



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA MAESTRÍA**  
**EN GERENCIA EDUCATIVA**

**PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUÍA DE**  
**ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA**  
**LOS DOCENTES DE LA**  
**INSTITUCIÓN.**

**TOMO II**

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO**  
**DE MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA.**

**AUTOR: LCDO. CHELE DELGADO ISIDRO LEANDRO**  
**ASESORA: ING. LUNA ESTRELLA NORMA MSc.**

**GUAYAQUIL, FEBRERO DE 2012**

## **CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL ASESOR**

En calidad de asesora del proyecto de investigación nombrada por el Honorable Consejo Directivo del 19 de mayo del 2011 de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

### **CERTIFICO:**

Que he asesorado y aprobado el proyecto de investigación, presentado por el Lcdo. **Chele Delgado Isidro Leandro**, con cédula de ciudadanía 0906700596, salvo el mejor criterio del Tribunal a la obtención del Grado de **Magister de la Maestría en Gerencia Educativa**.

### **TEMA:**

“ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL PABLO HANNÍBAL VELA EGÜEZ Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES.

PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN”

---

**ING. LUNA ESTRELLA NORMA MSc.**

**Asesora**

**Guayaquil, Febrero del 2012**

## INDICE GENERAL

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Carta de aceptación del tutor	ii
Índice General	iii
Índice general	iv
La PROPUESTA	1
ANTECEDENTES	1
JUSTIFICACIÓN	4
SINTESIS DEL DIAGNÓSTICO	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
VALORES DE LA ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS	11
LA MISIÓN	11
LA VISIÓN	11
OBJETIVO GENERAL	12
OBJETIVO ESPECÍFICOS	12
FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	13
LEGAL	15
LOEI	16
DIRECTOR DEL REGISTRO OFICIAL	16
ASAMBLEA NACIONAL	17
PRESIDENTE ASAMBLEA NACIONAL	18
REPUBLICA DEL ECUADOR	21
ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO	21
INSTITUCIONAL	23
FINANCIERA Y ECONÓMICA	24

TÉCNICAS	24
DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	25
INTRODUCCIÓN	26
DESARROLLO DE LA PROPUESTA	27
VISIÓN	28
MISIÓN	29
OBJETIVOS	31
ESTRATEGIAS	33
METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA	34
GUÍA DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ	40
INTRODUCCIÓN	41
EXPLICACIÓN DEL PAPEL DE LA GUÍA	42
BENEFICIARIOS	43
FICHA PARA EL DESARROLLO DE LA GUÍA	45
APLICACIÓN DE LA GUÍA	47
TALLER N#1	47
TALLER N#2	52
TALLER N#3	63
TALLER N#4	65
TALLER N#5	74
TALLER N#6	74
TALLER N#7	84
TALLER N#8	92
RECURSOS HUMANOS	95
RECURSOS TÉCNICOS	96
EVALUACIÓN DE LOS TALLERES	96
EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROYECTO EDUCATIVO	96
IMPACTO	99
CONCLUSIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	102

BIBLIOGRAFÍAS GENERAL	103
BIBLIOGRAFÍAS MAGNÉTICAS	105
ANEXOS	

### **CUADRO DE CUADROS**

Aplicación de la guía	47
Liderazgo educativo	58-60-61-62
Autoestima para el crecimiento	72
Docencia de la visión	89-90
Dinámica en la educación	93

### **CUADRO DE GRÁFICOS**

Liderazgo educativo	57
Ciclo del proceso de enseñanza	71
Paradigmas de aprendizaje	81
Estrategias didácticas para el aprendizaje	114-115

## **LA PROPUESTA**

### **TÍTULO**

**PROPUESTA:** DISEÑO DE UNA GUÍA  
DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS  
PARA LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN.

### **ANTECEDENTES**

El colegio fiscal mixto vespertino y nocturno Pablo Hannibal Vela Egüez tiene 30 años de existencia; ha conseguido logros y transformaciones fundamentales atendiendo a las causas y necesidades de cambios económicos, sociales, políticos, culturales y, sobre todo de desarrollo en el campo de la educación para la ciencia y la tecnología de nuestra ciudad.

Durante la última década esta institución entra en el pleno desarrollo y avance de la tecnología, empezamos un programa de perfeccionamiento; para las/los docentes, las/los estudiantes, con varios eventos de diversos contenidos que en si beneficio a la institución como colegio fiscal Pablo Hannibal Vela Egüez.

En el año 2004 el colegio fiscal mixto vespertino y nocturno Pablo Hannibal Vela Egüez preparo un proyecto para crear una comisión interdisciplinaria donde esta institución se destacada en todo campo educativo tomando como modelo las instancias superiores, direcciones provinciales subsecretarias y ministerio de educación.

En el lapso de 2004 al 2010 la dirección de esta institución ha desarrollado seminarios de capacitaciones y actualizaciones pedagógicas para los/las docentes de los cuales sean rescatados algunos avances dentro de la tecnología.

Desde 2004 se han realizados muchos esfuerzos para capacitar y actualizar los/las docentes con el único objetivo general es el mejoramiento del desarrollo de la educación en los/las estudiantes, las principales creaciones intelectuales es el de la comunidad que en un determinado momento se la denomina pablina por estar formados por todos, es decir padres de familia estudiantes, docentes administrativos y autoridades.

En el año de 1998 se crea la jornada nocturna con todos los requerimientos por las autoridades superiores y que están dentro de las normativas para el avance del campo educativo y en especial para quienes quieran capacitarse en la vida diaria lo que dejo como experiencia positiva por el venir de los demás entes que rodean esta institución.

Desde hace 20 años el colegio fiscal Pablo Hannibal Vela Egüez oferta las especializaciones de comercio: en contabilidad y administración, estas fueron bien acogidas por la comunidad que entro en un ambiente de de avance tecnológico y lo más importante y que se igualo la institución a muchas otras con la misma tecnología.

Actualmente, esta institución oferta las carreras de contabilidad y administración, con aplicaciones informáticas, incorpora un promedios de nuevos bachilleres 160 los cuales son diferenciados académicamente como representativos de esta institución.

Sin embargo, lo que se ha hecho en el campo educativo y el avance tecnológico es en realidad solo un principio, porque deben irse preparando día a día para la actualización y capacitación.

En general resulta insuficiente, esta realidad afecta negativamente el proceso de formación de los profesionales en la institución, existen algunos factores, entre los principales podemos anotar. La alta deserción estudiantil, la poca importancia que se le da a la educación por parte de los padres de familia y otros, podríamos decir que es importante el avance de todas estas futuras propuestas.

## JUSTIFICACIÓN

La propuesta diseño de una guía de estrategias participativas para los docentes de la institución., responde a las necesidades del presente y del futuro, es una realidad de los docentes de la institución.

Los docentes del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno Pablo Hannibal Vela Egüez a pesar de su deseo de superación en el campo pedagógico, no existe una institución gubernamental que les ayude y les brinde capacitación, que debe ser obligatoria y permanente, de seguir esta carencia, continuaremos con docentes, pocos actualizados sin capacidad de conducción y liderazgo, lo que va a incidir en el desarrollo de la institución.

Existen excepciones porque la razón de los vacíos que hay porque algunos son no profesionales de la universidad en la facultad filosofía, letras y ciencias de la educación, además existen diferentes áreas del conocimiento científico y esta realidad hace que su actividad docente sea ejecutada.

Para ser verdaderos docentes líderes protagonistas del cambio, inmersos en la globalización los docentes deben tener oportunidades para capacitarse y actualizarse de manera continua y permanente para ser capaces de formar profesionales competentes de enfrentar las exigencias del mundo actual, un mundo que manda un hombre flexible, activo, independiente, creativo, seguro y con visión de futuro, eso sería lo ideal en un maestro.

Los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas, el sustento teórico, el criterio de los expertos y la apreciación del investigador, son factores que justifican esta propuesta.

Sobre la base del análisis del diagnóstico realizado demuestran que los docentes del colegio fiscal Pablo Hannibal Vela Egüez están conscientes de la necesidad de capacitación y perfeccionamiento con el objetivo de dar respuesta a los problemas de desempeño profesional existentes.

En este mismo análisis demuestra la proporción de que es necesario diseñar una guía de propuesta donde va a ayudar a los docentes de esta institución para mejorar la pedagogía de esta. En esta tarea el colegio fiscal Pablo Hannibal Vela Egüez corresponde al profesor que es administrador por excelencia del proceso pedagógico, trabajar con problemas reales, tomar decisiones y en ello manifieste flexibilidad, creatividad, seguridad e independencia.

Corresponde al maestro ser un guía dentro del proceso educativo, un líder frente a los estudiantes y a la comunidad, porque así lo exige la sociedad y los estamentos de la educación del país frente a estas exigencias surge la necesidad de plantear soluciones al problema como es proponer una guía de diseño para los docentes de esta institución para la capacitación y actualización de los docentes de esta institución.

Consecuentemente en el colegio fiscal Pablo Hannibal Vela Egüez, existe una política donde se crea la necesidad de esta carga y por ende en el gobierno nacional.

Frente a la situación descrita es imperativo la necesidad de cambiar y debe hacerse desde el ministerio de educación, donde también debe poseer infraestructura, directivos, facilitadores de alto nivel personal administrativo y de apoyo eficientes, por lo que existe, condiciones favorables para esta guía que contribuirá al mejoramiento del docente y al desarrollo de la ciencia, en general y de la sociedad.

## **SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO**

De los resultados obtenidos en la primera parte (tomo I ) mediante las encuestas realizadas a las autoridades, docentes y estudiantes, un altísimo porcentaje de los docentes están conscientes de la necesidad de capacitación y perfeccionamiento pedagógico, con miras a dar repuestas a los problemas de desempeño profesional existentes y la mayoría de los docentes están de acuerdo que se deben diseñar una guía para el mayor desempeño académico del profesor en el colegio fiscal mixto vespertino y nocturno Pablo Hannibal Vela Egüez como queda demostrado en los cuadro y gráficos respectivos.

De acuerdo con criterios de expertos hay pertinencia con relación a la propuesta, y además se diagnosticado la predisposición de los docentes de la institución para así que puedan ser evaluados con responsabilidad en el área correspondientes.

Así se sintetiza que: el 90% de docentes y los directivos concuerdan en la imperiosa necesidad de implantar esta guía de estrategias participativas para los docentes.

Por las conclusiones expresadas en el tomo I los docentes, las autoridades y los estudiantes, concuerdan con la creación de esta guía de estrategias. Se da por determinado que este funcionamiento es la realidad de la institución en cuanto a la formación de los docentes y la implantación del diseño de una guía estratégicas participativas para los docentes de la institución PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

La propuesta diseño de una guía de estrategias participativa para los docentes del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno Pablo Hannibal Vela Egüez, se fundamenta en algunos modelos pedagógicos, y en especial en el enfoque histórico cultural; y se justifica porque sus docentes son competitivos, de allí puede modificar lo que el docente es, e ir a lo que debe ser, pues constituye su misión histórica social que avizora su intervención en una sociedad cambiante inmersa en la globalización; pues, la educación ecuatoriana aún no ha logrado librarse de las formas tradicionales del proceso pedagógico centrado en la enseñanza más que en el aprendizaje, especialmente en la institución.

A través de la capacitación los maestros son estimulados a desarrollar estructuras de renovación de aprendizaje en un proceso social que ocurre como una forma de integrarse a su medio y a su historia, seleccionando estrategias metodológicas para un aprendizaje óptimo que indudablemente irá en beneficio de los estudiantes.

**La estrategia metodológica es un elemento fundamental del proceso de enseñanza de aprendizaje, puesto que de ella depende la orientación y operatividad del proceso e implica una interrelación constante con los demás elementos del diseño instruccional, como los son: los contenidos, los procedimientos, actitudes, de acuerdo al planteamiento de Díaz, V. (1997).**

El aprendizaje es un proceso social, pero también es una actividad que orienta acciones cognitivas y direcciona el desarrollo psicológico. Ante la insuficiencia y limitación del paradigma conductista llevado al aula, una serie de autores aportan nuevas perspectivas de análisis en el área educativa.

**VYGOTSKY: identifica la cultura como componente fundamental y básico de la comunidad humana: el aprendizaje es primero social y luego individual y deja en evidencia el papel de la actividad externa en la construcción de la mente humana, él aporte R. FEUERTEIN apoya el criterio cognitivo humano social; existe en los estudiantes un potencial de aprendizaje que es posible de desarrollar a través de una adecuada mediación.**

El maestro es el mediador del aprendizaje y mediador de la cultura social e institucional, es importante el aporte de BANDURA en cuanto al aprendizaje por imitación.

Estos criterios complementan a J. PIAGET. Aprender es modificar conceptos previos, integrando a los nuevos conocimientos en los que ya poseen, generando así una nueva estructuración cognitiva en el estudiante. Sobre la base de los descritos, el enfoque histórico cultural considera, que, el aprendizaje es un proceso social que ocurre como una forma de integrarse al medio y a su historia, posibilita el surgimiento de nuevas capacidades para responder a las exigencias del medio y la cultura.

Las funciones psicológicas superiores en el ser humano son de orden social que interiorizadas van a formar parte del desarrollo de la conciencia y de la personalidad orientan acciones cognitivas y direcciona el desarrollo psicológico de la personalidad.

Según VYGOTSKY CITADO EN ANTON, L 1999 considera que **“La evolución sociocultural de la especie humana ha hecho posible la aparición de sistemas artificiales, cada vez más complejos y arbitrarios, destinados a regular la conducta de las personas en el ámbito de sus relaciones sociales “(Pág. 48)**

**Las funciones psicológicas superiores en el ser humano son de orden social e interiorizan van a formar parte del desarrollo de la conciencia y personalidad.**

**Según ANTON L “El aprendizaje es un proceso necesario y universal en el desarrollo de sus funciones psicológicas y específicamente humanas, y organizadas culturalmente. El aprendizaje es un proceso social, no privado o individualista por lo tanto tiene que anteceder al desarrollo continuo” (Pág. 49).**

El aprendizaje es un proceso social pero también es una actividad que orienta acciones cognitivas y direcciona el desarrollo psicológico. Para posibilitar el trabajo docente en el aula VIGOTSKY propone el concepto de zona de desarrollo próximo entendida como la distancia entre el nivel de desarrollo real y el nivel de desarrollo potencial.

**Según ORELLANA 1996 CITADO EN ANTON L 1999 de la zona de desarrollo próximo se desprenden dos postulados.**

- 1. los procesos psicológicos avanzados ocurren en dos planos primero en el interpsicológico.**
- 2. Trabajar con los demás es más productivo que trabajar aisladamente ( Pág. 49 )**

El aprendizaje posibilita el surgimiento de nuevas capacidades para responder a las exigencias del medio y de la cultura.

**En lo pedagógico;** establecer puntos de comparación de carácter pedagógico para recoger ideas valiosas, considerar éxitos y fracasos sobre planes y experiencias educativas con otras instituciones afines.

Modificar lo que es ir a lo que debe ser el profesional constituye su misión histórica social que avizora su intervención en medio de una sociedad conflictiva y cambiante.

Considerar al sujeto y objeto en la educación en función de producir y reproducir el conocimiento, entendiéndose como sujeto a los agentes del proceso educativo, docentes, estudiantes y como objeto la educación misma y sus problemas.

**En los filosófico.** Considerar al ser humano comprometido con su realidad en procura de su permanente cambio, que orienta su pensamiento en lo relacionado al ser y al deber ser. Por tanto toda sociedad deberá orientar su actividad hacia el progreso en lo social, cultural, político y económico, sobre la base del principio de justicia, derecho y libertad, ya que en la educación debe existir las formas de enseñanza libres.

La complejidad del vivir contemporáneo y el cambio vertiginoso que experimentará el docente y será un proceso histórico que se hará en el colegio fiscal PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ. MEDIANTE UN PROCESO DE FORMACIÓN PEDAGOGICO. Y así se torne en una situación que sea rumbo a la excelencia de los docentes y por ende hacia los estudiantes con una pedagogía de una verdadera enseñanza.

### **Planificación estratégica participativa.**

La planificación estratégica es una herramienta de gestión participativa, útil para la actual y las futuras administraciones municipales, capaz de promover el desarrollo local, contribuyendo a dar solución a los problemas más acuciantes de la población, convirtiendo al lugar en foco

de atracción económica, mejorando la calidad de vida de la población - hacia adentro- y posicionando al Partido en la Región -hacia afuera.

Se basa en la previsión del futuro y consiste en un proceso continuo de conocimiento preciso del estado actual de la situación del Partido y su contexto, de la dinámica de las proyecciones y tendencias, de las dificultades a superar y las ventajas a ampliar para potenciar un proceso consensuado de transformación.

En nuestro tiempo pensar estratégicamente se vuelve indispensable, para canalizar la vitalidad participativa de vecinos e instituciones en un proyecto común, que refleje las inquietudes de todos a partir de propuestas sensatas y arraigadas en aspiraciones colectivas, pero también en posibilidades reales de alcanzarlas.

Planificar estrategias propias e integrales de desarrollo, se ha convertido en un instrumento básico para promover el desarrollo social y de cooperación entre las comunidades que comparten la meta de conseguir una calidad de vida mejor, imposible sin equidad y equilibrio social.

En síntesis, la planificación estratégica es un nuevo modelo de gestión sustentado en la participación comunitaria y en la gestión asociada -Pública y Privada- capaz de potenciar el desarrollo local y mejorar la calidad de vida de la población.

### **Valores de la estrategia participativa**

La estrategia participativa se rige por principios y valores que parten de una concepción liberadora del potencial de las personas para

ser los artífices de su propio destino y transformar su realidad de exclusión, marginalidad y opresión.

La estrategia participativa se encamina a generar pensamiento (no sólo a difundir conocimiento); no basta describir la realidad, hay que modificarla y ese es el indicador de éxito de los procesos: la transformación de la realidad institucional.

La función política de la estrategia participativa es contribuir a forjar una ciudadanía activa y en ejercicio de sus derechos sobre la base de la solidaridad, la cooperación, el respeto, la tolerancia y la equidad.

**Los procesos de estrategia participativa buscan ser autogestionarios y sostenibles desde el punto de vista económico, político, social y cultural.**

Para ello promovemos alianzas y fortalecemos las relaciones con los demás actores con quienes compartimos objetivos, recursos y metas. La planificación de la estrategia es la que nos asegura caminar en la dirección de la sostenibilidad, como lo veremos más adelante.

## **PROBLEMA PRINCIPAL**

NO EXISTE UNA GUIA DE DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ.

## OBJETIVO GENERAL

**Contribuir** a la formación y profesionalización del docente de la institución PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ a través de una propuesta de una guía de estrategias participativas para los docentes, que permita el estudio del análisis de los marcos teóricos, metodológicos, conducción y mejoramientos de la administración y de la aplicación de los procesos de aprendizajes, para optimizar su desempeño como docente de alto nivel y desarrolle procesos de calidad del trabajo profesional en diversas áreas educativas.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.- **Formar.** Profesionales capaces de establecer estrategias metodológicas con enfoque pedagógico que mejoren la calidad de procesos de aprendizaje.

Técnicos capaces de planificar, organizar, ejecutar y evaluar programas de pedagogías.

2.-**Capacitar** en el campo de la investigación educativa que permitan generar nuevas alternativas en educación.

4.- **Contribuir** al mejoramiento del docente del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ.

## FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Esta propuesta es factible porque existen condiciones favorables que posibiliten solucionar este problema ya que se cuenta con el apoyo de las autoridades del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ.

El colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ requiere de docentes para sus diferentes áreas y, de hecho, cuenta con docentes titulares y contratados que cuentan con abundantes conocimientos científicos y técnicos, pero muchos de ellos con desconocimientos generalizados de procesos de educación pedagógicas, lo que afecta negativamente , la calidad de la educación que en esta institución se imparte, esto ha producido frustraciones e incremento de la repitencia y deserción estudiantil.

