

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



**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACION PRIMARIA**

**TEMA:**

**LA CAPACITACIÓN DOCENTE INCIDE EN EL APRENDIZAJE DE LOS  
ESTUDIANTES DE 6TO. Y 7MO. EGB DE LA ESCUELA 23 DE JUNIO  
DEL CANTÓN SALITRE, PROVINCIA DEL GUAYAS.**

**AUTORA:**

**LARROZA LAMILLA MARIA CRISTINA**

**DIRECTOR:**

**MSC. JORGE BALLADARES**

**QUITO, 2013**

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, en mi calidad de Director(a) del Trabajo de Grado presentado por la señora María Cristina Larroza Lamilla, para optar el grado académico de Licenciada en Educación Primaria cuyo título es: La capacitación a docentes incide en el aprendizaje de los estudiantes de 6to y 7mo.EGB de la escuela 23 de Junio de la del Cantón Salitre Provincia del Guayas Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado Examinador que se designe.

En la ciudad de Quito a 18 días del mes de diciembre

DIRECTOR(A) DE LA CARRERA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, María Cristina Larroza Lamilla, 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.

María Cristina Larroza Lamilla

## DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios, quien supo guiarme por el buen camino y darme fuerzas para seguir adelante con mis metas propuestas.

También a mis padres: Segundo Benigno Larroza Moreno y Ángela Mercedes Lamilla Izquierdo, quienes me han dado todo lo que soy como persona mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño para seguir mi objetivo.

A mi esposo Tito Freire Bravo, por brindarme su apoyo, consejo, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles, supo ayudarme con los recursos necesarios para lograr mi meta, con orgullo y esfuerzo que mi Dios me ha podido otorgar en esta etapa de mi vida.

Y de manera especial a mis hijos Tito Emanuel y María Belén quienes se han convertido en mi inspiración para cumplir cada una de mis metas propuestas.

María Cristina Larroza Lamilla

## **AGRADECIMIENTO**

De todo corazón mi agradecimiento al maestro supremo dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad mi sueño anhelado.

A mi esposo por haberme apoyado en todo momento, también me gustaría agradecerles a mis profesores durante toda mi carrera profesional, porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a los que me encantaría agradecerles su amistad consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

María Cristina Larroza Lamilla

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	viii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
<b>EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	3
1.1. TEMA.....	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	5
1.4. PREGUNTAS DIRECTRICES .....	5
1.5. OBJETIVOS.....	6
1.5.1 General .....	6
1.5.2 Específicos .....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
<b>CAPÍTULO II</b> .....	9
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	9
2.1. CAPACITACIÓN DOCENTE .....	9
2.1.1 Concepto .....	9
2.1.2 Tipos.....	10
2.1.2.1. Capacitación docente inicial.....	12
2.1.3 Planes de capacitación .....	17
2.1.3.1 Elementos de un Plan de Capacitación .....	18
2.1.4 Competencias docentes .....	19
2.1.4.1 Perfil docente basado en competencias .....	24
2.2. APRENDIZAJE .....	30
2.2.1. ¿Qué es capacitar?.....	30
2.2.2 Concepto .....	33
Aprendizaje humano .....	34
Inicios del aprendizaje .....	34
Bases neurofisiológicas del aprendizaje.....	37
2.2.3 Proceso enseñanza aprendizaje.....	39
2.2.4 Estilos de aprendizaje.....	42
2.3 Marco Institucional.....	44
2.4 Fundamentación Legal .....	46

2.5 Hipótesis: .....	47
2.6 Variables.....	47
2.7 Operacionalización de Variables. ....	48
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>49</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>49</b>
3.1. Tipo de Investigación .....	49
3.2. Métodos de Investigación .....	50
3.2.1 Método de Inducción y Deducción .....	50
3.2.2 Método de Análisis y Síntesis .....	50
3.3. Población y Muestra .....	51
3.4. Técnicas e Instrumentos.....	51
3.4.1 Técnicas .....	52
3.4.2 Instrumentos .....	52
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>53</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
4.1. ENTREVISTA REALIZADA A DOCENTES .....	53
4.2. ENCUESTA DIRIGIDA A PADRES DE FAMILIA .....	56
4.3. ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES .....	73
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>85</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
5.1. CONCLUSIONES .....	85
5.2. RECOMENDACIONES.....	86
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>87</b>
<b>LA PROPUESTA.....</b>	<b>87</b>
6.1. TEMA DE LA PROPUESTA. ....	87
6.2. OBJETIVOS.....	87
6.2.1. Objetivos General .....	87
6.2.2 Objetivos Específicos.....	87
6.3. POBLACIÓN OBJETO.....	87
6.4. LOCALIZACIÓN .....	88
6.5. LISTADO DE CONTENIDOS.....	88
6.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	90
TALLER DE LA UNIDAD I .....	90
TALLER DE LA UNIDAD II .....	97
TALLER DE LA UNIDAD III .....	115
TALLER DE LA UNIDAD IV .....	125

TALLER DE LA UNIDAD V .....	135
<b>BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....</b>	<b>141</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>143</b>
ANEXO 1. ENTREVISTA A DOCENTES.....	144
ANEXO 2 ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES .....	145
ANEXO 4: TESTIMONIO FOTOGRÁFICO.....	149

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1: Perfil del Docente basado en competencias (Galvis, 2007) .....	26
Tabla N° 2.2: Operacionalización de las Variables .....	48
Tabla 3.1: Población y Muestra .....	51
Tabla 4.1: Seguridad y Confianza por parte de los docentes .....	56
Tabla 4.2: Practica de la tolerancia y búsqueda de consensos por parte del docente .....	58
Tabla 4.3; Dialogo entre Docentes y Estudiantes.....	60
Tabla 4.4: El profesor y la búsqueda de respuestas adecuadas .....	62
Tabla 4.5: Estimulación del aprendizaje a los estudiantes por parte del profesor.....	63
Tabla 4.6: El profesor y el respeto a las demás opiniones.....	65
Tabla 4.7: El análisis del profesor para plantear soluciones.....	66
Tabla 4.8 El impulso a los derechos humanos y la paz.....	67
Tabla 4.9: La práctica de la responsabilidad, la participación y la equidad por parte del profesor.....	69
Tabla 4.10: El profesor y el compromiso con la comunidad .....	71
Tabla 4.11: El profesor y los proyectos de aula .....	73
Tabla 4.12: El profesor y la disciplina en el aula.....	74
Tabla 4.13: El profesor como educador competente y profesional ...	75
Tabla 4.14: Actividades impartidas por el profesor.....	76
Tabla 4.16: El profesor y la práctica de valores .....	79
Tabla 4.17: Recomendaciones al profesor.....	80
Tabla 4.18 El profesor y los trabajos en grupo.....	81
Tabla 4.19: El profesor y los juegos didácticos con los estudiantes .	82
Tabla 4.20: Las actividades en clase con computadora .....	83



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1: Concepción dinámica de las competencias (Galvis, 2007) .....	20
Gráfico 2.2: Competencias docentes (Galvis, 2007).....	23
Gráfico 2.3: Cupos de Cursos Cubiertos .....	29
Gráfico 4.1: Análisis porcentual de la seguridad y Confianza por parte de los docentes.....	56
Gráfico 4.2: Análisis porcentual de la Practica de la tolerancia y búsqueda de consensos por parte del docente .....	58
Gráfico 4.3: Análisis porcentual del dialogo del profesor a estudiantes y demás profesores .....	60
Gráfico 4.4: Análisis porcentual del profesor y la búsqueda de respuestas adecuadas.....	62
Gráfico 4.5: Análisis porcentual de la estimulación del aprendizaje a los estudiantes por parte del profesor.....	63
Gráfico 4.6: Análisis porcentual del profesor y el respeto a las demás opiniones. ....	65
Gráfico 4.7: Análisis porcentual del análisis del profesor para plantear soluciones.....	66
Gráfico 4.8: Análisis porcentual del impulso a los derechos humanos y la paz. ....	67
Gráfico 4.9: Análisis porcentual de la práctica de la responsabilidad, la participación y la equidad por parte del profesor.....	69
Gráfico 4.10: Análisis porcentual del profesor y el compromiso con la comunidad .....	71
Gráfico 4.11: Análisis porcentual del profesor y los proyectos de aula .....	73
Gráfico 4.12: Análisis porcentual del profesor y la disciplina en el aula. .....	74
Gráfico 4.13: Análisis porcentual del profesor como educador competente y profesional.....	75
Gráfico 4.14: Análisis porcentual de las actividades impartidas por el profesor.....	76
Gráfico 4.15: Análisis porcentual del profesor y las habilidades y capacidades del estudiante .....	77
Gráfico 4.16: Análisis porcentual del profesor y la práctica de valores .....	79
Gráfico 4.17: Análisis porcentual de las recomendaciones al profesor. .....	80

Gráfico 4.18: Análisis porcentual del profesor y los trabajos en grupo. .....	81
Gráfico 4.19: Análisis porcentual del profesor y los juegos didácticos con los estudiantes .....	82
Gráfico 4.20: Análisis porcentual de las actividades en clase con computadora.....	83

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

**TEMA:**

**LA CAPACITACIÓN A DOCENTE INCIDE EN EL APRENDIZAJE DE  
LOS ESTUDIANTES DE 6TO. Y 7MO. EGB DE LA ESCUELA 23 DE  
JUNIO DEL CANTÓN SALITRE, PROVINCIA DEL GUAYAS.**

**Autora:** María Cristina Larroza Lamilla

**Director:** Jorge Balladares

**Fecha: Quito 2013**

**RESUMEN**

De analizar las necesidades de capacitación para la utilización de los recursos existentes en la escuela mediante un estudio minucioso con el propósito de promover la optimización de dichos recursos. Inicialmente se plantearon los principales problemas del cuerpo docente, sus causas y su incidencia en el alumnado y por ende en la calidad de la educación impartida en dicho plantel. Para reforzar los criterios registrados en el árbol de problemas se hizo una exhaustiva revisión de documentos acerca del tema en la red, ya sea de sitios especializados como en las diversas enciclopedias virtuales y trabajos relacionados. Se aplicaron encuestas a estudiantes y profesores del plantel, lo cual dio como conclusión que los docentes, aunque muy bien intencionados y responsables, no son capaces de dinamizar la clase, llegando a desmotivar, si no a aburrir a los estudiantes. Por otro lado analizamos que la mayoría de docentes se limitan a su área de docencia y no aprovechan los recursos tecnológicos y la gran variedad de ideas para mejorar el desempeño docente que ofrecen sitios como e-magister, monografías.com, entre otros. Las conclusiones de la investigación indican que es necesario que los maestros nos apoyemos mutuamente a través de un intercambio de experiencias e ideas innovadoras que muchas veces tenemos recelos de compartir. Para ello se propone la idea de crear un círculo de reflexión pedagógica y desarrollar una serie de temas aprovechando las horas de la malla curricular asignadas

a la planificación y capacitación. Los temas propuestos deberán ser categorizados y abordados en orden de prioridad una vez por semana, o una vez cada dos semanas.

DESCRIPTORES:

Capacitación Docente – Aprendizaje de los estudiantes

## INTRODUCCIÓN

La capacitación docente no es solamente la adquisición de las herramientas necesarias para la práctica pedagógica. Es una actividad continua, que implica la práctica reflexiva, la búsqueda continua de la profesionalización, ya sea como trabajo en equipo y por proyectos, o de manera autónoma con énfasis en los dispositivos y en las situaciones de aprendizaje, sensibilidad con el conocimiento y la ley.

Esto no debería suponer una dificultad para aquellos docentes que, de formación, han desarrollado estrategias para lidiar con estos menesteres; pero, ¿qué hay de aquellos que por azares del destino nos encontramos ahora, impartiendo alguna cátedra que se tacha de tradicionalista e inadecuada a las necesidades de aprendizaje de nuestros estudiantes?

Lo que nos resta es entrar en un proceso de profesionalización en este nuevo oficio a el que Freud llamaba una de las tres profesiones imposibles porque el alumno se resiste al saber y a la responsabilidad que esto conlleva. Y parece que a los docentes, en ocasiones, también nos tienta el deseo de no dar más de lo estrictamente necesario para llenar programa.

Estamos ahora ante el reto capacitarnos y asumir nuestra responsabilidad como profesionales de la enseñanza tratando de desarrollar nuestras competencias docentes, o al menos intentarlo. En el presente proyecto se analizará a profundidad lo referente a capacitación docente y se presentará una propuesta para capacitación en equipo de los docentes de la Escuela “23 de Junio”, de la parroquia General Vernaza, del cantón Salitre, provincia del Guayas.

En el Capítulo I nos encontraremos con el problema de la investigación, los objetivos generales y específicos y la justificación e importancia.

En el Capítulo II nos encontraremos con el marco teórico el cual respaldara la investigación realizada además de la fundamentación legal, las hipótesis planteadas, las variables obtenidas y su debida operacionalización.

En el Capítulo III se muestra la metodología utilizada en la investigación así como los tipos de investigación y métodos utilizados, además se presenta la población y la muestra, así mismo las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la misma.

En el Capítulo IV está el análisis e interpretación de los resultados basados en la entrevista previa que se realizó a los docentes, estudiantes y padres de familia del plantel a investigar.

En el Capítulo V se muestran las diferentes conclusiones y recomendaciones en base a los estudios realizados mediante la entrevista.

Por último en el Capítulo VI esta la Propuesta a realizarse, así como también los objetivos generales y específicos de la misma, la población objeto, la localización, el listado de contenidos temáticos y el desarrollo de la propuesta.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. TEMA**

La capacitación docente incide en el aprendizaje de los estudiantes de 6to y 7mo. EGB de la escuela 23 de Junio del Cantón Salitre, Provincia del Guayas.

#### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La escuela 23 de Junio tiene 34 años de creación y actualmente funciona con 3 docentes que están a cargo de 64 estudiantes, laborando en jornada matutina.

Está ubicada en recinto La Joya perteneciente a la parroquia General Vernaza del cantón salitre, provincia del Guayas; es una comunidad rural, situada a 4 kilómetros de la cabecera cantonal (Salitre). Su gente se dedica a la agricultura: a la siembra de arroz, maíz, cacao, café y al banano; otros son comerciantes y vendedores informales; son personas de escasos recursos. Como un aspecto muy positivo podemos señalar que a todos les gusta colaborar. A veces por falta de recursos no se movilizan.

La mayoría de los docentes no asumen la importancia de los recursos didácticos, lo que ocasiona que haya muy poca cantidad de éstos en las aulas y por lo tanto, la enseñanza no se da de una manera efectiva.

Al revisar los programas educativos podemos observar que no se utilizan materiales apropiados, lo que resta motivación a los niños y niñas en la realización de las actividades

Los registros de calificaciones dan cuenta de un gran porcentaje de estudiantes que no logran un rendimiento acorde a los estándares determinados por el Ministerio de Educación, lo que genera diferencias entre educandos.

Los docentes por su parte no encuentran o no buscan la manera de realizar actividades motivantes, originando la apatía de los niños, lo que puede generar un retraso en el aprendizaje y posteriores problemas de rendimiento en niveles superiores

Esta es una realidad muy importante de tomar en cuenta, porque a pesar de las reformas, aún existen docentes que no tienen el conocimiento suficiente de la materia actualizada y de cultura general, así como de competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.

Otra de las dificultades es el desconocimiento de materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Actualmente la capacitación docente se está orientando hacia la formación de profesionales reflexivos, críticos con sentido y coherencia entre la teoría y la práctica. Por lo tanto, la realidad sociocultural actual exige de la escuela ya no solo la transmisión cuantitativa de conocimientos, sino la de facilitadora de reflexión crítica y la de capacitadora, por lo que el rol del docente se torna central, ya que se hace necesario repensar su función.

Por lo anteriormente expuesto, la capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en contraste con las situaciones de la realidad concreta. De ahí que es urgente diseñar un sistema de talleres teórico prácticos dirigido a los docentes de la escuela a fin de que se utilicen adecuadamente los recursos existentes.



### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿La capacitación del docente influye en la utilización de los recursos disponibles de la escuela “23 de Junio”, de la parroquia General Vernaza, del cantón Salitre, provincia del Guayas, durante el período 2012-2013?

### **1.4. PREGUNTAS DIRECTRICES**

- 1 ¿Cuál es la importancia de la capacitación docente en la enseñanza?
- 2 ¿Es importante la capacitación del maestro para que se dé el aprendizaje en los niños?
- 3 ¿Es necesaria la intervención docente en el desarrollo creativo de los niños?
- 4 ¿Es necesario capacitar a los docentes con de manera creativa para desarrollar aprendizajes?
- 5 ¿Qué relación tiene la capacitación docente y el rendimiento escolar?
- 6 ¿Hasta qué punto la interacción de los docentes en un sistema cooperativo de capacitación podría favorecer el mejoramiento de la calidad educativa?

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1 General**

Analizar de qué manera la capacitación docente incide en el aprendizaje de los estudiantes de EGB, mediante la investigación a realizarse para identificar las necesidades y poder mejorarlas.

### **1.5.2 Específicos**

- Identificar las necesidades de capacitación de docentes.
- Fundamentar teóricamente el tema de la investigación.
- Realizar talleres de capacitación docente.
- Concientizar a los docentes a que se capaciten continuamente.
- Realizar una propuesta de solución.

## **1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

Como un punto de partida es importante entender la capacitación no como una aportación de conocimientos, sino como la capacidad de integrar conocimiento útil para la acción en las personas, es decir que la persona sea capaz de realizar acciones con ese conocimiento. Por lo tanto a la hora de medir las necesidades de formación de personas no vamos hablar de conocimientos de las mismas, sino de competencias entendiéndose éstas como la capacidad de realizar una acción concreta.

La capacitación es un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la institución. La capacitación no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos y los resultados institucionales. Desde una perspectiva diferente se debe entender la formación como un proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación con su profesión. Un proceso que pretende eliminar las diferencias existentes entre aquello que un

docente puede ofrecer a partir de sus habilidades, experiencias y aptitudes acumuladas y aquello que es exigido por su ocupación laboral.

Las personas son las claves del éxito porque son quienes poseen la capacidad de convertir información en conocimiento y por tanto de aprender y mejorar. En este contexto el Diseño de un plan anual de capacitación docente y directivo con los recursos disponibles de la institución surge de la necesidad de encauzar la formación de diferentes colectivos en función de sus necesidades.

El Plan de Capacitación es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la organización, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido. Está orientado principalmente a los colectivos objetivos, que cuentan con más posibilidades de asistir y aprovechar los diferentes itinerarios formativos, en este caso está orientado a colaborar al logro de los objetivos de la Escuela 23 de Junio.

Actualmente, existe en el sector educativo ecuatoriano, una especial preocupación por la formación académica de los docentes. Los recursos didácticos cumplen un papel importante, ya que involucrándolos, mediándolos oportunamente, intencionadamente y pertinentemente, ayudarán al desarrollo de destrezas, habilidades, y conocimientos de los estudiantes.

Es responsabilidad de las autoridades de las escuelas equipar a los diferentes años de educación básica con recursos didácticos ya que este ayudará a mejorar la calidad de la educación de los niños y niñas. Es responsabilidad de docentes, estudiantes y representantes legales el darle la importancia a la aplicabilidad de los recursos didácticos para mejorar la calidad de la educación.

Esta investigación beneficiará tanto a los estudiantes como al personal docente y autoridades para aprovechar de mejor manera los recursos

existentes, a la vez que se contribuirá al mejoramiento profesional de los docentes. Es pertinente desarrollar esta investigación en los docentes para poner énfasis en aplicar las nuevas Estrategias y Técnicas de Aprendizaje, ya que esta contribuirá al desarrollo y profundización académica.

A partir de los resultados de la investigación se propondrán alternativas para mejorar la enseñanza y promover el interés y atención de los estudiantes, partiendo de algunos cambios científico - pedagógicos. Es de suma importancia el diseño de este proyecto ya que a través de este se potenciará el desempeño docente para que los docentes de esta Institución adopten nuevas Estrategias y Técnicas de Aprendizaje, para así de esta manera desempeñarse de una manera eficiente.

El tema es novedoso, en la institución y en la comunidad; por medio de la utilización de los recursos, los docentes podrán tener un instrumento de apoyo que les permita orientarse en su labor educativa y motivar a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Este trabajo de Investigación tiene la viabilidad del caso ya que tiene el apoyo incondicional de todos los que conforman la Institución Educativa, además se cuenta con todos los recursos necesarios. Este proyecto está encaminado al bienestar de los docentes de la escuela 23 de Junio y a su comunidad, a través de lo que se fortalece un continuo proceso de mejoramiento de la calidad educativa

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. CAPACITACIÓN DOCENTE**

La capacitación docente es una buena estrategia para el desarrollo de la educación. Gracias a un proceso permanente de formación y capacitación de los docentes, la educación ha tenido transformaciones con el tiempo y ha llevado al mundo a modernizarse, y a encontrar mejores y eficaces soluciones a los actuales problemas. Esto ha redundado en beneficio de los estudiantes y de los propios educadores.

Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden mejorar la calidad de educación y comprometer la motivación de cada educador, estos aspectos están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo.

En el proceso de enseñanza aprendizaje es fundamental la forma cómo los docentes imparten y utilizan los conocimientos adquiridos en la capacitación. El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano.

La capacitación del docente debe no sólo incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino estar orientada a encontrar nuevas maneras de utilizarlos. (Buele, 2012)

##### **2.1.1 Concepto**

Se entiende por capacitación docente el conjunto de procesos organizados, de preparación de una persona que ejerce o aspira ejercer la docencia relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

La finalidad de la capacitación docente es ampliar y dotar de conocimientos pedagógicos y metodológicos a los docentes para un buen desempeño de su labor y de esa manera contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (asodefensa, 2012).

### **2.1.2 Tipos**

La capacitación se suele dividir en tres grandes grupos:

**Capacitación para el trabajo:** Va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva actividad, ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa.

Se divide a su vez en:

- Capacitación de pre ingreso. Se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto.
- Capacitación de inducción. Es una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa, en general.

**Capacitación promocional:** Busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

**Capacitación en el trabajo:** Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expresión total de su persona. (Galván, 2011).

Existen otros tipos de capacitación muy variados y se clasifican con criterios diversos:

#### **Por su formalidad**

- Capacitación Informal. Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa, por ejemplo un contador indica a un colaborador de esa área la utilización correcta de los archivos contables o enseña cómo llevar un registro de ventas o ingresos.
- Capacitación Formal. Son los que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica Pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

#### **Por su naturaleza**

- Capacitación de Orientación: Para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo en caso de los colaboradores ingresantes.
- Capacitación Vestibular: Es un sistema simulado, en el trabajo mismo.
- Capacitación en el Trabajo: práctica en el trabajo

- Entrenamiento de Aprendices: período formal de aprendizaje de un oficio.
- Entrenamiento Técnico: Es un tipo especial de preparación técnica del trabajo
- Capacitación de Supervisores: aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones gerenciales
- Otros Tipos: cualquier situación poco usual no incluida anteriormente

### **Por su nivel ocupacional**

- Capacitación de Operarios
- Capacitación de Obreros Calificados
- Capacitación de Supervisores
- Capacitación de Jefes de Línea
- Capacitación de Gerentes. ([emprendepyme.net](http://emprendepyme.net))

#### **2.1.2.1. Capacitación docente inicial**

##### **Organización**

La educación docente inicial en muchos países toma lugar extensamente y hasta completamente en instituciones de educación superior. Puede ser organizada de acuerdo a dos modelos básicos.

En el modelo 'consecutivo', un potencial profesor primero obtiene un título académico en una o más asignaturas (a menudo un título de bachillerato), y luego estudia por más tiempo para obtener un título adicional en docencia (esto puede tomar la forma de una credencial pos-bachillerato o el grado de maestría)

En el modelo alternativo 'concurrente', el estudiante simultáneamente aprende una o más asignaturas académicas y las maneras de enseñarlas, lo que lleva



a combinar el grado de bachillerato con la credencial docente para calificar como un profesor de las asignaturas aprendidas.

Existen otros caminos. En algunos países, es posible recibir capacitación docente mediante el trabajo en una escuela bajo la responsabilidad de un profesional experimentado autorizado.

## **Currículo**

La pregunta sobre qué conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades deberían poseer los profesores es tema de gran debate en muchas culturas. Esto es comprensible, ya que se encomienda a los profesores la transmisión de las creencias de la sociedad, actitudes y deontología, además de información, consejos y sabiduría, y facilitando la obtención de conocimiento elemental, actitudes y comportamientos que necesitarán para participar activamente en la sociedad y economía.