El mayor porcentaje de estudiantes aprobados, en el colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGUEZ. Con maestros profesionales en educación, justifica la necesidad de capacitar a todos los docentes de esta institución y explica la necesidad de la propuesta de diseño de una guía de estrategias participativas para los docentes de la institución.

El promedio del tanto por ciento de los docentes es elevado de los que tienen el deseo de prepararse, pero el ente gubernamental dentro de su política es casi nula para esa pretensión de los docentes, para así poder profesionalización, docentes de sus recursos humanos, que en un gran porcentaje ejercen la docencia y también no dificultar el óptimo aprendizaje de los estudiantes de la institución.

Las autoridades han realizados esfuerzos de diferente intensidad y alcance para enfrentar el problema, pero siempre sobre aspectos circunscritos y puntuales.

Adicionalmente, no se ha hecho un seguimiento de los resultados de esos esfuerzos, para determinar los cambios de actitud de los docentes en su trabajo técnico como educadores.

Si se mantiene esta situación, la educación en el colegio corre el riesgo de deteriorarse, con efectos negativos en la formación de profesionales de esta institución.

En base de los resultados que se obtendrán con la aplicación de la propuesta del diseño de una guía de estrategias participativas para los docentes de la institución. Que responda a las demandas pedagógicas actuales es decir modernas de la capacitación en educación de los niveles correspondientes, la calidad de la educación en el colegio PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ, va a mejorar puesto, que tendrá, docentes de calidad profesionalizados en educación.

La factibilidad de esta propuesta se fundamenta en los siguientes aspectos:

## **LEGAL.**

La implantación de esta propuesta para la capacitación y actualización de los docentes de la guía participativa del colegio PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ se fundamenta en la nueva ley de educación llamada LOEI y todas sus reglamentaciones que se darán en el futuro para mejorar la educación en la institución.

**Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado Presidente Constitucional de la República.**

**Año II --Quito, Jueves 31 de Marzo del 2011 --Nº 417**

**ING. HUGO ENRIQUE DEL POZO BARREZUETA**

**DIRECTOR**

**Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez**

**Dirección: Telf. 2901 -629 --Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234 -540**

**SEGUNDOSUPLEMENTOSEGUNDOSUPLEMENTOSEGUNDOSUPLEMENTO  
SEGUNDOSUPLEMENTO**

**FUNCIÓN EJECUTIVA**

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

**LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN**

**INTERCULTURAL**

**2 --Segundo Suplemento --Registro Oficial Nº 417 --Jueves 31 de Marzo del  
2011**

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

**DEL ECUADOR**

**Oficio No. T.4691-SNJ-11-499**

**Quito, 30 de marzo de 2011**

**Señor Ingeniero**

**Hugo Enrique Del Pozo Barrezueta**

**DIRECTOR DEL REGISTRO OFICIAL**

**En su despacho.**

**Adjunto al presente encontrará el oficio No. SAN-20110281**

**Del 29 de marzo de 2011, suscrito por el doctor Andrés Segovia, Secretario de la Asamblea Nacional, del cual consta que del veto parcial que presentara el señor Presidente Constitucional de la República, con fecha 11 de Febrero del 2011, respecto del Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Pleno de la Asamblea Nacional, únicamente, se pronunció ratificándose en los Artículos 6, 12, 13, 68; y la Disposición Transitoria Quinta del aludido Proyecto de Ley que se remitiera a la Presidencia de la República mediante oficio No. PAN-FC011-0074, del 14 de enero del 2011.**

**De lo expuesto, y en vista de que el Pleno de la Asamblea Nacional no trató en su totalidad el referido veto parcial en Plazo de treinta días señalado en el tercer inciso del artículo 138 de la Constitución de la República, acompaño el texto Del Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural en el que se encuentran incorporadas las restantes objeciones que formuló al indicado proyecto el señor Presidente Constitucional de la República,**

para que, conforme dispone el cuarto inciso del artículo 138 de la Constitución de la República, la publique como Ley de la República en el Registro Oficial .Para el propósito señalado, adjunto los documentos en los que consta la recepción en la Presidencia de la República del Proyecto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; la devolución a la Asamblea Nacional, mediante el oficio No. T.4691-SNJ-11-195 del 10 de febrero del 2011, con el cual, el proyecto de Ley, fue objetado parcialmente por parte del señor Presidente Constitucional de la República.

Atentamente,

f .) Dr. Alexis Mera Giles Secretario Nacional Jurídico.

Copia: Arq. Fernando Cordero Cueva, Presidente

ASAMBLEA NACIONAL

Of. No. PAN-FC-011-0074

Quito, 14 ENE. 2011

Señor Economista Rafael Correa Delgado

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

En su despacho

Señor Presidente:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el Proyecto de LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.

En tal virtud y para los fines previstos en los artículos 137 de la Constitución de la República del Ecuador y 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito el Auténtico y copia certificada del texto del proyecto de Ley, así como también la certificación del Secretario General sobre las fechas de los respectivos debates.

Atentamente,

**f.) Fernando Cordero Cueva, Presidente.**

**ASAMBLEA NACIONAL**

**CERTIFICACIÓN**

**En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, me permito CERTIFICAR que el Proyecto de LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, fue discutido y aprobado en las siguientes fechas:**

**PRIMER DEBATE: 16-Dic-2009**

**SEGUNDO DEBATE: 09-Dic-2010 y 11-Ene-2011**

**Quito, 13 de enero de 2011**

**f.) Dr. Francisco Vergara O., Secretario General.**

**Es fiel copia del original.-LO CERTIFICO. Quito, 29 de marzo de 2011.**

**f.) Ab. Oscar Pico Solórzano, Subsecretario Nacional de la Administración Pública.**

**4 --Segundo Suplemento --Registro Oficial Nº 417 --Jueves 31 de Marzo del 2011**

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**Oficio No. T. 4691 –SNJ-11-479**

**Quito, 28 de marzo de 2011**

**Señor Arquitecto**

**Fernando Cordero Cueva**

**PRESIDENTE ASAMBLEA NACIONAL**

**En su despacho**

**De mi consideración:**

**Mediante oficio No. T. 4691-SNJ-11-195, del 10 de febrero del 2011, que fuera recibido el 11 del mismo mes y año, Señor Presidente Constitucional de la República remitió hasta la Asamblea Nacional la objeción parcial al Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 137 último inciso y 138 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.**

En tal virtud, para los fines de Ley, solicito a usted se sirva extender una certificación de la que se desprenda si se llega a discutir y aprobar o no por parte del Pleno de la Asamblea Nacional, la mencionada objeción del señor Presidente Constitucional de la República, sea en los términos establecidos por el tercer inciso del artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, o de su inciso cuarto, respectivamente.

Por la atención que se sirva dar a la presente, anticipo mis agradecimientos, reiterando mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,

f.) Dr. Alexis Mera Giles, Secretario Nacional Jurídico.

Es fiel compulsada constante en una foja útil.-LO

CERTIFICO.

Quito, 29 de marzo de 2011.

f.) Ab. Oscar Pico Solórzano, Subsecretario Nacional de la Administración Pública.

**ASAMBLEA NACIONAL**

**Of. No. SAN-2011-0281 Quito, 29 de marzo de 2011**

**Señor Economista**

**Rafael Correa Delgado**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA**

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**En su despacho**

**Señor Presidente: Para su conocimiento me permito certificar lo siguiente:**

**1. La Asamblea Nacional, con fecha 11 de febrero de 2011, recibió el oficio No. T.4691-SNJ-11-195, que contiene la Objeción Parcial del señor Presidente Constitucional de la República al Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural.**

**El Pleno de la Asamblea Nacional, en Sesión No. 92, llevada a cabo el 15 de febrero de 2011, trató la objeción parcial, ratificándose en el texto emitido**

a la Presidencia de la República por la Función Legislativa mediante oficio No. PANFC- 011-0074, de 14 de enero de 2011, en lo siguiente:

Artículos: 6; 12; 13; 68; y, Disposición Transitoria Quinta.

En cuanto a todos los demás puntos de la objeción que no están contenidos en el numeral 2 de este documento, me permito informar que el Pleno de la Asamblea Nacional no se ha pronunciado hasta la presente fecha. Particular que pongo en su conocimiento, para que se proceda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 138 de la Constitución de la República del Ecuador y 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Atentamente,

f.) Dr. Andrés Segovia S., Secretario General.

**ASAMBLEA NACIONAL**

**EL PLENO**

**CONSIDERANDO:**

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Que, el Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al

medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

**Segundo Suplemento --Registro Oficial Nº 417 --Jueves 31 de Marzo del 2011 - La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional;**

**Que, el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.**

**Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.**

**El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive. Que, el Artículo 29 de la Constitución de la República declara que el Estado garantizará la libertad de enseñanza, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.**

**Que, el Artículo 38 de la Constitución de la República declara que el Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y**

las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas. Y que en particular, como lo establece su numeral primero, el Estado tomará medidas de atención en centros especializados que garanticen su, entre otras su educación en un marco de protección integral de derechos; Que, los Artículos 39 y 45 de la Constitución de la República garantizan el derecho a la educación de jóvenes y niños, niñas y adolescentes, respectivamente;

Que, el Artículo 44 de la Constitución de la República obliga al Estado, la sociedad y la familia a promover de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos; atendiendo al principio de su interés superior, donde sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas; Que, el Artículo 46 de la Constitución de la República establece que el Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: Numeral 1.-Atención a menores de seis años, que garantice su (...) educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos. Numeral 2.-Protección especial y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación. Numeral 3.-Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad. Y numeral.

7.-Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos; Que, frente a las personas con discapacidad, los numerales 7 y 8 del Artículo 47 de la Constitución de la República establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos

**A : (7.-) Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo. Y (8.-) la educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos; Que, el Artículo 57, en sus numerales 14 y 21 de la Constitución de la República, en referencia a los Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, establece:**

**(14.-) Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje. Se garantizará una carrera docente digna. La administración de este sistema será colectiva y participativa, con alternancia temporal y espacial, basada en veeduría comunitaria y rendición de cuentas. Y (21.-) Que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones se reflejen en la educación.**

## **INSTITUCIONAL.**

Existe la predisposición de autoridades para impulsar el mejoramiento de los docentes para alcanzar la excelencia de la educación con calidad y calidez.

## **FINANCIERA Y ECONOMICA.**

Recursos provenientes del estado es decir los que destina el ministerio de finanza para el desarrollo de la capacitación de los docentes en este caso de los del **PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ.**

Autogestión y autofinanciamiento de los usuarios. , el proyecto se va a realizar en la institución va a tener recursos materiales y adecuados y la voluntad de sus ejecutores, con equipos de tecnologías adecuados como videos Infocus audiovisuales y otros

## **TÉCNICAS.**

Se cuenta con recursos técnicos comprendidos en: los documentos de apoyo, leyes reglamentos, y recursos de última generación.

## **POLITICA.**

Se considera las directrices establecidas en el reglamento interno de la institución y la ley llamada LOEI y la voluntad de la formación integral de los profesionales y así debe ejercer el docente de la institución.

# **DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

## INTRODUCCIÓN

La propuesta del diseño de una guía de estrategias participativas para los docentes de la institución. Se fundamenta en el diagnóstico realizado y en las bases científicas teóricas que precisan la exigencia del mejoramiento educativo del docente de la institución. Esta opción se puede extender por la realización de lo que es el colegio fiscal **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ**.

El diseño participativo para una estrategia es conducido generalmente por un equipo de facilitadores como el personal de extensión, los facilitadores de campo, los especialistas en educación y de medios, la producción de video y los diseñadores gráficos. Los trabajadores del desarrollo y los especialistas pueden usar este manual de dos maneras.

La primera, como una guía de referencia cuando desarrollen la estrategia participativa en el campo. Y la segunda, como una guía para la capacitación de otros que desarrollarán estrategias participativas. Para aquellos que no han recibido la capacitación en el tema, se recomienda participar en un taller en el cual se pueden aprender y aplicar los principios y procedimientos de la actividad antes de aplicarlos con grupos en la comunidad.

Las ofertas de las especializaciones son para los estudiantes que quieran obtener el título de comercio y administración: en contabilidad y administración, aplicaciones informáticas.

## **DESARROLLO**

El desarrollo educativo tiene las características de abierto y flexible, con dirección pedagógica, con enfoque coherente de sistematicidad, procesados en niveles de organización vertical y horizontal, por tanto la aprobación de los módulos de estudios acumularan créditos para optar que los docentes de esta institución se actualicen una de las reglas básicas debe ser esta.

La actual ley de educación denominada LOEI fija como metas algunas etapas de actualizar a los docentes del país ya se crea un instituto de mejoramiento docente, esto debe hacerse una realidad para el avance tecnológico del estado por lo que se dice que esta va a regir de toda manera con una institución de los docentes.

### **PERFIL PROFESIONAL.**

El docente capacitado y actualizado, define su perfil profesional en los siguientes aspectos:

Actitud positiva ante la profesión docente.

Dominio de teorías de aprendizajes.

Manejo de la tecnología educativa.

Capacidad para diseñar planes y programas.

Manejo de metodología de la investigación educativa.

Capacidad para diseñar instrumentos de evaluación.

Manejo de teorías pedagógicas.

Habilidad para resolver problemas educativos.

## **CAMPO OCUPACIONAL.**

El docente capacitado y actualizado, esta apto para desempeñarse como:

- Docente de acuerdo a sus intereses y su carrera profesional.
- Docente investigador.
- Asesor y consultor pedagógico en su especialidad.
- Diseñador y evaluador de planes y programas educativos.
- Asesor en la implantación de tecnologías educativas.
- Innovador de procesos y métodos educativos.
- Asesor en capacitación y adiestramientos.
- Asesor de procesos de calidad en sistemas educativos.

## **DISEÑO PARA LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL DOCENTE DEL COLEGIO FISCAL MIXTO VESPERTINO Y NOCTURNO PABLO HANNIBAL VELA EGUEZ DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

El diseño incluye las definiciones y elaboración de la visión, misión, fines, principios, objetivos generales, políticas y estrategias de la institución, la estructura del plan de estudios, declaración de los objetivos, de los niveles de estudios.

### **LOS ASPECTOS SE DEFINEN DE LA SIGUIENTE MANERA**

#### **VISIÓN**

Diseñar un programa para la mediación en la comunidad educativa con excelentes estrategias para que le permitan al estudiante optimizar el tiempo y el rendimiento escolar, involucrándose en actividades positivas, permitiéndoles desarrollar habilidades, físicas, culturales, sociales, de convivencia pacífica y afianzar los valores morales

## **MISIÓN**

Proporcionar a la comunidad educativa de una guía participativa que permita el desarrollo personal y social de los niños y de los jóvenes, para impartir educación de calidad fomentando los valores humanos, la promoción del derecho a la inclusión, el desarrollo de relaciones que protegen la diversidad étnica y cultural de la institución y la participación democrática, guiada por los procesos educativos y lineamientos de la pedagogía actual.

## **FINES**

Promover la capacitación del docente acordes con la exigencia de la educación.

Ofrecer a la docencia del colegio fiscal **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ** la oportunidad de superarse facilitando el acceso a la educación, con el fin de que adquiera conocimientos. Pedagógicos, científicos y culturales a través de la capacitación eficaz y eficiente del desarrollo de la comunidad pablina.

Cumplir con lo establecido en la ley orgánica de educación intercultural bilingüe, por lo que es deber del estado hacer cumplir las disposiciones en lo concerniente a la capacitación y actualización de los docentes del colegio fiscal **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ** como esta referida en toda la ley de educación LOEI.

## **PRINCIPIOS.**

El colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ es cobijado bajo los principios de justicia, derecho y libertad, está dedicada a brindar educación con los más altos estándares de calidad, actualidad y proyección, por tanto es condición indispensables que posea un equipo humano especializado en ciencias de la educación y en los contenidos de las líneas pedagógicas actualizadas.

La institución acoge a todo tipo de estudiantes con variedad de cultura, de étnica, de costumbres, provenientes de diferentes experiencias y enfoque educativo educativos, por tanto promueve un estándar de la educación que este acorde con la realidad que nos rodea, que posibilite la capacitación y formación pedagógica de sus docentes con pensamiento crítico y argumentativo, con habilidades y destrezas capaces de asumir un ejercicio responsable el cual es de su cátedra.

Aprender el mundo que los rodea para vivir con dignidad, desarrollar capacidades profesionales que le permitan comprender, descubrir, apreciar las bondades del conocimiento y para esto se requiere aprender a aprehender.

Aprender a hacer para poner en práctica los conocimiento y aprender a desempeñarse en el mercado de trabajo, desarrollar aptitudes para trabajar en equipo capacidad de iniciativas de asumir riesgo

Aprender a vivir juntos en unidad en la diversidad de: culturas, realidades étnicas, libertad de pensamientos, de espiritualidad, para evitar conflictos, para solucionarlos de manera pacífica y asumir la conciencia de la interdependencia de todos los seres humanos.

Aprender a ser constructor de su propio destino es decir tener una claridad en su inteligencia, sensibilidad, responsabilidad y espiritualidad, ser artífices de su propio pensamiento autónomo, crítico, capaces de decidir por si mismo en las diferentes circunstancias de la vida.

Aprender a emprender en nuevos retos que contribuyan a su permanente desarrollo, con visión, imaginación de futuro con relación a su proyecto de vida en un mundo de cambio constantes e incertidumbre del desarrollo institucional.

## **OBJETIVOS**

**Capacitar** a los docentes, mediante preparación pedagógica para que puedan desempeñarse eficientemente en beneficios de los estudiantes futuros profesionales que resolverán problemas en su vida profesional y para esto debe prepararse con gran calidad.

Ofrecer una formación científica, humanística, pedagógica, de alto nivel respetuosa de los derechos humanos, de la equidad de genero y del medio ambiente que incida en la formación integral de los estudiantes como elementos de desarrollo del país y por lo tanto que se esfuercen por dar mejor rendimiento en la institución a la cual pertenecen en este caso a la del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANIBAL VELA EGÜEZ.

**Desarrollar** actitudes y aptitudes docentes productivos mediante la aplicación de la propuesta del diseño de la guía de estrategias participativas para los docentes del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ.

**Diseñar** un programa en la Comunidad Educativa en el Colegio Fiscal “Pablo Hannibal Vela Egüez”, a través de técnicas, para alcanzar una calidad educativa mediante diferentes métodos.

- Construir un sentido más fuerte de cooperación y comunidad.
- Mejorar el ambiente del aula por medio de la disminución de la tensión y la hostilidad.
- Desarrollar el pensamiento crítico y las habilidades en la solución de problemas.
- Mejorar las relaciones entre el estudiante y el maestro.
- Incrementar la participación de los estudiantes y desarrollar las habilidades del liderazgo.
- Resolver disputas menores entre iguales que interfieren con el proceso de educación.
- Favorecer el incremento de la autoestima dentro de los miembros del grupo.
- Facilitar la comunicación y las habilidades para la vida cotidiana

## **POLITICAS.**

En congruencias con las políticas del pluralismo, ideológico, esta propuesta esta abierta a todas las corrientes del pensamiento universal siempre expresado de manera científica.

Propiciar condiciones educativas favorables para consolidar los derechos humanos, la libertad, la equidad, la defensa del medio ambiente y toda acción que conduzca a mejorar la calidad de vida humana.

Buscar la innovación permanente y el fortalecimiento de las metodologías educativas en función de las necesidades de cada uno de los docentes acreditados en esta institución, facilitando condiciones para producir ciencia y tecnología a través de procesos de investigación

educativa capaz de producir conocimientos que fortalezcan los contenidos de los conocimientos de los docentes de la institución.

Propender una aplicación de acuerdo con las necesidades reales de los docentes del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ y de la educación moderna que posibiliten un aprendizaje de formación integral para formar profesionales con capacidad reflexiva y crítica capaz de resolver sus problemas y los de la sociedad.

### **ESTRATEGIAS.**

Para que se cumplan los objetivos y las políticas del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ de la ciudad de Guayaquil en cuanto a los niveles de capacitación se elaboran estrategias mediante planes a corto, mediano y largo plazo para lo que se deberá considerar los siguientes aspectos.

Considerar las necesidades individuales y de grupos de participantes para satisfacer sus demandas.

Potenciar el trabajo en equipo como formas de productividad significativa de aprendizaje y aplicación.

En el marco de la estructuración de recursos se instrumentaran medidas para su adecuada utilización, de manera que la capacitación, resulte económica, eficiente, eficaz y de calidad.

## **ESTRUCTURA DEL PLAN DE EJECUCIÓN**

Los cursos, talleres, seminarios y otros eventos se desarrollaran a través de proyectos y se iniciaran a partir del año 2012 .los cursos abiertos de actualización y capacitación serán ofertas a todos los docentes del colegio fiscal PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ, son temáticas que pretenden satisfacer las demandas de los docentes de la institución, con el propósito de actualizar o profundizar conocimientos para el desempeño profesional. En esta propuesta se diseña las complicidades de cada uno de los docentes que se trabajaran mediante modalidad de seminarios, talleres, se evaluara de manera formativa y sumativa mediante actividades de reflexión actividades individuales, trabajos en equipo, exposiciones, pruebas escritas, orales. La aprobación será de carácter cuantitativo y cualitativo según las normas establecidas por la institución.

## **METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA**

Esta etapa hace referencia al plan de trabajo, la secuencia y actividades para realizar a fin de lograr los objetivos propuestos. Se define la modalidad de este proyecto de investigación a través de la cual se desarrolla la propuesta de investigación, así como el tipo de investigación, documental o de campo, que nos brindará apoyo técnico.

Además, se requiere identificar el método que empleará para realizar el diagnostico de necesidades y los respectivos análisis.

Se describe la técnica o los instrumentos (encuestas, entrevistas), a fin de obtener información necesaria lo cual requiere la planificación, también se hace uso de los instrumentos por aplicar, su elaboración, estructura y para la capacitación se establece estudios mediante la

acreditaciones de asignaturas que podrían dar los docentes de la institución los participantes son personas adultas, se promoverán las actividades creativas e innovadoras las asignaturas serán o tendrán estrecha relación teoría – practica, con el apoyo de la bibliografía actualizada, y basadas en la investigación de la realidad de los docentes.

### **Movilización de grupo.**

La movilización de grupo es una manera de organizar a la población, en grupos alrededor de temas y objetivos específicos. El fin del modo de movilización de grupos es reforzar las posibilidades para una acción exitosa, a través de la unión de mucha gente con diferentes orígenes pero con objetivos similares. Incluye los siguientes enfoques: la movilización de la comunidad, las asociaciones y las redes y la formación de grupos.

Todos estos enfoques tratan de organizar la comunidad o parte de ella, para tratar el problema principal, que enfrenta la comunidad o el grupo de manera más efectiva. Algunas veces y con el mismo fin, la comunidad podría decidir trabajar con un objetivo común con entidades externas, llamadas socias. Una vez que se ha seleccionado un enfoque en este modo, es importante asegurar todos comprenden el propósito y los beneficios de tales esfuerzos.

El tamaño del grupo, los principios y el propósito necesitan evaluarse con cuidado. De acuerdo a la situación, habría necesidad de promover el reclutamiento dentro del grupo, asesorar la formación de grupo con un propósito específico, o el cabildeo para algunos socios en la iniciativa de desarrollo. Cualquiera de estos enfoques que sea adoptado, la estrategia participativa deberá tener en cuenta e indicar las modalidades y los beneficios por escoger el modo de promoción de grupo.

## **Los enfoques utilizados con mayor frecuencia.**

Los enfoques presentados en esta guía han sido agrupados en tres categorías principales: el diseño de mensajes y temas a discutir, el diseño didáctico y el diseño de actividades para la movilización de grupo.

Los principios para esta categorización se basan en la necesidad de agrupar enfoques que tienen un modelo similar durante el desarrollo de la estrategia participativa.

Existen otros enfoques tales como mercadeo social o la adopción de la innovación. Todos ellos incluyen el uso de un número específico de enfoques los cuales son básicamente los que aquí se presentan. Si se entiende el principio y la secuencia del proceso de diseño de una estrategia participativa se podrá adoptar un enfoque similar para todos los varios modos de participación, aunque no se trabaje con ellos en este manual.

Los diferentes enfoques se presentan dentro del modo de participación dentro del cual han sido agrupados. Naturalmente en una estrategia de participación, un sin número de enfoques e inclusive de modos puede ser utilizado para lograr los objetivos. El primero de los enfoques presentado aquí no entra en un modo específico.

Por el contrario entra en todos ellos, siendo el corazón de cada enfoque participativo de comunicación. El diálogo es transversal en todos los enfoques. Está en la base de los enfoques porque es el principal factor de unión sobre el cual se construye la mutua confianza y la comprensión.

Ayuda a la población a identificar, visualizar y reflexionar sobre sus problemas, sus necesidades y capacidades y a crear un entendimiento mutuo entre los varios grupos en la participación y entre la comunidad y

los agentes externos. El diálogo también ayuda a exponer las varias percepciones sobre un tema; genera puntos de vista sobre las posibles causas, las soluciones y las consecuencias de los problemas identificados.

## **EL MODO DE DISEÑO DIDÁCTICO**

### **Educación**

Para aumentar el conocimiento, la comprensión y el posible cambio de actitudes a través de un ambiente formal de aprendizaje. Los enfoques educativos se pueden llevar a cabo a nivel interpersonal individual (situación maestro-estudiante), a nivel grupal (reuniones, encuentros específicos, escuelas, etc.) o a nivel masivo (publicaciones, radio y televisión).

### **Capacitación**

Para impartir o aumentar destrezas y dar la oportunidad de experimentar. El enfoque de capacitación es similar al educativo, pero se centra sobre destrezas prácticas más que sobre conocimiento teórico. Por eso implica usualmente, un ambiente de aprendizaje interpersonal en lugares como talleres o lugares de demostración. Se espera que la gente adopte o adapte la nueva idea después de experimentar.

## **EL MODO DE DISEÑO DE ACTIVIDADES DE MOVILIZACIÓN DE GRUPO**

### **Redes, asociación y colaboración**

Son intentos de tener diferentes grupos o asociaciones, dentro y fuera de la comunidad, para trabajar juntos y tratar más efectivamente un

tema específico o problema. A menudo las comunidades tienen problemas que atraviesan los diferentes sectores del desarrollo. Significa que los facilitadores externos pueden estar en la comunidad enfocando solo un sector, mientras un sin número de causas del problema pueden derivarse de otros sectores. Además, un solo grupo o asociación podrían no tener todos los recursos para tratar un determinado problema de la comunidad; de allí la necesidad de trabajar en red con otras organizaciones buscando apoyo.

La colaboración necesita ser construida con organizaciones, al interior o fuera de la comunidad para apoyar a la comunidad con especies o con fondos. Cuando se trata de un problema que involucra solo un sector, podría tener ventajas coordinar con diferentes grupos o asociaciones para juntar esfuerzos y por lo tanto la intervención tendría más peso facilitando el logro de un objetivo común.

### **Formación de Grupos**

Consiste en fomentar y facilitar la formación de grupos de gente, usualmente al interior de la comunidad con la tarea especificar de tratar un tema específico. Los grupos se forman para tratar efectivamente un problema, para compartir el trabajo que se requiere para una actividad compleja, para dar apoyo moral y un cambio social y tecnológico, para facilitar la duplicación de ciertos conocimientos o prácticas en la comunidad. A los grupos generalmente se les apoya para formar un comité de gestión para realizar ciertas tareas como convocar a reuniones, preparar la agenda, informar sobre las acciones tomadas, promover la toma de decisiones, hacer el seguimiento de la implementación de actividades, etc.

Este enfoque, que se basa en una gran cantidad de diálogo, usa la comunicación para facilitar la mutua confianza y el entendimiento entre gente que comparte un interés o una necesidad común.

### **La movilización de la comunidad**

Es un esfuerzo sistemático que envuelve a la comunidad para que activamente participe en la resolución de un tema específico de desarrollo, a través de medios y métodos de comunicación.

Este enfoque tiene como fin congrega a toda la comunidad para trabajar juntos con el fin de alcanzar beneficios para todos.

El enfoque de comunicación presenta una dirección para seguir con el uso de las diferentes técnicas y medios. Proporciona un fin para usarlos (por ejemplo promover, informar, educar, formar grupos, etc.). Para seleccionar el enfoque apropiado se debe considerar el marco de trabajo del proyecto, las conclusiones del campo y lo más importante, los objetivos de participación.

Estos proporcionaran el contenido aproximado y los temas a ser desarrollados lo cual facilitará la tarea de seleccionar los enfoques más efectivos en una situación dada. Siempre se pueden afinar estos enfoques o añadir otros nuevos, si se cree que es necesario, en etapas más avanzada

**GUÍA DE  
ESTRATEGIAS  
PARTICIPATIVAS  
PARA LOS  
DOCENTES DEL  
COLEGIO FISCAL  
MIXTO “PABLO  
HANNIBAL VELA  
EGÜEZ”**

# INTRODUCCIÓN

El proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla actualmente en los niveles medios del país, ha requerido –por sus características- de la implantación de un nuevo modelo pedagógico, para esta necesidad educativa, en la que los estudiantes se encuentran vinculados a tiempo completo.

Para ello, fue retomada la clase encuentro, que difiere de las formas organizativas que habitualmente recibían, ya que en esta predomina el trabajo independiente del estudiante, a través de una guía estratégica y orientación de los aspectos esenciales del tema a estudiar por parte del profesor. La característica esencial de este tipo de clases,

**Según lo expresan Vasallo y Sanabria (1984) consiste en que los mismos constan de dos momentos: uno de orientación sobre cómo efectuar el estudio de un tema de la asignatura y el otro de debate, aclaración de dudas y evaluación del contenido orientado para estudiar.**

**En resumen, se trata de que por esta vía, el estudiante "aprenda a aprender", desarrollando así la independencia cognoscitiva, con el apoyo y a orientación de su profesor y de su tutor, además de la guía de estudio y los materiales didácticos con los que cuenta en soporte magnético.**

Esta nueva forma de apropiarse de los conocimientos necesarios para su formación, supone un cambio brusco en la forma de pensar y actuar de los/las estudiantes y profesores, como dijera el Ministerio de Educación "...estamos en un momento de maduración de los programas educacionales, de capacitarnos para asimilarlos plenamente, para que todo se traduzca en un proceso de enseñanza aprendizaje de mucha

mayor calidad y efectividad, sin dejar a un lado la ejemplaridad del maestro..."

Sobre la base de estas ideas, se plantea en este trabajo, el uso de técnicas participativas, como herramientas que permitan fortalecer la organización del componente académico de cada asignatura. En la guía participativa para los docentes del colegio **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ**.

## **EXPLICACIÓN DEL PAPEL DE LA GUÍA**

La problemática de la educación en la institución de la República de Ecuador está condicionada por los siguientes factores:

- Una difícil situación económica que se ha visto agravada por el recrudescimiento Una insuficiente conciencia educativa de los actores económicos y sociales.
- Una insuficiente política que integre la Educación a los procesos de desarrollo de la comunidad.
- Un pobre aprovechamiento de las potencialidades que brinda la comunidad para la intervención activa.

Estos factores, unidos a:

- El incremento del significado de la comunidad a partir del doble proceso de decrecimiento y transformación cualitativa de la masa t educativa.
- El crecimiento de la masa marginal del proceso productivo material o de servicios del Estado.
- La disminución de las matrículas de los centros estudiantiles, técnicos.
- La existencia de un decrecimiento educativo y otras formas productivas no estatales, empresas agrícolas y centrales son

entre otras las razones que manifiestan la importancia de la **Guía participativa**, sobre todo como una acción de alcance estratégico, permanente y duradero.

## **Beneficiarios**

Establecer las necesidades básicas de aprendizaje y los datos para el plan de ejecución, fueron validadas las técnicas de recolección de la Guía los principales beneficiarios van a hacer los/las estudiantes del colegio **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ**.

Se logró diseñar y elaborar la Guía, sobre la base de la información felicitada de la comunidad educativa, con la intervención de grupos beneficiarios y desarrolladas con beneficios inmediatos para los/las estudiantes.

Las Ramas Diversificadas como parte del currículo complementario presentan las siguientes características:

1. Construida dentro de un enfoque intercultural y bilingüe.
2. Articula los diversos componentes curriculares.
3. Articula las necesidades básicas de aprendizaje de los actores involucrados.
4. Facilita la participación democrática de todos los beneficiarios en su construcción.
5. Es flexible, abierta, adaptable y se adecua a cada institución, comunidad o región.
6. Adecua y complementa áreas de conocimiento necesarios para construir un desempeño cultural o una competencia social en una situación dada.
7. Crea un espacio para la interpretación y comprensión de las prácticas desde el interior con los propios actores.

8. Es pertinente porque incorpora contenidos significativos que responden a la realidad y contexto sociocultural.
9. Su contextualización curricular permite confrontar, negociar, compatibilizar y consensuar la cultura universal con la cultura de lo cotidiano.
10. Sus competencias responden a desempeños globales sean sociales o técnicos.
11. La implementación didáctica se desarrolla dentro de sus interpretaciones y comprensiones culturales.
12. Los recursos de aprendizaje responden al contexto cultural de los /las estudiantes.
13. Las nuevas competencias se construyen a partir de sus experiencias y saberes.
14. La identificación del logro de sus competencias son predeterminadas por los mismos actores.

Finalmente, esta forma de diseño y ejecución del currículo, impulsa a los miembros de la unidad educativa a ser colaboradores y cooperativos, a dialogar, reflexionar y resolver los problemas de la comunidad. Promueve a la Dirección a tener una actitud autocrítica, dinámica, flexible, menos burocrática e impulsora de acciones participativas.

## FICHA PARA EL DESARROLLO DE LA GUÍA

### EL DOCENTE NECESITA CAPACITARSE EN:

**Epistemología de la educación Pedagogía. Conocimiento. Aprendizaje. Piaget. Descartes. Naturaleza. Método científico. Moscovici. Naturaleza de la luz. Newton. Linaje evolutivo del hombre. Epistemología de la educación. Dewey**

#### **Tendencias socioculturales y nuevos paradigmas de la educación**

Se ve los/las estudiantes como un sujeto cuyo desempeño y aprendizaje escolar pueden ser arreglados o re arreglados desde el exterior (la situación instruccional, los métodos, los contenidos, etc.), basta con programar adecuadamente los insumos educativos, para que se logre el aprendizaje de conductas académicas deseables.

**Computación básica** informática. Historia. Código Binario. Características. Componentes. Estructura básica. Clasificación. Términos. Sistema operativo.

Ingles básicas. El primer paso para empezar a conocer el **inglés** es tener nociones **básicas** de su gramática. Aquí te las facilitamos con ejemplos y al final de cada apartado tienes a tu representante del idioma.

Teorías de aprendizaje. Las **teorías del aprendizaje** pretenden describir los procesos mediante los cuales tanto los seres humanos como los animales aprenden. Numerosos psicólogos y pedagogos han aportado sendas teorías en la materia.

**Análisis y evaluación    Métodos de evaluación del desempeño. Rendimiento global. Escala gráfica. Investigación de campo. Escala de calificación basada en el comportamiento.**

Legislación educativa: Textos Leyes de: Leyes, Estatuto del docente, Decretos, Resoluciones, Circulares. Asesoramiento legal para docentes. Formularios y Planillas.

El desarrollo educativo tiene las características de abierto y flexible, con dirección pedagógica, con enfoque coherente de sistematicidad, procesados en niveles de organización vertical y horizontal, por tanto la aprobación de los módulos de estudios acumularan créditos para optar que los docentes de esta institución se actualicen una de las reglas básicas debe ser esta.

## APLICACIÓN DE LA GUÍA

DENOMINACIÓN	HORAS PRACTICAS	HORAS TEORICAS	TOTAL DE HORAS
MOTIVACIÓN PERSONAL	10	10	20
LIDERAZGO EDUCATIVO	10	10	20
AUTOESTIMA PARA EL CRECIMIENTO	10	10	20
PARADIGMAS DE APRENDIZAJE	10	10	20
DOCENCIA DE LA MISIÓN	10	10	20
DINAMICA EN LA EDUCACIÓN	10	10	20
VALORES EN LA DOCENCIA	10	10	20

# TALLER N # 1

---

## MOTIVACIÓN PERSONAL

---

En este artículo en particular diríamos que la cuestión es que cuando se habla de **motivación personal**, se adjetiva un estado que de por sí es propio y por supuesto muy personal.

Por tal razón esta guía de motivación participativa para los docentes del PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ es fundamental.

Sólo tú puedes decidir lo que te va a motivar o no. ¿Vas a estar más motivada por el dolor o el placer, por una amonestación, o una alabanza? Explora en ti misma que es lo que impulsa en alto grado tu motivación.

### Como identificar la Motivación

Lo que llamamos motivación es un estado de ánimo. Lo que motiva a una persona en un momento determinado no tendrá ningún impacto en otra.

Tal vez estás motivada a no inmiscuirse en problemas. O tal vez lo estás por la idea de ganar y recibir elogios. Cualquier cosa que sea, es personal.

<b>1.- PRESENTACIÓN DEL CURSO</b>
-----------------------------------

- **DESTINATARIOS:** Directivos y docentes de educación del Colegio Fiscal PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ

- **PROPÓSITO:**

Crear esta guía participativa de aprendizaje que posibiliten la aplicación de diferentes estrategias educativas, participativas, creativas, desde un enfoque constructivista, promoviendo la participación activa de los estudiantes en sus procesos de aprendizaje, permitiendo la práctica y aplicación de los aprendizajes adquiridos, fomentando la evaluación formativa permanente y dinamizando la utilización de variados recursos de aprendizaje.

## 2.- OBJETIVOS GENERALES

- Crear y elaborar guía de aprendizaje para provocar aprendizajes significativos en los/las estudiantes, dentro de un enfoque pedagógico constructivista en los diferentes subsectores de aprendizaje y orientadas hacia diversos tipos de contenidos.

Este curso será impartido en nuestra Institución a partir del año 2013

## 3.- SÍNTESIS DE PRINCIPALES CONTENIDOS ABORDADOS

- **DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE Y CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA**

El enfoque didáctico de las Dimensiones del Aprendizaje (Manzano y otros) se constituye en un elemento orientador y ordenador sobre cómo aprenden los alumnos, diferenciando aquellas dimensiones

que no pueden estar ausentes en el transcurso de una clase y orientando sobre las distinciones entre aprender conceptos, habilidades y actitudes. El análisis y discusión sobre las dimensiones nos llevará a responder algunas interrogantes: ¿cómo aprenden los/las estudiantes?, ¿es posible que los/las estudiantes tengan una actitud positiva ante el aprendizaje?, ¿qué diferencias existen entre el aprendizaje de conceptos, habilidades, actitudes?, ¿cuáles son las habilidades que se deben desarrollar en los alumnos?, ¿cómo son contextualizados los contenidos a abordar?, ¿en qué niveles cognitivos formulamos preguntas que lleven a los niños a un pensamiento más profundo?, ¿qué proponemos a los/las estudiantes para el uso significativo del conocimiento?, ¿cómo incorporamos la meta cognición y qué relevancia le damos?, ¿qué rol asumen los docentes en el aprendizaje de los/las estudiantes?