Generalmente, el currículo de la capacitación docente puede ser analizado en cuatro principales áreas:

- Conocimiento fundamental en de áreas docentes como filosofía de la educación, historia de la educación, psicología educativa y sociología de la educación.
- Habilidades de evaluación del aprendizaje, apoyo en el estudio de su idioma, uso de tecnología para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y ayudando a los estudiantes con necesidades especiales.
- Contenidos y métodos de conocimiento y habilidades, a menudo también incluyen maneras de enseñar y evaluar una asignatura particular, en cuyo caso esta área puede juntarse con la primera área. Existe un creciente debate sobre este aspecto, debido a que ya no es posible saber anticipadamente que tipos de conocimiento y habilidades necesitarán los pupilos cuando entren a la vida adulta, se vuelve más difícil saber qué clase de conocimientos y habilidades deberían poseer

los profesores. Se pone énfasis cada vez más en habilidades "transversales" o "horizontales" (tales como "aprender a aprender" o "habilidades sociales", los cuales cortan las ataduras de las asignaturas tradicionales, y por lo tanto ponen en duda los métodos tradicionales de diseño del currículo de capacitación docente (y los métodos de trabajo en el aula).

- Práctica docente en el aula de clases o en alguna otra forma de práctica, usualmente supervisado y respaldado de alguna manera, aunque no siempre.

### **Experiencias de campo supervisado**

- Observación del campo, incluye presenciar y participar limitadamente junto al curso bajo la supervisión del profesor de la clase.
- Enseñanza a alumnos, incluye un número de semanas enseñando a un determinado curso bajo la supervisión del profesor de la clase y un supervisor (por ejemplo, de la universidad).
- Pasantía, supervisión de su enseñanza en su propia clase.

Estas tres áreas reflejan la organización de la mayoría de los programas de capacitación docente en Norteamérica (aunque no necesariamente en otra parte del mundo), cursos, módulos, y otras actividades son a menudo organizadas para pertenecer a una de las tres áreas principales de la capacitación docente. La organización hace los programas más racionales o lógicos en su estructura, sin embargo, esta tradición ha sido a veces criticada como artificial y no representativa de como los profesores realmente realizan su trabajo. Problemas de la práctica frecuentemente (quizás usualmente) concierne problemas de materia, currículo y conocimiento práctico simultáneamente, y por lo tanto separarlos durante la capacitación puede resultar poco útil.

### **Iniciación de los profesores principiantes**

Enseñar implica el uso de un amplio conocimiento sobre el tema a enseñar, y otro conjunto de conocimiento sobre las formas más efectivas de enseñar esa materia a diferentes tipos de estudiante, por consiguiente requiere que los profesores asumen un complejo grupo de tareas cada minuto. Muchos profesores experimentan sus primeros años laborales como estresantes. El porcentaje de profesores que no ejercen la profesión después de de completar su práctica o que la abandonan después de su primer trabajo, es alto.<sup>2</sup>

A veces se hace una diferencia entre la iniciación de un profesor a una nuevo colegio (explicando la visión del colegio, su procedimiento, etc), y la de un profesor principiante a la profesión (proveyendo el soporte necesario para ayudar al profesor novato a adquirir una identidad profesional y desarrollar las competencias básicas que adquirió en la universidad).

Varios países y estados han implementado sistemas de apoyo a profesores novatos para ayudarlos en sus primeros años profesionales. Entre los elementos de dicho programa incluyen:

- Mentor: la asignación de un profesor experimentado a cada profesor novato, especialmente entrenado como mentor. Puede proveer apoyo profesional y emocional, y guía. En muchos estados de EE. UU., la iniciación está imitado a la asignación de un mentor, pero investigaciones sugieren que, por sí solo solo, no es suficiente.<sup>3</sup>
- Una red profesional, para el mutuo apoyo, además del aprendizaje por pares.
- Aporte de expertos en educación (por ejemplo, para ayudar a los primerizos a relacionar lo aprendido en la universidad con la realidad escolar).
- Apoyo para el proceso de autorreflexión (por ejemplo, a través de la creación de una revista).

Algunos estudios<sup>4</sup> siguieren que dichos programas pueden: incrementar la retención de profesores nuevos en la profesión; aumentar el rendimiento docente, y estimular el bienestar personal y profesional de los profesores.<sup>5</sup>

## **Desarrollo profesional continuo**

Debido a que el mundo al que los profesores preparan a sus estudiantes, cambia rápidamente, y que las habilidades requeridas evolucionan de igual manera, ningún curso de capacitación docente puede ser suficiente para preparar a un profesor para una carrera de 30 o 40 años. El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es el proceso por el cual los profesores (como otros profesionales) mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados.

Varia hasta que punto las autoridades docentes apoyan este procesos, como también la efectividad de los diferentes enfoques. Una investigación cada vez mayor sugiere que las actividades más efectivas de DPC son:

- Desarrollarse en el tiempo.
- Ser colaborativo.
- Aprendizaje activo.
- Participar de conferencias de profesores.
- Asistir a clases de práctica, entrenamiento y seguimiento.
- Promover la reflexión.<sup>6</sup>
- Animar la experimentación.
- Responder a las necesidades docentes.<sup>7 8 9</sup>

## **Garantía de la calidad**

La calidad educativa<sup>10</sup> se relaciona al carácter del trabajo asumido por el profesor, el cual tiene efectos significativos en sus estudiantes. Además, quienes pagan los salarios de los profesores, ya sea a través de impuestos o pagos mensuales, desean asegurarse que están recibiendo una buena relación calidad-precio. Por lo que se busca a menudo herramientas que midan la calidad de individual de los profesores, de los colegios, o el sistema educativo como un todo.

En la mayoría de los países, el salario de los profesores no depende de la calidad percibida de su trabajo. Sin embargo, algunos países tienen sistemas que identifican a los mejores profesores, e incrementan su remuneración de acuerdo a su desempeño. En otras partes, la valoración del desempeño puede realizarse con el fin de identificar profesores que necesiten de capacitación o desarrollo adicional, o, en casos extremos, aquellos que deban abandonar la profesión. En algunos países, se requiere que los profesores soliciten periódicamente sus licencias docentes, y haciendo esto, prueben que aún tienen las habilidades necesarias.

La retroalimentación en el desempeño de los profesores es esencial en muchos estados de EE.UU y colegios privados, pero toma muchas formas diferentes. Algunos creen que el enfoque de «no fallos» es satisfactorio, mientras las debilidades son cuidadosamente identificadas, evaluadas y luego informadas a los docentes.

### **Política de capacitación docente**

El proceso mediante el cual los profesores son capacitados es objeto de discusión política en muchos países, reflejo del valor dado por las sociedades y culturas a la preparación de los jóvenes para la vida, y el hecho de que los sistemas educacionales consumen recursos financieros significativos, inversión en donde los salarios docentes son a menudo el elemento más caro.

Sin embargo, el grado de control político sobre la Capacitación Docente varía. En donde la CD está completamente en manos de las universidades, el estado puede no tener control directo sobre qué y cómo se enseña a los candidatos. Esto puede conducir a anomalías, como futuros profesores aprendiendo mediante métodos que podrían ser considerados inapropiados si también se usan en escuelas, o docentes universitario con poca o ninguna experiencia práctica de enseñanza en la sala escolar real.

#### **2.1.3 Planes de capacitación**

Es importante entender la capacitación no como una aportación de conocimientos, sino como la capacidad de integrar ese conocimiento para realizar acciones.

Cuando se trata de medir las necesidades de formación de personas nos referimos a las competencias es decir la capacidad de realizar una acción concreta.

La capacitación es un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la institución. La capacitación no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos y los resultados institucionales.

Las personas son las claves del éxito porque son quienes poseen la capacidad de convertir información en conocimiento y por tanto de aprender y mejorar.

En consecuencia, el Plan de Capacitación surge de la necesidad de encauzar la formación de diferentes colectivos en función de sus necesidades. Es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la organización, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido. Además está orientado a colaborar al logro de los objetivos de la institución. Describe el conjunto coordinado y coherente de todas las acciones de formación que se han seleccionado y programado para un período. (Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, 2008)

### **2.1.3.1 Elementos de un Plan de Capacitación**

Una vez que se conocen las necesidades específicas de capacitación para cada persona o grupo, se procede a la siguiente fase del proceso, la elaboración del plan de capacitación para cubrir estas necesidades.

La eficiencia y eficacia en la etapa de diseño del plan de capacitación depende de una adecuada detección de necesidades, es decir, de la perfecta identificación de los problemas que se pueden resolver mediante la capacitación.

Con base en el diagnóstico de necesidades, el plan de capacitación deberá plantear un enlace lógico entre su objetivo general y los específicos, y entre los objetivos específicos y el contenido de los cursos; debe contener la definición, los objetivos del programa, las características, sus contenidos y las técnicas e instrumentos. De igual manera debe establecer claramente los procedimientos y técnicas para evaluar el aprendizaje. (UNIVERSIDAD DE ECATEPEC)

#### **2.1.4 Competencias docentes**

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas en cada momento histórico.

Sólo la capacidad de llevar a cabo instrucciones no define la competencia, se requiere además la actuación que le permite saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente.

En una concepción dinámica de las competencias se plantea que: se adquieren (educación, experiencia, vida cotidiana), se movilizan, y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto.

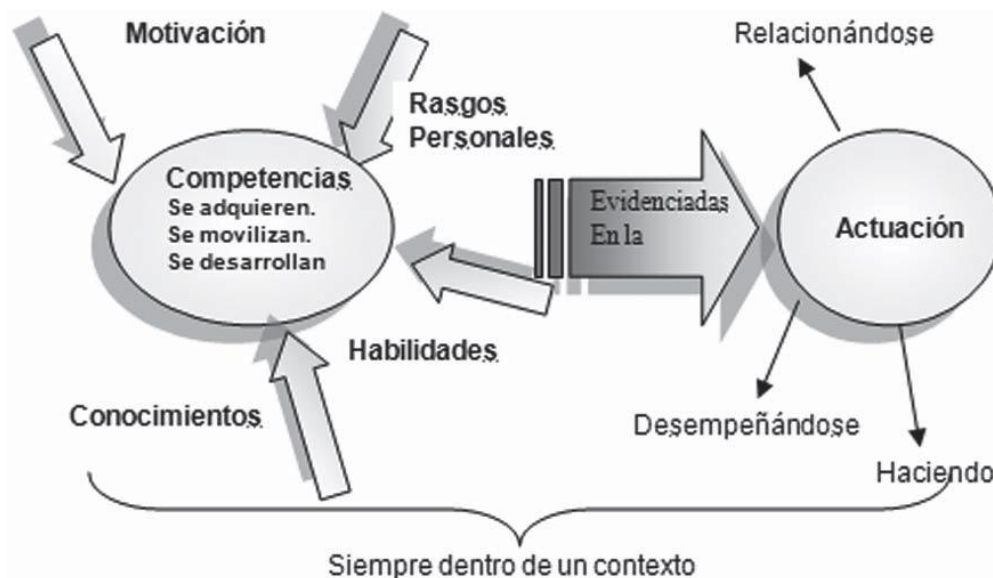
Actualmente, se define una competencia como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos:

saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.

En esta concepción, la competencia está en la cabeza del individuo, es parte de su acervo y su capital intelectual y humano. Como puede observarse en el gráfico.

**Gráfico 2.1: Concepción dinámica de las competencias (Galvis, 2007)**





Se puede derivar del gráfico, que para ser competente no basta con saber hacer, se requiere saber ser y actuar holísticamente como sujeto que hace parte y se integra a esa realidad que se quiere comprender. Es importante establecer la relación entre competencia y aprendizaje; la educación para cumplir con las misiones que le son propias debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

**Aprender a Conocer**, que supone el desarrollo de operaciones analíticas, relacionales e integradoras, de acuerdo a los niveles de desarrollo y para construir los correspondientes instrumentos del conocimiento (de nociones a categorías).

**Aprender a hacer**, que implica operaciones efectivas de actuación, ejecución y de transformación, para poder influir sobre el propio entorno.

**Aprender a convivir**; que supone capacidad de expresión, afecto, comunicación, valoración, participación, concertación y afectividad, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.

**Aprender a ser**, como un proceso fundamental, que recoge elementos de los tres anteriores, para que aflore la personalidad y se esté en capacidad de obrar con autonomía, juicio y responsabilidad personal.

De allí, que para explicar la relación entre competencia y aprendizaje, se asume que, todo ser humano posee competencias que suponen la integración de varios elementos: el conjunto de conocimientos necesarios para su desarrollo (aprender a conocer), las habilidades y destrezas requeridas para realizar una actividad (aprender a hacer), la actitud orientada a su realización con resultados eficientes (querer hacer) y los rasgos de personalidad del sujeto (autoestima, valores).

De esta manera, las competencias pueden entenderse, en relación con el aprendizaje, como un producto o resultado de la integración dinámica de diversos tipos de conocimientos y prácticas (saberes), que conducen al hombre a tener éxito en las actividades que realiza, es decir ser competente. Las competencias que se deben desarrollar a través de la formación docente, se agrupan bajo las dimensiones del desarrollo humano en tres tipos:

**Competencias intelectuales:** referidas a lo cognitivo, lógico, científico, técnico y pedagógico-didáctico, las cuales, permiten facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, y seleccionar, utilizar evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias para el desarrollo de los proceso de enseñanza y aprendizaje; constituyéndose de esta manera la competencia profesional, la cual viene definida no tanto en función de los conocimientos teóricos, sino en la habilidad o capacidad inteligente de resolver problemas en situaciones difíciles, nuevas y únicas, propias de un entorno social complejo, cambiante y dinámico.

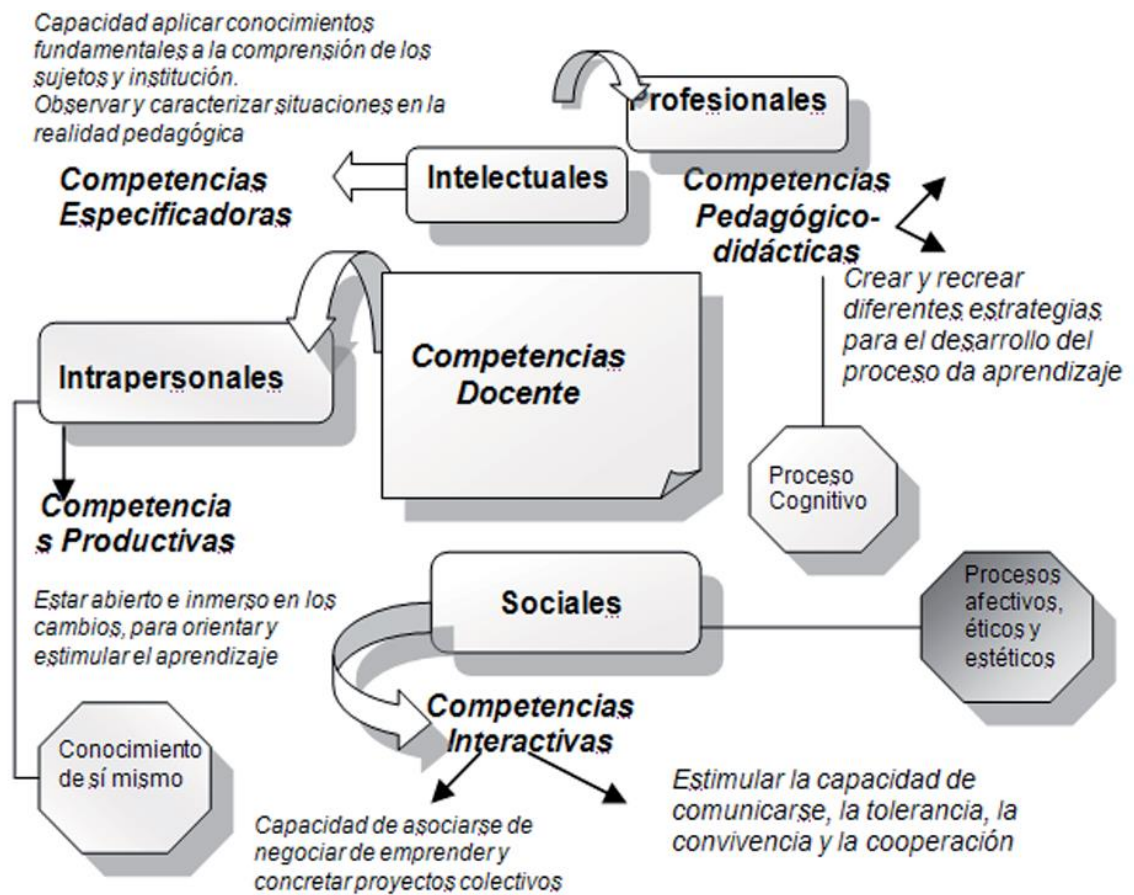
**Competencias sociales:** dentro de las cuales se encuentran las competencias interactivas, que involucran procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia y la cooperación, así como también la capacidad de asociarse, de negociar de emprender y concretar proyectos, al respecto los participantes expresan “creo que lo

primero es la actitud y la ética que deben tener los docentes, el conocimiento pleno de su asignatura y unos valores sólidos”

**Competencias intrapersonales:** entre ellas se distinguen las competencias productivas y las especificadoras, las cuales incluyen el proceso de conocerse a sí mismo, de estar consciente de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo. Las competencias productivas le permiten al docente estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, las especificadoras, contribuyen con la capacidad de aplicar los conocimientos fundamentales a la comprensión de los sujetos y la institución, así como también a observar y caracterizar situaciones en la realidad pedagógica y actuar en consecuencia.

En el siguiente gráfico se esquematizan las competencias que debe desarrollar el docente:

**Gráfico 2.2: Competencias docentes (Galvis, 2007)**



#### 2.1.4.1 Perfil docente basado en competencias

El proceso de cambio del perfil docente tradicional hacia un perfil docente basado en competencias, conducirá a lograr innovaciones que favorezcan su vinculación con la sociedad, con responsabilidad ética, pertinencia y eficacia.

No se forma directamente para las prácticas; se trata de identificar, a partir del trabajo real, los conocimientos y las competencias requeridas para hacer aprender en tales condiciones. Por ejemplo:

- Si los profesores están enfrentados, en una gran proporción, a clases agitadas, imponer la calma debe ser una competencia de los docentes.

- Si los alumnos se resisten, no invierten, movilizarlos y provocar en ellos las ganas de aprender debe ser una competencia de los docentes.
- Si los alumnos viven una doble vida, por momentos niños o adolescentes en la escuela, por momentos adultos en la sociedad, tomar en consideración esta situación debe ser una competencia de los docentes.
- Si su relación con el saber y con el mundo les impide dar sentido de manera espontánea a los saberes y al trabajo escolar, ayudarles a construir este sentido debe ser una competencia de los docentes.
- Si los programas están a años luz de los alumnos, adaptarlos, aligerarlos debe ser una competencia de los docentes.

El reconocimiento de una competencia pasa no sólo por la identificación de las situaciones que hay que manejar, de los problemas que hay que resolver, de las decisiones que hay que tomar, sino también por la explicitación de los saberes, de las capacidades, de los esquemas de pensamiento y de las necesarias orientaciones éticas.

El diseño de una oferta de formación basada en competencias, supone ir desde la identificación de las competencias que conformarán el perfil hasta el diseño de un currículo de formación para alcanzar ese perfil.

En el siguiente cuadro se presenta el perfil del docente basado en competencias.

**Tabla 2.1: Perfil del Docente basado en competencias (Galvis, 2007)**

<b>Competencias intelectuales (conocer)</b>	<b>Competencias Inter e Intrapersonales (ser)</b>	<b>Competencias sociales (convivir)</b>	<b>Competencias profesionales (hacer)</b>
Domina conceptos y teorías actualizadas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad	Afianza su identidad personal y profesional y cultiva su autoestima	Brinda afecto, seguridad y confianza	Define y elabora proyectos educativos sobre la base de diagnósticos y perfiles institucionales
Posee una cultura general propia de la educación superior que incluye las TIC	Es coherente con principios éticos, espirituales y humanizantes	Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos	Diversifica el currículo en función de las necesidades y posibilidades geográficas.
Traduce en su quehacer educativo la política y legislación vigente	Cultiva la apertura a lo nuevo, a lo distinto	Establece relaciones de dialogo a nivel interpersonal e interinstitucional	Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características, experiencias y potencialidades de los niños.
Maneja conceptos y teorías actualizadas sobre filosofía, epistemología e investigación educativa	Asume responsablemente el riesgo de sus opiniones	Genera respuestas adecuadas para el bienestar colectivo	Elabora proyectos de aprendizaje en varios contextos: alfabetización, educación penitenciaria, educación de niños trasgresores.
Maneja técnicas de recolección de información	Asume los cambios crítica y creativamente	Desarrolla las capacidades lúdicas de los estudiantes.	Promueve el auto e ínter aprendizaje, al aplicar metodologías para la evaluación descriptiva y de procesos
Posee conocimientos sobre aspectos sociales, culturales,	Desarrolla interés por comprender y profundizar la realidad	Respeto el pensamiento divergente.	Conoce y utiliza diversas técnica para la selección, adecuación, diseño elaboración y empleo de materiales educativos, informáticos o documentales.

económicos y políticos de la comunidad	Vive en coherencia con los valores que propone	Analiza e interpreta, la realidad compleja, para plantear soluciones.	Maneja técnicas de trabajo grupal que faciliten la generación del liderazgo actitudes democrática, y respeto	
	Desarrolla su conciencia cívica y ecológica.	Reconoce, practica y divulga la defensa de los derechos humanos y la paz.	Crea y mantiene un ambiente estimulante para el aprendizaje y la socialización en el aula	
	Mantiene independencia sin perder apertura.	Se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad.	Practica y fomenta la responsabilidad solidaria, la participación y la equidad.	Maneja técnicas e instrumentos para obtener información de varias fuentes, la analiza, la procesa y la sistematiza,
			Realiza proyectos de investigación-acción sobre la problemática educativa, con el propósito de producir innovaciones pertinentes.	
			Promueve la participación de la escuela en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral comunitario.	
			Estimula la participación de la comunidad en la gestión de la escuela	
	Utiliza los resultados de la investigación en la solución de problemas de la comunidad			

Las competencias inherentes al perfil propuesto, no se desarrollan de un momento a otro, conforman un proceso, por ello deben ser planificadas a lo largo de los momentos establecidos en la carrera, en cada una de las especialidades que componen la carrera docente, prestando especial atención a los niveles de complejidad de cada competencia.

**Competencias intelectuales.** El desarrollo de las competencias intelectuales dará respuesta, a las exigencias sociales, que requieren docentes con saberes disciplinarios más sólidos y profundos y los colocarán en mejores condiciones de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales, un mayor dominio de metodologías y contenidos referidos a una disciplina.

**Competencias Inter e intrapersonales.** Para orientar y estimular el aprendizaje el docente debe estar abierto e inmerso en los cambios, desarrollar el liderazgo, la capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos, de igual forma desarrollar la capacidad de aprender a aprender, de innovar de automotivarse y persistir frente a o problemas. Esto es muy importante debido al nivel de relaciones que se presentan en el mundo de hoy: complejo cambiante y convulsionado.

**Competencias Sociales.** Es importante que el docente desarrolle competencias que le permitan desenvolverse a nivel social; estimular la capacidad de comunicarse, de asociarse de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos, así mismo, conocer la cultura de los niños y jóvenes, las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado. Para esto, la sociedad le exige al docente que esta acción sea ejecutada bajo un marco de valores y ética, que le permita actuar razonablemente en el contexto de las relaciones interpersonales.

**Competencias Profesionales.-** Las competencias profesionales son propias del desempeño de la labor docente. Es necesario desarrollarlas para proporcionar al docente criterios de selección de estrategias para intervenir



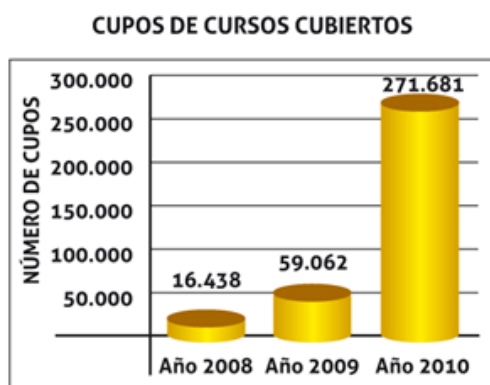
intencionadamente produciendo aprendizajes y creando otras donde las disponibles fuesen insuficientes o no pertinentes para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Los docentes deben conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, donde se incluya el uso de la tecnología de la información y la comunicación. (Perrenoud, 2001)

### **Formación docente continúa**

El Ministerio de Educación del Ecuador, desde el año 2008, organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

De acuerdo a las estadísticas, en el año 2010, 108 000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del MinEduc es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes. (Ministerio de Educación del Ecuador)

**Gráfico 2.3: Cupos de Cursos Cubiertos**



La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el *SíProfe* organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo. (Ministerio de Educación del Ecuador)

## **2.2. APRENDIZAJE**

El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. (Peñaranda, 2012)

### **2.2.1. ¿Qué es capacitar?**

"Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada" (EDGAR MORIN)

Es de suma importancia el condicionamiento que ejerce el nombre (significante) sobre aquello a lo que está aplicado. La marca que instala en el concepto, entidad y/o persona suele atravesar fuertemente su significación. Esto nos ha llevado a bucear en la etimología de la palabra "capacitación", que es posible relacionar con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación.