- **DESARROLLO DE HABILIDADES COGNITIVAS Y SOCIALES**

Para un adecuado desarrollo y logro de las habilidades es necesario ofrecer diferentes oportunidades e intencional actividades en que los/las estudiantes aprendan su proceso. Por ejemplo, se pide que los/las describan, comparen, analicen, etc. sin embargo, ¿quiénes y cómo se enseña a hacerlo?, ¿qué claridad tienen los/las estudiantes respecto a lo que se espera de dicha descripción, comparación, análisis, etc.?; se pide el trabajo grupal, pero cabe preguntarnos: ¿cuánto nos hemos detenido en que los/las estudiantes aprendan a organizarse, a generar condiciones para el intercambio, a comprender el sentido del trabajo grupal?, ¿qué actitudes de colaboración, respeto por las opiniones de los demás, rigurosidad, etc. se están promoviendo?

- **GUÍAS DE APRENDIZAJE**

Las guías de aprendizaje cumplen un rol fundamental en el proceso de aprendizaje, pues son un recurso destinado tanto al aprendizaje de conceptos, habilidades como de actitudes. Poseen una estructura en que cada parte tiene un sentido específico, desarrollan ciertas condiciones para el logro de los aprendizajes.

- **ETAPAS EN EL DISEÑO DE UNA GUÍA DE APRENDIZAJE**

La elaboración de una guía exige del docente un período previo de análisis de aprendizajes esperados y su relación con los conceptos, habilidades y actitudes a desarrollar. En la etapa siguiente se organizarán dichos elementos de acuerdo al enfoque didáctico propuesto. Luego de haber realizado un esquema general de la guía, se debe hacer una primera evaluación, revisando su coherencia y congruencia con los aprendizajes esperados explicitados anteriormente. Luego, se afinará la redacción final, la claridad y presentación, para que una mirada externa (evaluador par) la analice y emita sus opiniones sobre la misma. ¿queremos que aprendan los alumnos a través de esta guía?, ¿qué relaciones esperamos que logren establecer entre los conceptos, a qué nivel de profundidad plantearemos su desarrollo?, ¿qué habilidades son necesarias ejercitar?, ¿cuáles serán los indicadores de evaluación?,

## **4.- METODOLOGIA**

- Se aplica una metodología activo participativo en que se realizan exposiciones teóricas directamente relacionadas con talleres de análisis y reflexión sobre los contenidos abordados. Los participantes trabajan tanto de manera individual como grupal,

experimentando diversas estrategias para comprender cada contenido, lo que facilita su aplicabilidad en el aula.

- Como **producto final** se considera el diseño de al menos una guía de aprendizaje relacionada tanto con un contenido específico como con una habilidad y/o actitud a desarrollar, en el sector en que se desempeña el participante.

## 5.-REQUISITOS DE APROBACIÓN

Se requiere un mínimo de un 80% de asistencia y el cumplimiento con el producto final, aplicando los conocimientos adquiridos, de acuerdo con las condiciones previamente explicitadas por el relator.

## 6.- CERTIFICACIÓN

- Los participantes que hayan cumplido con todos los requisitos de aprobación especificados en el punto anterior, recibirán un **Certificado de Aprobación**

## 7.- MATERIALES

- Los participantes reciben un manual con documentos de lectura de apoyo, relacionados con cada uno de los contenidos abordados.
- Reciben además un CD con material complementario de imágenes y recursos, fácil de reproducir y adaptar a sus realidades.

## 8.- DURACIÓN

- 20 horas cronológicas.

## 9.-FINANCIAMIENTO

- Es posible financiar nuestros cursos tanto de forma **particular** como con fondos del Estado según la ley LOEI.
- **Curso presencial que puede ser impartido:**
  - En forma cerrada al interior de su comunidad educativa, ajustando los horarios y fechas de realización a las necesidades y posibilidades institucionales.

## EVALUACIÓN

**Algunos piensan que es el contexto familiar y social lo que desfavorece la motivación en tanto no valora el esfuerzo en la adquisición de capacidades y competencias, lo cual puede ser parcialmente cierto. Pero esto implica atribuir la responsabilidad a las actitudes personales con que acuden a loa colegio y a factores externos a ella, en consecuencia, numerosos docentes consideran que es muy poco lo que puede hacerse por motivar a los/las estudiantes, de modo tal que el esfuerzo no tiene sentido. La autoestima de los profesores está en baja en tanto se sienten incapaces de alcanzar los logros educativos esperables.**

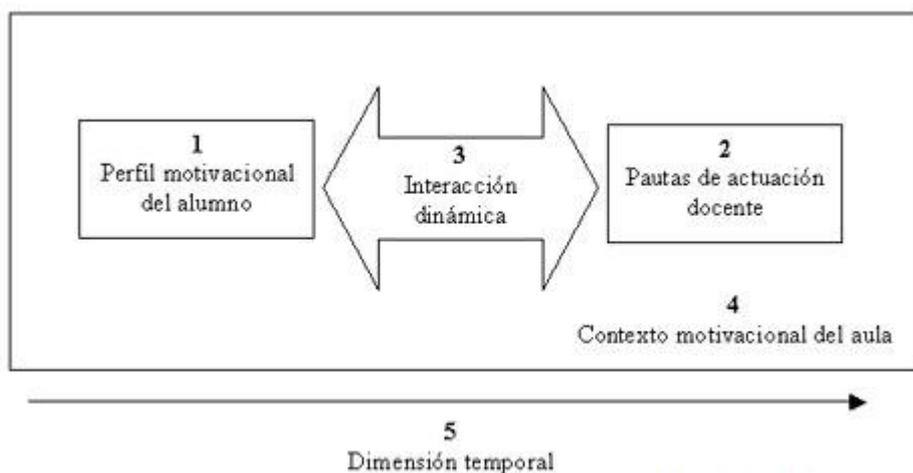
**La motivación o desmotivación se produce en interacción con el contexto**

**Si bien hay formas de actuación que contribuyen a motivar o desmotivar a la mayoría, otras tienen efectos distintos de acuerdo al estudiante del que se trate.**

**Los/las estudiantes se encuentren trabajando individualmente, determinadas formas de contextualización de la actividad por parte de los profesores y determinadas formas de interacción en el aula contribuyen positivamente a que los/las estudiantes desarrollen formas de enfrentarse a las tareas que les ayudan a mantener el interés por aprender y a evitar el abandono del esfuerzo preciso.**

**Si se modifican las formas de actuación específica pero no cambia el clima motivacional de la clase de modo coherente, es posible llegar a la conclusión de que el cambio no sirve porque no se han visto efectos positivos, cuando en realidad lo que ocurre es que no sirve si se introduce aisladamente.**

### **Coordenadas para orientar la intervención motivacional**



[educacion.idoneos.com](http://educacion.idoneos.com)

### **1. Deseo de dominio y experiencia de la competencia**

**Cuando el profesor se encuentra con estudiantes que manifiestan este tipo de motivaciones, es fácil inferir que se trata de personas inteligentes. La pregunta que deberían hacerse los profesores es qué características debería tener la actividad docente a fin de que los/las estudiantes comprendan que lo que está en juego realmente es la adquisición de competencias y no otra cosa.**

## **2. Deseo de aprender algo útil**

**El no saber de modo preciso para qué puede servir lo que se estudia puede resultar desmotivante incluso para aquellos alumnos que buscan aprender o adquirir competencias, pues se considera mejor ser competente en algo que resulta útil, que en algo que no se sabe para qué sirve.**

## **3. Deseo de conseguir recompensas**

**A menudo se piensa que lo que motiva a los/las estudiantes no es el aprendizaje sino lo que podemos conseguir con él. Y si bien es cierto que facilita llegar a interesarse más por la tarea que por la recompensa, cuando el nivel inicial de interés es muy bajo o cuando es necesario alcanzar cierto nivel elemental de destreza para disfrutar con su realización, esta motivación puede ser útil.**

## **4. Necesidad de la seguridad que da el aprobado**

**La necesidad de conseguir una meta extrínseca al propio aprendizaje estimula un esfuerzo que tiende a afectar los resultados visibles más que al aprendizaje, considerando que éste no implica tanto memorizar como aprender.**

.

**Por lo general, los objetivos que más se evalúan exigen de los alumnos, principal aunque no exclusivamente, recordar reglas de solución de problemas y capacidad de aplicarlas de modo más bien mecánico. Consecuentemente, será**

**preciso reflexionar sobre las implicaciones de los modos de evaluar para determinar cómo modificarlas a fin de que contribuyan a facilitar la motivación por el aprendizaje.**

#### **5. Necesidad de preservar la autoestima**

**El miedo al ridículo, a perder la estima personal frente a los demás, produce una inhibición de la tendencia espontánea a pedir aclaraciones cuando no se sabe, con perjuicios obvios en el aprendizaje. Así mismo, una preocupación excesiva por la estima personal, puede llevar a un alumno a priorizar formas de estudio inadecuadas para el aprendizaje en profundidad.**

#### **6. Necesidad de autonomía y control de la propia conducta**

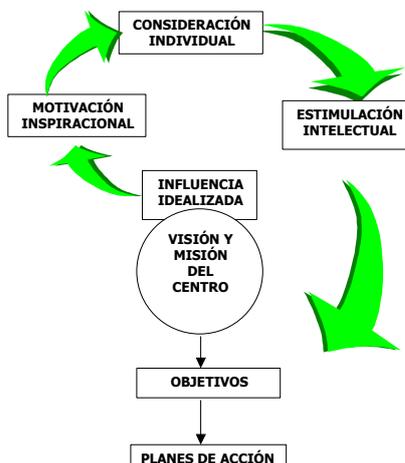
**La preocupación por actuar de forma autónoma puede tener consecuencias positivas en lo que refiere al trabajo escolar. Pero para que se produzca la experiencia de autonomía y control personal es necesario:**

#### **7. Necesidad de la aceptación personal incondicional**

**Teniendo en cuenta el modo en que la percepción de aceptación personal afecta a la motivación y teniendo en cuenta que existen numerosos comportamientos específicos a través de los que se puede transmitir que aceptamos a una persona, si se desea que los alumnos perciban esta aceptación, es necesario que los profesores revisemos no solo nuestras pautas específicas de actuación docente, sino las pautas generales de interacción verbal y no verbal con las que comunicamos a nuestros estudiantes la aceptación incondicional que de ellos tenemos y nuestro interés en su progreso personal.**

## TALLER N # 2.

# LIDERAZGO EDUCATIVO

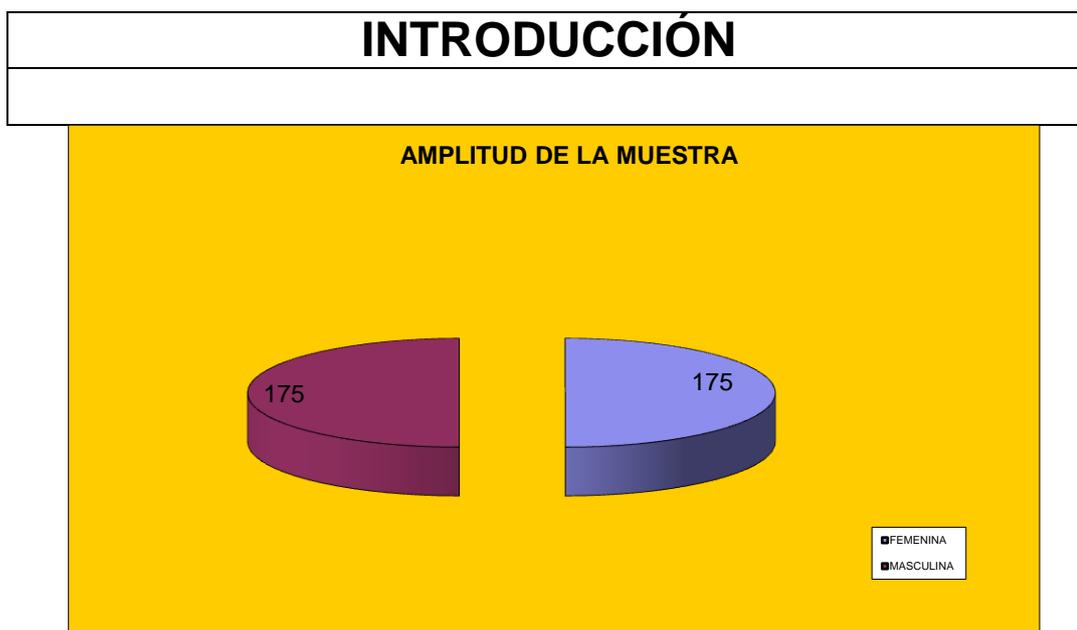


Cualquier acción sobre el liderazgo debe ser dependiente de una comprensión de las peculiaridades de los centros docentes como organizaciones y de una teoría del cambio educativo. A este nivel es que ha de situarse adecuadamente el concepto de liderazgo educativo.

A menudo, como es sabido, las mayores limitaciones que presentan las teorías o propuestas del liderazgo provienen de haber transferido estilos y modos, procedentes de otros contextos políticos, económicos, administrativos..., ignorando sus características específicas como

organizaciones de formación. Hay otro reto crítico y es el lograr el desarrollo institucional de los centros como unidades de cambio en que el liderazgo llegue a cada miembro individualmente, como señala

**Fullan (1993) cuando dice: “En la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear las condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder”. En este contexto le ofrecemos los conceptos tratados por el Dr. Alexander Luis Ortiz Ocaña, profesor asistente decano de la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad Pedagógica "José de la Luz y Caballero" de Holguín, en su artículo “El liderazgo educacional: un imperativo en la dirección de la escuela en la actualidad”, donde habla de sus generalidades y destaca la imagen del líder.**



**Gráfico 1: Composición de la muestra**

A lo largo de nuestra vida profesional hemos sustentado una sola idea, un tanto compleja, pero una sola, que puede expresarse como sigue:

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares fundamentales:

- El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- El trabajo en grupos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.
- El liderazgo como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

### **Ahora bien**

¿Qué es liderazgo educacional?, ¿Quién lo ejerce?, ¿Es lo mismo ser directivo que líder?, ¿Cuáles son sus requisitos, cualidades y habilidades? A estas y otras interrogantes les daremos respuesta en el desarrollo del presente trabajo.

¿Existe diferencia entre dirigente y líder? - Sí. ¿Cuál es la diferencia?

### **Autoridad Oficial Moral**

Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores.

Es autoridad moral. La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas y la cual resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste.

## DESARROLLO



Gráfico 2: Distribución según sexo de componentes de centros de titularidad femenina.

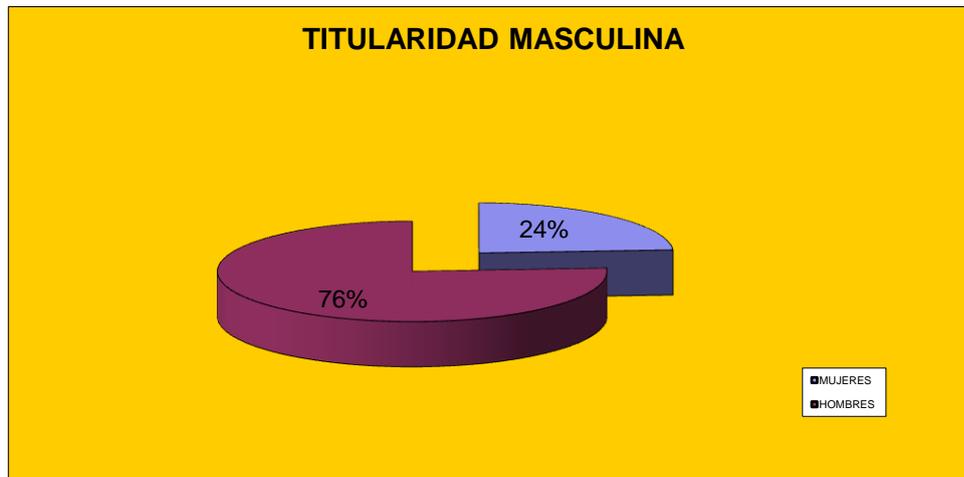


Gráfico3: Distribución según sexo de componentes de centros de titularidad masculina.

El número de mujeres integradas en equipos directivos de Centros educativos de titularidad masculina es dos veces y media superior al número de hombres pertenecientes a Centros de titularidad femenina.

Es evidente, tomando como base lo expuesto anteriormente, que las determinantes del liderazgo y el proceso de surgimiento sólo pueden encontrarse en el grupo y en ciertas particularidades del individuo. Por ejemplo, de acuerdo con Katz y Kahn y basado en la función transformadora del líder (no se habla de dónde la adquirió o si nació con ella), las corrientes actuales sobre el liderazgo plantean:

- El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica.
- El liderazgo es un grado de influencia que es esencialmente personal y va más allá de lo que la estructura organizativa puede dar de sí.

En otras palabras, la esencia del liderazgo está en aumentar la influencia (autoridad) por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización.

Líder es la persona, liderazgo es el proceso.

## Liderazgo

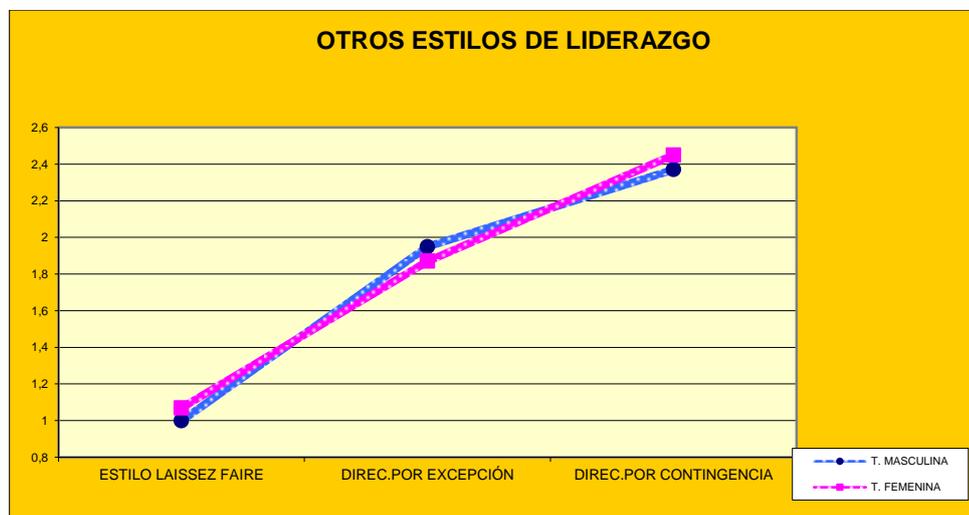


Gráfico 4: Comparación de estilos de liderazgo

Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección, más de lo que ella posibilita.

En el caso específico de la formación técnica y profesional, el liderazgo rebasa los límites de la escuela politécnica y va a la empresa, ya

que se ejerce en el proceso pedagógico profesional, que incluye el proceso productivo de la empresa.

Por consiguiente, el liderazgo en la formación técnica y profesional se ejerce tanto por el Rector de la institución como por el director de la entidad productiva, tanto por el profesor como por el instructor.

### **Conflictos del liderazgo:**

1. Masividad y calidad.
2. Necesidades y posibilidades de financiamiento.
3. Autonomía e intervención estatal.

### **Cualidades del líder:**

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprende constantemente.
- Desarrolla a las personas y las involucra.
- Adaptabilidad.

- Creatividad.

### **Requisitos del líder:**

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo con las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia un entorno que facilita la acción conjunta e individual.
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.