**Capacitar es:**

**a) Dar cabida:**

Vacio

Poder

Capaz

incapaz

**b) Contener: ----- capacidad**

**c) Capacitar como potencialidad: relación potencia –acto**

**d)** En primer lugar, capacitar hace referencia a "dar cavidad", que puede pensarse como crear un espacio para incorporar lo que no está, o como "hacer lugar" para completar lo que falta.

**e)** El concepto de capacitación desde lo etimológico conlleva la idea de contención con la connotación "psicologista" de la palabra: sostener para evitar el desborde emocional.

**f)** La otra acepción encontrada en la etimología de la palabra "capacitación" alude a "recapacitar", "recordar".

Parece, pues, hallarse aquí el famoso mito de la caverna de Platón, donde conocer es recordar, iluminar algo que estaba a oscuras.

Muchos de lo que sucede en el aula, no es traído a los cursos de capacitación. No es que sea intención del docente ocultarlo; en

verdad, creemos que no le es posible registrarlo todo, en la sociedad en la que se encuentra.

Así es como la capacitación corre por un camino y la practica por otro. Esto lleva a que el docente, solo en el salón de clase, deba hacer la síntesis o la elaboración de lo que se " fuera dado" en el otro espacio, el de la capacitación docente.

He aquí la idea platónica de iluminación.

El solo, en la escena de la práctica, tiene que reinterpretar y aplicar " la vista en el otro lugar", el solo tiene que tender el puente entre teoría y práctica.

Solo él tiene esa posibilidad.

También se observa en la formación inicial: el futuro maestro se pone en contacto con más teoría que practica.

**g) Capacitación como potencialidad; relación potencia-acto.** La capacitación docente puede entenderse también desde la perspectiva etimológica en los términos de la relación potencia-acto desarrollada por Aristóteles. "La potencia es la materia considerada dinámicamente, estos es, en sus posibilidades; en este sentido puede decirse, por ejemplo, que el árbol es una mesa, pero no porque lo sea ahora y de hecho, sino porque lo es como posibilidad: en términos de Aristóteles, el árbol es la mesa en potencia.

Por otro lado, el acto es la forma dinámicamente considerada, es decir, la forma realizada, consumada, y en el caso extremo, en su perfección, en este sentido, el árbol que vimos el árbol en acto. Acto se opone a potencia, como realidad se opone a posibilidad." Actual ", pues, en el lenguaje de Aristóteles significa "real" por aparición a lo "posible" o "potencial". Entonces, de allí surge el "posible" o "potencial". Entonces, de allí surge el termino actualización utilizado como sinónimo de capacitación.

Los dispositivos de capacitación docente vigente solo toman el primer término de esta relación: la creencia de que la posibilidad conduce inmediatamente al cambio; se llega, pues, a concluir apresuradamente que la potencia garantiza el acto.

El supuesto de transferencia línea y directa queda invalidado por los hechos. La potencia es necesaria pero no suficiente. Por ello un seguimiento evaluativo constante de la práctica (acto) profesional, docente, para que pueda concluirse que efectivamente se logro la potencialidad, la capacitación prevista. La capacitación docente es un subsistema dentro del sistema, podemos llegar a concluir que adolece también el seguimiento evaluativo

### **2.2.2 Concepto**

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje.

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. El estudio acerca de cómo aprender interesa a la neuropsicología, la psicología educacional y la pedagogía.

El aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila una información o se adopta una nueva estrategia de conocimiento y acción.

El aprendizaje como establecimiento de nuevas relaciones temporales entre un ser y su medio ambiental ha sido objeto de diversos estudios empíricos,

realizados tanto en animales como en el hombre. Midiendo los progresos conseguidos en cierto tiempo se obtienen las curvas de aprendizaje, que muestran la importancia de la repetición de algunas predisposiciones fisiológicas, de los ensayos y errores, de los períodos de reposo tras los cuales se aceleran los progresos, etc. Muestran también la última relación del aprendizaje con los reflejos condicionados.

El aprendizaje es un proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores

### **Aprendizaje humano**

Según psicopedagogia.com el aprendizaje humano:

**“Está claro que desde que comienza nuestra vida, el aprendizaje juega un papel determinante en nuestro desarrollo intelectual, además de ser un aspecto necesario para el adecuado desarrollo evolutivo; Por otro lado el desarrollo humano está definido por procesos internos que no se darían si no se estuviera en contacto con un determinado ambiente cultural.<http://www.psicopedagogia.com/desarrollo-aprendizaje> pág. 1**

En el ser humano, la capacidad de aprendizaje ha llegado a constituir un factor que sobrepasa a la habilidad común en las mismas ramas evolutivas, consistente en el cambio conductual en función del entorno dado. De modo que, a través de la continua adquisición de conocimiento, la especie humana ha logrado hasta cierto punto el poder de independizarse de su contexto ecológico e incluso de modificarlo según sus necesidades.

### **Inicios del aprendizaje**

Torres (2009) argumenta al respecto:

**En tiempos antiguos, cuando el hombre inició sus procesos de aprendizaje, lo hizo de manera espontánea y natural con el propósito de adaptarse al medio ambiente. El hombre**

primitivo tuvo que estudiar los alrededores de su vivienda, distinguir las plantas y los animales que había que darles alimento y abrigo, explorar las áreas donde conseguir agua y orientarse para lograr volver a su vivienda. En un sentido más resumido, el hombre no tenía la preocupación del estudio. Al pasar los siglos, surge la enseñanza intencional. Surgió la organización y se comenzaron a dibujar los conocimientos en asignaturas, estas cada vez en aumento. Hubo entonces la necesidad de agruparlas y combinarlas en sistemas de concentración y correlación. En suma, el hombre se volvió hacia el estudio de la geografía, química y otros elementos de la naturaleza mediante el sistema de asignaturas que se había ido modificando y reestructurando con el tiempo. Los estudios e investigaciones sobre la naturaleza contribuyeron al análisis de dichas materias. (Torres, 2009)

### **Aprendizaje cooperativo o de colaboración**

Felder y Brent (2010) argumentan: ,

**“El aprendizaje cooperativo o de colaboración es un proceso en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar una meta propuesta. El aula es un excelente lugar para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo que se necesitarán más adelante en la vida.” (Felder, R & Brent, R. (2010) "Cooperative learning in technical courses: procedures, pitfalls, and payoffs". Pág. 1.**

### **Aprendizaje Cooperativo o de colaboración es interactivo.**

Como miembro del equipo se debe:

- Desarrollar y compartir una meta en común
- Contribuir a la comprensión del problema: con preguntas, reflexiones y soluciones
- Responder y trabajar para la comprensión de las preguntas, reflexiones y soluciones que otros provean
- Cada miembro le da lugar al otro para que hable, colabore y sus aportes son tenidos en cuenta por otros y por sí mismo
- Dependen tanto de otros como de usted

### **Cómo hacer para que el aprendizaje en equipo funcione**

- El aprendizaje en equipo comienza con entrenamiento y comprensión de la manera en que funcionan los grupos. Un instructor comienza moderando una discusión y sugiriendo alternativas pero no le impone soluciones al equipo, especialmente en aquellos casos en los que les resulta difícil trabajar juntos
- De tres a cinco personas. Con una mayor cantidad de miembros resulta difícil que todos se involucren
- Equipos designados por el docente Funcionan mejor que aquellos que se auto asignan.
- Capacidades diversas, entorno, experiencia.
- Cada individuo fortalece al equipo.
- Cada miembro del grupo es responsable no sólo de colaborar con sus fortalezas sino también de ayudar a los otros a comprender la fuente de sus propias fortalezas.
- Cualquier miembro que se sienta en inferioridad de condiciones o incómodo con la mayoría debería ser alentado activamente a colaborar.
- El aprendizaje se ve influenciado en forma positiva con una perspectiva diversa y experiencia, aumentando las opciones para resolver problemas expandiendo la gama de detalles a considerar.
- El compromiso de cada miembro con respecto a una meta que sea definida y comprendida por el grupo.
- Registros confidenciales: son una buena manera de evaluar quién está colaborando y quién no.
- Los grupos tiene el derecho de dejar a un lado a un miembro que no colabora o no participa después de haber probado diferentes soluciones (la persona despedida deberá entonces encontrar otro grupo que lo/a acepte).
- Miembros individuales pueden dejar un grupo en caso de que consideren que están realizando la mayor parte del trabajo con poca ayuda del resto (a menudo a esta persona le resulta sencillo encontrar otro grupo que reciba de buena gana su contribución).



- Principios de operación y responsabilidades compartidas, definidas y acordadas por todos los miembros, las mismas incluyen:
  1. Compromiso para asistir, preparar y estar a horario en las reuniones
  2. Discutir y presentar su desacuerdo focalizando en los temas tratados dejando de lado la crítica personal
  3. Responsabilizarse por la tarea compartida y realizarla en tiempo establecido.

### **Bases neurofisiológicas del aprendizaje**

Debido que el cerebro tiene una función extremadamente compleja en el desarrollo de la persona, la naturaleza ha previsto que se encuentre más disponible para el aprendizaje en la etapa que más lo necesita. Así, en el momento del parto, el cerebro de un bebé pesa alrededor de 350 gramos, pero sus neuronas no dejan de multiplicarse durante los primeros 3 años. Precisamente durante este proceso de expansión es cuando se da la máxima receptividad, y todos los datos que llegan a él se clasifican y archivan de modo que siempre estén disponibles. En esto consiste el aprendizaje: de disponer de conocimientos y diversos recursos que sirven como plataforma para alcanzar nuestros objetivos.

No se conoce demasiado sobre las bases neurofisiológicas del aprendizaje, sin embargo, se tienen algunos indicios importantes de que éste está relacionado con la modificación de las conexiones sinápticas.<sup>4</sup> En concreto comúnmente se admite como hipótesis que:

- El aprendizaje es el resultado del fortalecimiento o abandono de las conexiones sinápticas entre neuronas.
- El aprendizaje es local, es decir, la modificación de una conexión sináptica depende sólo de la actividad (potencial eléctrico) de la neurona presináptica y de la neurona postsináptica.

- La modificación de las sinapsis es un proceso relativamente lento comparado con los tiempos típicos de los cambios en los potenciales eléctricos que sirven de señal entre las neuronas.
- Si la neurona presináptica o la neurona postsináptica (o ambas) están inactivas, entonces la única modificación sináptica existente consiste en el deterioro o decaimiento potencial de la sinapsis, que es responsable del olvido.

### **2.2.3 Proceso enseñanza aprendizaje**

El proceso de aprendizaje es una actividad individual que se desarrolla en un contexto social y cultural. Es el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan e interiorizan nuevas informaciones (hechos, conceptos, procedimientos, valores), se construyen nuevas representaciones mentales significativas y funcionales (conocimientos), que luego se pueden aplicar en situaciones diferentes a los contextos donde se aprendieron. Aprender no solamente consiste en memorizar información, es necesario también otras operaciones cognitivas que implican: conocer, comprender, aplicar, analizar, sintetizar y valorar.

El aprendizaje, siendo una modificación de comportamiento coartado por las experiencias, conlleva un cambio en la estructura física del cerebro. Estas experiencias se relacionan con la memoria, moldeando el cerebro creando así variabilidad entre los individuos. Es el resultado de la interacción compleja y continua entre tres sistemas: el sistema afectivo, cuyo correlato neurofisiológico corresponde al área prefrontal del cerebro; el sistema cognitivo, conformado principalmente por el denominado circuito PTO (parieto-temporo-occipital) y el sistema expresivo, relacionado con las áreas de función ejecutiva, articulación de lenguaje y homúnculo motor entre otras nos damos cuenta que el aprendizaje se da es cuando hay un verdadero cambio de conducta

Así, ante cualquier estímulo ambiental o vivencia socio cultural frente la cual las estructuras mentales de un ser humano resulten insuficientes para darle sentido y en consecuencia las habilidades prácticas no le permitan actuar de manera adaptativa al respecto, el cerebro humano inicialmente realiza una serie de operaciones afectivas, cuya función es contrastar la información recibida con las estructuras previamente existentes en el sujeto, generándose: interés; expectativa; sentido.

Si el sistema afectivo evalúa el estímulo o situación como significativa, entran en juego las áreas cognitivas, encargándose de procesar la información y contrastarla con el conocimiento previo, a partir de procesos complejos de percepción, memoria, análisis, síntesis, inducción, deducción, abducción y analogía entre otros, procesos que dan lugar a la asimilación de la nueva información.

Posteriormente, a partir del uso de operaciones mentales e instrumentos de conocimiento disponibles para el aprendizaje, el cerebro humano ejecuta un número mayor de sinapsis entre las neuronas, para almacenar estos datos en la memoria de corto plazo.

El cerebro también recibe eventos eléctricos y químicos dónde un impulso nervioso estimula la entrada de la primera neurona que estimula el segundo, y así sucesivamente para lograr almacenar la información y/o dato. Seguidamente, y a partir de la ejercitación de lo comprendido en escenarios hipotéticos o experienciales, el sistema expresivo apropia las implicaciones prácticas de estas nuevas estructuras mentales, dando lugar a un desempeño manifiesto en la comunicación o en el comportamiento con respecto a lo recién asimilado.

Es allí donde culmina un primer ciclo de aprendizaje, cuando la nueva comprensión de la realidad y el sentido que el ser humano le da a esta, le posibilita actuar de manera diferente y adaptativa frente a esta.

Todo nuevo aprendizaje es por definición dinámico, por lo cual es susceptible de ser revisado y reajustado a partir de nuevos ciclos que involucren los tres sistemas mencionados. Por ello se dice que es un proceso inacabado y en espiral. En síntesis, se puede decir que el aprendizaje es la cualificación progresiva de las estructuras con las cuales un ser humano comprende su realidad y actúa frente a ella. Para aprender necesitamos de cuatro factores fundamentales: inteligencia, conocimientos previos, experiencia y motivación.

A pesar de que todos los factores son importantes, debemos señalar que sin motivación cualquier acción que realicemos no será completamente satisfactoria. Cuando se habla de aprendizaje la motivación es el «querer aprender», resulta fundamental que el estudiante tenga el deseo de aprender. Aunque la motivación se encuentra limitada por la personalidad y fuerza de voluntad de cada persona.

La experiencia es el saber aprender, ya que el aprendizaje requiere determinadas técnicas básicas tales como: técnicas de comprensión, conceptuales, repetitivas y exploratorias.

Por último, nos queda la inteligencia y los conocimientos previos, que al mismo tiempo se relacionan con la experiencia. Con respecto al primero, decimos que para poder aprender, el individuo debe estar en condiciones de hacerlo, es decir, tiene que disponer de las capacidades cognitivas para construir los nuevos conocimientos.

También intervienen otros factores, que están relacionados con los anteriores, como la maduración psicológica, la dificultad material, la actitud activa y la distribución del tiempo para aprender.

Existen varios procesos que se llevan a cabo cuando cualquier persona se dispone a aprender. Los estudiantes al hacer sus actividades realizan múltiples operaciones cognitivas que logran que sus mentes se desarrollen fácilmente. Dichas operaciones son, entre otras:

1. Una recepción de datos, que supone un reconocimiento y una elaboración semántico-sintáctica de los elementos del mensaje (palabras, iconos, sonido) donde cada sistema simbólico exige la puesta en acción de distintas actividades mentales. Los textos activan las

competencias lingüísticas, las imágenes las competencias perceptivas y espaciales, etc.

2. La comprensión de la información recibida por parte del estudiante que, a partir de sus conocimientos anteriores (con los que establecen conexiones sustanciales), sus intereses (que dan sentido para ellos a este proceso) y sus habilidades cognitivas, analizan, organizan y transforman (tienen un papel activo) la información recibida para elaborar conocimientos.
3. Una retención a largo plazo de esta información y de los conocimientos asociados que se hayan elaborado.
4. La transferencia del conocimiento a nuevas situaciones para resolver con su concurso las preguntas y problemas que se planteen. (Ortiz, 2012)

#### **2.2.4 Estilos de aprendizaje**

EL término "estilos de aprendizaje", se refiere a que cada persona utiliza su propio método o estrategia a la hora de aprender. Cada persona tiene su propio estilo y estrategia particular de aprendizaje, velocidad, características y eficacia al aprender.

Es el conjunto de características psicológicas y cognitivas que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje; es decir, las distintas maneras en que un individuo puede aprender.

Se cree que una mayoría de personas emplea un método particular de interacción, aceptación y procesado de estímulos e información.

No hay estilos puros, del mismo modo que no hay estilos de personalidad puros: todas las personas utilizan diversos estilos de aprendizaje, aunque uno de ellos suele ser el predominante.

Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo el alumno percibe interacciones y responde a su ambiente de aprendizaje.

### **Componentes**

Existe discrepancia entre los diferentes autores sobre los componentes que se suelen citar como parte del estilo de aprendizaje. Sin embargo, entre los que han suscitado más unanimidad nos encontramos:

- Condiciones fisicoambientales del espacio y/o aula de clase: luz, temperatura, sonido.
- Preferencias de contenidos, áreas y actividades, por parte del alumno.
- Tipo de agrupamiento: se refiere a si el alumno trabaja mejor individualmente, en pequeño grupo, dentro de un grupo clase, etc.

### **Estrategias empleadas en la resolución de problemas por parte del alumno.**

- Los niveles de atención en una actividad nueva y/o en actividades de retroalimentación.
- Los materiales que busca o requiere para solucionar algunas tareas.
- Los estímulos que le resultan más positivos para la realización de las tareas de aprendizaje.
- Motivación: qué tipo de trabajos le motivan e interesan más, identificando los niveles de dificultad, a quién atribuye fracasos y éxitos.

Estos son algunos factores que determinan los niveles y estilos de aprendizaje de los estudiantes en general.

## **2.3 Marco Institucional**

### **Misión**

Nuestra Institución tiene el compromiso fundamental, de formar estudiantes bajo las condiciones establecidas por el LOEI y del Buen Vivir, cuyos principios inculcamos es nuestros estudiantes para que puedan participar de críticas competentes y responsables y exitosamente en la vida económica, política, social y cultural en nuestro recinto, parroquia, cantón y el país.

Para el efecto contamos con asignaciones gubernamental, académicas, científicas, pedagógicas, didácticas y sobre todo el personal humano con capacidad para ofrecer una educación de calidad con calidez, así formamos estudiantes capaces de enfrentar los retos que la sociedad ecuatoriana y el mundo actual nos impone, trabajando solidaria, comunitaria y patrióticamente por la paz, la justicia y equidad para los ecuatorianos y las ecuatorianas.

### **Visión**

Nuestra institución tiene la convicción de mejorar los niveles de planificación estratégica integral de la institución en todas las fases del proceso, enseñanza - aprendizaje, los elementos organizacionales, administrativos y de gestión institucional, para ubicarnos en los más altos estándares de calidad con calidez exigidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Buen Vivir.

Para el efecto continuaremos aplicando el modelo pedagógico constructivista acorde con nuestra oferta educativa, desarrollando el perfeccionamiento docente e implementando cambios en planes, programas y proyectos que realizaremos para constituirnos en el primer plantel por prestigio, credibilidad, eficacia, efectividad y eficiencia.

### **OBJETIVO GENERAL**

- a) Lograr la capacitación docente en la planificación curricular para realizar un trabajo con cálida y calidez.



## **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- a) Desarrollar un espíritu afectivo a los niños y niñas a través de las estrategias metodológicas capaces de producir cambios y hábitos de comportamiento para ponerlos en práctica de la vida diaria.
- b) Incentivar el espíritu de afectividad en los alumnos (as), maestros (as) y directivos.
- c) Crear un ambiente armónico dentro de la comunidad educativa.
- d) Aplicar estrategias metodológicas capaces de producir cambios cualitativos y cuantitativos.
- e) Mejorar la asistencia y la puntualidad de los educandos mediante actividades lúdicas.
- f) Realizar seminarios sobre salud para prevención de enfermedades.
- g) Seminarios taller comunitario para el desarrollo de la comunidad.

## **Valores**

La comunidad Educativa la conforman Docentes, estudiantes y padres de familia; para una buena comunicación y una convivencia es importante la práctica de valores, que permiten crear un ambiente de paz y armonía.

Respeto.- De todas las partes, porque es fundamental en la convivencia, ya que permite mantener equilibrio y orden.

Tolerancia.- Para evitar conflictos y la pérdida del respeto, el dialogo es fundamental para la creación de un ambiente afectivo.

Libertad de opiniones.- Considerar que cada quien tiene su punto de vista y que existe la oportunidad de sacar provecho de las diferentes opiniones y que no siempre se puede tener la razón, sobre algo aun cuando podamos expresar libremente lo que pensamos.

Responsabilidad.- El cumplimiento con tarea y obligaciones en tiempo acordado ya que a partir de esta podemos participar de nuestros derechos,

la responsabilidad nos permite interactuar, comprometerse y aceptar consecuencias por los hechos realizados.

Confianza.- Al mantener la esperanza firme en una persona; la seguridad que uno tiene es si mismo, como parte de aliento para obrar con la seguridad de que se logrará lo que se desea, la confianza es derivada de tener pleno conocimiento de la otra persona en su vida de trabajo, de hogar y de amigos.

## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



### 2.4 Fundamentación Legal

El Artículo 2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) dice:

**“Literal n. Comunidad de aprendizaje- La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos,**

**considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes;(pág. 9)**

**Literal u. Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica;”**

De acuerdo a estos dos literales, la institución debe proveer os espacios y tiempos necesarios para la actualización pedagógica y la adquisición y experimentación de los materiales y herramientas que favorezcan una mejor comprensión y asimilación de los conocimientos de parte de los estudiantes. De la misma manera, la institución debe promover el intercambio de experiencias entre los profesores del área, áreas afines y de todas las áreas; igualmente debe crear un espacio de coordinación para una enseñanza más efectiva.

## **2.5 Hipótesis:**

La capacitación docente mejora el aprendizaje de los estudiantes de 7mo y 6to. EGB de la escuela 23 de junio de Salitre, Provincia del Guayas.

## **2.6 Variables**

**Variable independiente:** Capacitación docente

**Variable dependiente:** Aprendizaje de estudiantes

## 2.7 Operacionalización de Variables.

Tabla Nº 2.2: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	TÉC/INST
Capacitación docente	Tipos	Para el trabajo	2%	1
		Promocional	2%	
		En el trabajo	4%	
	Planes de capacitación	Objetivos	4%	2
		Contenidos	4%	
		Técnicas e instrumentos	3%	
	Competencias docentes	Intelectuales	8%	3
		Inter e intrapersonales	8%	
		Sociales	8%	
		profesionales	8%	
Aprendizaje	Proceso enseñanza aprendizaje	objetivos	3%	4
		contenido	3%	5
		métodos	3%	6
		medios	3%	7
		relación maestro - alumno	3%	8
	Estilos de aprendizaje	Componentes	13%	10
		Estrategias	13%	11

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de Investigación

Se utilizaron los siguientes tipos:

**Descriptiva:** La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (noemágico, 2006)

Este tipo de investigación permitirá efectuar estudios a profundidad describiendo el problema desde la selección hasta su solución. A través de la información obtenida se van a clasificar los elementos y estructuras que permitirán caracterizar la realidad investigada, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. De esta manera logramos conocer la situación actual del Desempeño Docente, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje en la escuela “23 de Junio”, de la parroquia General Vernaza, del cantón Salitre, provincia del Guayas.

**Correlacional:** Es Correlacional o interrelacional porque el objeto es identificar las relaciones que existen entre los hechos para lograr una verdadera comprensión del fenómeno a estudiar, los estudios de esta índole son los estudios de casos, estudios causales comparativos y estudios de correlación. Permitirá evaluar la relación y el comportamiento que existe entre

dos o más variables o conceptos; en este caso, podemos evaluar la incidencia de la capacitación docente en el aprendizaje.

**Explicativa:** Su estudio explica las razones de la correlación existente entre las variables. Permitirá un análisis para encontrar las causas del fenómeno estudiado y sus consecuencias, a fin de lograr su rectificación.

### **3.2. Métodos de Investigación**

Los métodos que se describen a continuación, permitirán descubrir a través, la realidad acerca del tema del presente proyecto de tesis.