### **Conocimientos del líder:**

- Conocimientos de las personas.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

### **Habilidades del líder:**

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aun si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

**LAS CUALIDADES QUE SE ATRIBUYEN AL LIDER NO SON PRIVATIVAS PARA OTROS MIEMBROS; LA DIFERENCIA CONSISTE EN QUE EN EL LIDER A ADQUIRIDO UN MAYOR DESARROLLO, DANDO COMO RESULTADO UNA PERSONALIDAD MÁS MADURA.**

Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciadoras del líder, cuyo carácter esencial radica no en su exclusividad, sino en su grado de desarrollo, son adquiridas en el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar, escolar y laboral.

No basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo o acumular una larga experiencia docente y de dirección, las posibilidades de éxito en la actualidad encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad del directivo de afianzar los mejores valores de lo humano y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la dirección científica. Dependen de lo que se haga hoy pensando en el porvenir. Y esto es así por una razón no nueva, pero de extraordinaria vigencia:

**"...ADIVINAR ES UN DEBER DE LOS QUE PRETENDEN DIRIGIR. PARA IR DELANTE DE LOS DEMÁS, SE NECESITA VER MÁS QUE ELLOS"**

**(José Martí. Discurso en Steek Hall el 21 de enero de 1880).**

**Esto no significa que el directivo tenga que ser un mago o prestidigitador. Significa que tiene que ser un líder, a su vez, el LIDERAZGO EDUCACIONAL en todos los niveles a él subordinados, para lo cual tendrá que ser capaz de:**

#### **I.-COMBINAR EN SU GESTIÓN:**

- La flexibilidad al cambio dictado por factores externos, con la estabilidad interna de la organización: cambiar de hoy para mañana por razones prácticas y crear, a su vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia del entorno.
- El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos, con la flexibilidad de análisis y proceder ante cada situación.
- La estabilidad en los resultados con la flexibilidad estructural y organizacional.
- El espíritu autodidacto con la dirección colegiada.

La conjugación armónica de estos elementos permitirá garantizar con eficiencia, el cumplimiento de una política educacional, instrumentando su correcta adecuación a las condiciones concretas de la localidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atiende.

## **II.-LOGRAR EN SU GESTIÓN:**

- La motivación y creatividad de sus colaboradores, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo de la comunicación con ellos, la satisfacción de sus necesidades y la estimulación del sentido de pertenencia.
- Dirección participativa, la cual involucra a todos los subordinados en la búsqueda, definición, análisis y solución de problemas, así como en la toma de decisiones tácticas y estratégicas, en la medida en que se atienden y desarrollan los valores intangibles de que disponen. En esencia significa dar total atención al hombre.
- Obsesión por la calidad, ésta debe ser lograda por cada trabajador a él subordinado, durante todo el desarrollo del proceso pedagógico profesional.
- Apertura educacional a la comunidad, lo cual significa que debe haber una total correspondencia del trabajo con las necesidades e intereses de los alumnos, los padres, la empresa y la comunidad en que viven.
- El desarrollo de la creatividad, mediante la promoción de un ambiente de innovación e investigación y el reconocimiento personal de los logros que se alcancen.

En síntesis, se trata de lograr la aplicación consecuente de nuevos métodos y estilo de dirección en los que se eliminan el burocratismo, el esquematismo, la inercia, para dar paso a una constante búsqueda colectiva de soluciones creadoras a los problemas y a una conjunta proyección de las principales decisiones estratégicas.

El liderazgo no es atributo exclusivo de los seres superdotados. Potencialmente está en cualquier hombre normal, que enfrenta el trabajo

de dirección con espíritu colectivista y desarrollo; con una insaciable sed de cambio y un ansia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que hace.

Ahora bien, en lo relacionado con los líderes, se han establecido con alguna fuerza algunos mitos o leyendas.

Entre ellos podemos mencionar:

**El liderazgo es una rara habilidad.**

Las oportunidades de liderazgo son muchas y están, de acuerdo con su desarrollo, al alcance de todos.

**Los líderes nacen, no se hacen.**

No es fácil, no existe receta, ni manual, ni guía. Pero las principales capacidades se pueden aprender.

**Los líderes son carismáticos.**

Algunos sí, otros no. Pensamos que la cuestión es al revés: el carisma es el resultado de un liderazgo eficaz.

**El líder empuja, manipula, manda.**

El líder dirige más por su arrastre que por su empuje; por inspirar, más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellas, más que por manipular; por capacitar a las personas para que usen su propia iniciativa y experiencias, más que por ignorar o constreñir las experiencias e iniciativas.

El líder no nace, se hace; el liderazgo es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de

consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de marcada significación social.

No es difícil entender, por consiguiente, que es posible alcanzar el **LIDERAZGO EDUCACIONAL** y aplicar con él nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo con las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base: tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes. El director es un líder que dirige líderes.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

### **Dimensiones de la tarea directiva:**

- Apoya al claustro en el ámbito curricular.
- Involucra a la comunidad en la tarea.
- Controla y evalúa el rendimiento.
- Crea un clima pedagógico que facilita el proceso pedagógico profesional.
- Garantiza el desarrollo profesional de cada persona.

¿Cuál es el elemento común que existe en estas cinco dimensiones de la tarea directiva? El hombre.

## **CONCLUSIONES**

En su gestión itinerante con sus colaboradores, educandos, padres, organizaciones del entorno y cualquier otra persona o institución con la cual sostenga relaciones el líder educacional lo considera como sus clientes.

Desde el punto de vista él distingue, como su principal cliente, al conjunto de sus profesores, aunque no es menos cierto que el cliente fundamental de la escuela es el educando. Precisamente sobre la base del conocimiento más pleno de las necesidades de sus clientes establece de qué modo puede ofrecer un producto mejor y ello cae en el campo de la mercadotecnia educacional y en particular en las investigaciones de mercadotecnia.

¿Qué es la mercadotecnia educacional?

¿Qué importancia tiene la comunicación en la mercadotecnia educacional?

¿Cuáles son los medios de la comunicación de mercadotecnia educacional?

Estas y otras interrogantes quedan planteadas para la reflexión y el debate.

## Esquema de la evaluación

- Generalmente al interior de los establecimientos no existen líderes formadores, ni parecen tener la capacidad para usar los resultados de las evaluaciones y las observaciones de clases para realizar mejorías sistemáticas en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.



## TALLER N # 3.

### AUTOESTIMA PARA EL CRECIMIENTO

Sexo		
	$n_i$	porcentaje
mujeres	31	59.62%
hombres	21	40.38%
total	52	100.00%



Como se puede apreciar en el cuadro mas del cincuenta por ciento de las mujeres participaron en la encuesta levantada aunque la diferencia no es muy abismal, pero si significativa

mujeres		
	$n_i$	porcentaje
Autoestima baja	0	0
Autoestima Regular	0	0
Autoestima Alta	20	64.52%
Autoestima Excelente	11	35.48%
Total	31	100.00%



Del total de las mujeres encuestadas que son 31 se puede ver que no existe autoestima baja ni regular pero si en un alto índice autoestima alta.

La adolescencia es una etapa muy compleja en la vida de una persona en la que la autoestima juega un papel muy importante.

Durante esta etapa de la vida, las relaciones con las demás personas son totalmente esenciales. Durante la adolescencia, también es muy importante la necesidad que tiene el joven chico o chica de sentirse

aceptado y parte de un grupo y empieza a hacerse muy fuerte su necesidad de agradar y resultar atractiva o atractivo a las personas del sexo opuesto. En todas estas cuestiones, la autoestima juega un papel muy importante ya que la valoración que uno tiene de si mismo será muy importante para determinar la valoración que tendrán los demás hacia nosotros mismos.

Al mismo tiempo, poseer una autoestima elevada durante la adolescencia podría determinar gran cantidad de aspectos con respecto al futuro. Una persona con una alta autoestima, seguramente aspirará a más, tendrá una mayor confianza y se planteará diferentes metas y proyectos para su vida adulta.

Sin embargo, y a pesar de lo importante que es la autoestima durante la adolescencia, es bastante habitual que no tengan una autoestima muy alta, debido a que también es un periodo muy crítico en el que las relaciones con las demás personas pueden producir un efecto muy significativo sobre la autoestima. Dicho de otra forma, si un adolescente no se siente aceptado por su grupo de amigas o amigos o no se siente atractivo para el sexo opuesto, tiene muchas probabilidades de no saber afrontar la adolescencia y desarrollar una baja autoestima.

A menudo, problemas simples y típicos de la adolescencia podrían afectar mucho a algunas personas debido a que ven truncada su necesidad de sentirse aceptados y valorados por los demás. Es habitual ver adolescentes que tienen problemas de autoestima debido a problemas de acné, al exceso de peso o porque una determinada persona no los tiene en consideración o cuenta con ellos.

Otro factor que hace que la autoestima juegue un papel muy importante durante la adolescencia es que la adolescencia es una etapa

en el que la persona necesita construir gran parte de su identidad. Por un lado, necesita sentirse parte y ser aceptado pero también necesita diferenciarse y construir una identidad propia y distinta a la de los demás. Sin embargo, una persona con baja autoestima seguramente no querrá mostrarse como es por miedo a ser rechazada. Por ello, es posible que pueda construir su identidad no en base a lo que es, sino en base a lo que los demás esperan que sea, para así poder ser aceptado.

## TALLER DE AUTOESTIMA Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

La autoestima es parte fundamental de todo crecimiento humano, pues a través del amor y respeto a sí mismas, las personas son capaces de sentirse competentes para vivir de manera digna y feliz, pudiendo enfrentar la vida con mayor seguridad.

Este taller busca que las personas descubran sus capacidades y potencialidades a través de una experiencia vivida y compartida en grupo.

**Propiciar un espacio de reflexión entre los participantes para fortalecer su autoestima y concepto de sí mismos, a través del autoconocimiento y auto aceptación, identificando y reconociendo.**

Este taller está diseñado para que los participantes descubran alternativas viables de cambio en su vida, reconociendo y afirmando su valor y dignidad personal. Actividades de aprendizaje experiencia-vivencial que promuevan el encuentro consigo mismos y con los demás.

Actividades que faciliten darle un sentido distinto a sus propias experiencias.

Grupos de aprendizaje basados en actitudes de respeto, confianza, aceptación, libertad y solidaridad.

# CUESTIONARIO DE EVALUACION

Nombre: .....  
 Ocupación:.....

Sexo: M..... F..... Edad: ..... Estado civil:  
 .....

Lugar de nacimiento: ..... Trabaja: Si... No... Zona donde vive: .....

A continuación encontraras una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con tu forma de ser y de sentirte. Después de leer cada frase, rodea con un circulo la opción de respuesta (A, B, C o D) que exprese mejor tu grado de acuerdo con lo que, en cada frase se dice.

A = Siempre

B = Muchas veces

C = Pocas veces

D = Nunca

N°	Preguntas	Respuestas			
1	Hago muchas cosas mal	A	B	C	D
2	A menudo alguien (jefe, padres, etc.) me llama la atención	A	B	C	D
3	Me enfado algunas veces	A	B	C	D
4	En general, me siento satisfecho/a conmigo mismo/a	A	B	C	D
5	Soy una persona simpática	A	B	C	D
6	Mi <u>familia</u> esta contenta conmigo	A	B	C	D
7	Me gusta toda la gente que conozco	A	B	C	D
8	Mi familia me exige demasiado en el hogar	A	B	C	D
9	Me pongo nervioso/a cuando desarrollo una prueba o examen	A	B	C	D
10	Pienso que soy una personalista	A	B	C	D
11	A veces tengo ganas de decir malas palabras o groserías	A	B	C	D
12	Creo que tengo un buen numero de buenas	A	B	C	D

	cualidades				
13	Soy bueno/a para las <u>matemáticas</u> y los cálculos	A	B	C	D
14	Me gustaría cambiar algunas partes de mi cuerpo	A	B	C	D
15	Creo que tengo una buena pinta, imagen	A	B	C	D
16	Muchos de mis amigos dicen que soy torpe en el trato	A	B	C	D
17	Me pongo nervioso/a cuando me preguntan algo	A	B	C	D
18	Me siento inclinado a pensar que soy un/a fracasado/a en todo	A	B	C	D
19	Normalmente olvido lo que aprendo	A	B	C	D
20	Creo que mucha gente me quiere	A	B	C	D

### TALLER DE ESTADISTICA COMPUTACIONAL

---

#### PLANILLA DE CORRECCION

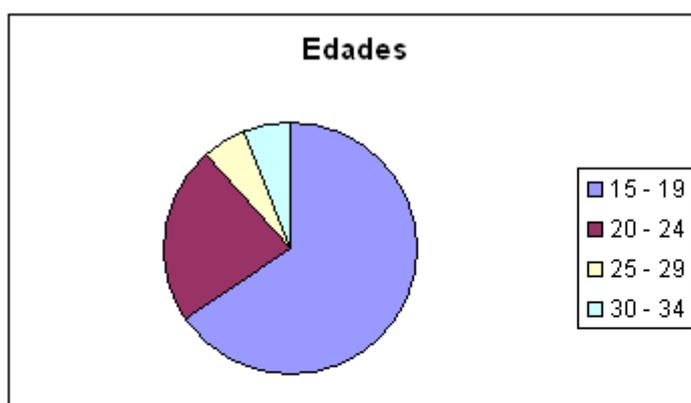
#### A B C D

N°	Preguntas	Respuestas			
1	Hago muchas cosas mal	1	2	3	4
2	A menudo alguien (jefe, padres, etc.) me llama la atención	1	2	3	4
3	Me enfado algunas veces	4	3	2	1
4	En general, me siento satisfecho/a conmigo mismo/a	4	3	2	1
5	Soy una persona simpática	4	3	2	1
6	Mi familia esta contenta conmigo	4	3	2	1
7	Me gusta toda la gente que conozco	1	2	3	4
8	Mi familia me exige demasiado en el hogar	1	2	3	4
9	Me pongo nervioso/a cuando desarrollo una prueba o examen	1	2	3	4
10	Pienso que soy una personalista	4	3	2	1
11	A veces tengo ganas de decir malas palabras o groserías	4	3	2	1
12	Creo que tengo un buen numero de buenas	4	3	2	1

	cualidades				
13	Soy bueno/a para las matemáticas y los cálculos	4	3	2	1
14	Me gustaría cambiar algunas partes de mi cuerpo	1	2	3	4
15	Creo que tengo una buena pinta, imagen	4	3	2	1
16	Muchos de mis amigos dicen que soy torpe en el trato	1	2	3	4
17	Me pongo nervioso/a cuando me preguntan algo	1	2	3	4
18	Me siento inclinado a pensar que soy un/a fracasado/a en todo	1	2	3	4
19	Normalmente olvido lo que aprendo	1	2	3	4
20	Creo que mucha gente me quiere	4	3	2	1

## EDAD

edad	ni	porcentaje	Ni	xi	xi ni
15 - 19	34	65.38%	34	17.5	595
20 - 24	12	23.08%	46	22.5	270
25 - 29	3	5.77%	49	27.5	82.5
30 - 34	3	5.77%	52	32.5	97.5
<b>total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>		<b>100</b>	<b>1045</b>



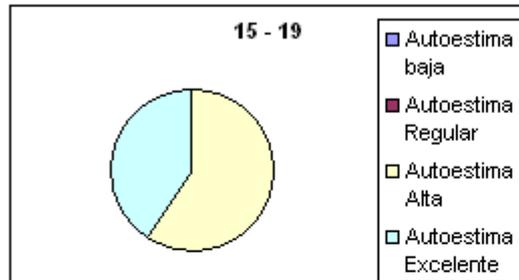
Como se puede ver la mayoría de los encuestados están en el intervalo de 15 a 19 años por que son según datos las personas que mas participan en la catequesis

<b>promedio</b>	20.01 = 20
<b>Moda</b>	18.05 = 18
<b>Mediana</b>	18.8 = 19

Según datos adicionales obtenidos mediante formulas estadísticas se puede percibir que los encuestados están entre los 18 a 20 años de edad

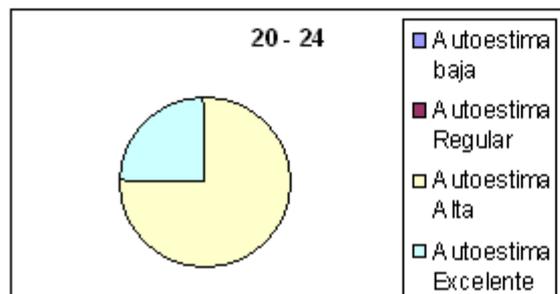
A continuación se presentara la **medición** de autoestima de acuerdo a los intervalos de edad presentados anteriormente y que los mismos están clasificados de acuerdo a sus puntajes.

15 - 19		
	$n_i$	porcentaje
Autoestima baja	0	0
Autoestima Regular	0	0
Autoestima Alta	20	58.82%
Autoestima Excelente	14	41.18%
Total	34	100%



Como se puede percibir los jóvenes encuestados que comprenden la edad de 15 a 19 años presentan un alto nivel de autoestima baja y autoestima excelente, siendo que ninguno presenta autoestima baja o regular

20 - 24		
	$n_i$	porcentaje
Autoestima baja	0	0
Autoestima Regular	0	0
Autoestima Alta	9	75%
Autoestima Excelente	3	25%
Total	12	100%



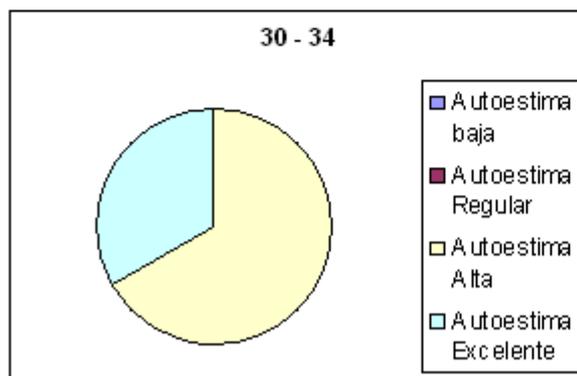
En el intervalo de edad de 20 a 24 años se puede observar el mismo fenómeno anterior en el que no hay autoestima baja o regular, además que en este intervalo también se puede observar una significativa disminución de autoestima excelente.

25 - 29		
	$n_i$	porcentaje
Autoestima baja	0	0
Autoestima Regular	0	0
Autoestima Alta	3	100%
Autoestima Excelente	0	0
Total	3	100%

En este intervalo se puede percibir una disminución y ausencia total de autoestima excelente y como los anteriores no hay autoestima baja ni regular (por eso no se incluyo graficos)

30 - 34		
	$n_i$	porcentaje
Autoestima baja	0	0
Autoestima Regular	0	0
Autoestima Alta	2	66.67%
Autoestima Excelente	1	33.33%
Total	3	100%

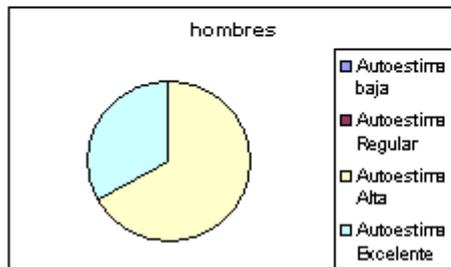
En este intervalo de 30 a 34 años se puede volver a percibir que hay solo presencia de autoestima excelente y alta aunque una autoestima excelente no tan alta, pero si significativa



## Medición de la autoestima

## DE ACUERDO A LA VARIABLE SEXO

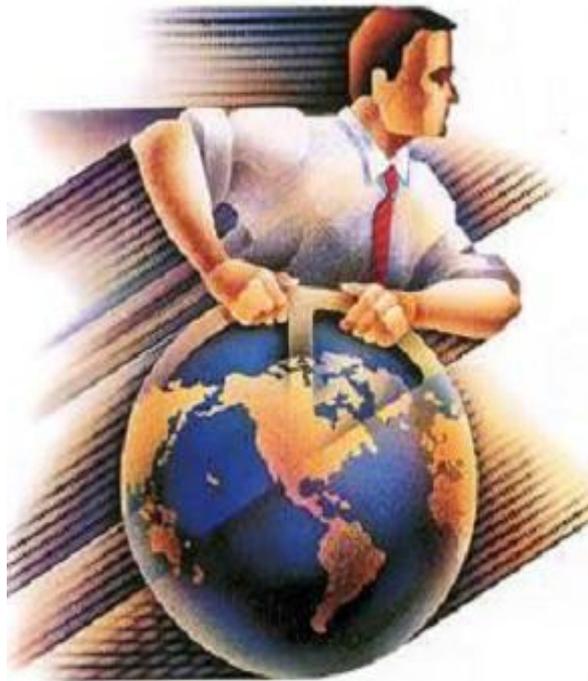
hombres		
	$n_i$	porcentaje
Autoestima baja	0	0
Autoestima Regular	0	0
Autoestima Alta	14	66.67%
Autoestima Excelente	7	33.33%
Total	21	100.00%



Como se puede percibir en los hombres se puede verificar el mismo fenómeno que en las mujeres, aunque hay una leve disminución de autoestima excelente.