#### **3.2.1 Método de Inducción y Deducción**

Partiendo de la observación, se sacarán conclusiones que permitan analizar las situaciones encontradas y particularizarlas. Es Inductivo y deductivo, porque obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

Esto supone que, tras una primera etapa de observación, análisis y clasificación de los hechos, se logra postular una hipótesis que brinda una solución al problema planteado

#### **3.2.2 Método de Análisis y Síntesis**

Permitirá analizar el fenómeno estudiado aislando las partes que son de interés en la investigación a partir de sus causas y efectos.

### 3.3. Población y Muestra

La población involucrada en la investigación son los docentes estudiantes y representantes legales de sexto y séptimo años de educación básica de la escuela “23 de Junio” de la parroquia General Vernaza del cantón Salitre.

La población universo del plantel es de 36 personas. Se halla determinada de la siguiente manera:

- 2 Docentes
- 18 estudiantes.
- 18 Padres de familia

Por ser el universo poblacional reducido en docentes y autoridades se trabajará con todos sus elementos.

**Tabla 3.1: Población y Muestra**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Docentes	2
Estudiantes 6to. y 7mo. de básica	18
Padres de familia de 6to. 7mo. de básica	18
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>

### 3.4. Técnicas e Instrumentos

Se han seleccionado las técnicas e instrumentos adecuados a este tipo de investigación, los mismos que se describen a continuación:

### **3.4.1 Técnicas**

Para obtener información de este proyecto se aplicarán las técnicas de entrevista y encuesta

**Encuesta.** Es una de las técnicas más generalizadas en el área social, económica, política, educativa y religiosa. Se realiza a través de un cuestionario que permite recopilar datos de toda la población o de un porcentaje representativo de ella. Se caracteriza porque la persona investigada es quien llena el cuestionario.

**La Entrevista.-** Es un acto de saber algo de alguien que se establece entre dos o más personas (el entrevistador y el entrevistado) con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien. En este tipo de comunicación oral debemos tener una lista de preguntas.

### **3.4.2 Instrumentos**

Los instrumentos a utilizarse son cuestionarios de encuestas que se aplicarán a los padres de familia, y estudiantes. El tipo de preguntas utilizadas son de naturaleza cerrada (si - no) con el fin de facilitar la tabulación de datos.

A los docentes se les aplicará una entrevista, para lo cual está previsto un cuestionario de 10 preguntas.



## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. ENTREVISTA REALIZADA A DOCENTES

**Pregunta 1: ¿Recibió capacitación antes de su ingreso al magisterio?**

Las maestras entrevistadas manifiestan que sí recibieron capacitación pero no ha sido suficiente y en la época que ingresaron no había tanta capacitación como en la actualidad.

**Pregunta 2: ¿Ha asistido a capacitaciones durante los dos últimos años? ¿Cuáles?**

Las docentes manifiestan que sí han participado en los últimos seminarios y cursos del programa *SíProfe*.

**Pregunta 3: ¿Qué libros de pedagogía ha leído en los últimos dos años?**

Ambas profesoras manifiestan que no han leído libros sobre Pedagogía, más bien artículos en revistas o Internet sobre diversos aspectos.

**Pregunta 4: ¿En las planificaciones curriculares relaciona los contenidos con los objetivos, la metodología y los recursos con los que cuenta?**

Las profesoras manifiestan que actualmente deben enlazar la programación con todos los recursos que estén a su alcance; con mucha más razón, porque están en la zona rural.

**Pregunta 5: Si los alumnos se resisten a participar en las actividades del aula, ¿qué estrategias utilizaría?**

Las maestras manifestaron que en este caso cambiarían la manera de explicar y hacerlo más divertido.

**Pregunta 6: ¿Se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad?**

Las profesoras contestaron que dependiendo de la ocasión se comprometen con la comunidad.

**Pregunta 7: ¿Fomenta la práctica de valores, la participación y la equidad?**

Ambas profesoras manifestaron que sí lo hacen, sobre todo porque es un tema muy importante.

**Pregunta 8: ¿El ambiente de su aula es estimulante?**

Las maestras coinciden en que el ambiente del aula no es muy estimulante por cuanto carecen de recursos didácticos y los que existen son obsoletos.

**Pregunta 9: ¿Utiliza en sus clases técnicas de trabajo grupal?**

Las maestras contestaron que no siempre hacen trabajos grupales y más bien depende del tema.

**Pregunta 10: ¿Utiliza el juego como un recurso lúdico que favorece el aprendizaje?**

Las maestras contestaron que lo hacen pocas veces porque no trabajan con un solo grupo y eso dificulta aplicar actividades lúdicas.

**Pregunta 11: ¿Utiliza las TIC como un recurso de aprendizaje?**

Ambas profesoras respondieron que no.

Las respuestas a las entrevistas demuestran que los docentes de la escuela 23 de junio tienen algunas dificultades en su labor docente por diversas razones. En primer lugar deben trabajar con más de un grupo de estudiantes al mismo tiempo. Ello impide un trabajo de grupo mucho más continuo. En segundo lugar, la carencia de recursos didácticos es un obstáculo para motivar los estudiantes en la búsqueda de un aprendizaje autónomo. Además no ayuda a crear una atmósfera de motivación para el desenvolvimiento de los estudiantes y del maestro.

En otro orden de cosas, no existe una cultura lectora, lo cual debería complementar la capacitación impartida por el Ministerio de educación. La lectura como tal debería afianzar los conocimientos adquiridos y dar nuevas ideas para la actividad pedagógica.

Finalmente los docentes necesitan capacitación puntual para utilizar las tecnologías de información y comunicación para estimular el aprendizaje de los estudiantes aprovechando los recursos tecnológicos.

## 4.2. ENCUESTA DIRIGIDA A PADRES DE FAMILIA

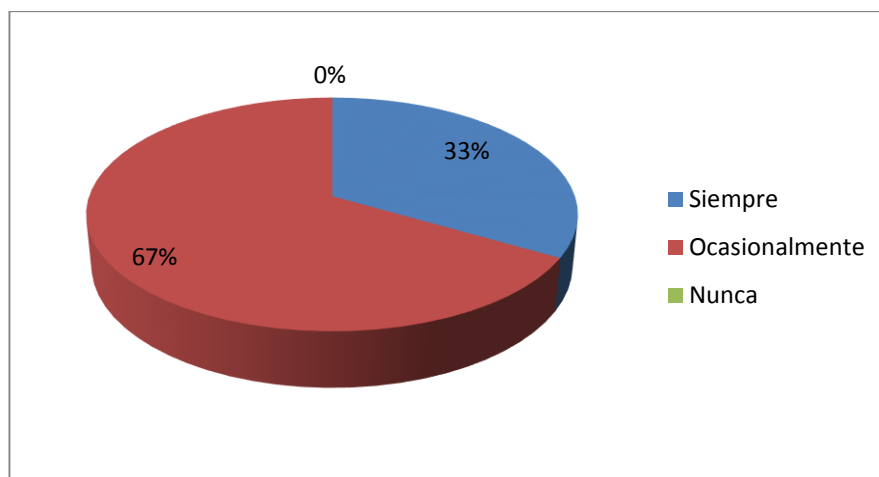
**Pregunta 1: ¿Piensa usted que el profesor brinda afecto, seguridad y confianza a los estudiantes?**

**Tabla 4.1: Seguridad y Confianza por parte de los docentes**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	6	33%
Ocasionalmente	12	67%
Nunca	0	0%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.1:** Análisis porcentual de la seguridad y Confianza por parte de los docentes.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 67% piensa que ocasionalmente mientras el 33% de los representantes legales encuestados piensa que el profesor siempre brinda afecto, seguridad y confianza a los estudiantes.

**Interpretación.-** Se deduce que la mayoría de profesores, según los representantes legales, no son consistentes en las muestras de afecto a los niños y niñas, por lo que se debería trabajar en este tema.

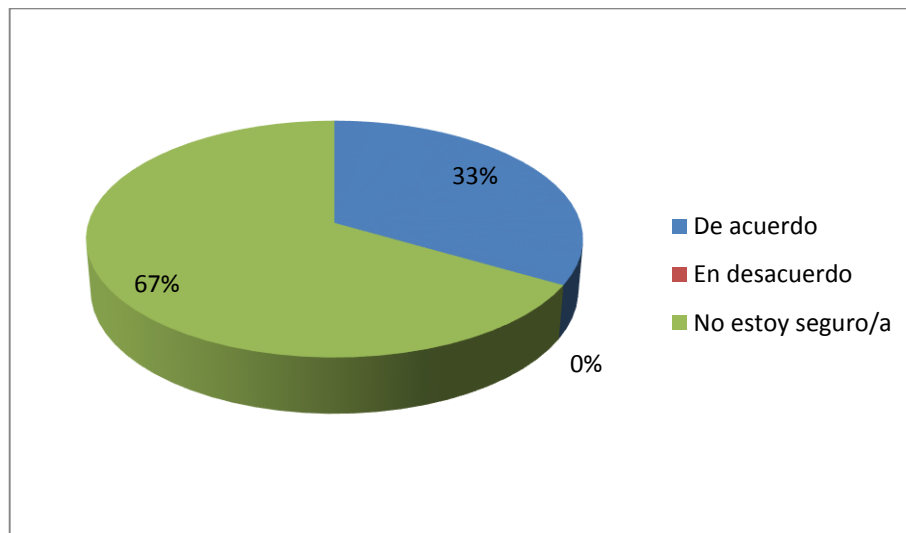
**Pregunta 2: ¿Cree usted que el profesor practica la tolerancia y la búsqueda de consensos?**

**Tabla 4.2: Practica de la tolerancia y búsqueda de consensos por parte del docente**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	6	33%
En desacuerdo	0	0%
No estoy seguro/a	12	67%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.2:** Análisis porcentual de la Practica de la tolerancia y búsqueda de consensos por parte del docente

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** el 67% no está seguro y el 33% de los representantes legales encuestados está de acuerdo en creer que el profesor sí practica la tolerancia y la búsqueda de consensos.

**Interpretación.-** Se puede colegir que los profesores temen perder el dominio de la clase buscando consensos y por tanto son impositivos en cuanto a la disciplina de la clase, por lo que se recomienda capacitar a los docentes sobre el tema.

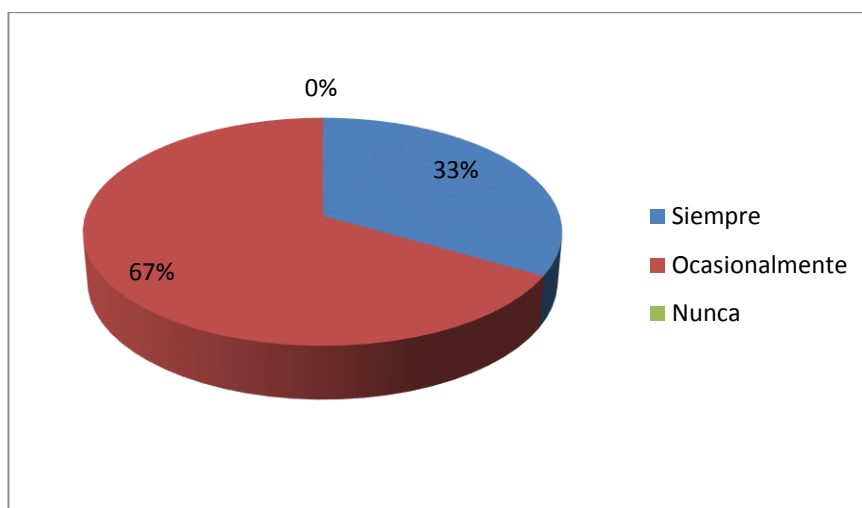
**Pregunta 3: ¿Según su conocimiento, el profesor dialoga con los estudiantes y profesores?**

**Tabla 4.3; Dialogo entre Docentes y Estudiantes.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	6	33%
Ocasionalmente	12	67%
Nunca	0	0%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.3:** Análisis porcentual del dialogo del profesor a estudiantes y demás profesores

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis** El 67% piensa que ocasionalmente y el 33% de los representantes legales encuestados piensa que el profesor siempre dialoga con los estudiantes y profesores



**Interpretación.-** Los datos indican que muchos profesores no logran interactuar con la clase, manteniendo una verticalidad en la entrega del conocimiento.

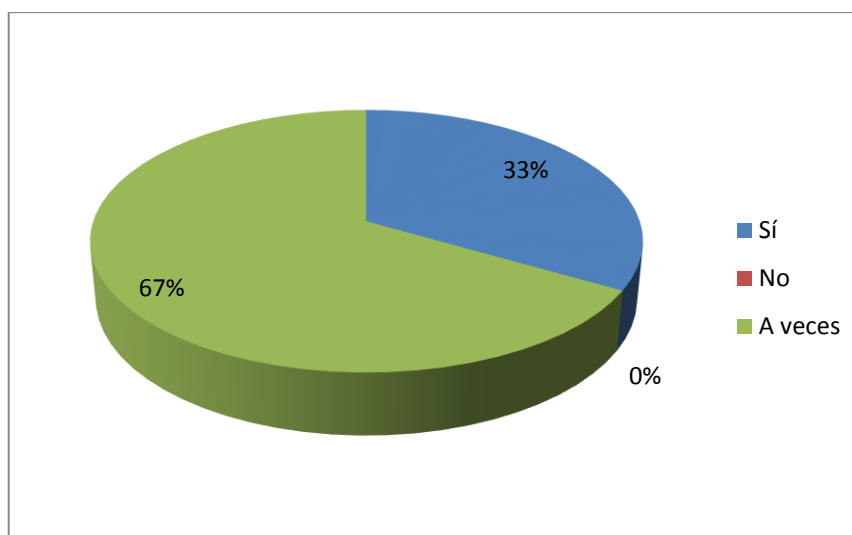
**Pregunta 4: ¿El profesor busca respuestas adecuadas para el bienestar de todos?**

**Tabla 4.4: El profesor y la búsqueda de respuestas adecuadas**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	33%
No	0	0%
A veces	12	67%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.4:** Análisis porcentual del profesor y la búsqueda de respuestas adecuadas

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 67% afirma que a veces y el 33% de los representantes legales encuestados afirma que el profesor busca respuestas adecuadas para el bienestar de todos.

**Interpretación.-** Estos datos muestran la falta de curiosidad investigativa y por tanto la desactualización de algunos docentes

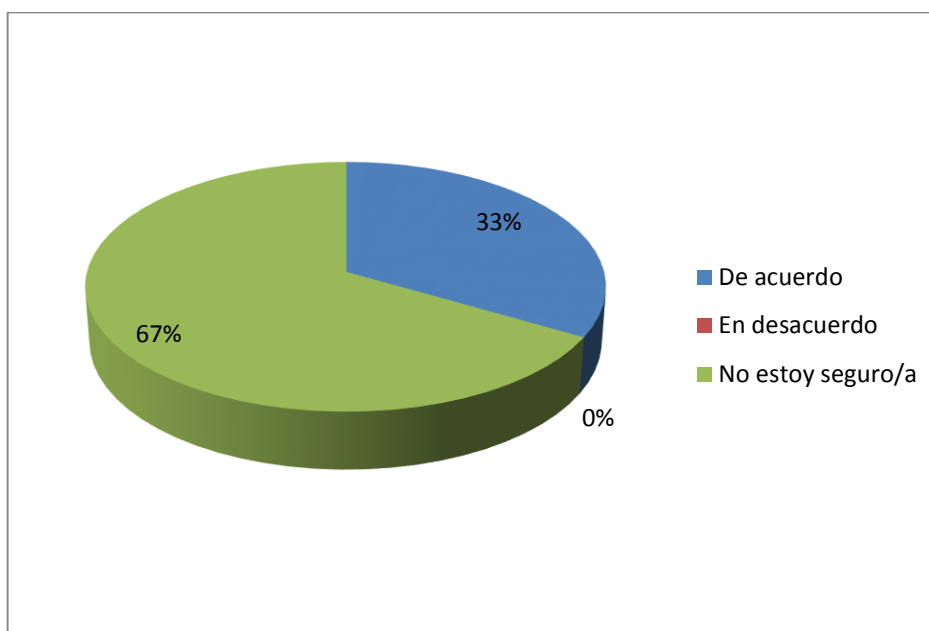
**Pregunta 5: ¿Cree usted que el profesor estimula el juego para el aprendizaje de los estudiantes?**

**Tabla 4.5: Estimulación del aprendizaje a los estudiantes por parte del profesor.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	6	33%
En desacuerdo	0	0%
No estoy seguro/a	12	67%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.5:** Análisis porcentual de la estimulación del aprendizaje a los estudiantes por parte del profesor.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 67% no está seguro y el 33% de los representantes legales encuestados está de acuerdo en creer que el profesor estimula el juego para el aprendizaje de los estudiantes

**Interpretación.-** Esto indica que no se está aprovechando el potencial que representa el juego en el desarrollo de los aprendizajes.

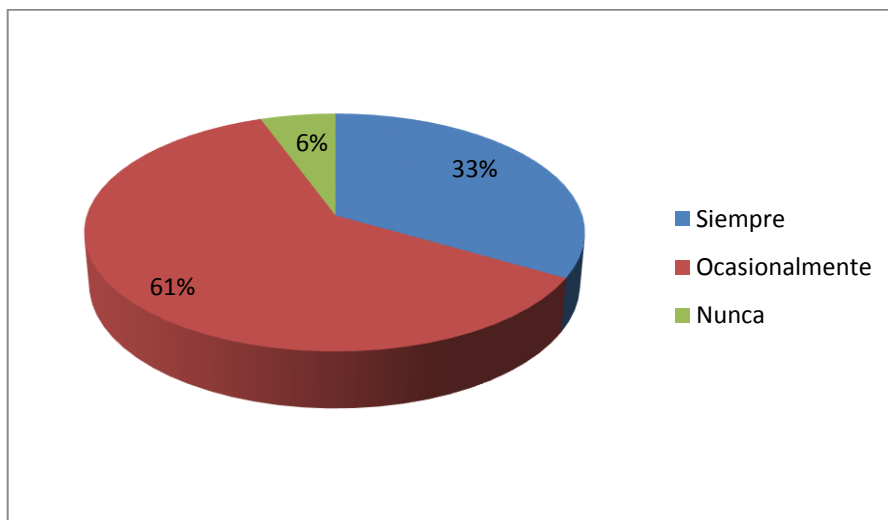
**Pregunta 6: ¿En su opinión, el profesor respeta las opiniones diferentes?**

**Tabla 4.6: El profesor y el respeto a las demás opiniones.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	6	33%
Ocasionalmente	11	61%
Nunca	1	6%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.6:** Análisis porcentual del profesor y el respeto a las demás opiniones.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 61% opina que ocasionalmente, el 33% de los representantes legales encuestados opina que el profesor siempre respeta las opiniones diferentes y el 6% opina que nunca.

**Interpretación.-** En conclusión, la mayoría de docentes tienen la idea equivocada de que ellos poseen la verdad absoluta de conocimiento y no están abiertos a nuevas ideas ni cuestionamientos de parte de los estudiantes.

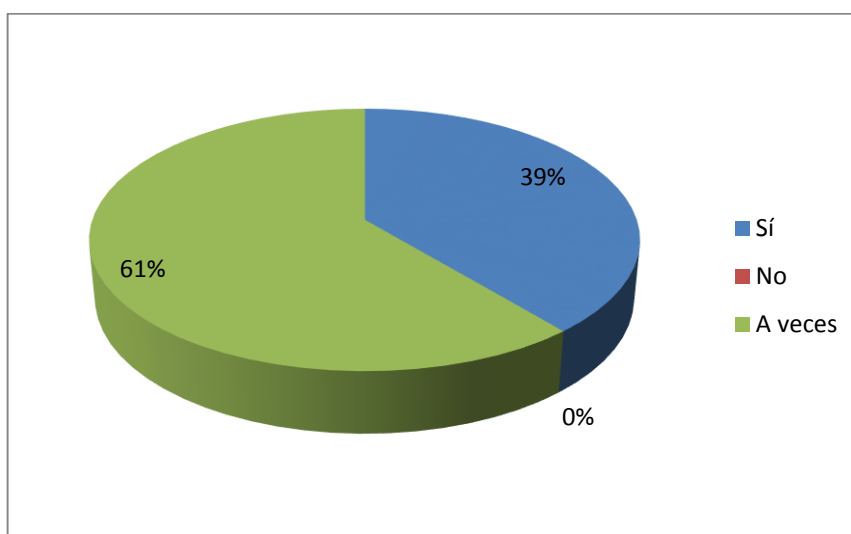
**Pregunta 7: ¿Piensa usted que el profesor analiza la realidad para plantear soluciones?**

**Tabla 4.7: El análisis del profesor para plantear soluciones.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	7	39%
No	0	0%
A veces	11	61%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.7:** Análisis porcentual del análisis del profesor para plantear soluciones.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 61% afirma que a veces y el 39% de los representantes legales encuestados afirma que el profesor analiza la realidad para plantear soluciones.

**Interpretación.-** La visión general de los representantes legales es que los profesores se ciñen demasiado al texto y no buscan otras fuentes de consulta o ampliación del conocimiento.

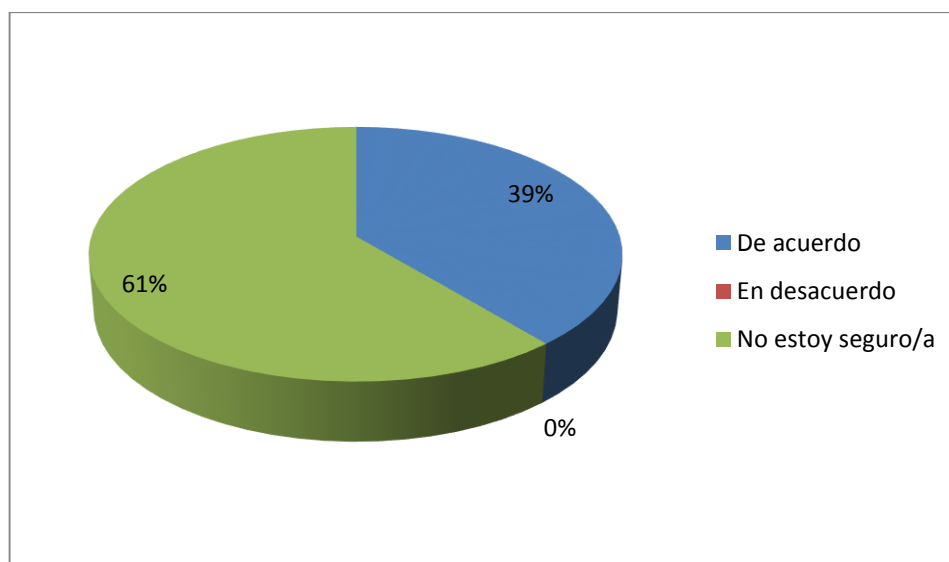
**Pregunta 8: ¿Cree usted que el profesor impulsa la defensa de los derechos humanos y la paz?**

**Tabla 4.8 El impulso a los derechos humanos y la paz.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	7	39%
En desacuerdo	0	0%
No estoy seguro/a	11	61%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.8:** Análisis porcentual del impulso a los derechos humanos y la paz.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 61% no está seguro y el 39% de los representantes legales encuestados están de acuerdo que el profesor impulse la defensa de los derechos humanos y la paz.

**Interpretación.-** No existe evidencia de que la mayoría de los docentes promuevan los derechos humanos y la paz. Probablemente los profesores asumen que los niños de escuela no entienden de estas cosas o simplemente son cosas de carácter político que no les incumbe.



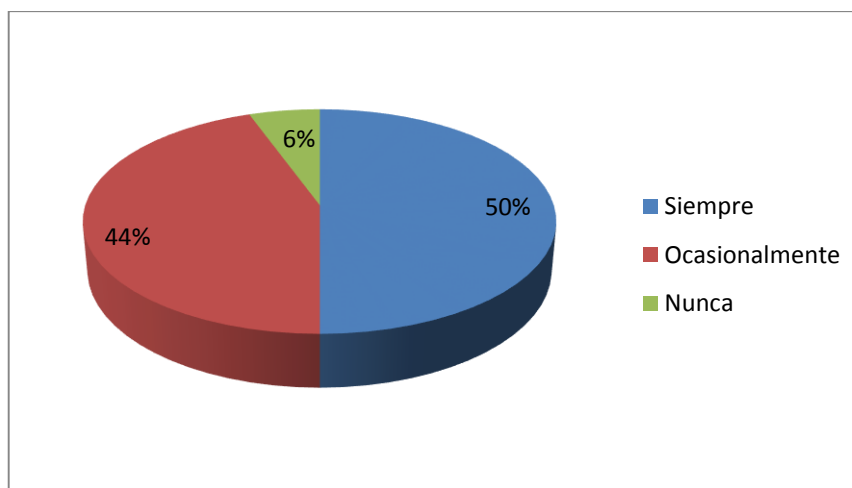
**Pregunta 9: ¿Según su criterio, el profesor practica y fomenta la responsabilidad, la participación y la equidad?**

**Tabla 4.9: La práctica de la responsabilidad, la participación y la equidad por parte del profesor.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	50%
Ocasionalmente	8	44%
Nunca	1	1%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.9:** Análisis porcentual de la práctica de la responsabilidad, la participación y la equidad por parte del profesor.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 50% de los representantes legales encuestados afirman que el profesor siempre practica y fomenta la responsabilidad, la participación y la equidad; el 44 afirma que ocasionalmente y el 6% afirma que nunca.