## TALLER N # 4

# PARADIGMAS DE APRENDIZAJE



### Introducción

Al pensar en el aprendizaje escolarizado, el que se sucede en el aula de clase, es obligatorio tener en cuenta paralelamente el proceso de la enseñanza y la evaluación de sus resultados. Ello implica considerar al mismo tiempo como aprenden los estudiantes para enseñar en consecuencia y a partir del tipo de logros alcanzados, reorientar el

proceso.

Aunque las teorías del aprendizaje se ocupan de interpretar el proceso en cualquier momento y circunstancia, nos interesa considerar el aprendizaje escolarizado y su evaluación correspondiente, en los ambientes de aula de clase, en los cuales se diseñan y crean condiciones especiales para que los estudiantes aprendan lo que la institución educativa planea, con unos determinados contenidos, para que se aprenda de formas determinadas y con ciertas mediaciones didácticas.

Nos interesan las teorías que buscan comprender el aprendizaje con privilegio en los procesos intra psíquicos, los procesos ínter psicológico o ambos como procesos interdependientes. Cada teoría pone el acento en algún aspecto: unas en la organización de los contenidos, otras en el diseño de los ambientes, en la progresión de los estímulos, en el procesamiento de la información que se recibe, en las operaciones mentales que se activan, en las interacciones sociales, etc.

A partir del análisis de cada teoría del aprendizaje, del papel docente que estas implican, del área del saber de la cual nos ocupamos en la enseñanza, de las características individuales de los aprendices, del nivel educacional en el cual se ejercen las funciones, etc. podremos tomar decisiones sobre la enseñanza y la evaluación. Todas estas consideraciones nos permiten realizar una enseñanza documentada, fundamentada y argumentada desde una determinada interpretación del aprendizaje, la enseñanza y la evaluación.

Dentro de las circunstancias descritas y en un contexto de formación docente, nos concentraremos, especialmente, a considerar el aprendizaje y la evaluación desde las teorías y autores que se describen mas adelante, a partir de textos originales de los autores y también de

interpretaciones y nuevos desarrollos elaborados por sus discípulos o seguidores de sus teorías. De manera introductoria presentamos algunas generalidades de cada una de ellas.

### **El Paradigma constructivista.**

Un paradigma es un modo particular de ver el mundo, de interpretar la realidad, a partir de una determinada concepción filosófica. Guba y Lincoln lo asumen como un conjunto de creencias, de supuestos para guiar nuestras actividades y que no pueden ser probados o refutados, pero que de todas maneras representan las posiciones que estamos dispuestos a adoptar y defender.

Un paradigma constructivista asume que el conocimiento es una construcción mental resultado de la actividad cognitiva del sujeto que aprende. Concibe el conocimiento como una construcción propia, que surge de las comprensiones logradas a partir de los fenómenos que se quieren conocer. Los autores mencionados caracterizan el paradigma constructivista a partir del modo particular como se responden las tres preguntas filosóficas siguientes, en particularmente desde sus ramas ontológica, epistemológica y metodológica.

#### **1) ¿Que es lo que puede ser conocido?**

Es la pregunta ontológica, que se interroga sobre la existencia o el ser como tal, sobre la realidad. La respuesta del constructivismo es que existen realidades múltiples y socialmente construidas, no gobernadas por leyes naturales, causales o de cualquiera otra índole. Es una ontología relativista. Las construcciones sobre la realidad son ideadas por los individuos a medida que intentan darle sentido a sus experiencias, las cuales son siempre de naturaleza interactiva. Se conoce a partir de los conocimientos previos. La verdad es definida en función de la persona

mejor informada cuantitativa y cualitativamente y que pueda comprender y utilizar dicha información para lograr consenso.

No obstante pueden darse, al tiempo, varias construcciones y comprensiones sobre la realidad y sus manifestaciones.

## **2) ¿Cuál es la relación del conocedor con lo conocido (o lo conocible)?.**

Es la pregunta epistemológica que indaga por el origen, la naturaleza y los límites del conocimiento humano. El constructivismo postula una epistemología monista y subjetivista porque en la relación sujeto-objeto, es imposible separar el investigador de lo que es investigado, quien conoce y lo que es conocido. Están vinculados de tal manera que los hallazgos de una investigación son, literalmente, una creación del proceso de investigación y los valores y creencias del conocedor se encuentran presentes y participan en el proceso.

## **3) ¿Cómo conocemos?**

Es la pregunta metodológica que trata sobre los métodos, formas y maneras de orientar la investigación sobre el conocimiento. El constructivismo asume una metodología interpretativa, hermenéutica que involucra el análisis y la crítica en la construcción del conocimiento sobre la realidad. No pretende la "explicación" de los fenómenos sino la "comprensión" de los mismos. Busca darle sentido o significado a las interacciones en las cuales esta comprometido el investigador.

**De las anteriores consideraciones filosóficas se puede inferir que la propuesta constructivista es opuesta a la propuesta positivista porque ésta postula una ontología realista, asumiendo la existencia de una realidad única que funciona de acuerdo con leyes naturales que se manifiestan en relaciones causa-**

**efecto y cuyas verdades son afirmaciones isométricas con la realidad. Postula una epistemología dualista y objetivista y una metodología intervencionista que pretende explicar, predecir y controlar los fenómenos de la realidad.**

**El constructivismo es un paradigma sobre el desarrollo cognitivo que tiene sus raíces inmediatas en la teoría de Jean Piaget sobre el desarrollo de la inteligencia, denominada epistemología genética, y sus raíces remotas en el fenomenalismo de Emmanuel Kant, quien afirmó que la realidad "en si misma" o noúmeno no puede ser conocida. Solo pueden conocerse los fenómenos, es decir, la manera como se manifiestan los objetos al sujeto o conocedor.**

En la epistemología genética la génesis del conocimiento es resultado de un proceso dialéctico de asimilación, acomodación, conflicto, y equilibrarían, como se describió anteriormente

**La interpretación socio-histórico-cultural del aprendizaje de Lev Vygotsky.**

**El aprendizaje es la resultante compleja de la confluencia de factores sociales, como la interacción comunicativa con pares y adultos, compartida en un momento histórico y con determinantes culturales particulares. La construcción resultado de una experiencia de aprendizaje no se transmite de una persona a otra, de manera mecánica como si fuera un objeto sino mediante operaciones mentales que se suceden durante la interacción del sujeto con el mundo material y social. En esta interacción el conocimiento se construye primero por fuera, es decir, en la relación ínter**

**psicológica, cuando se recibe la influencia de la cultura reflejada en toda la producción material (las herramientas, los desarrollo científicos y tecnológicos) o simbólica (el lenguaje, con los signos y símbolos) y en segundo lugar de manera intra psicológica, cuando se transforman las funciones psicológicas superiores, es decir, se produce la denominada internalización.**

En la base de este proceso se encuentran dos funciones denominadas asimilación y acomodación, que son básicas para la adaptación del organismo a su ambiente. Esta adaptación se entiende como un esfuerzo cognoscitivo del individuo para encontrar un equilibrio entre él mismo y su ambiente. Mediante la asimilación el organismo incorpora información al interior de las estructuras cognitivas a fin de ajustar mejor el conocimiento previo que posee. Es decir, el individuo adapta el ambiente a sí mismo y lo utiliza según lo concibe. La segunda parte de la adaptación que se denomina acomodación, como ajuste del

**Los tres grandes periodos en que caracteriza el desarrollo Piaget, se corresponden con tres tipos de inteligencia o estructuras cognitivas, los cuales presentan las siguientes particularidades:**

**1) Periodo sensorio-motriz.** El lactante aprende a diferenciarse a sí mismo del ambiente que lo rodea; busca estimulación y presta atención a sucesos interesantes que se repiten. Va desde el nacimiento hasta aproximadamente los dos años.

**2) Periodo de las operaciones concretas.** Comprende de los dos a los once años y consta de dos sub-periodos: en el primero (preoperatorio) se evidencia el uso de símbolos y la adquisición de la lengua. Se destaca el egocentrismo, la irreversibilidad de pensamiento y la sujeción a la percepción. En el segundo (operaciones concretas) los

niños dominan, en situaciones concretas, las operaciones lógicas como la reversibilidad, la clasificación y la creación de ordenaciones jerárquicas.

**3) Periodo de las operaciones formales.** Se da la transición al pensamiento abstracto, a la capacidad para comprobar hipótesis mentalmente. Comprende desde los doce años en adelante.

**En Piaget el aprendizaje presenta dos formas: la primera, la más amplia, corresponde al propio desarrollo de la inteligencia, que se describió anteriormente como un proceso adaptativo de asimilación y acomodación, el cual incluye maduración biológica, experiencia, transmisión social y equilibrio cognitivo. La segunda forma de aprendizaje se limita a la adquisición de nuevas respuestas para situaciones específicas o a la adquisición de nuevas estructuras para determinadas operaciones mentales específicas.**

**El aprendizaje debe estar estrictamente relacionado con el estadio de desarrollo del estudiante, ya que de otra manera éste sería incapaz de aprender. Los factores motivacionales de la situación de aprendizaje son inherentes al estudiante y no son, por lo tanto, manipulables directamente por el profesor.**

**La motivación del estudiante se deriva de la existencia de un desequilibrio conceptual y de la necesidad del estudiante de restablecer su equilibrio. La enseñanza debe ser planeada para permitir que el estudiante manipule los objetos de su ambiente, transformándolos, encontrándoles sentido, disociándolos, introduciéndoles variaciones en sus diversos aspectos, hasta estar en condiciones de hacer inferencias lógicas y desarrollar nuevos esquemas y nuevas estructuras mentales.**

# EVALUACIÓN

## **Educativa y sus implicaciones en el aprendizaje El paradigma de la evaluación**

- El trabajo de evaluar debe estar siempre apoyado en una reflexión sociocultural del entorno en el que se desarrolla la intrincada relación del evaluador y el evaluado. La visión tradicional de este concepto es tratada mediante una serie de consideraciones experienciales y de carácter teórico que repercuten en el trabajo docente y en las expectativas de los estudiantes. El enfoque cognitivo y constructivista esta siendo apuntalado desde la perspectiva de mejorar los instrumentos de evaluación que se utilizan con grupos numerosos y donde la queja principal del conductismo es la falta de una "evaluación" estrictamente basada en lo "objetivo". Ante esta visión reduccionista de la evaluación nuestra propuesta revisa la opinión de Vigotsky y de los autores que ven en el cognoscitvismo y el constructivismo soluciones y alternativas diferentes para evaluar la capacidad de participación social y de análisis y discusión de los problemas relativos a la sicología social. La definición clara de una filosofía de la evaluación se hace necesaria para el docente en este campo de formación pues esto repercute considerablemente en la situación de indefensión conceptual que vive el alumno al ser enfrentado a exámenes cerrados con poca oportunidad de opinión y centrados en respuestas previamente consideradas por el que tiene en sus manos el poder de la evaluación.

## TALLER N # 5.

# DOCENCIA DE LA MISIÓN



Las labores de investigación se vieron fortalecidas con la creación de la UIM que tiene entre sus objetivos promover la investigación aplicada en el ámbito institucional e interinstitucional a nivel nacional e internacional, desde una óptica principalmente multidisciplinaria, de mayor impacto social y acorde con la misión.



La Dirección General de Docencia está al servicio de la comunidad Pablina generando condiciones óptimas en el desarrollo docente y curricular para la formación de personas competentes, íntegras y socialmente responsables. En tal sentido de la Educación considera:

- Al estudiante como eje central del quehacer Educativo
- A la Docencia como una función en constante renovación y de vital importancia en el quehacer académico.

## EVALUACIÓN.

En el caso concreto de la evaluación de la docencia y del profesorado, el grado de fanatismo con el que se está abordando este tema y la falta de rigor, tanto científico como de gestión, de algunos interlocutores, produce rubor.

Dado que estamos en un momento crítico (puesta en marcha de la maquinaria evaluadora de la ANECA), dado que de todos estos movimientos dependerá el futuro profesional y económico del profesorado y dado, también, que me gusta predicar con el ejemplo, propongo una lista de reflexiones sobre este tema. La lista corresponde al Cuadro 6 del siguiente artículo

**Joaquín De Juan Herrero et al. (2007). *Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y del profesorado universitario*. En: La multidimensionalidad de la Educación Universitaria. M.A. Martínez Ruiz y V. Carrasco Embuena (Eds.). Redes de investigación Docente-Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Editorial Marfil. (En prensa). Evaluación Docencia**

**Adjunto el citado artículo en formato pdf ([Evaluación Docencia](#)), para los que quieran profundizar (Agradeceré cualquier tipo de crítica y sugerencias).**

#### **Cuadro 6: Algunas recomendaciones y criterios a tener en cuenta en la evaluación de la docencia y del profesorado**

(1) En cualquier proceso de evaluación de la docencia debe separarse, muy claramente, si se trata de la evaluación de un profesor o del proceso docente, estableciendo si la evaluación es sumativa, formativa o diagnóstica.

(2) La evaluación sancionadora del profesorado deberá realizarse de forma específica para ese objetivo y separada de la evaluación de la actividad docente (asignatura, curso, departamento, centro, etc.)

(3) La evaluación del profesorado, especialmente la sancionadora, deberá estar anunciada mucho antes del comienzo del curso (al final del anterior), con unos objetivos claros y estableciendo exactamente qué efectos profesionales y económicos tendrá sobre el profesor.

(4) Los cuestionarios para la evaluación sancionadora del profesorado, cualquiera que sea el encuestado (alumnos, colegas, etc.) deben estar contruidos con preguntas genéricas y con un número pequeño (no más de 12), significativamente menor (Ver un ejemplo en *De Juan et al., 1991*, en la página 32 del *Teaching Evaluation Handbook* de la *Universidad de Cornell* o en la página web de la *Universidad de Sydney*) que el utilizado para la evaluación de la docencia.

(5) Para la evaluación sancionadora del profesorado, los cuestionarios dirigidos a los alumnos serán aplicados, al menos, al 80% de los alumnos matriculados y siempre que el profesor hubiera impartido un alto porcentaje del curso, por ejemplo 2/3 (66%). Si el profesor no ha realizado ninguna evaluación de esos alumnos, no se introducirán preguntas sobre la misma.

(6) El informe de evaluación del profesor será el resultado de la aplicación de varios métodos de evaluación (triangulación), por lo tanto, nunca serán expresados los resultados como una mera etiqueta. Será un informe descriptivo que recoja, bien argumentados y motivados, todos los aspectos detectados.

(7) Toda evaluación sancionadora del profesorado deberá ir acompañada del derecho a la correspondiente apelación frente a los resultados de la evaluación con la finalidad de corregirlos y ser reevaluado.

(8) De la recomendación anterior se deriva que el sistema de evaluación sancionador del profesor, deberá estar diseñado de tal suerte que en un determinado periodo pueda resarcirse de cualquier valoración con la que no esté de acuerdo y tener la oportunidad de que su informe de evaluación se el deseado.

(9) Ningún informe de evaluación sancionadora será valido sin que previamente se hayan hecho públicos sus objetivos y establecido con exactitud y claridad el alcance y los efectos administrativos, profesionales y económicos que tendrá sobre el profesor o sobre las unidades docentes.

(10) Los instrumentos utilizados para la evaluación (encuestas, diseño de instrumentos, observaciones, registros, etc.) deberán ser realizados por profesionales de la evaluación, con experiencia demostrada. El nombre de los autores de los materiales y de los profesionales será público.

(11) La organización del proceso evaluador correrá a cargo de un equipo de profesionales con experiencia demostrada que podrá ser externo o interno a la Universidad. Los nombres de los miembros del equipo evaluador serán públicos. En caso de que el equipo sea interno, su actuación será absolutamente independiente de los órganos de gobierno.

(12) En el proceso evaluador, el equipo de evaluación dispondrá del correspondiente apoyo de expertos en trabajo social, psicología, educación, salud y de otros profesionales para actuar correctamente sobre los *aspectos humanos* del proceso evaluador.

(13) La evaluación diagnóstica de la actividad docente (asignatura, curso, departamento, centro, etc.) deberá realizarse de forma específica para ese objetivo y separada de la evaluación sancionadora del profesorado.

(14) La evaluación diagnóstica de la actividad docente (asignatura, curso, departamento, centro, etc.) será el resultado de la aplicación de varios métodos de evaluación (triangulación) no solo basada en cuestionarios dirigidos a los alumnos.

(15) Para la evaluación diagnóstica de la actividad docente (asignatura, curso, departamento, centro, etc.) no es necesario evaluar masivamente todas las asignaturas de la Universidad, ni a todos los alumnos de una materia. Bastaría con realizar muestreos selectivos tanto de materias como de alumnos.

(16) Tanto en la evaluación diagnóstica de la actividad docente y de la evaluación sancionadora del profesorado sería interesante recabar, al mismo tiempo, información sobre la dificultad intrínseca de la asignatura.

## TALLER N # 6.

# DINÁMICA EN LA EDUCACIÓN



El presente trabajo es una compilación de dinámicas utilizadas por Animadores y Educadores en los procesos de concienciación religiosos y organizadores. Los creí oportunos para complementar algunas publicaciones que se encuentran en este mismo sitio referente a la Inteligencia Emocional aplicados a los procesos de aprendizaje.

### 1. CARICIAS FÍSICAS

**OBJETIVO:**

1. Enseñar a dar y recibir atenciones y caricias.
2. Facilitar el proceso de aprender cómo reacciona cada persona ante un bombardeo de sensaciones táctiles.

**TAMAÑO DE EQUIPO:**

Ilimitado, pero divisible en subequipos.

**TIEMPO REQUERIDO:**

De 15 a 20 HORAS.

**LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio y sin obstáculos que permita a los participantes relajarse.

**Introducción**

La expresión "Dinámica de grupos" se emplea con distintas connotaciones. En primer lugar, puede designar los fenómenos psicosociales que se producen en los grupos humanos y las leyes que los rigen. En este sentido, puede ser entendida como teoría de la interacción humana en los grupos sociales; así será utilizada en nuestro trabajo. Otra acepción la entiende como un conjunto de métodos y técnicas grupales aplicables a los individuos y a las organizaciones sociales. En este caso preferimos valernos de la expresión "técnicas grupales".