**Interpretación.-** Se deduce que existe sentido de responsabilidad en los docentes. A juzgar por las opiniones anteriores, las concepciones de responsabilidad son diferentes entre ellos.

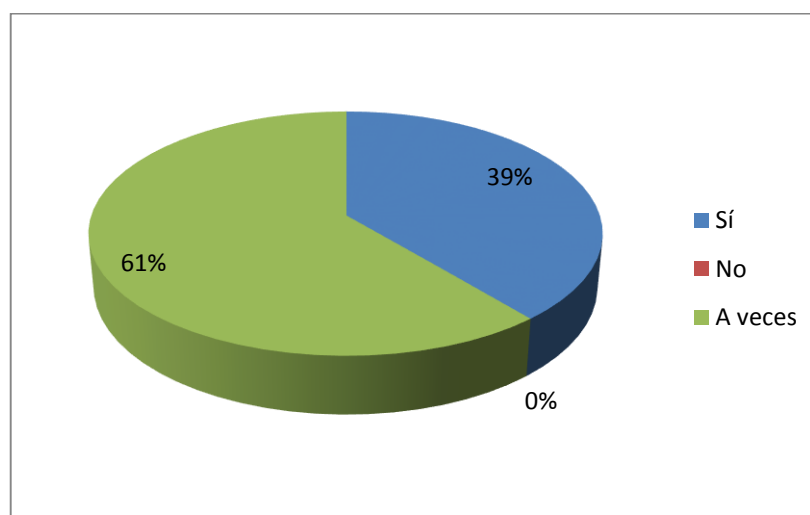
**Pregunta 10: ¿Usted cree que el profesor se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad?**

**Tabla 4.10: El profesor y el compromiso con la comunidad**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	7	39%
No	0	0%
A veces	11	61%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.10:** Análisis porcentual del profesor y el compromiso con la comunidad

**Fuente:** Encuestas aplicadas a representantes legales de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 61% cree que a veces y el 39% de los representantes legales encuestados creen que el profesor se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad.

**Interpretación.-** Existe una especie de divorcio aparente entre los docentes y la comunidad. Ello probablemente se debe a que no habitan en ella.

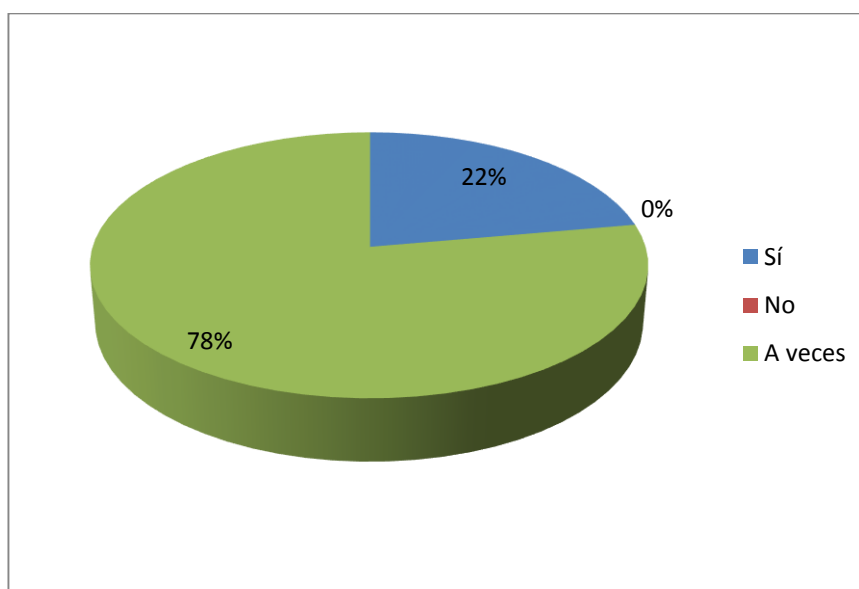
### 4.3. ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

Pregunta 1: ¿El profesor realiza proyectos en el aula?

Tabla 4.11: El profesor y los proyectos de aula

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	4	22%
No	0	0%
A veces	14	78%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.11:** Análisis porcentual del profesor y los proyectos de aula

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 78% afirma que a veces y el 22% de los estudiantes encuestados afirma que el profesor realiza proyectos en el aula.

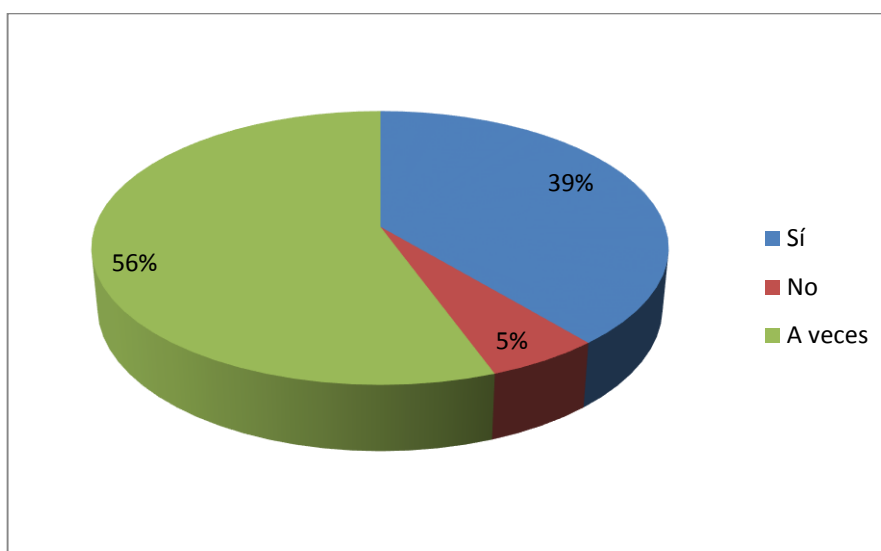
**Interpretación.-** Los datos indican que la enseñanza está limitada a conceptos y normas, soslayando la experimentación y la investigación como estrategias para el conocimiento.

**Pregunta 2: ¿Te gusta la manera como tu profesor mantiene la disciplina en el aula?**

**Tabla 4.12: El profesor y la disciplina en el aula.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	7	39%
No	1	5%
A veces	10	56%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.12:** Análisis porcentual del profesor y la disciplina en el aula.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** Al 56% a veces, al 33% de los estudiantes le gusta la manera como el profesor mantiene la disciplina en el aula; al 5% no le gusta.

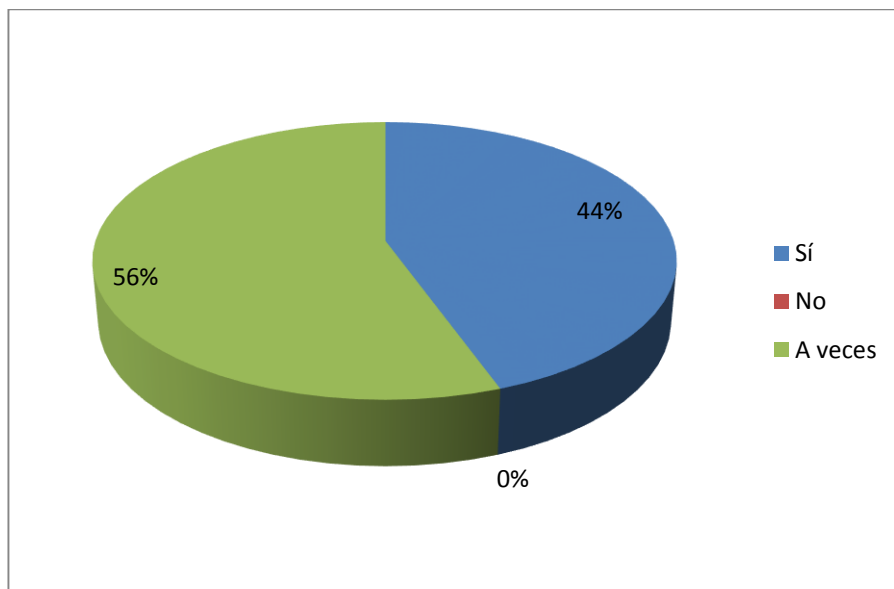
**Interpretación.-** Al parecer los métodos empleados para mantener la disciplina no son los más apropiados; pueden estar basados en el castigo en vez de la toma de acuerdos.

**Pregunta 3: ¿Consideras que tu profesor es un educador competente y profesional?**

**Tabla 4.13: El profesor como educador competente y profesional**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	8	44%
No	0	0%
A veces	10	56%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.13:** Análisis porcentual del profesor como educador competente y profesional

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 56% lo considera a veces, el 44% de los estudiantes encuestados considera que su profesor es un educador competente y profesional.

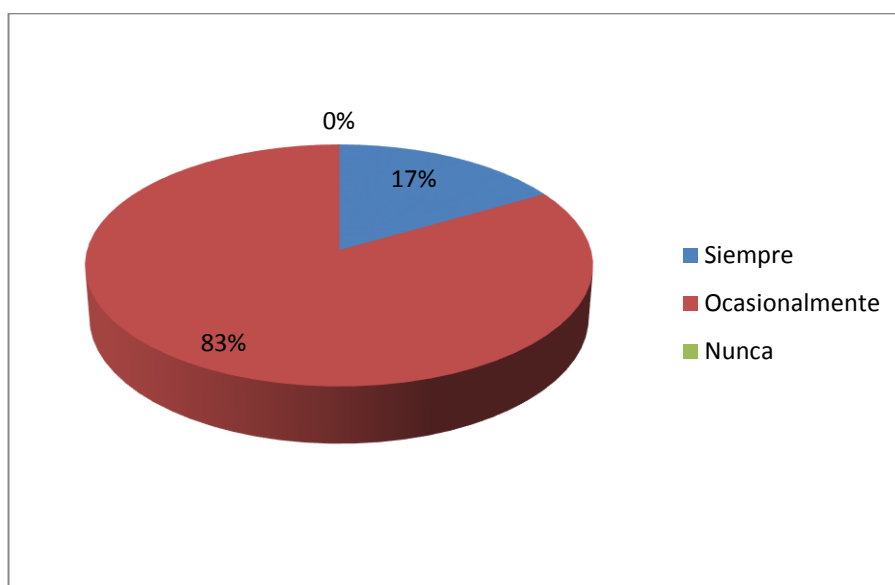
**Interpretación.-** Se deduce que hay profesores con un perfil demasiado bajo para las exigencias del currículo escolar; i.e., no se actualizan y no utilizan adecuadamente los recursos didácticos.

**Pregunta 4: ¿A más de las actividades del libro, tu profesor les hace realizar otras que él les trae?**

**Tabla 4.14: Actividades impartidas por el profesor.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	17%
Ocasionalmente	15	83%
Nunca	0	0%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.14:** Análisis porcentual de las actividades impartidas por el profesor.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 83% afirma que ocasionalmente y el 17% de los estudiantes encuestados afirma que a más de las actividades del libro, su profesor siempre les hace realizar otras tareas que él les trae.

**Interpretación.-** Se verifica la deducción que muchos profesores se ciñen al texto y rara vez tratan de aplicar actividades alternativas.

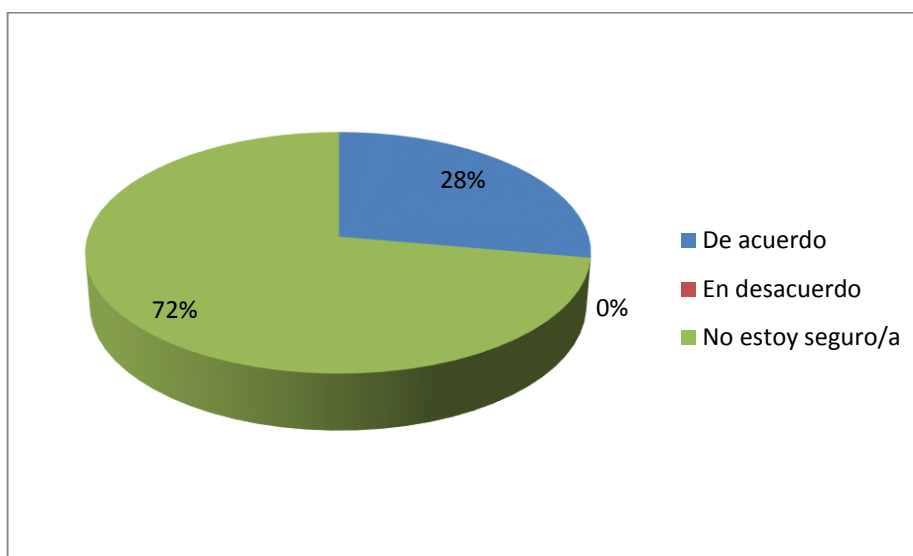


**Pregunta 5: ¿Tu profesor toma en cuenta las capacidades y habilidades de los estudiantes y las aprovecha en la clase?**

**Tabla 4.15: El profesor y las habilidades y capacidades del estudiante**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	5	28%
En desacuerdo	0	0%
No estoy seguro/a	13	72%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.15:** Análisis porcentual del profesor y las habilidades y capacidades del estudiante

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 72% no está seguro y el 28% de los estudiantes encuestados está de acuerdo en que su profesor toma en cuenta las capacidades y habilidades de los estudiantes y las aprovecha en la clase.

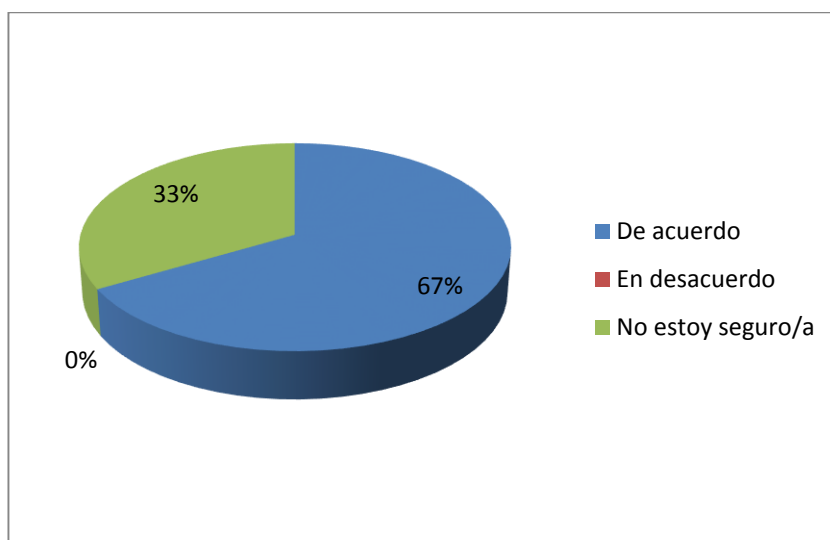
**Interpretación.-** Se nota que la mayoría de docentes toman a los estudiantes como meros receptores y piensan que no pueden desarrollarse como aprendices autónomos.

**Pregunta 6: ¿El profesor inculca la práctica de valores, la participación y la igualdad?**

**Tabla 4.16: El profesor y la práctica de valores**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	12	67%
En desacuerdo	0	0%
No estoy seguro/a	6	33%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.16:** Análisis porcentual del profesor y la práctica de valores

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 67% de los estudiantes encuestados están de acuerdo que el profesor inculque la práctica de valores, la participación y la igualdad; el 33% no está seguro.

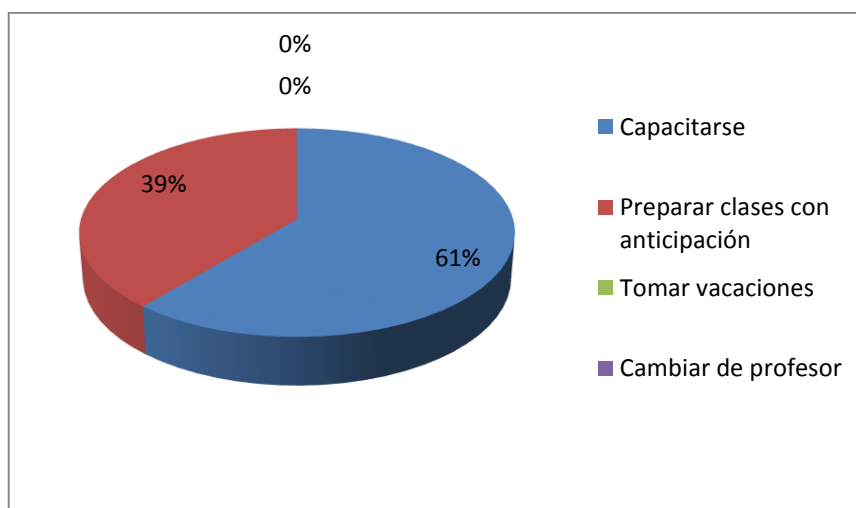
**Interpretación.-** Los estudiantes sienten que sus valores no están siendo respetados y desearían ser más tomados en cuenta por sus docentes.

**Pregunta 7: ¿Qué le recomendarías a tu profesor para mejorar su enseñanza en el aula?**

**Tabla 4.17: Recomendaciones al profesor.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Capacitarse	11	61%
Preparar clases con anticipación	7	39%
Tomar vacaciones	0	0%
Cambiar de profesor	0	0%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.17:** Análisis porcentual de las recomendaciones al profesor.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 61% de los estudiantes encuestados le recomienda a su profesor se capacitar para mejorar su enseñanza en el aula y el 39% le recomienda preparar clases con anticipación.

**Interpretación.-** Se deduce que los estudiantes están conscientes de la falta de capacitación docente y desearían que fueran más recursivos.

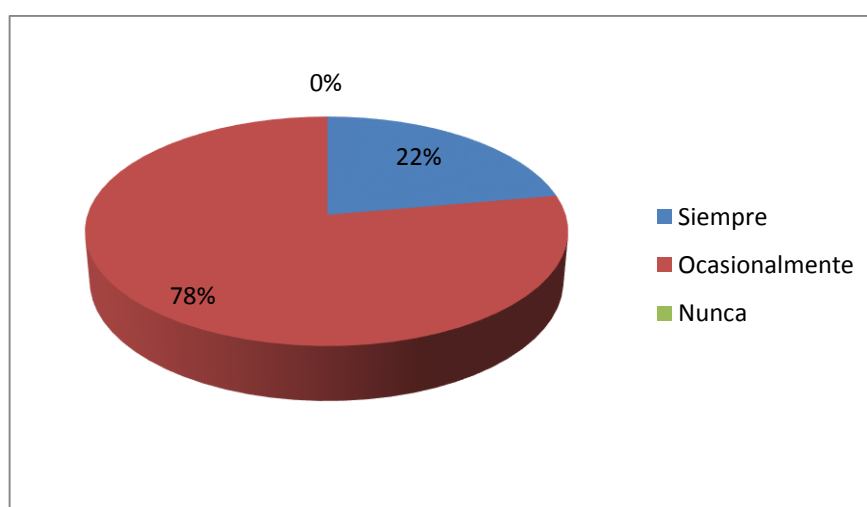
**Pregunta 8: ¿El profesor realiza con sus estudiantes trabajos de grupo?**

**Tabla 4.18 El profesor y los trabajos en grupo.**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	22%
Ocasionalmente	14	78%
Nunca	0	0%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.18:** Análisis porcentual del profesor y los trabajos en grupo.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 78% afirma que lo hace ocasionalmente y el 22% de los estudiantes encuestados afirman que el profesor siempre realiza trabajo de grupo con ellos.

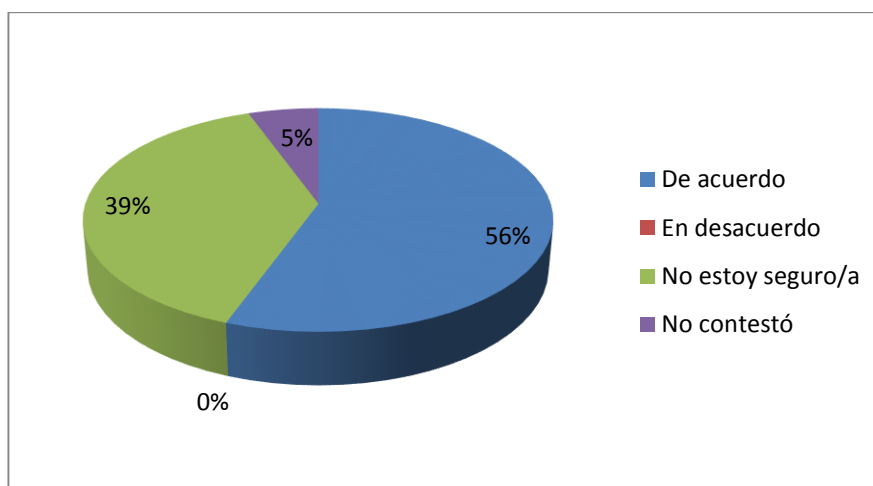
**Interpretación.-** Se deduce que la mayoría de docentes manejan limitados recursos para su desempeño en la clase

**Pregunta 9: ¿El profesor utiliza juegos para que sus estudiantes aprendan mejor?**

**Tabla 4.19: El profesor y los juegos didácticos con los estudiantes**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	10	56%
En desacuerdo	0	0%
No estoy seguro/a	7	39%
No contestó	1	5%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.19:** Análisis porcentual del profesor y los juegos didácticos con los estudiantes

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”  
**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 56% de los estudiantes encuestados está de acuerdo que el profesor utiliza juegos para que sus estudiantes aprendan mejor; el 39% no está seguro y el 5% no contestó.

**Interpretación.-** Es evidente que el juego aporta mucho al desarrollo de la clase en general y por tanto es necesario utilizarlo adecuadamente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

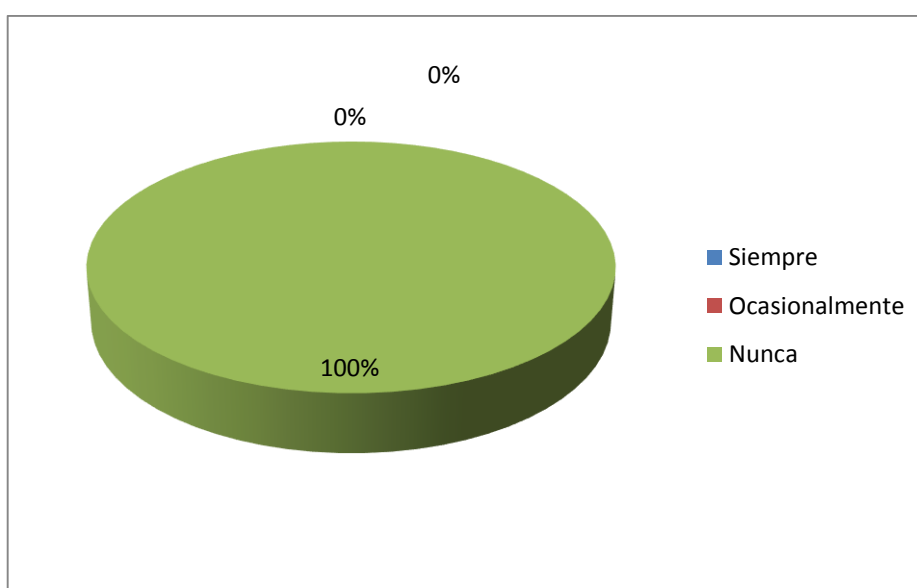
**Pregunta 10: ¿Realizan actividades de clase con la computadora?**

**Tabla 4.20: Las actividades en clase con computadora**

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Nunca	18	100%
Total	18	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza



**Gráfico 4.20:** Análisis porcentual de las actividades en clase con computadora

**Fuente:** Encuestas aplicadas a estudiantes de la Escuela “23 de Junio”

**Elaborado por:** María Cristina Larroza

**Análisis.-** El 100% de los estudiantes encuestados nunca realiza actividades de clase con la computadora.

**Interpretación.-** Se nota la ausencia de tecnología digital, lo cual impide indagar el conocimiento en la Web.

## **Verificación de la Hipótesis**

**La hipótesis planteada al inicio de esta Tesis de Grado fue la siguiente:**

“La capacitación docente mejora el aprendizaje de los estudiantes de 7mo y 6to. EGB de la escuela 23 de junio de Salitre, Provincia del Guayas”.