**Caracterización de la DG**

La DG es una rama de la Psicología o de las ciencias sociales que se interroga acerca del comportamiento de los grupos humanos y de las personas que los integran. Emplea, para convertirse en ciencia, todos los instrumentos a su alcance, muchos de ellos tomados de otras disciplinas, como son la Psicología Social, la Sociología, la Antropología, la Pedagogía, entre otras. Su objeto de estudio son los grupos pequeños, en donde la DG aplica su propia perspectiva, interesándose por los fenómenos psicosociales que ocurren en estos grupos.

Los métodos de investigación más importantes parten del dispositivo de "grupo cara a cara", a partir del cual se desarrollan técnicas e instrumentos variados, dependiendo de las escuelas que participan del campo que, como veremos, van desde el Psicoanálisis, la teoría del campo, hasta el behaviorismo norteamericano.

Como en toda disciplina, se formulan hipótesis y se elaboran principios generales y teorías con las cuales la DG intenta abordar la comprensión de grupos más numerosos y de la sociedad en su conjunto. La aplicación de la DG abarca campos que van desde la educación, la salud, la promoción social, la economía, la política, etc. La disciplina aparece como un producto tardío del modernismo, no casualmente relacionada con determinados fenómenos histórico-sociales, como los efectos de las guerras, persecuciones, aislamiento, malestar cultural, propuestas democratizantes y liberadoras, etc.

**Esta forma de caracterizar epistemológicamente la naturaleza de la disciplina, a través de diversos campos o dominios – objeto de estudio, perspectiva, métodos, instrumentos de análisis, paradigmas teóricos, campo de aplicación práctica, condiciones histórico sociales– se inspira en un trabajo de Heckhausen presentado en un conocido Congreso de Niza (H. Hachasen, 1975).**

**A estos campos podemos agregar cuestiones relacionadas con la comunidad científica, con las incumbencias, con otras disciplinas, el dominio de lo político, el dominio de lo axiológico, lo que ha sido discutido en un trabajo anterior (J.C. Paraíso, 1996). Haremos una recorrida breve por estos dominios, antes de pasar al campo práctico de la educación.**

- El **objeto** que estudia la disciplina es el pequeño grupo (PG), conjunto reducido de personas que se encuentran en interacción en un espacio y un tiempo determinado. Su número es variable según los diferentes autores y escuelas. Podemos considerar que los fenómenos grupales que nos interesan ocurren en aquellos grupos constituidos por un mínimo de 4 personas hasta un máximo de 20 integrantes. Ello sin olvidar que muchos autores aceptan un número no mayor de 10 a 12 personas, como es el caso de los grupos originales de Biot y los T-group americanos. Más que una delimitación precisa del orden cuantitativo, debe enfatizarse en aquellos rasgos esenciales de estos grupos: interacciones directas, de cada miembro con todo el resto, a partir de la percepción mutua por parte de todos los integrantes de cada uno de los otros y del grupo como totalidad, cierta extensión en el tiempo, objetivos y tareas compartidos, interdependencia y solidaridad, fenómenos afectivos, creación de una subcultura grupal.
- La **perspectiva** se define por el estudio de los fenómenos psicosociales característicos de la interacción. Ellos conforman el nivel afectivo o emocional de Biot, que Pichon-Rivière denominara "tarea implícita". Las relaciones humanas en los grupos son ricas y pueden llegar a ser intensas. Lewis hablaba de valencias o fuerzas de atracción o rechazo. Los fenómenos psicosociales son "fuerzas"

que aparecen movilizadas por la conformación grupal y la interacción: atracción, rechazo, dominación o sometimiento, inclusión o exclusión.

- La perspectiva **interaccional** interesan las fuerzas que aparecen entre los integrantes del grupo aquí y ahora. En su lenguaje se habla de valencias, de atracción y repulsión, etc. y la tarea es mejorar la interacción, especialmente a través del red-back. Los estudios más representativos provienen de Kart Lewis y de sus continuadores en Betel.
- La perspectiva **psicoanalítica** interesan las fuerzas psicológicas subyacentes en cada participante, que se actualizan como consecuencia de la interacción grupal; ellas tienen su origen en el grupo primario familiar y serían del orden inconsciente. El grupo y sus integrantes son representaciones de "otros" que habitan en la mente de cada participante y la tarea es develarlo. Dentro de esta perspectiva la escuela más importante es la del Instituto Tavistock, especialmente con Wilfried R. Bion. En la República Argentina es más conocida la obra de Pichon-Rivière, cuyo matiz es la apelación simultánea al materialismo dialéctico.
- La perspectiva **humanista**, interesa la oportunidad de crecimiento personal que se ofrece a partir de la interacción. El más representativo es Carl Rogers. Recoge influencia de los filósofos y psicólogos existencialistas. López-Jarto señala que esta escuela "tiende a borrar fronteras entre las divisiones establecidas por otras teorías. entre consciente e inconsciente, entre juego y realidad, entre cuerpo y psique"(L. López-Jarto, 1997). Así incorpora el lenguaje corporal. William Schutz, practicaba métodos de masaje en sus cursos.

## **EDUCACION COMO CAMPO DE APLICACIÓN DE LA DG**

Ya hemos expresado la importancia que la DG tiene para el docente y para la institución escolar. No sólo se trata de caer en la cuenta que la DG puede ser una herramienta para el mejor aprendizaje. Creemos que, en realidad, la DG debe ser aplicada en el aula y que todo docente que se encuentra frente a un grupo debe pensar en estos fenómenos e instrumentarse para poder hacer en la dinámica de la educación

Por lo expresado, la actitud del docente frente a la DG debería ser, a mi criterio, como una serie de peldaños a los que debería acceder en forma paulatina, asegurando antes de cada nuevo paso el dominio del anterior:

- Reconocer que el fenómeno existe, independientemente de la modalidad de trabajo del docente.
- Conocer que la actitud del docente, como líder formal y/o natural del grupo clase, introduce el elemento de cohesión más importante y resulta determinante para el tipo de interacciones que se produzcan.
- Formarse en dinámica y técnicas de grupos, conociendo aplicaciones e inconvenientes.
- Comenzar aplicando algunas técnicas sencillas en forma paulatina. Entre ellas, existen diversos juegos de presentación entre los participantes (útiles para el comienzo del año lectivo), contar anécdotas o pequeñas historias de vida en grupos reducidos (por ejemplo, de tres a cinco integrantes). También puede resultar efectivo el favorecer la formación de subgrupos para investigar un determinado tema dentro o fuera del aula, realizar una discusión general con los aportes de cada subgrupo, pudiendo variarse la

composición de los subgrupos para favorecer una mayor integración del grupo todo

- Una técnica que es conocida por los docentes, aunque generalmente mal aplicada, es la de **taller**. Sobre el taller se han escrito muchos trabajos, cuya lectura es recomendable.
- Otras técnicas útiles para el grupo clase son los grupos de estudio, el seminario, el foro, el panel y la mesa redonda, el Philip 6-6, el torbellino de ideas, el estudio de casos, etc. De todas las técnicas grupales, las que exigen mayor preparación y cuidado son las psicodramáticas y los grupos de reflexión. Las psicodramáticas sólo pueden emplearse con un dominio pleno del instrumento. En cuanto a los **grupos de reflexión** Es decir que los grupos de reflexión se encuentran en un difícil camino entre dos límites: o bien pueden caer en la inoperancia, en la cual todos simulan estar de acuerdo, o por lo contrario, que aparezcan disputas que se quedan en lo personal, y que el coordinador no pueda encauzar la situación, provocando frustraciones, descrédito del método o aún cosas peores.
- Otra recomendación es la de alternar las técnicas grupales con otras modalidades de enseñanza y aprendizaje, para no saturar a los alumnos con estos métodos.
- Asimismo, planificar cada actividad de manera que la discusión en un grupo tenga suficientes insumos (en cuanto a información disponible).
- Si no se tienen muy en claro estos factores, es preferible que el docente tome una tiza y brinde una buena explicación teórica; después de todo, Ausubel se lo habrá de reconocer.
-

# Evaluación

## Dinámica de las dificultades de aprendizaje

El propósito central de la evaluación dinámica consiste en medir las mejoras

Sustanciales. Experimentadas por el evaluado al superar su desempeño inicial, en virtud de los procesos de interacción con el evaluador. Al ofrecer ayudas graduales a los evaluados, el examinador puede medir si el niño puede mejorar su desempeño inicial y en qué medida. Como ha planteado por Budoff (1987) y Campione, Brown y Ferrara (1982), en Estados Unidos, y Lubovskii y sus colegas, en la Unión Soviética —actual

Así considerada, la evaluación dinámica de los procesos de aprendizaje es primordialmente una evaluación diagnóstica de la capacidad de aprendizaje, cuya instrumentación conlleva una intervención. Si bien en esta perspectiva la evaluación y la intervención pueden aparecer como instancias integradas, la evaluación dinámica es sustancialmente una herramienta

de evaluación diagnóstica capaz de proveer pautas de intervención específicas para la instrumentación de una respuesta educativa más adecuada.

En el marco de estos presupuestos, un particular interés ha impulsado a muchos autores a desarrollar procedimientos de evaluación y de intervención

En el campo de las dificultades de aprendizaje en niños y adolescentes (e.g., Feuerstein *et al.*, 1979; Budoff, 1987; Campione, Brown y Ferrara, 1982). La evaluación dinámica como herramienta diagnóstica

124 | Revista Intercontinental de Psicología y Educación julio-diciembre 2009

1982; Fernández-Ballesteros, 1990; Fernández-Ballesteros y Calero, 2000;

Orrantía, Morán y Gracia, 1997,1998; Molina, Arráiz y Garrido, 1993; Calero

y Lozano, 1994). En el contexto del presente trabajo se discutirán dos modelos de evaluación dinámica considerados paradigmáticos para estos propósitos: Evaluación del potencial de aprendizaje (*Learning Potential Assessment Device- lpad*; Feuerstein *et al.*, 1979) y Evaluación de la zona de

desarrollo próximo (Brown, Ferrara y Campione, 1986).

**Evaluación del potencial de aprendizaje (*Learning Potential Assessment Device- lpad*): el modelo de Feuerstein**

Siguiendo las ideas de Vygotsky, Feuerstein (1979) continuó desarrollando

El concepto y la evaluación del potencial de aprendizaje en el marco de Su teoría general del aprendizaje mediado. Este autor creyó que la carencia

Temprana de experiencias de aprendizaje mediado en los niños se Reflejaba en sus competencias pobres en un amplio espectro de tareas Académicas. Más aún, los niveles de desempeño muchas veces mostrados

Como “retrasos cognitivos o del desarrollo” eran, en realidad, una subestimación

Del nivel al cual los infantes podían arribar si eran expuestos a Experiencias nuevas e intensivas de aprendizaje mediado. Como un modo

De dar respuesta a esta problemática, Feuerstein implementó situaciones De aprendizaje mediado en un procedimiento de evaluación dinámica que Llamó Evaluación del Potencial del Aprendizaje (*Learning Potential Assessment*

*Device- Ipa d*).

El procedimiento comprende una serie de interacciones adulto-niño Por medio de las cuales el nivel de “modificabilidad” del desempeño inicial Puede ser medido. La metodología utilizada es test-entrenamiento-postest Como medida del nivel actual y el nivel potencial de desarrollo.

Se administra primero un test en su condición estándar a un individuo, Luego se realiza una intervención por parte del evaluador para alcanzar Una solución lo más cercana posible en una tarea similar, nunca idéntica (Entrenamiento). Hacia el final, se administra un postest.

Andrea Sabina Tavernal | Olga Alicia Peralta

Julio-diciembre 2009 Revista Intercontinental de Psicología y Educación | 125

De acuerdo con Feuerstein, durante la fase de entrenamiento, es necesario

Proporcionar al niño de modo sistemático y continuo información Detallada acerca del desempeño de su ejecución en cuanto a la tarea. No basta con informarle de la existencia de un acierto o fallo, sino que, Además, es necesario explicarle el cómo y el porqué de su yerro. Sólo así Llegará a adquirir los prerequisites cognitivos necesarios para un funcionamiento

Adecuado. En virtud de ello, es preciso que la actividad del Examinador se oriente, desde una perspectiva general y con independencia

De la tarea en la que se esté trabajando, a entrenar al sujeto en cinco Áreas del desempeño cognitivo, a saber: a) regulación de la conducta por Medio de la inhibición y control de la impulsividad;

b) mejoramiento de

Las funciones cognitivas; c) enriquecimiento del repertorio de operaciones

Mentales; d) enriquecimiento del repertorio de contenidos relacionados con la tarea, y e) creación de procesos de pensamiento reflexivo. Las cuales les falta una parte. Las partes son entregadas al sujeto dentro de un conjunto de alternativas posibles. Su tarea consiste en completar cada figura supliendo la parte faltante. El entrenamiento se centra en la corrección de las deficiencias que muestra el sujeto en su ejecución, dirigiendo su atención mediante una serie de preguntas y observaciones oportunas.

En suma, el Ipa d se compone de: tareas (matrices progresivas, plataformas, puntos, etcétera), entrenamiento (con diferentes grados de estandarización), operaciones observadas (desempeño de postest, número de series, monto de información requerida, estrategias usadas, etcétera) (Fernández-Ballesteros, Juan-Espinosa, Colom y Calero, 1997). El entrenamiento es desarrollado, descrito e implementado de modo sistemático y las operaciones observadas se registran con un puntaje, con la garantía adecuada en términos de propiedades psicométricas (Budoff, 1987; Fernández-Ballesteros, 1996). También desde el punto de vista clínico o

Andrea Sabina Tavernal | Olga Alicia Peralta  
Julio-diciembre 2009 Revista Intercontinental de Psicología y Educación | 127

Cualitativo, el entrenamiento es flexible y las operaciones observadas son resaltadas.

Feuerstein reportó importantes mejoras como resultado de la exposición de los sujetos a las sesiones de entrenamiento de los ítems de cada uno de los test que componen el Ipa d (Feuerstein, 1979; Narrol y Bachor, 1975, cit. Por Brown y Ferrara, 1988). Estas mejoras producidas a partir de las ayudas brindadas por el examinador fueron un aspecto relevante en el desarrollo de su Programa de Enriquecimiento Instrumental (*Instrumental Enrichment Intervention Program-IE*) (Feuerstein, 1980). Éste fue diseñado para superar los problemas sistemáticos que se consideran característicos de los procesos cognitivos de los niños con problemas de aprendizaje. Como se ha señalado ya, los problemas metacognitivos son la principal causa de las limitaciones en su aprendizaje. Por ello, este modelo de intervención se concentró en los procesos de autocontrol y autorregulación cognitiva. Mediante el soporte

Intervención (Brown, Ferrara, y Campione, 1986).  
Mediante la utilización de diversos tipos de tareas de razonamiento (ej. *Letter Series Completion Problems*), de resolución de problemas básicos de suma y sustracción, de ítems adaptados del Test de matrices progresivas de Raven, etcétera, este modelo evalúa la zona de desarrollo próximo poniendo especial interés en la evaluación de la capacidad de transferencia de los Niños. De allí que el procedimiento dinámico se divide en tres sesiones: a) Aprendizaje inicial asistido, b) mantenimiento y transferencia (sin asistencia), c) mantenimiento y transferencia dinámicos (asistido), posteriormente se aplica un postest final. En la primera sesión, los niños aprenden una secuencia de una tarea determinada, esto es, su desempeño es asistido de entrada, porque el principal interés de este modelo en términos de aprendizaje se centra en la evaluación de su capacidad de transferencia. Así, el interés en la estimación de la transferencia no reside en medir cuántos problemas o elementos de una clase dada el sujeto es capaz de transferir sin ayuda, sino con qué facilidad afronta los diferentes aspectos de los nuevos problemas.

Por ello, en la segunda sesión, los problemas difieren de los de la primera en cuanto al grado de transferencia de sus ítems. Por ejemplo, en esta sesión, cuatro de los problemas presentan los mismos tipos de patrones aprendidos en la sesión anterior (mantenimiento), otros cuatro ítems muestran las relaciones y características aprendidas en la primera sesión (transferencia cercana), pero se combinan de modo diferente, y seis nuevos problemas introducen relaciones y características distintas a las aprendidas con anterioridad (transferencia lejana). El postest final comprende los mismos problemas expuestos en las sesiones anteriores a los que se les suman dos ítems de transferencia más lejana.

La asistencia brindada al niño durante el procedimiento (sesiones a y c) es un punto primordial en este modelo. A grandes rasgos, la asistencia comienza con pistas de carácter muy general y, de modo sucesivo, se le van proporcionando pistas progresivamente más explícitas y precisas y,

De ser necesario, finalmente se le proporciona un guión detallado que le permita encontrar la solución. Las pistas dadas a los niños se basan en un análisis detallado de la tarea. Se presentan siguiendo una secuencia fija, con independencia de las respuestas concretas dadas por el niño.

Así, el procedimiento de instrucción-

Evaluación se fundamenta en las características

De la tarea, no en las del pequeño. La razón de ello estriba

En que se trata de conseguir datos cuantitativos con buenas cualidades psicométricas, lo que sólo parece posible si la realización del examen se

Estandariza al máximo. Los autores de este modelo sostienen que si se

Le brinda ayuda al niño de manera gradual y estándar es posible estimar

Cuál es la cantidad mínima de ayuda requerida para que un sujeto dado

Resuelva cada problema. La variable considerada indicadora de la eficacia

Del aprendizaje

Es el número de pistas que ha sido necesario dar al niño

Para que alcance el criterio de aprendizaje (que suele ser, por lo regular,

La resolución de dos problemas sucesivos sin ayuda).

En el marco de este modelo se efectuaron variados estudios tendientes

A promover el entrenamiento de habilidades cognitivas en niños con problemas

De aprendizaje y mostrar la relevancia de la instrucción más allá

Dificultades de aprendizaje. La evaluación dinámica como herramienta diagnóstica

130 | Revista Intercontinental de Psicología y Educación julio-diciembre 2009

Del nivel de competencia real del niño (Campione, Brown, Ferrara, Jones Y Steinberg, 1985, cit. por Brown y Ferrara, 1988). Uno de ellos se orientó

Al entrenamiento de actividades de comprensión lectora en sujetos que

Cursaban el séptimo grado del nivel primario. Si bien, éstos no tenían un

Diagnóstico oficial de problemas de aprendizaje, eran considerados por su

Maestra como sujetos con problemas importantes en la comprensión lectora.

En el marco de esta intervención, en las sesiones de entrenamiento,

Los estudiantes participaron en forma individual en tutorías con diálogos

Con el experimentador. Así, el tutor y el niño formaban parte de un juego

De aprendizaje interactivo que consistía en tomar turnos para conducir

El diálogo de pequeños segmentos de un texto. En concreto, ambos leían

Un segmento y luego uno de ellos tomaba el papel de liderar el diálogo

Promoviendo una gran variedad de actividades de activación comprensiva

Como, por ejemplo, parafrasear las ideas principales, cuestionar alguna

Idea ambigua, predecir las posibles preguntas que podrían ser formuladas

Acerca del segmento e hipotetizar sobre los contenidos de las demás

frases

Del segmento. Después, en el siguiente, los papeles se invertían.

Los resultados de estos estudios revelaron que, si bien en una fase inicial El tutor debe modelar estas actividades y el niño casi siempre presenta Serias dificultades para liderar el diálogo siendo sólo un pasivo observador,

En una fase intermedia el examinado se hace más capaz de desempeñar el

Papel de liderazgo y hacia el final de diez sesiones el niño es capaz de parafrasear

Y formular preguntas con evidente sofisticación. Asimismo, las Actividades de regulación y monitoreo de la comprensión del sujeto mejoran

De manera notable, acercándose cada vez más a aquellas modeladas Por el tutor. Al repetir estas experiencias interactivas, con la participación Conjunta del niño y el adulto configurando una representación coherente Del texto, el examinado se hace progresivamente capaz de llevar adelante

Las funciones de regulación cognitiva por sí mismo. No sólo el estudiante Puede desempeñar actividades de comprensión lectora en interacción con Un tutor, sino que se vuelve capaz de internalizar ese procedimiento como Parte de su propio repertorio de procesos cognitivos para la lectura. En la Medida en que el niño adquiere más de los procedimientos inicialmente Andrea Sabina Tavernal | Olga Alicia Peralta

Julio-diciembre 2009 Revista Intercontinental de Psicología y Educación | Llevados adelante por el tutor, el adulto le cede el control. El poder de la Transferencia se logra de manera gradual y mutua en el proceso de interacción

(Brown y Ferrara, 1988).