Al finalizar el presente trabajo de tesis se ha podido desarrollar los siguientes resultados que permiten verificar la hipótesis planteada:

Que la educación impartida a los estudiantes de 7mo y 6to. EGB de la escuela 23 de junio de Salitre mejoraría en un 100% si sus docentes se capacitaran de una manera continua ya que no utilizan estrategias didácticas para dar sus clases en el día a día.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

- La mayoría de estudiantes y representantes legales afirman que los profesores no son consistentes en la forma de interesarse por los estudiantes, aunque una minoría opina de forma diferente. Esto hace notar que falta un verdadero acercamiento del profesor hacia el estudiante.
- En cuanto a la motivación se reitera el esquema anterior. El profesor no motiva adecuadamente a los estudiantes, lo que a la larga puede degenerar en la indiferencia del estudiante hacia la clase, la deserción o en su defecto el cambio hacia otros planteles.
- Los recursos tecnológicos existentes en el plantel no son aprovechados, lo cual es un desperdicio no sólo de la inversión que hace el Estado en la educación, sino también del tiempo que se emplea en desarrollar contenidos con los métodos tradicionales que aún se utilizan en la mayoría de asignaturas.
- Los estudiantes consideran las clases como poco creativas ya que el docente en su mayoría se dedica a dictar y no le presta mucha atención al explicar un tema de manera didáctica lo cual hace que el mismo no sea entendido por el estudiante.
- La capacitación continua docente es una herramienta de mejora hacia la calidad de educación de los estudiantes ya que hace las clases dinámicas y mayor entendidas.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Es necesario recuperar la confianza de estudiantes y representantes legales por lo que se recomienda a los profesores ser más consistentes en su interrelación, en la forma de interesarse por los estudiantes.
- Los profesores deben aplicar técnicas dinámicas para motivar adecuadamente a los estudiantes, a fin de evitar, la deserción o en su defecto el cambio hacia otros planteles.
- Aprovechar de mejor manera los recursos tecnológicos existentes en el plantel mediante el desarrollo de una capacitación in situ de manera cooperativa, en la cual los profesores reconozcan sus falencias, pero al mismo tiempo puedan conjugar sus conocimientos y experiencias para el mejoramiento del colectivo profesional.
- El Director debe organizar talleres de capacitación docente con sus profesores para así ver en donde se está fallando y poder mejorarlo en conjunto.
- Concientizar al personal docente a que se capacite de manera continua para que así pueda impartir clases de calidad a sus estudiantes mejorando así el aprovechamiento y el ánimo de los mismos.
- Dar un poco de confianza a sus estudiantes permitirá que ellos se puedan desenvolver de una mejor manera y así puedan captar los contenidos impartidos de una mejor manera.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1. TEMA DE LA PROPUESTA.**

#### **CREACIÓN DE UN CÍRCULO DE REFLEXIÓN PEDAGÓGICA**

#### **6.2. OBJETIVOS**

##### **6.2.1. Objetivos General**

- Mejorar la calidad de la enseñanza mediante la promoción de la lectura de temas académicos y su socialización en el pleno de la asamblea de docentes.

##### **6.2.2 Objetivos Específicos**

- Mejorar la autoestima de los docentes mediante la toma de conciencia acerca de su responsabilidad y la necesidad de mejorar su desempeño docente.
- Determinar mediante un diagnóstico cuáles son los temas académicos que más interesan a los docentes y en cuáles tienen mayor incidencia de problemas.
- Incentivar a los docentes del plantel a leer y compartir sus experiencias de lectura como una manera de ampliar y aclarar sus conocimientos acerca de diferentes temas académicos.

#### **6.3. POBLACIÓN OBJETO**

La propuesta involucra al personal docente titular y contratado de la escuela "23 de Junio", de la parroquia General Vernaza, del cantón Salitre, provincia del Guayas.

## **6.4. LOCALIZACIÓN**

Esta propuesta se llevará a cabo en la escuela "23 de Junio", de la parroquia General Vernaza, del cantón Salitre, provincia del Guayas,

## **6.5. LISTADO DE CONTENIDOS.**

### **UNIDAD I**

#### **Aprendizaje Significativo**

- En qué consiste el aprendizaje significativo?
- El papel del profesor
- Teoría del aprendizaje significativo.
- Condiciones para el aprendizaje significativo
- Ventajas.

### **UNIDAD II**

#### **Ley Orgánica de Educación Intercultural.**

1. ¿En qué consiste la ley de educación?
  - Importancia
  - Ámbitos, principios y fines de la ley de Educación
2. Derechos y obligaciones de las y los estudiantes.
3. Derecho y obligaciones de las y los docentes.
3. Investigación pedagógica, formación y perfeccionamiento docente.

### **UNIDAD III**

#### **Dificultades de Aprendizajes**

1. Dificultades de aprendizaje
  - Definición
2. Psicomotricidad.
  - Perturbaciones dentro del trabajo educativo.
3. Aportes para el trabajo educativo para docentes.
  - Talleres
  - Conclusión

- Compromiso

## **UNIDAD IV**

### **El trabajo en Equipo**

#### 1. Trabajo en equipo

- Definición
- Características

#### 2. La asignación de roles y normas.

- La comunicación
- La definición de objetivos.
- Principios fundamentales de los trabajos en equipo.

#### 3-Rol del líder: mentor en el trabajo

- ¿Qué tipo de líder es el mejor?
- Ventajas
- Desventajas
- Recomendaciones
- Conclusión
- Compromiso

## **UNIDAD V**

### **Uso de Materiales Didácticos**

#### 1. Materiales didácticos.

- Definición

-Características de los materiales didácticos

#### 2 Beneficios de los materiales didácticos

#### 3. Funciones del material didáctico. -

#### 4. Clasificación del material didáctico

- Según su uso.

Conclusión

Compromiso

## 6.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

### TALLER DE LA UNIDAD I

TEMA: Aprendizaje significativo

#### Objetivos:

- Compartir ideas acerca de nuestras concepciones sobre el aprendizaje significativo
- Analizar conjuntamente el documento sobre la teoría del aprendizaje significativo a fin de aclarar ideas en relación al tema.
- Recoger sugerencias para la aplicación en nuestro trabajo diario.

**Duración:** 2dia

**Carga horaria:** 1H30MIN

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela 23 de Junio.

**RESPONSABLE:** María Larroza Lamilla.

<b>CONTENIDOS</b> 1.¿En qué consiste el aprendizaje significativo? -Aprendizaje significativo y Aprendizaje mecanicista 2.El papel del profesor -Principios constructivistas por la formación docente. -Pasos a seguir para promover el aprendizaje significativo. 3. Teoría del aprendizaje significativo. - Condiciones para el aprendizaje significativo 4. Ventajas. - Facilita adquisición de nuevos conocimientos	<b>ACTIVIDADES.</b> 1. Saludo. - Dinámica "Pásame el mensaje " 2. Exposición de motivos. 3. Comentario sobre la teoría del aprendizaje, que hace referencia a la relación que el estudiante establece sobre la información nueva y la que ya posee, es decir cuando una información nueva se conecta con lo preexistente. 3.Lectura comunitaria y comentario por capítulos.
<b>TÉCNICAS</b> -Exposición -Preguntas -Trabajo en grupo	<b>RECURSOS</b> ✓ Papelote ✓ Esfero ✓ Hojas de papel bond ✓

## DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD I

### **TEMA: El Aprendizaje Significativo.**

Dinámica. Pásame el mensaje.

La dinámica consiste en escribir un mensaje en un papel, se le hace leer al primer docente, se guarda el papel y se le pide al docente que leyó que pase el mensaje de modo verbal al compañero siguiente y así sucesivamente, y al finalizar el último que recibe el mensaje lo dirá en voz alta, luego se compara con el mensaje del papel, para comprobar si coincide el mensaje que fue entregado.

Objetivo de la dinámica: Constar la capacidad de retener información.

Exposición de contenidos.

### **1- ¿En qué consiste el aprendizaje significativo?**

El aprendizaje significativo consiste en proporcionar al niño aprendizajes que lo motiven a pensar y así poder ser autónomos en su propio proceso de aprendizaje. Se le anima a descubrir cosas nuevas mediante el pensamiento lógico para que en el futuro sean capaces de abordar ellos mismos los diferentes aspectos de la vida.

-Aprendizaje significativo y aprendizaje mecanicista son dos tipos opuestos de aprendizajes sino que se complementan durante el proceso de enseñanza puede ocurrir simultáneamente en la misma tarea de aprendizaje. Por ejemplo la memorización.

El aprendizaje significativo utiliza los conocimientos previos para mediante comparación o intercalación con los nuevos conocimientos armar un nuevo conjunto de conocimientos. El aprendizaje significativo trata de la asimilación y acomodación de los conceptos. Se trata de un proceso de articulación e integración de significados. En virtud de la propagación de la activación a otros conceptos de la estructura jerárquica o red conceptual esta puede modificarse de algún grado, generalmente en sentido de expansión reajuste o

reestructuración cognitiva constituyendo un enriquecimiento de la estructura de conocimiento del aprendizaje.

## **2. Papel del profesor.**

El profesor puede facilitar el aprendizaje significativo por recepción, mediante cuatro tareas fundamentales.

Determinar la estructura y proposicional de la materia que se va a enseñar, el profesor debe identificar los conceptos y proposiciones más revelante de la materia.

¿Qué contenidos va a enseñar? Identificar que conceptos y proposiciones relevante para el aprendizaje del contenido de la materia, debería poseer al estudiante en su estructura cognitiva para aprender significativamente ese contenido.

Diagnosticar lo que el estudiante ya sabe: es necesario intentar seriamente "determinar la estructura cognitiva del estudiante " antes de la instrucción, ya sea a través de pre-test, entrevistas u otros instrumentos. Evidenciar los conocimientos previos del alumno. ¿Qué sabe el alumno?

Enseñar empleando recursos y principios que faciliten el paso de la estructura conceptual del contenido a la estructura cognitiva del alumno de manera significativa. La tarea del profesor es aquí la de auxiliar al alumno para que asimile la estructura de la materia de estudio y organice su propia estructura cognitiva en esa área del conocimiento, a través de la adquisición de significados claros, estables y transferibles. Debe destacarse que no se trata de imponer al alumno una determinada estructura. Por lo tanto, la enseñanza se puede interpretar como una transacción de significados, sobre determinado conocimiento, entre el profesor y el alumno, hasta que compartan significados



comunes. Son esos significados compartidos los que permiten el paso de la estructura conceptual del contenido a la estructura cognitiva del alumno, sin el carácter de imposición. ¿Cómo voy a enseñar el contenido? ¿De qué forma guiaré el aprendizaje para que sea significativo al alumno?

Permitir que el alumno tenga un contacto directo con el objeto de conocimiento, de esta manera se logra la interacción entre sujeto y objeto, lo que permite que el alumno lleve a cabo un proceso de reflexión al cual llamaremos asociación, de esta manera el alumno une ambos conocimientos y logra adquirir uno nuevo, o por el contrario no los asocia pero los conserva por separado.

Enseñar al alumno a llevar a la práctica lo aprendido para que este conocimiento sea asimilado por completo y logre ser un aprendizaje perdurable.

Requiere una participación activa del docente donde la atención se centra en el cómo se adquieren los aprendizajes.

Se pretende potenciar que el discente construya su propio aprendizaje, llevándolo hacia la autonomía a través de un proceso de andamiaje. La intención última de este aprendizaje es conseguir que el discente adquiera la competencia de aprender a aprender.

El aprendizaje significativo puede producirse mediante la exposición de los contenidos por parte del docente o por descubrimiento del discente

### **3- Principios constructivistas para la formación docente**

Atender el saber y el saber hacer

Contempla el contenido de la materia, los procesos de enseñanza-aprendizaje y la práctica docente.

Toma como punto de partida el análisis y el cuestionamiento del proceso didáctico del sentido común.

Es el resultado de la reflexión crítica y colaborativa del cuerpo docente.

Constituye un proceso de reflexión que intenta romper barreras y condicionamientos previos.

Genera un conocimiento didáctico integrador y una propuesta para la acción.

Contempla el análisis del contenido disciplinar, en el marco del proyecto curricular y educativo en cuestión.

Abarca: conceptos, principios y explicaciones (saber); procedimientos (saber hacer); actitudes, valores y normas (saber ser, saber estar, etc.)

Potencia los componentes metacognitivas y autorreguladores del conocimiento didáctico del profesor.

Considera estrategias para la solución de problemas situados

Promueve la clarificación conceptual de la labor docente, el análisis crítico de la propia práctica y la adquisición de estrategias docentes pertinentes.

Las diferentes relaciones que se establecen en el nuevo conocimiento y los ya existentes en la estructura cognitiva del aprendizaje, entrañan la emergencia del significado y la comprensión.

En resumen, aprendizaje significativo es aquel que:

Es permanente: El aprendizaje que adquirimos es a largo plazo.

Produce un cambio cognitivo, se pasa de una situación de no saber a saber.

Está basado en la experiencia, depende de los conocimientos previos.

#### **4- Teorías del aprendizaje significativo.**

La teoría del ((aprendizaje significativo)) se ha desarrollado y consolidado a merced de diferentes investigaciones y elaboraciones teóricas en el ámbito del paradigma cognitivo, mostrando coherencia y efectividad. Cuanto más se premie al educando en el proceso enseñanza aprendizaje mayor resultado mostrara al fin del año escolar pero esto será difícil sin la ayuda de los padres dentro del proceso. Debe tener el aprendizaje significativo un nivel de apertura amplio, material de estudio que sea interesante y atractivo y una motivación intrínseca o extrínseca. Además de realizar dos estrategia que son la elaboración (integrar y relacionar la nueva información con los conocimientos previos) y la organización (reorganizar la información que se ha aprendido y donde aplicarla) Como en el caso de las personas que reciben una educación a distancia donde es básico la disposición y auto regulación que tiene el alumno para obtener todo el aprendizaje significativo y que pueda aplicarlo en su entorno personal y social.

El aprendizaje significativo sin duda alguna, contribuye al aprendizaje a larga distancia ya que mediante este proceso se pueden adquirir diversos conocimientos e incluso terminar una formación académica sin la necesidad de acudir presencialmente a un aula y tomar clases. El aprendizaje significativo fusiona las bases del conocimiento previo con el adquirido, incrementando nuestro conocimiento del tema previamente conocido. El aprendizaje significativo se da cuando el individuo experimenta una situación a partir de una necesidad que lo induce a enlazar sus conocimientos previos para generar un nuevo aprendizaje.

#### **5- Ventajas del aprendizaje.**

a) Facilita la adquisición de nuevos conocimientos relacionados con los ya aprendidos significativamente. No se olvide que el aprendizaje significativo produce una modificación de la estructura cognitiva del alumno mediante reajustes de la misma para integrar la nueva información.

**b)** Produce una retención más duradera de la información. La nueva información, al relacionarse con la anterior, es depositada en la memoria a largo plazo, en la que se conserva más allá del olvido de detalles secundarios concretos.

**c)** Se trata de un aprendizaje activo, ya que depende de la asimilación deliberada de las actividades de aprendizaje por parte del alumno.

**d)** Es personal, ya que la significación de los aprendizajes de un estudiante determinado depende de sus propios recursos cognitivos (conocimientos previos y la forma en cómo se organizan en su estructura cognitiva)

### **Conclusión.**

Con el presente trabajo se puede evaluar el conocimiento de los docentes de la escuela 23 de Junio acerca del aprendizaje significativo y la aplicación que dan en sus actividades diarias para aportar con recomendaciones que permitan fortalecer el conocimiento para una buena práctica.

### **Compromiso.**

Los docentes se comprometen a impartir a los estudiantes conocimientos que les motiven a pensar y alcanzar autonomía en su propio proceso de aprendizaje.

### **Evaluación:**

Al finalizar el taller se aplicó un sondeo de preguntas en el que se pudo palpar la información que tenían los docentes acerca del tema tratado

¿Qué entiende por aprendizaje significativo?

¿Qué técnicas aplicaría para lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes?

¿Qué beneficios brinda el aprendizaje significativo en los estudiantes?

## TALLER DE LA UNIDAD II

### TEMA: La Ley Orgánica de Educación Intercultural

#### I. OBJETIVO:

-Analizar la importancia de conocer la Ley de Educación

Duración: 1 día

Carga horaria : 2 horas

Dirigido a: Docentes de la escuela 23 de Junio.

Responsable: María Larroza Lamilla

<p><b>CONTENIDOS</b></p> <p>1. ¿En qué consiste la Ley de Educación?</p> <p>- Importancia</p> <p>-Ámbitos, principios y fines de la Ley de Educación</p> <p>2. Derechos y obligaciones de las y los estudiantes.</p> <p>3. Derecho y obligaciones de las y los docentes.</p> <p>3. Investigación pedagógica, formación y perfeccionamiento docente.</p>	<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>DINAMICA: Don Simón Dice.</p> <p>1.Lluvia de ideas de lo que saben de la Ley de Educación</p> <p>2. Lectura del contenido.</p> <p>3. Análisis de los derechos y obligaciones de los estudiantes.</p> <p>4. Lectura y comentario de los derechos y obligaciones de las y los docentes el propósito de investigación pedagógica formación y perfeccionamiento docentes.</p>
<p><b>TÉCNICAS</b></p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Preguntas</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Folletos</li><li>✓ Papelote</li><li>✓ marcador</li><li>✓ Esfero</li></ul>

## DESARROLLO DE LA UNIDAD II

### **TEMA: Ley Orgánica de Educación Intercultural.**

Dinámica: Don Simón Dice

La Dinámica consiste en que un líder hace la veces de Don Simón y le da órdenes a el resto del grupo y todos deben obedecer sin errores caso contrario tendrá que cumplir una penitencia.

Objetivo de la dinámica: Receptar y ejecutar órdenes.

### **Exposición de contenidos.**

#### **1- ¿En qué consiste la Ley de Educación?**

La Ley de educación consiste en fijar los principios y fines generales que debe inspirar y orientar la educación, establecer las orientaciones básicas para el gobierno. Organización y más funciones para el sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

### **Ámbito, Principios y Fines de la Ley de Educación.**

#### **Art.1**

##### **Ámbito.**

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación Ecuatoriana en el marco del buen vivir, la interculturalidad y plurinacionalidad; así como sus las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles, y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del sistema nacional de educación.

Se exceptúa del ámbito de esta ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula desconformidad con la constitución de la república, la Ley y los actos de la autoridad competente

## **Art.2**

### **Principios**

La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

a). **Universalidad.**- la educación es un derecho humano y fundamental y es deber ineludible e inexcusables del Estado garantiza el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de los derechos humano

d). **Educación para el cambio.**- La educación constituye instrumento de la formación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y os seres humanos en particular a las niñas y niños y adolescentes como centro de procesos de aprendizajes y sujetos de derechos; se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

c).**Libertad.**- La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y pleno ejercicio de sus libertades. El estado garantizara la pluralidad de la oferta educativa.

d).**Interés superior de los niños y niñas y adolescentes.**- El interés superior de los niños y niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas sus instituciones de autoridades públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá evocarlo contra normas expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño o niña o adolescentes involucrados que esté en condiciones de expresarlas.

**e). Atención prioritaria.-** Atención es integración prioritaria especializada de las niñas y niños y adolescentes con capacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad

**f. Desarrollo de procesos.-** Los niveles educativos deben educarse a siglos de vida de las personas a su desarrollo cognitivo, efectivo psicomotriz, capacidades, ámbitos culturales y lingüísticos, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas , se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previsto en la constitución de la república;

**g. Aprendizaje permanente.-** La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida;

**h. Interaprendizaje y multiaprendizaje.-** se considera al interaprendizaje y multiaprendizaje como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y a sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo;

**i. Educación en valores .-**La educación debe basarse en la transmisión y practica de valores que promueven la libertad personal, la democracia el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, y el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género condición de migración y creencias religiosas la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

**j.** Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promuevan la coeducación;

**k. Enfoques de derechos.-** La acción, practica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos, la educación deberá incluir el conocimiento de los derechos sus mecanismos de protección y exigibilidad ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad dignidad, equidad social, cultural, e igualdad de género;



**I. Igualdad de género.-** La educación debe garantizarla la igualdad de condiciones, oportunidades y tratos entre hombres y mujeres.

Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho de la educación sin discriminación de ningún tipo;

**m. Educación para la democracia .-**Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicios de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional , andina , latinoamericana y mundial;

**n. Comunidad de aprendizaje.-** La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre el docente y educando, considerada como espacio de dialogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes;

**o. Participación ciudadana.-** La participación ciudadana se concibe como protagonistas de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuenta en los asuntos inherentes al ámbito educativo, como sus instancias y establecimientos.

Comprende además el fomento de las capacidades y la prohibición de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva;

**p. Corresponsabilidad.-** La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley;

**q.- Motivación.-** Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del

profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a sus tareas, como factor esencial de calidad de educación;

**r. Evaluación.-** Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;

**s. Flexibilidad.-** La educación tendrá una flexibilidad que le permita adecuarse a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional de la diversidad cultural, para asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto en sus conceptos y sus contenidos, base científica – tecnológica y modelos de gestión;

**t. Cultura de paz y solución de conflictos.-** El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

**u. Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.-** Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica;

**v. Equidad e inclusión.-** La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a las comunidades, pueblos y nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad erradicando toda forma de discriminación;

**w. Calidad y calidez.-** Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles

o modalidades, y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo,, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades, y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes;

**x. Integralidad.-** La integralidad reconoce y promueve la relación entre cognición y reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disección y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento , en interacción de estas dimensiones;

**y. Laicismo.-** se garantiza la educación pública laica, se respeta y mantiene la independencia frente a las religiones, culto y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa;

**z.- Interculturalidad y plurinacionalidad.-** La interculturalidad y plurinacionalidad garantizan a los actores del Sistema el conocimiento, el reconocimiento el respeto, la valoración la recreación de las diferentes nacionalidades, culturas y pueblos que conforman el Ecuador y el mundo; así como sus saberes ancestrales, propugnando la unidad en la diversidad propiciando el dialogo intercultural e intracultural y proponiendo a la valoración de las formas y uso de las diferentes culturas que sean consonantes de los derechos humanos;

**aa. Identidades culturales.-** Se garantiza el derecho de las personas a una educación que les permita construir y desarrollar su propia identidad proveyendo a los y las estudiantes el espacio para la reflexión, visualización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura;

**bb. Plurilingüismo.-** se reconoce el derecho a todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades a formarse en su propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural; así como en otros de relaciones con la comunidad internacional;

**cc. Pluralismo político e ideológico.-** Se garantiza un enfoque pluralista de las diversas corrientes e ideológicas del pensamiento universal. Se prohíbe el adoctrinamiento y el proselitismo tanto en sus contenidos como en sus prácticas;

**dd. Articulación.-** Se establece la conexión, fluidez, gradación curricular entre niveles del sistema desde lo macro hasta lo micro-curricular, con enlaces de los distintos niveles educativos y sistemas y subsistemas del país;

**ee. Unicidad y apertura.-** El sistema educativo es único articulado y rectorado por la Autoridad Educativa Nacional, guiado por una visión coherente del aprendizaje reconoce las especificadas de nuestra sociedad diversa, intercultural y plurinacional;

**ff. Obligaciones.-** Se establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel de educación inicial hasta el nivel del bachillerato o su equivalente;

**gg. Gratuidad.-** Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de valores por concepto de: matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impiden el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo;

**hh. Acceso y permanencia.-** Se garantiza el derecho a la educación en cualquier etapa o ciclo de la vida de las personas, así como su acceso, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna;

**ii. Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.-** Se garantiza la transparencia de la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados en las acciones tomadas por los actores del Sistema Educativo, para determinar sus logros, debilidades y sostenibilidad del proceso. Para el efecto se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento, control y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas;

**jj. Escuelas saludables y seguras.-** El estado garantiza a través de diferentes instancias que las instituciones educativas son saludable y seguras.

En ellas se garantiza la universalización y calidad de todos los servicios básicos y la atención de la salud integral gratuita;

**kk. Convivencia armónica.-** La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores y la comunidad educativa y ;

**ll. Pertinencia.-** Se garantiza a las y los estudiantes una formación que responda a las necesidades de su entorno social, natural y cultural en los ámbitos local, nacional y mundial.

### **Art.3**

**Fines de la educación .-** Son fines de la educación

**a. EL** desarrollo pleno de las personalidad de las y los estudiantes que contribuyan a lograr el conocimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de n violencia entre las personas y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria;

**b.** El fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y la particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior bajo criterios de calidad;

**b.** El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se interesen en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre;

**e.** La garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos para el conocimiento y ejercicio de dichos derechos bajo un enfoque de igualdad de género y para la toma libre consciente, responsable e informada de las decisiones de la sexualidad;

- f.** El fenómeno y desarrollo de una consciencia ciudadana y planetaria para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente; para el logro de una vida sana; para el uso racional sostenible y sustentables de los recursos naturales;
- g.** La contribución al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual y la realización colectiva que permita en el marco del Buen Vivir o Sumak Kawsay;
- h.** La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a los derechos educativos de la familia, la democracia y la naturaleza;
- i.** La promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales, discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular, y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto a la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las diferencias;
- j.** La incorporación de la comunidad educativa a la sociedad del conocimiento en condiciones óptimas y la transformación del Ecuador en referencia de educación liberadora de los pueblos;
- k.** El fomento del conocimiento, respeto, valoración, rescate, preservación y promoción del patrimonio natural y cultural tangible e intangible;
- l.** La inculcación del respeto permanentes de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos;
- m.** La protección y el apoyo a las y las estudiantes en caso de violencia, maltrato, explotación sexual y de cualquier tipo de abuso; el fomento de sus capacidades de derechos y mecanismos de denuncia y exigibilidad el combate contra la negligencia que permita o provoque tales situaciones;
- n.** La garantía de acceso plural y libre a la formación y educación para la salud y la prevención de enfermedades , prevención del uso de estupefacientes y

psicotrópicos, del consumo de bebidas alcohólicas y otras situaciones nocivas para la salud y desarrollo;

**o.** La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional;

**p.** El desarrollo d procesos escolarizados, no escolarizados, formales, no formales y especiales;

**q.** El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador;

**r.** La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular, la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociables; y fortalecimiento de una cultura de emprendimiento;

**s.** El desarrollo, fortalecimiento y promoción de los idiomas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador;

**t.** La promoción del desarrollo científico y tecnológico; y,

**u.** La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios de recreación y utilización de saberes.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES**

### **Art.7**

**Derechos.-** La s y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

**a.** Ser factores fundamentales en el proceso educativo;

**b.** Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, personalidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género. La no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autónoma y cooperación;

- c.** Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación con respeto a la diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la Republica, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;
- d.** Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación sin ninguna naturaleza;
- e.** Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;
- f.** Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;
- g.** Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la Republica, a participar activamente en el proceso educativo a ser escuchados y escuchadas, a que su opinión sea considerada como partes de las decisiones que se adopten; a expresar libre y respetuosamente su opinión a hacer uso de la objeción de conciencia debidamente fundamentada;
- h.** Participar en los procesos eleccionarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejos estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajos principios democráticos garantizando una representación paritaria entre mujeres y hombres; y en caso de ser electos, a ejercer la dignidad de manera activa y responsable, a participar con absoluta libertad en procesos eleccionarios democráticos de gobierno estudiantil, a participar con voz y voto , en los gobiernos escolares, en aquellas decisiones que no implique responsabilidades civiles, administrativas y penales;
- i.** Ser protegidos de todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como denunciar antes las autoridades e instituciones competentes cualquier violación de sus derechos fundamentales o garantías constitucionales , cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad



- e integridad física, psicológica o sexual de la persona ; ejercer su derecho a la protección;
- j. Recibir becas y apoyos económicos que les permita acceder con igualdad de condiciones al servicio educativo ;
  - k. Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyo para sus representaciones nacionales e internacionales quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadanía;
  - l. Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;
  - m. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento;
  - n. Disponer de actividades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales. Científicas en representación de su centro de estudio, de su comunidad de su provincia o del país, a nivel competitivo;
  - o. Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular las personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;

## **Art.8**

**Obligaciones.-** Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los

casos de institución de vulnerabilidad en los cuales se pueden reconocer Horarios flexibles;

- b.** Participar en la evaluación de manera permanente a través de procesos internos y externos que validen la calidad de educación y el interaprendizaje;
- c.** Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d.** Comprometerse con el cuidado de un buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de la institución educativa, sin que ello implique en egresos económicos;
- e.** Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa ;
- f.** Participar en los procesos de la elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil , de los consejos de cursos, consejos estudiantiles, de las directivas de grado y de los demás órganos de la participación de la comunidad educativa, bajo principio democrático y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;
- g.** Fundamentar debidamente sus opiniones y respeta la de los demás;
- h.** Respetar y cumplir los códigos de convivencia armonía y promover resolución pacífica de los conflictos;
- i.** Hacer buen uso de becas y materiales que reciben;
- j.** Respetar y cumplir la constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen el Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- k.** Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembro de la comunidad educativa; y
- l.** Denunciar antes las autoridades e instituciones competentes todo acto de violencia de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa;

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTE.**

### **Art.10**

**Derechos.-** Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a.** Acceder gratuitamente a procesos de desarrollos profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b.** Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de la naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c.** Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la Republica y la Ley;
- d.** Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución, de la Republica, la Ley y reglamentos;
- e.** Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f.** Recibir una remuneración acorde con su experiencia solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g.** Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h.** Ser tratados sin discriminación y en el caso de docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;

- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad.
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en diferentes instituciones sin el nombramiento o con nombramiento para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada;
- p. Acceder a comisión de servicios con sueldos para perfeccionamiento profesional.
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimula el desempeño profesional
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar estabilidad y garantías profesionales de conformidad con lo establecido en la Ley;
- t. Gozar dos horas de permiso diario cuando su cargo responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad, comprobado por el CONADIS

#### **Art.11**

**Obligaciones.-** Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la constitución de la República;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente de calidad y calidez ;
- c. Laborar durante la jornada completa;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarlo oportunamente;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales de la institución;
- g. Ser evaluados íntegramente y permanentemente,

- h. Atender y evaluar a las y os estudiantes;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes;
- j. elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente la malla curricular específica;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente:
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad:
- m. Cumplir las normas internas de convivencias en la institución;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propia y respetar la de sus estudiantes;
- o. Mantener el servicio en funcionamiento:
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad:
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños;
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes.

## **2- Orientación y Bienestar Estudiantil**

El ministerio de educación planificara y ejecutara obligatoriamente la orientación dentro de un criterio integral considerando consubstancia el proceso educativo y como una acción interdisciplinaria con la responsabilidad participativa de la comunidad educativa, conducidas por profesionales especializados y desarrollados al interior del currículum.

Los servicios de bienestar estudiantil serán aplicados de igual manera con criterio especializado para facilitar un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos y materiales en el proceso educativo dentro de un contexto social.

## **Conclusiones**

Al realizar este taller se pudo constatar que es muy extenso e importante analizar cada artículo que indica la Ley de Educación del Ecuador.

**Compromiso.**

Los Docentes se comprometen a analizar de mejor manera la Ley de Educación y su reglamento ya que es muy beneficio saber los deberes y derechos de la comunidad educativa para llevar a cabo un excelente proceso de enseñanza aprendizaje.

## TALLER DE LA UNIDAD III

### TEMA: Dificultades de Aprendizaje.

**Objetivo:** Proveer a los docentes de material (talleres) que permitan desarrollar la Psicomotricidad en los estudiantes para mejorar el proceso de aprendizaje.

Duración: 2 Días

Carga Horaria: 2 horas.

Dirigido a: Docentes de la Escuela 23 de junio.

Responsable: María Larroza Lamilla

<b>CONTENIDOS</b> 1.Dificultades de aprendizaje - Definición 2. Psicomotricidad. -Perturbaciones dentro del trabajo educativo. 3-Aportes para el trabajo educativo para docentes. Talleres Conclusión Compromiso	<b>ACTIVIDADES</b> 1.Saludo - Dinámica: El baile de la gallina 2-Comentario sobre las dificultades que se presentan en el proceso educativo. 3. Lectura del contenido de las perturbaciones dentro del trabajo educativo. 4. Análisis de talleres Evaluación
<b>TÉCNICAS</b> Preguntas Trabajo en grupo Lluvia de ideas Lectura	<b>RECURSOS</b> Papelotes Marcadores Esferos Talleres Copias

## DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD III

### TEMA: Dificultades de Aprendizaje

**Dinámica:** El baile de la gallina

Yo quiero que todos bailen, el baile de la gallina, alita por aquí, alita por acá, pechuga por delante y colita por atrás, tallarín, tallarín se mueve y se mueve y ahora te toca a ti.

Objetivo de la Dinámica: Crear un ambiente agradable, donde los participantes se moverán al ritmo de la canción.

### Exposición de contenidos.

#### 1. Dificultades de aprendizaje.

##### -Definición

Cuando se habla de las dificultades de aprendizaje parece algo sencillo si se parte de una visión restringida de la problemática que impide a un estudiante apropiarse del conocimiento, sin embargo en la práctica son muchos los factores que determinan y definen este término. Es por ello, que hoy día las dificultades de aprendizajes son concebidas desde la multifactorialidad y se entienden como las interferencias que presenta un alumno sin compromiso intelectual en la forma de apropiarse de conceptos y habilidades, limitando su desenvolvimiento escolar y su manera de relacionarse con el medio que le rodea; sin embargo, hay que resaltar que estos alumnos pueden tener capacidades extraordinarias en actividades físicas-artístico-culturales, que bajo un modelo de atención integral pueden ser aprovechadas y explotadas.

A lo largo de la historia, el término Dificultades de Aprendizaje ha sido motivo de investigación y éste ha evolucionado a diversos vocablos tales como: incapacidad, problemas, trastornos y actualmente dificultades, muchas de estas definiciones contemplan sólo un elemento de las dificultades de aprendizaje, bien sea aspectos lingüísticos, habilidad para la lectura y la escritura y los cálculos matemáticos; déficit neurológicos, aspectos



sensoriales o mentales, entre otros, lo que no responde a las exigencias del mundo moderno por no considerar los diversos factores que intervienen en el proceso de construcción del aprendizaje, el hombre se concibe en estos tiempos como un ser global e integral, fundamentado en la diversidad y la equidad.

Considerando lo antes expuesto, parece necesario aclarar de forma detallada algunos significados para poder comprender la naturaleza e implicaciones pedagógicas del vocablo actualmente utilizado y evitar que se identifiquen a todos los individuos con alguna discapacidad dentro de esta población; esta acepción, a simple vista, enmarca a un gran grupo de escolares

Los problemas del aprendizaje no constituyen una sola condición de incapacidad con una serie de características fácilmente definibles

Refiriéndose a la diversidad de elementos y causas que le circundan. Se señala entonces, que Las dificultades del aprendizaje escolar, son genéricamente aquellas interferencias en el aprendizaje del niño, que le impiden rendir de acuerdo a sus capacidades.

Partiendo de esta premisa, es evidente que para los escolares con estas características, se debe propiciar un proceso de enseñanza aprendizaje tomando en cuenta las necesidades del desarrollo cognitivo, físico y socio-afectivo relacionado con el ámbito sociocultural donde se desenvuelve; que el trabajo del maestro especialista debe trascender del aula de clases para involucrarse directamente con el medio social, el entorno familiar y comunitario, con la intención de profundizar en la forma de vida del alumno.

Debido a lo antes planteado, se hace necesario señalar la importancia de ofrecer una enseñanza basada en la integralidad y la diversidad, que toque uno de los aspectos más importantes de vida, tal es el caso del desarrollo motor, a través del trabajo efectivo de la Psicomotricidad.

## **2. Psicomotricidad.**

El aspecto psicomotor del ser integra todas las interacciones cognitivas, emocionales, simbólicas y sensorio motrices que le permiten y le dan la capacidad de expresarse dentro del contexto psico-social. Entre los conceptos de este término se encuentran:

La psicomotricidad es la técnica o conjunto de técnicas que tienden a influir en el acto intencional o significativo, para estimularlo o modificarlo, utilizando como mediadores la actividad corporal y su expresión simbólica. El objetivo, por consiguiente, de la psicomotricidad es aumentar la capacidad de interacción del sujeto con el entorno. La psicomotricidad es un enfoque de la intervención educativa o terapéutica cuyo objetivo es el desarrollo de las posibilidades motrices, expresivas y creativas a partir del cuerpo, lo que le lleva a centrar su actividad e interés en el movimiento y el acto, incluyendo todo lo que se deriva de ello: disfunciones, patologías, estimulación, aprendizaje, etc.

La psicomotricidad es una disciplina educativa/reeducativa/terapéutica, concebida como diálogo, que considera al ser humano como una unidad psicosomática y que actúa sobre su totalidad por medio del cuerpo y del movimiento, en el ámbito de una relación cálida y descentrada, mediante métodos activos de mediación principalmente corporal, con el fin de contribuir a su desarrollo integral.

La psicomotricidad es un planteamiento global de la persona. Puede ser entendida como una función del ser humano que sintetiza psiquismo y motricidad con el fin de permitir al individuo adaptarse de manera flexible y armoniosa al medio que le rodea. Puede ser entendida como una mirada globalizadora que percibe las interacciones tanto entre la motricidad y el

psiquismo como entre el individuo global y el mundo exterior. Puede ser entendida como una técnica cuya organización de actividades permite a la persona conocer de manera concreta su ser y su entorno inmediato para actuar de manera adaptada.

Luego de abordar la conceptualización de la psicomotricidad, se señala que este campo de acción, en la formación integral del ser es poco valorado en el trabajo educativo, pero de vital importancia en la formación de escolares con necesidades educativas especiales; por tanto, se requiere que el docente Especialista en el área trabaje continuamente con el desarrollo de la psicomotricidad.

#### **-Perturbaciones dentro del Trabajo Educativo**

Entre las perturbaciones a ser abordadas por el trabajo educativo se encuentran:

- a. Debilidad motriz, que se caracteriza por un retraso en la maduración del sistema nervioso, se manifiesta por movimientos toscos, limitados, sin fluidez, no dinámicos
- b. Inestabilidad motora, se caracteriza por una agitación constante motora y del carácter, su hiperactividad le impide la atención y concentración, muestra desequilibrio en la afectividad, fracasa cuando se le exige coordinación, precisión y rapidez de movimientos carece de organización, no terminan sus trabajos no hacen un análisis y síntesis de pensamiento, no concreta nada, demanda del docente un apoyo emocional.
- c. Inhibición psicomotriz, la falta de seguridad le impide tener experiencias motoras necesarias para el aprendizaje en general, sus movimientos son rígidos, encogidos y presentan bloqueos en todos los niveles.

En este sentido, al conocer cuál de estas perturbaciones poseen estos niños, el trabajo se debe realizar tomando en cuenta tiempo, cuerpo y espacio que

son pilares de la Psicomotricidad. El manejo de actividades simples y de una sola consigna que sea corta, dará oportunidad al niño para que la termine, sienta apoyo y seguridad, razone en lo particular sobre lo que hizo y pueda llegar a lo analítico, propiciar que organice tiempo y espacio por medio de su cuerpo a través del apoyo de un especialista en el campo psicomotor, deporte y recreación que le permita descubrir a cada estudiante con dificultades de aprendizaje los aspectos relacionados con la personalidad, en cuanto al desarrollo motriz, afectivo, psíquico, social e intelectual.

### **3. Aportes para el trabajo Educativo para Docentes.**

#### **Talleres.**

Tomando en cuenta que la Psicomotricidad es base para el lenguaje, comunicación de lo físico, social, emocional e intelectual y para desarrollarla en la escuela, en niños con dificultades de aprendizaje se propone lo siguiente:

**Aspecto Psicomotor:** Motricidad Gruesa

#### **Objetivo:**

Desarrollo de la destreza Motora Gruesa.

Favorecer la coordinación.

**Desarrollo:** La actividad se realizará en la cancha. La metodología que se emplea es el trabajo en grupos, se dividen a los alumnos en tres grupos de nueve alumnos cada uno con dos pelotas, colocados frente a los aros de colores detrás de una línea, la docente comienza a explicarle el juego lo primero que ellos tienen que hacer es colocarse dentro de un cuadro donde allí iban a lanzar las dos pelotas, la primera por debajo del brazo y tratar de introducirla en el aro número 1, la segunda pelota por arriba de la cabeza e introducirla en el aro número 2, de allí el equipo que introduzca más pelotas en los aros es ganador.

**Recursos Materiales:** Aros, Pelotas de trapo

**Tiempo:** 45 minutos.

**Aspecto Psicomotor:** Esquema Corporal

**Objetivo:**

Motivar a los niños a reconocer la necesidad de mantener el equilibrio

**Desarrollo de la actividad:** Dos niños guardan el equilibrio sobre un pie, sosteniendo un pañuelo entre los dos. Balancear el tronco y los brazos, mientras los pies permanecen fijos, caminar encima de la llanta dando vuelta saltar sobre un pie alrededor de un aro.

**Recursos materiales:** Cajas de cartón, periódicos, sillas, pañuelos, globos, llantas, aros de madera, cuerdas.

**Tiempo:** 40 minutos

**Aspecto Psicomotor:** locomoción

**Objetivo:**

Promover en los niños el desarrollo físico a través del desarrollo locomotor del cuerpo

**Desarrollo:** Todos los niños se colocan colgando de la cintura, una cinta o pañuelo a manera de rabo. A la señal del docente todos los niños se ponen en movimiento tratando de quitar el rabo a sus compañeros. Los niños podrán esquivar corriendo o saltando. Cuando el maestro indique "alto" el niño que más rabos haya robado será el vencedor.

**Recursos materiales:** Cintas, pelotas pequeñas, globos, pabilo, conos, argollas elásticas.

**Tiempo:** 40 minutos

**Aspecto Psicomotor:** Desarrollo postural

**Objetivo:**

Desarrollar las habilidades físicas a través del uso de materiales del aula en los espacios libres.

**Desarrollo de la actividad:** Brincar sobre dos pies encima de una cuerda. Brincar los aros abriendo los pies fuera de los aros y cerrándolos. Arrastrarse sobre la espalda, empujar el cuerpo con los pies apoyados en el suelo.

**Recursos Materiales:** Cuerdas, Cajas de cartón, aros de madera, periódicos.

**Tiempo:** 40 minutos

**Aspecto Psicomotor:** Coordinación motora

**Objetivo:**

Desarrollar la capacidad física con el uso de materiales pesados

**Desarrollo:**

Correr sosteniendo una hoja de papel

Caminar cargando una piedra sobre un pie

Cargar una caja llena de pañuelos

Desplazarse sentados con un pañuelo en la cabeza sin que este se caiga

**Recursos Materiales:** Cuerdas, cajas de cartón, aros de madera, periódicos, globos, pelotas, piedras, hojas de papel, pañuelos

**Tiempo:** 40 minutos

**Aspecto Psicomotor:** Desarrollo visomotor

**Objetivo:**

Promover el desarrollo visomotor a través de actividades físico recreativas

**Desarrollo:**

Rebotar la pelota mientras camina.

Dos niños sostienen una hoja de periódico mientras bajan y suben

Una caja en medio del aula. El niño corre de un lado al otro y golpea la caja con un pie

Ejercicio de dibujo, preparación para la escritura

**Recursos Materiales:** Pelotas, pañuelos, periódicos, hojas de papel, cajas de cartón, cuerdas, globos, latas

**Tiempo:** 40 minutos

**Aspecto Psicomotor:** Desarrollo Motor Manual

**Objetivo:**

Promover el desarrollo de las habilidades motoras a través de las manos.

**Desarrollo:** El docente llevará parte del material, los alumnos cooperarán individual y grupalmente. El docente ofrecerá actividades audiovisuales para que los niños observen otras experiencias.

**Recursos Materiales:** piedras, hojas de papel, botones, perlas, plastilina, bolsas de papel, tijeras, plumones

**Tiempo:** 40 minutos

**Aspecto Psicomotor:** ambas dimensiones

**Objetivo:**

Aplicar acciones que les permitan a los niños trabajar las dos dimensiones del cuerpo

**Desarrollo:** estos ejercicios, hacen trabajar los dos lados del cuerpo para diferenciarlos, amarrar un pañuelo rojo del lado derecho y uno verde del lado izquierdo

Saltar sobre un pie, según el color que indique la maestra

Saltar sobre un pie a cada lado de la cuerda

Empujar la pelota con un pie o con una mano

**Recursos Materiales:** pañuelos, latas, aros de madera, pelotas, cuerdas, sillas, piedras

**Tiempo:** 40 minutos

### **Conclusión**

Finalmente, y como consecuencia de lo planteado anteriormente, se señala que el docente especialista de manera mancomunada con el docente de área deportiva garanticen el desarrollo de la Psicomotricidad con su trabajo educativo, logrando así de manera integral el desarrollo motor del niño y la niña con características y necesidades educativas especiales.

### **Compromiso**

Que los docentes y especialistas implanten un programa recreativo con actividades deportivas por lo menos una vez a la semana con los niños y niñas con dificultades de aprendizaje, así se logrará mejorar la Psicomotricidad, basada en garantizar un mayor desarrollo integral de niño. Seguir profundizando en el tema de la Psicomotricidad, ofrecida a través de la recreación y actividades deportivas en la labor docente, con miras a lograr la manera más productiva en el desarrollo motor de los niños.

### **Evaluación**

Para concluir con el tema se aplicó la siguiente evaluación.

- ¿Qué haría para crear en la clase un cierto ambiente de dedicación de deseo de trabajar, como responsabilidad en calidad de docente?

- ¿Cómo programar actividades que resulten agradables para sus estudiantes?
- ¿Cómo estimular a los estudiantes para el aprendizaje? Es mucho más estimulante ponerle algo que sea fácil de conseguir a otra meta que se consiga a largo plazo.
- ¿Qué haría para multiplicar el ejercicio o difundir las bondades de sus actividades motivantes en el Aula?



## TALLER DE LA UNIDAD IV

### TEMA: Trabajo en Equipo

**Objetivo:** Lograr que los docentes apliquen esta técnica de trabajo en el aula ya que ayudara a los estudiantes a intercambiar ideas sobre ciertos temas.

Duración: 1 Día

Carga Horaria: 2 horas.

Dirigido a: Docentes de la Escuela 23 de junio.

Responsable: María Larroza Lamilla

<b>CONTENIDOS</b> 1.Trabajo en equipo - Definición -Características 2. La asignación de roles y normas. -La comunicación -La definición de objetivos. -Principios fundamentales de los trabajos en equipo. 3-Rol del líder: mentor en el trabajo -¿Qué tipo de líder es el mejor? Ventajas Desventajas Recomendaciones Conclusión Compromiso	<b>ACTIVIDADES</b> 1.Saludo - Dinámica: Sentarse y levantarse 2-Lectura del contenido. 3. Lluvia de ideas. 4. Tomar acuerdos para aplicar lo aprendido en la cotidianidad.
<b>TÉCNICAS</b> Preguntas Trabajo en grupo Lluvia de ideas Lectura	<b>RECURSOS</b> Papelotes Marcadores Esferos Copias

## DESARROLLO DE LA UNIDAD IV

### **TEMA: El trabajo en Equipo.**

#### **Dinámica:** Sentarse y levantarse

La dinámica consiste en que el líder del grupo tome el mando y ordene a los asistentes levantarse y sentarse despacio y al pasar el tiempo lo hará con más rapidez e intercalará la orden, deben estar atentos para no cometer errores.

Objetivo de la dinámica: Crear un momento agradable y que se considere cual es la posición del líder.

#### **Exposición de contenidos.**

##### **Definición**

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo.

De aquí surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

- El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.
- El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

De las diferentes definiciones de trabajo en equipo, nos pareció apropiado adoptar las siguientes:

- "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".

- "Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados"

- **Características del trabajo en equipo**

Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.

Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.

Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Existen distintos aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo, entre ellos podemos mencionar:

Liderazgo efectivo, es decir, contar con un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, desarrollando una estrategia racional para acercarse a dicha visión, consiguiendo el apoyo de los centros 26

Existencia de un ambiente de trabajo armónico, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Cinco cuestiones a considerar en la formación de equipos a la hora de poner en práctica propuestas de aprendizaje colaborativo en la formación de equipos de trabajo, para que funcionen eficientemente y permitan el desarrollo del aprendizaje colaborativo. El aprendizaje colaborativo es aquél que se

desarrolla a partir de propuestas de trabajo grupal. Un grupo es "un conjunto de personas que se unen porque comparten algo en común.

## **2. La asignación de roles y normas.**

Con el transcurso del tiempo, todos los grupos asignan roles a sus integrantes y establecen normas aunque esto no se discuta explícitamente. Las normas son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Atenerse a roles explícitamente definidos permite al grupo realizar las tareas de modo eficiente.

Cuando se trabaja en el aula con grupos, en muchas oportunidades los roles y las normas que rigen su funcionamiento son impuestas por el docente. Sin embargo, puede resultar positivo realizar actividades en las cuales se discutan y acuerden los roles y normas del grupo para garantizar su apropiación por parte de los integrantes. En este sentido, muchos docentes proponen a los grupos que elaboren sus propias reglas o establezcan un "código de cooperación". Respecto de los roles, algunos sugieren que los alumnos identifiquen cuáles son los roles necesarios para llevar adelante un tarea y se encarguen de distribuirlos entre los miembros del equipo.

### **-La comunicación.**

Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Los grupos pueden tener estilos de funcionamiento que faciliten o que obstaculicen la comunicación. Se pueden realizar actividades en donde se analicen estos estilos. Algunos especialistas sugieren realizar ejercicios donde los integrantes deban escuchar a los demás y dar y recibir información.

### **La definición de objetivos.**

Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo del equipo y que cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales. Para ello se sugiere asignar a los grupos recién formados la tarea de definir su misión y sus objetivos, teniendo en cuenta que los objetivos compartidos son una de las propiedades definitorias del concepto "equipo".

El aprendizaje colaborativo se caracteriza por la interdependencia positiva entre las personas participantes en un equipo, quienes son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general. Sus miembros se necesitan unos a otros y cada estudiante aprende de los demás compañeros con los que interactúa día a día. Para que los integrantes tomen conciencia y experimenten lo que significa la interdependencia, algunos docentes sugieren poner en práctica un ejercicio denominado "Supervivencia en una isla" en el que los compañeros de equipo deben imaginar cuáles son los elementos que necesitarían para sobrevivir en una isla desierta luego de un naufragio. Luego, deben realizar el mismo análisis de modo grupal. En general, los rankings grupales suelen ser más precisos que la mayoría de los individuales. Tener en cuenta estos elementos puede ser de gran utilidad para pensar actividades tendientes a promover un verdadero trabajo en equipo donde "el todo sea mucho más que la suma de las partes".

Todos los integrantes del equipo deben cumplir con las siguientes condiciones: saber que son parte de un grupo; por lo mismo, deben cumplir cada uno con su rol sin perder la noción del equipo. Para ello, tienen que reunir las siguientes características:

- a. Ser capaces de poder establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
- b. Ser leales consigo mismo y con los demás.

- c. Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva.
- d. Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos.
- e. Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
- f. Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación.

### **Principios fundamentales de los trabajos en equipo.**

**Integrador:** Involucra a toda la comunidad educativa permitiéndoles participar de manera integral en la consecución de los objetivos propuestos.

**Flexible:** Se adecua a las características propias de cada Centro de Apoyo, permitiendo a los estudiantes el desarrollo de sus actividades.

**Identidad:** Permite a los estudiantes encontrarse a sí mismos, con relación a sus intereses, prioridades, metas y potencialidades, que conllevan a su autorrealización y hacer aportes en beneficio de sus compañeros.

**Científico:** Posibilita a los estudiantes construir su propio conocimiento aplicando los procedimientos y técnicas del método científico, participando de manera integral en el logro de los objetivos de su aprendizaje.

**Equidad:** Logra la participación de todos los integrantes en igualdad de oportunidades.

**Calidad:** Exige la excelencia en el aprendizaje

**Democrático:** Permite al estudiante respetar los derechos individuales y de grupo

### **3. Rol del líder: mentor en el trabajo en equipo.**

El líder basado en el lema DIVIDE Y REINARAS, gobierna con éxito el grupo de trabajo pero no produce equipos, sólo agrupa personas para realizar una tarea.

El buen líder con su accionar desarrolla equipos de trabajo, utilizando la mezcla adecuada de lealtad, motivación y confianza que todo ser humano necesita para creer y emprender en pos de los objetivos grupales.

La diferencia entre un grupo de personas y un equipo de trabajo es la determina la eficiencia de una empresa.

El sentimiento de pertenecer a un equipo de trabajo perdura a través del tiempo, y aunque uno haya dejado de pertenecer a ese equipo, ese sentimiento de lealtad se mantiene.

Si las reglas claras conservan la amistad, entonces en un grupo, las reglas claras fomentan y mantienen la lealtad mutua entre el líder y seguidores.

¿Cómo liderar? ¿Cómo conducir? ¿Cómo dirigir? ¿Cómo hacer una empresa eficiente? Ese es el desafío de los empresarios. Con su emprendimiento motivan a sus seguidores, con sus acciones determinan el accionar de los grupos, con su capacidad de hacer se transforman en modelos empresarios.

#### **¿Qué tipo de líder es el mejor?**

La respuesta es muy sencilla: "El que la gente elija".

Patrones de conducta de los líderes de equipo

Un líder de equipos de trabajo debe ser una persona tranquila, sensata y que se preocupe por su tarea.

Su comportamiento debe responder a las siguientes pautas:

**Iniciación:** el líder inicia, facilita o resiste nuevas ideas y prácticas.

**Calidad de socio:** el líder se mezcla con el grupo, interactúa e intercambia servicios personales con los miembros.

**Representación:** el líder defiende al grupo contra el ataque, manifiesta los intereses del grupo y actúa en nombre de éste.

**Integración:** el líder subordina el comportamiento individual, estimula una atmósfera agradable, reduce los conflictos y promueve al ajuste individual al grupo.

**Organización:** el líder estructura su propio trabajo, el de los otros miembros y las relaciones entre ellos en realización de las tareas.

**Dominio:** el líder limita el comportamiento de los miembros o del grupo en acción, toma decisiones y expresa opiniones.

**Comunicación:** El líder suministra y obtiene información de los miembros, y muestra conocimientos de cualquier materia relacionada con el grupo.

Reconocimiento: el líder expresa aprobación o desaprobación de la conducta de los miembros del grupo.

**Producción:** El líder fija niveles de esfuerzo o cumplimiento y estimula a los miembros en cuanto a su rendimiento.

El líder ideal tiene el apoyo de los miembros de su equipo en cada dimensión de su actividad.

El trabajo en equipo es el alma misma de una empresa moderna. El mejor acercamiento para desarrollar equipos es de empezar oportunamente y ser abierto y honesto con todos los que están involucrados. Todos necesitan saber que están en el equipo por una razón en particular y que su contribución es vital. La gente joven y/o tímida podría tener que ser convencida para participar.

Un problema común en equipos técnicos es el joven arrogante (o anciano) que piensa que él o ella es la persona más inteligente en el cuarto. Algunas veces tienes un cañón suelto (ellos piensan que tienen una mejor forma). Son



ferozmente independientes y lo saben todo", Esto es cuando el administrador tiene que asumir un papel autoritario y decirle al técnico como se supone que debe hacerse el proyecto.

Para mover a un equipo, haga que los participantes documenten sus ideas y estrategias para crear el producto final. Luego reúna a todos para discutir sus ideas y llegar a un plan común.

Una vez que el plan esté establecido, es importante mantener a todos involucrados en un continuo flujo de información. Uno o más de estas técnicas pueden ser usados para mantener al equipo.

### **Ventajas**

- Atrae mucho la atención de los individuos y estimula el raciocinio haciéndoles comparar, relacionar, juzgar y apreciar críticamente las respuestas.
- Sirve de diagnóstico para saber el conocimiento individual sobre un tema nuevo.
- Permite ir evaluando si los objetivos se van cumpliendo.
- Propicia una relación conductor-equipo más estrecha.
- Permite al conductor conocer más a su equipo.

### **Desventajas**

Cuando el interrogante se convierte en un medio para calificar.

### **Recomendaciones**

- Prepare las preguntas antes de iniciar la sesión, no las improvise.
- Formule preguntas que no sean tan fáciles ni tan difíciles como para que ocasionen desaliento o pérdida de interés

- Las preguntas deben de incitar a pensar, evite las que puedan ser contestadas con un SI o con un NO
- Utilice los refuerzos positivos.
- Corrija inmediatamente las respuestas erróneas.

**Compromiso.**

Que los docentes apliquen el uso del trabajo en equipo por lo menos una vez por semana, permitiendo a los estudiantes interactuar.

## DESARROLLO DE LA UNIDAD V

### TALLER DE LA UNIDAD V

#### TEMA: Uso de Materiales Didácticos.

Objetivo: Lograr que los docentes utilicen materiales didáctico a menudo en sus clases diarias.

Duración: 1 Día

Carga Horaria: 2 horas.

Dirigido a: Docentes de la Escuela 23 de junio.

Responsable: María Larroza Lamilla

<b>CONTENIDOS</b> 1. Materiales didácticos. - Definición -.Características de los materiales didácticos 2 Beneficios de los materiales didácticos 3. Funciones del material didáctico. -4.Clasificación del material didáctico - Según su uso. Conclusión Compromiso	<b>ACTIVIDADES</b> 1.Saludo - Dinámica: La tela araña. 2-Lectura del contenido. 3. Lluvia de ideas. 4. Tomar acuerdos para aplicar lo aprendido en la cotidianidad. Evaluación
<b>TÉCNICAS</b> Preguntas Trabajo en grupo Lluvia de ideas Lectura	<b>RECURSOS</b> Papelotes Marcadores Esferos Copias

## DESARROLLO DE LA UNIDAD V

### **TEMA: Materiales Didácticos.**

Dinámica: la tela araña

**Objetivo:** presentación.

Materiales: ovillo de lana, integrantes.

Desarrollo: una persona toma la punta del ovillo, dice su nombre y tira ovillo a otra persona y así sucesivamente. Después se hace el proceso inverso, quien tiene el ovillo se lo devuelve a quien se lo paso.

Exposición de contenidos.

### **1. Materiales didácticos**

#### **- Definición.**

Los materiales son distintos elementos que pueden agruparse **en** un conjunto, reunidos de acuerdo a su utilización en algún fin específico. Los elementos del conjunto pueden ser reales (físicos), virtuales o abstractos.

El material didáctico es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y **el** aprendizaje. Suelen utilizarse dentro del ambiente educativo para facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas.

Es importante tener en cuenta que el material didáctico debe contar con los elementos que posibiliten un cierto aprendizaje específico. Por eso, un libro no siempre es un material didáctico.

#### **-Características de los Materiales Didácticos**

A continuación mostraremos una breve descripción de las características de los medios didácticos:

- Facilidad de uso: Si es controlable o no por los profesores y alumnos, si necesita personal especializado.

- Uso individual o colectivo: Si se puede utilizar a nivel individual, en grupos pequeños o grandes.
- Versatilidad: Adaptación a diversos contextos; entornos, estrategias didácticas y alumnos;
- Abiertos: Permitiendo la modificación de los contenidos a tratar.
- Promover el uso de otros materiales (fichas, diccionarios...) y la realización de actividades complementarias (individuales y en grupo cooperativo).
- Proporcionar información: Prácticamente todos los medios didácticos proporcionan explícitamente información como los libros, videos, etc.
- Capacidad de motivación: Para motivar al alumno/a, los materiales deben despertar y mantener la curiosidad y el interés hacia su utilización, sin provocar ansiedad y evitando que los elementos lúdicos interfieran negativamente en los aprendizajes.
- Adecuación al ritmo de trabajo de los/as estudiantes: Los buenos materiales tienen en cuenta las características psicoevolutivas de los/as alumnos/as a los que van dirigidos (desarrollo cognitivo, capacidades, intereses, necesidades...) y los progresos que vayan realizando.
- Estimular: El desarrollo de habilidades metacognitivas y estrategias de aprendizaje en los alumnos, que les permitirán planificar, regular y evaluar su propia actividad de aprendizaje, provocando la reflexión sobre su conocimiento y sobre los métodos que utilizan al pensar. Ya que aprender significativamente supone modificar los propios esquemas de conocimiento, reestructurar, revisar, ampliar y enriquecer las estructura cognitivas;
- Esfuerzo cognitivo. Los materiales de clase deben facilitar aprendizajes significativos y transferibles a otras situaciones mediante una continua actividad mental en consonancia con la naturaleza de los aprendizajes que se pretenden.

- Disponibilidad: Deben estar disponibles en el momento en que se los necesita
- Guiar los aprendizajes de los/as alumnos/as.

## **2. Beneficios de los Materiales Didácticos**

Frente a este concepto tendremos los siguientes beneficios.

- ✓ Promueven la enseñanza activa, haciendo del acto didáctico un proceso dinámico.
- ✓ Incentivan el aprendizaje en la medida que acercan a los alumnos a la realidad.
- ✓ Fortalecen la eficacia del aprendizaje en cuando combinan una gama de estímulos en los mensajes que recibe los alumnos.
- ✓ Facilita la construcción de los conocimientos ya que proponen diferentes alternativas de percepción sensorial.
- ✓ Permiten profundizar la comunicación entre el profesor y los alumnos a partir de las variadas actividades que proponen.
- ✓ Favorecen el desarrollo de operaciones de análisis, relaciones, síntesis, generalización y abstracción.
- ✓ Amplían el campo de experiencias de los alumnos al enfrentarlo con elementos que permanecen lejanos en el tiempo y en espacio.
- ✓ Posibilitan que los alumnos deban alcanzar por sí mismo su propio aprendizaje, ya que éste es el resultado de su propia experiencia.
- ✓ Estimula la imaginación y la capacidad de abstracción del alumno.
- ✓ Economizan tiempo, tanto en las explicaciones, como en la percepción, comprensión y elaboración de conceptos.

### **3. Funciones del Material Didáctico.**

Según se usen, pueden tener diversas funciones:<sup>4</sup>

- Proporcionar información.
- Guiar los aprendizajes.
- Ejercitar habilidades.
- Motivar.
- Evaluar.
- Comentar
- Formar

### **4. Clasificación del material didáctico**

Una clasificación de los materiales didácticos que conviene indistintamente a cualquier disciplina es la siguiente:

- a. Material permanente de trabajo: Tales como el tablero y los elementos para escribir en él, video-proyectores, cuadernos, reglas, compases, computadores personales.
- b. Material informativo: Mapas, libros, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, etc.
- c. Material ilustrativo audiovisual: Posters, videos, discos, etc.
- d. Material experimental: Aparatos y materiales variados, que se presten para la realización de pruebas o experimentos que deriven en aprendizajes.
- e. Material Tecnológico: Todos los medios electrónicos que son utilizados para la creación de materiales didácticos. las herramientas o materiales permiten al profesor la generación de diccionarios digitales, biografías interactivas, y la publicación de documentos en bibliotecas digitales, es decir, la creación de contenidos e información complementaria al material didáctico.

#### **4. La selección de materiales didácticos**

Para que un material didáctico resulte efectivo y propicie una situación de aprendizaje exitosa, no basta con que se trate de un "buen material", ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología, debemos tener en cuenta su calidad objetiva e en qué medida sus características específicas (contenidos, actividades,...) están en consonancia con determinados aspectos curriculares de nuestro contexto educativo:

- Los objetivos educativos que se pretenden lograr.
- Los contenidos que se van a tratar utilizando el material
- Las características de los estudiantes.
- Las características del contexto (físico, curricular...) en el que desarrollamos nuestra docencia y donde pensamos emplear el material didáctico que estamos seleccionando..
- Las estrategias didácticas que podemos diseñar considerando la utilización del material.

La selección de los materiales a utilizar con los estudiantes siempre se realizará contextualizada en el marco del diseño de una intervención educativa concreta, considerando todos estos aspectos y teniendo en cuenta los elementos curriculares particulares que inciden. La cuidadosa revisión de las posibles formas de utilización del material permitirá diseñar actividades de aprendizaje y metodologías didácticas eficientes que aseguren la eficacia en el logro de los aprendizajes previstos.

#### **Conclusión.**

Los materiales didácticos facilitan el proceso de enseñanza, pero es importante utilizarlos cuidadosa mente y tomando en cuenta la actividad ya que son una herramienta que puede apoyar la labor del docente continuamente.

#### **Compromiso.**

Que los docentes utilicen material didáctico como una herramienta indispensable para estimular el aprendizaje de los estudiantes



## **BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA**

Ashby, P., Hobson, A., Tracey, L., Malderez, A., Tomlinson, P., Roper, T. Chambers, G. y Healy, J. (2008). Experiencias de los profesores principiantes "de la formación docente inicial, inducción y desarrollo profesional temprano: una revisión de la literatura. Londres: DCSF

Buele( 2012) La capacitación del docente, Ecuador, Ediciones Santillana, p56.

Emilio (2006) el oficio de docente, Argentina: Siglo XXI Editores, Argentina SA, p 342.

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, (2008) Plan de Capacitación, ECUADOR.

Galván, (2011) Capacitación en el trabajo, Ed. Lisboa, D. Quijote. P123

Galvis R. Fernandez V. Vldiviezo M. (2007 Abril) Construcción de perfiles de competencias bajo el enfoque del marco lógico. Taller presentado en el Congreso de Calidad e Innovación en Educación.

Gillet, P. (1987) para un maestro o profesor-practicante, París, PUF.

Morin, E. (2000) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro, París, Ed. Seuil.

Paquay, L. Altet, M. Charlier, EE.UU.. y Perrenoud, Ph. (ed.) (1998) Formación de profesionales de la enseñanza. ¿Qué estrategias? ¿Qué habilidades?, Bruselas: De Boeck, 2ª ed. (1ª ed. 1996).

<http://www.psicopedagogia.com/desarrollo-aprendizaje>

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) Ecuador (PÁG. 9)

Peñaranda, S.(2012) Qué es el Aprendizaje. Colombia: Ed. Cúcuta, p85

Perrenoud, Ph. (1999 b) Formación de profesores en los cambiantes contextos sociales. La práctica reflexiva y crítica participación, Brasil: la Revista Brasileña de la Educación, No. 12, pp 5-21.

Perrenoud, Ph. (2000b) Diez Nuevas cualificaciones para la enseñanza, Porto Alegre (Brasil), New Haven Editorial.

Perrenoud, Ph. (2001 k) Enseñanza: Ley de urgencia, decidir sobre la incertidumbre, Porto Alegre (Brasil), New Haven Publisher. P96

R.M. Felder y Brent R., "Aprendizaje Activo: una introducción". ASQ Breve Educación Superior, 2 (4), agosto de 2009. Un breve documento que define el aprendizaje activo, da ejemplos de actividades y formatos, y responde a preguntas sobre el método frecuentes. Capítulo 4 de P.A. Mabrouk, ed. P34

Torres, Carlos Alberto, globalizaciones y Educación. Ensayos sobre la clase, la raza, el género y el estado recaudó. Introducción a cargo de Michael W. Apple, Epílogo de Pedro demostración: Nueva York y Londres Teachers College, Columbia University Press, 2009.

Wiggins, G. (1989), la verdadera prueba: hacia una evaluación más auténtica y equitativa, California: Phi Delta Kappa, 70, pp 703-714.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. ENTREVISTA A DOCENTES

1. ¿Recibió capacitación antes de su ingreso al magisterio?
2. ¿Ha asistido a capacitaciones durante los dos últimos años? ¿Cuáles?
3. ¿Qué libros de pedagogía ha leído en los últimos dos años?
4. ¿En las planificaciones curriculares relaciona los contenidos con los objetivos, la metodología y los recursos con los que cuenta?
5. Si los alumnos se resisten a participar en las actividades del aula, ¿qué estrategias utilizaría?
6. ¿Se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad?
7. ¿Fomenta la práctica de valores, la participación y la equidad?
8. ¿El ambiente de su aula es estimulante?
9. ¿Utiliza en sus clases técnicas de trabajo grupal?
10. ¿Utiliza el juego como un recurso lúdico que favorece el aprendizaje?
11. ¿Utiliza las tics como un recurso de aprendizaje?

## **ANEXO 2 ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES**

**1. ¿El profesor realiza proyectos en el aula?**

- Sí
- No
- A veces

**2. ¿Te gusta la manera cómo tu profesor mantiene la disciplina en el aula?**

- Sí
- No
- A veces

**3. ¿Consideras que tu profesor es un educador competente y profesional?**

- Sí
- No
- A veces

**4. ¿A más de las actividades del libro, tu profesor les hace realizar otras que él les trae?**

- Siempre
- Ocasionalmente
- Nunca

**5. ¿Tu profesor toma en cuenta las capacidades y habilidades de los estudiantes y las aprovecha en la clase?**

- De acuerdo
- En desacuerdo
- No estoy seguro/a

**6. ¿El profesor inculca la práctica de valores, la participación y la igualdad?**

- De acuerdo
- En desacuerdo

No estoy seguro/a

**7. ¿Qué le recomendarías a tu profesor para mejorar su enseñanza en el aula?**

- Capacitarse.
- Preparar la clase con anticipación.
- Tomar vacaciones.
- Cambiar de profesor.

**8. ¿El profesor realiza con sus estudiantes trabajos de grupo?**

- Siempre
- Ocasionalmente
- Nunca

**9. ¿El profesor utiliza juegos para que sus estudiantes aprendan mejor?**

- De acuerdo
- En desacuerdo
- No estoy seguro/a

**10. ¿Realizan actividades de clase con la computadora?**

- Siempre
- Ocasionalmente
- Nunca

### ANEXO 3 ENCUESTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES LEGALES

1. **Piensa usted que el profesor brinda afecto, seguridad y confianza a los estudiantes?**

<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Nunca
----------------------------------	---	--------------------------------

2. **¿Cree usted que el profesor practica la tolerancia y la búsqueda de consensos?**

<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo	<input type="checkbox"/> No estoy seguro/a
-------------------------------------	--	--

3. **Según su conocimiento, el profesor dialoga con los estudiantes y profesores?**

<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Nunca
----------------------------------	---	--------------------------------

4. **¿El profesor busca respuestas adecuadas para el bienestar de todos?**

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> A veces
-----------------------------	-----------------------------	----------------------------------

5. **¿Cree usted que el profesor estimula el juego para el aprendizaje de los estudiantes.**

<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo	<input type="checkbox"/> No estoy seguro/a
-------------------------------------	--	--

6. **¿En su opinión, el profesor respeta las opiniones diferentes?**

<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Nunca
----------------------------------	---	--------------------------------

7. **¿Piensa usted que el profesor analiza la realidad para plantear soluciones?**

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> A veces
-----------------------------	-----------------------------	----------------------------------

**8. ¿Cree usted que el profesor impulsa la defensa de los derechos humanos y la paz?**

<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo	<input type="checkbox"/> No estoy seguro/a
-------------------------------------	--	--

**9. ¿Según su criterio, el profesor practica y fomenta la responsabilidad, la participación y la equidad?**

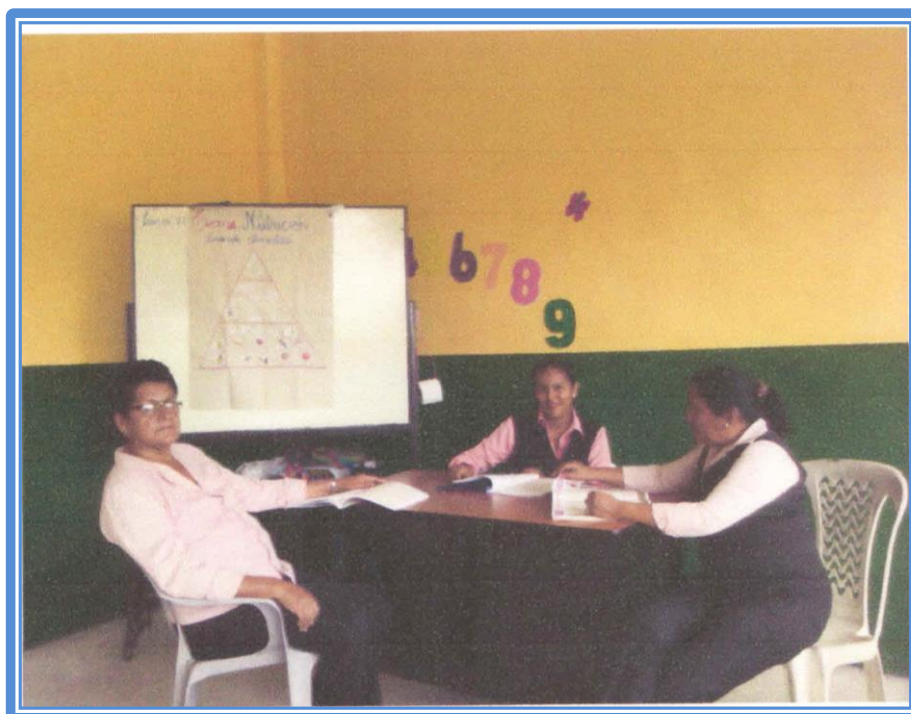
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Nunca
----------------------------------	---	--------------------------------

**10. ¿Usted cree que el profesor está preparado para enseñar en el aula?**

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> A veces
-----------------------------	-----------------------------	----------------------------------



**ANEXO 4: TESTIMONIO FOTOGRÁFICO**  
**Docentes realizando los talleres**





**Padres realizando las encuestas**



## Niños realizando las encuestas



Escuela a la que se aplicó los talleres