Así, este modelo se propone como un proceso de estimación del aprendizaje

Y la transferencia, creando el mapa de la amplitud de la zona potencial De cada niño en una determinada área del desarrollo cognitivo.

Esto no sólo puede proveer un diagnóstico claro del nivel de competencia Que el evaluador puede esperar, sino una descripción rica y detallada de La "fórmula" requerida para la mejora del nivel de competencia inicial de Cada sujeto. Por tanto, este procedimiento ha demostrado tener el potencial

Necesario para proveer herramientas diagnósticas altamente prescriptivas (Brown y Ferrara, 1988).

### **Modelos de evaluación dinámica: semejanzas y diferencias**

El modelo de Feuerstein centrado en la evaluación dinámica del potencial De aprendizaje comparte muchos aspectos con el programa de investigación

De Ferrara, Brown y Campione que se concentra en el estudio

Del aprendizaje mediante entrenamiento. Ambos programas pueden ser Interpretados en el marco de la teoría general de Vygotsky sobre la zona De desarrollo próximo. En el marco de esta teoría, estos dos modelos han

Demostrado un fuerte compromiso con la educación especial. De hecho, Los procedimientos desarrollados han sido el producto de un marcado Interés en la problemática de las dificultades de aprendizaje de niños. En tanto estos programas acuerdan en las limitaciones de las medidas De inteligencia estáticas, ambos se han concentrado en el desarrollo de Procedimientos para servir a los propósitos de la evaluación diferencial Del aprendizaje. En este sentido, los dos modelos acuerdan que el entrenamiento

Debe ser interactivo con la intervención del soporte de un Adulto aportando ayudas y pistas para favorecer el descubrimiento de la Solución de los problemas. Ambos ponen en relieve, al menos de modo Implícito, una teoría de la internalización del aprendizaje que sigue un Dificultades de aprendizaje. La evaluación dinámica como herramienta diagnóstica

132 | Revista Intercontinental de Psicología y Educación julio-diciembre 2009

Mismo prototipo de transición, el pasaje de la regulación externa hacia La autorregulación. Por último, ambos modelos destacan las habilidades Metacognitivas (autorregulación, autocrítica, etc.) como aspectos determinantes

De un adecuado aprendizaje.

Sin embargo, como procedimientos de evaluación dinámica, ambos Presentan aspectos divergentes. En primer lugar, el modelo de Feuerstein Refleja un interés predominantemente clínico centrado sobre todo en el Proceso de aprendizaje, por lo que la interacción se presenta lo suficientemente

Flexible como para adaptarse a cada individuo. Como contrapartida, Los estudios experimentales del modelo de Brown, Ferrara y Campione Son estructurados, pues el tipo de interacción es diseñada y estandarizada

Antes del entrenamiento. En conexión con ello, el empleo del primero de Estos procedimientos implica prestar más atención a la consecución de Información sobre las características cualitativas de los procesos psicológicos

Del niño —aunque no se excluye la consecución de datos cuantitativos—, Mientras que el segundo implica atender en especial la obtención De medidas cuantificables, válidas y confiables. En ese sentido, Ferrara, Brown y Campione se concentraron en las propiedades psicométricas de Sus instrumentos, lo cual los condujo a tareas de aplicación más estandarizada.

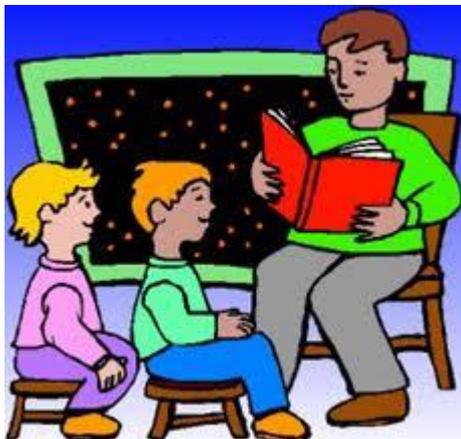
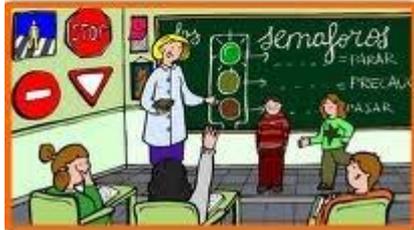
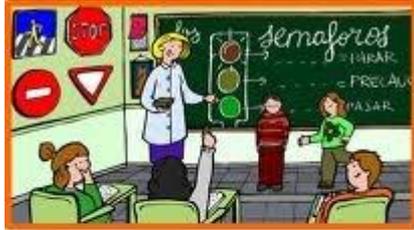
Al respecto, sin desconocer la importancia de este modelo como Forma de evaluación, algunos autores han alertado sobre el problema que

Puede aparecer cuando la evaluación dinámica se centra sólo en los resultados

Cuantificables sin que los mismos sean utilizados para instrumentar

## TALLER N # 7.

# VALORES EN LA DOCENCIA



### INTRODUCCIÓN:

En la realidad actual, como afirma Rugaría, la docencia está como muerta, como dormida bajo el polvo acumulado por las rutinas seculares, viviendo en la ilusión, perdiendo presencia real, pertinencia social, significación para las/los estudiantes , para el grupo concreto.

Pero, ¿cuál es la causa de esta pérdida gradual y constante de valor de la docencia? Desde mi punto de vista la desvalorización del quehacer docente viene, en su mayoría, la actividad destinada a enseñar conceptos de educación bancaria que refiere:

**Paulo Freire (1982). Encerrada en el conceptualismo y en el memorismo, la docencia va perdiendo terreno.**

**El problema de los procesos de formación docente vigente es que, en su mayoría, no se preocupa por propiciar la reflexión del docente sobre sus propias creencias educativas, sino por capacitarlo en conceptos pedagógicos actuales o en el uso de técnicas, tecnologías y métodos avanzados que, según las creencias institucionales, mejorarán automáticamente la educación.**

**Esta excesiva preocupación por lo funcional y la ausencia total del "alma" nos va despersonalizando de tal manera que importa más el "tener" que el "ser".**

**Esto nos conduce a una crisis existencial y, como sabemos, toda crisis supone un desafío y una oportunidad y ésta nos conduce a un cambio de paradigma, de modo que, a medida que avanza el proceso, nada se parecerá a lo anterior. Todo será diferente.**

Esto llevará al docente a realizarse y desarrollar su máxima potencialización, para poder resignificarse y seguir de pie en un futuro. Con esto, cabe mencionar que una de las estrategias es analizar lo que ayer dio resultado, que pueda servir para el presente y deje huella para un futuro menos incierto y con esto nos adentramos a la ética.

Una alternativa podría ser involucrarnos efectivamente con el cuestionamiento de la ética que es el desarrollo de la reflexión del pensamiento humano dentro de lo moral, en el contexto social (el campo de vida en que moramos), de acuerdo a Rosario Herrera Guido.

Considerando la formación humana y profesional del docente, así como su ética dentro y fuera del aula requiere de estrategias de intervención específicas para orientar la reflexión y la práctica de las futuras generaciones.

Lo complejo de este tema es que como profesores de nivel medio superior, nos encontramos con el educando en una etapa o proceso de su vida muy importante llamada "La adolescencia". Esta es una etapa universal, ante todo, de carácter biológico y sus principales factores son: la búsqueda de identidad, la inestabilidad emocional, necesidad de formar grupos, los cuales le den reconocimiento para sentirse importante y, sobre todo, aceptado.

Por tal razón, recurrir a la ética en la escuela es importante porque se requiere que el docente construya un espacio dotado de `sentido´ en función de los valores culturales y espirituales, que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda del joven que se educa; salir de la inmediatez y el egoísmo para entrar a un mundo intersubjetivo, de compromiso con los otros.

La docencia es ¿tal vez? una de las disciplinas más gratificantes, pero a la vez más arriesgada; el docente es capaz de influenciar la conducta de uno o varios individuos y esos individuos en definitiva serán profesionales, padres y a la vez ductores, formadores y conductores de otros seres.

**Esta larga cadena puede ser muy fuerte o muy endeble, y siempre se estará renovando, de modo que si se invierte lo necesario en un momento determinado, una cadena débil y deforme, puede convertirse en una cadena robusta capaz de sostener las generaciones futuras por varias centurias.**

**En un país como el nuestro, quienes ejercemos la docencia tenemos una valiosísima oportunidad de dar un giro a la cultura que ha prevalecido por décadas; en una sociedad donde se premia al mediocre y se desprecia al competente, desde las aulas debemos enseñar que “el mundo pertenece a quien compite”, y es desde allí desde donde podemos dar un giro al sentido de pertenencia con nuestra nación.**

**Cuando aplicamos pruebas a destiempo, aceptamos excusas, no estamos dando privilegios, estamos, castigando a quienes fueron capaces de cumplir con sus compromisos en los lapsos establecidos y salvando las dificultades que eso implica.**

Competir, es parte de estudiar, y el docente debe enseñar a competir, competir no es superar a ultranza a los demás, competir es poner el mejor de los esfuerzos para alcanzar una meta, aceptando el lugar alcanzado, respetando al que nos supero y a quienes superamos. Competir es superar el esfuerzo de la competición anterior, y volver a dar lo mejor sin ver el esfuerzo de los demás.

Competir no significa obstruir el desarrollo de nuestros competidores, por el contrario, el desarrollar nuestras competencias y habilidades, nos permite estar en condición de ayudar a otros a desarrollar esas habilidades, así como complementarnos con las capacidades de otros.

No es fácil inculcar este valor, en una sociedad donde cada día existen menos oportunidades, sin embargo el meollo del asunto esta en entender el momento histórico que vivimos y asumir un compromiso con el futuro que nos permita poner punto final a la cadena de desviaciones que nos han traído hasta este punto.

# **EVALUACIÓN**

Parte, novedosos los instrumentos, pedagógicos que se proponen para hacer posible el tratamiento de las cuestiones de valor.

De acuerdo con todo ello, la educación moral deberá abordarse transversalmente y con metodológicas específicas.

Sea cual sea la que se escoja, debe ser siempre el resultado de una decisión personal y social de lo que se está realizando, así como de una preparación suficiente que deberá proporcionar la escuela para optimizar al máximo la eficiencia de la tarea realizada y el aprovechamiento personal.

## **EDUCACIÓN MORAL**

“Es un conjunto de acciones intencionadas tendente a que los alumnos construyan racional y autónomamente sus propios valores y normas, adopten actitudes coherentes con los mismos y se comporten de manera consecuente”.

La educación moral es uno de los aspectos los que más se han insistido en los últimos textos legales y uno de los temas que se está cuidando especialmente durante el desarrollo de la reforma del sistema educativo. En relación con estas cuestiones se ha introducido importantes novedades, cuyo objetivo es conseguir que la formación moral tenga un papel relevante en el conjunto de actividades educativas en nuestras escuelas.

## **DESARROLLO MORAL**

La educación moral en una escuela democrática. La educación moral debe convertirse en un ámbito de reflexión individual y colectiva. Así mismo pretende aproximar a los jóvenes a conductas y ámbitos más coherentes con los principios y las normas que haya interiorizado. La educación moral quiere formar criterios de convivencia que refuercen

## **CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES**

- El valor tiene un contenido empírico social como ente personal de actitud o conciencia individual

- 
- De forma colectiva determina la Estructura social con la estratificación social.

## **TIPOS DE VALORES**

Mucho se ha debatido acerca de la clasificación de los valores y algunos la clasifican de la siguiente forma:

- Valores Personales:** Son particulares de cada persona, tiene que ver con la manera de ser de cada cual, de su forma de pensar, sentir y de la concepción que se tenga de la vida, entre ellos están la constancia, tolerancia, esfuerzo, alegría paciencia, sencillez.
- Valores Familiares:** Son colectivos, es decir, son compartidos por el grupo familiar y dependerá y dependen de la cultura, la tradición y las costumbres de la familia.
- Valores Sociales:** Son compartidos por la sociedad que los genera. Tienen mucha relación con los valores personales y familiares. Estos valores pueden cambiar de una sociedad a otra; un valor que sea importante para los venezolanos, quizás no lo sea para otra sociedad. Ejemplo de ello, en el país se valora la igualdad de las personas, mientras que en Sudáfrica ha existido la discriminación de la raza.

## **PRINCIPIOS**

Principios son normas de conducta propias que la misma persona ha tomado y por las cuales rige sus actos.

- Valores Vitales:** Vida, salud física y mental, ambiente sano.
- Valores Estéticos:** Honestidad, cooperación, generosidad, responsabilidad, amor, respeto, etc.
- Valores Técnicos e Intelectuales:** Agudeza mental, hábitos de estudio, educación, verdad, creencia, investigación científica.
- Valores Patrios:** Folklor, cultura, costumbre, tradiciones, historias.
- Valores Políticos Sociales:** Democracia, justicia, libertad, igualdad, sinceridad, familia, etc.
- Valores Religiosos:** Hábitos específicamente cristianos (fe, servicio, etc.).

Los valores son un conjunto de cualidades que tiene una persona o cosa, que de acuerdo a su actitud proporciona utilidad para satisfacer necesidades. Es así que los valores no son iguales para todas las personas, sino están de acuerdo a la escala de prioridades o necesidades de las personas.

Por consiguiente, los valores son las predisposiciones morales y emocionales que ayudan a las personas a juzgar la importancia de las cosas, ideas o sucesos. Son las cosas en que la gente está interesada; cosas que necesitan, desean ser o llegar a ser; son modos de organizar la conducta, principios, significados y afectivos que guían el comportamiento humano.

Un planteamiento eficaz requiere el compromiso de toda la sociedad y de manera especial de las instituciones educativas y familiares, que debe actuar siempre plenamente coordinados. A partir de que se escogería la política educativa más adecuada, que se traducirá en programas adaptados para cada nivel y sobre todo en educación primaria y a cada situación.

Hemos optado por esta denominación sobre la de educación en valores porque nos parece que este último término podría permitir la reducción de su comprensión a una simple instrucción o transmisión de unos valores y normas que han de ser asimilados pasivamente por parte del educando/a, quien únicamente entonces habría de aprender a acatarlos, (como ocurre con el primero de los modelos educativos que más adelante veremos), mientras que, a nuestro entender.

#### Factores Intervinientes en la Educación Moral

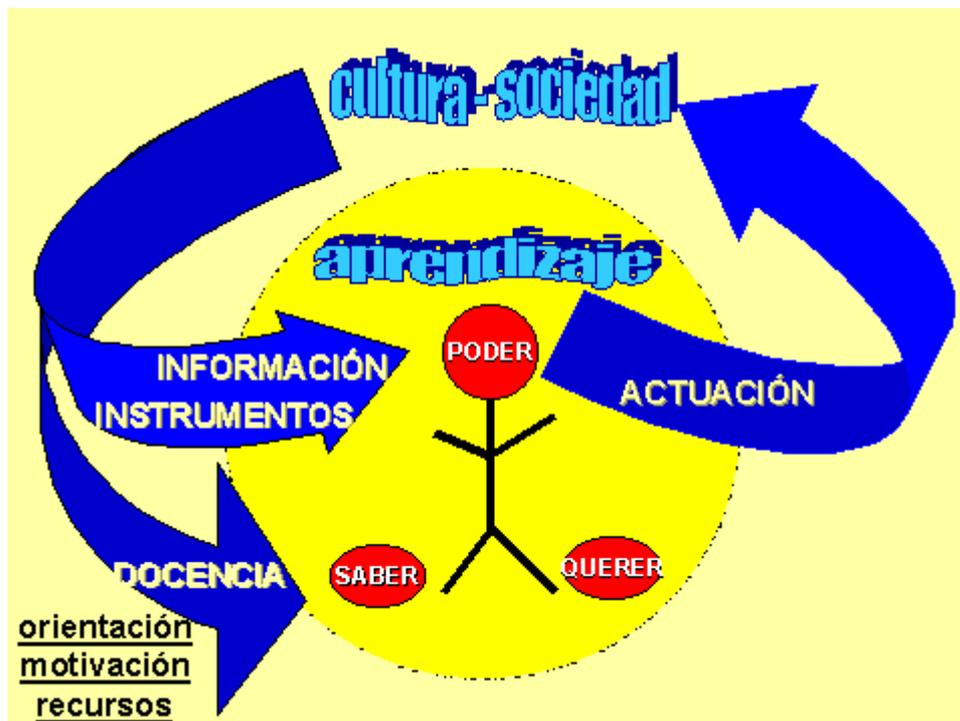
Tiene un componente axiológico: siempre que se educa, se educa para un fin -un modelo de persona- y ese componente axiológico lo constituyen las metas y objetivos educativos. Por ello decíamos antes que toda educación es, y ha de ser, eminentemente moral: ha de transmitir una serie de valores, que son considerados como necesarios para alcanzar ese modelo de persona considerado como deseable.

Libertad y justicia constituyen, pues, el doble objetivo de la educación moral, y por extensión, de la educación en general de toda persona: libertad entendida como posibilidad o capacidad para aceptar de forma autónoma, es decir, responsable y críticamente, los valores morales; esta es la dimensión individual, de formación humana, de la educación moral.

# TALLER N # 8.

## ESTRATEGIAS DIDACTICAS PARA EL APRENDIZAJE





Numerosos colegios del país, considerando los bajos resultados de sus estudiantes de enseñanza básica en las últimas mediciones y con el objetivo de superar estos indicadores, se ha decidido implementar la guía de estrategias participativas una iniciativa de capacitación en el

contexto de la innovación pedagógica en dicho subsector. **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ**, requiere una intervención que permita a los docentes actualizar y potenciar su formación en la adquisición de estrategias y recursos metodológicos; que se constituya en una instancia de carácter teórico-práctico, acorde con los paradigmas educacionales que sustenta la reforma educativa, susceptible de fortalecer las prácticas docentes al interior del aula y que se traduzca en una experiencia que favorezca la superación en los niveles de aprendizaje de los/las estudiantes.

En función de lo expuesto se propone articular una capacitación docente centrada en actividades de carácter teórico-prácticas, con metodologías activo-participativas, que generen interactividad y que se implementen en el aula en diversas situaciones de aprendizaje para los/las estudiantes de todos los niveles del colegio fiscal **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ**.

### *Contenidos del Curso*

- Paradigmas Educativos.
- Prácticas pedagógicas.
- Metodología Activo-Participativa.
- Estrategias de Aprendizaje Interactivas.
- Medios de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje en educación.
- **RECURSOS**
- Los recursos Informáticos.
- El material didáctico concreto.
- Los juegos.

- Guías de aprendizaje.
- Uso didáctico de Recursos Informáticos, Material didáctico escrito, concreto y los juegos en la Enseñanza.
- Sus aplicaciones en la programación del aprendizaje.
- Modelo de Planificación de una intervención pedagógica.
- Integración de recursos didácticos.

### *Identificación del Curso*

<b>Duración</b>	20 horas.
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Colegio: Pablo Hannibal Vela Egüez</b>	Docentes
<b>Fecha :designación las autoridades</b>	Directivos

### *Objetivos del Curso*

Al finalizar el proceso de capacitación se espera que los docentes:

- Utilicen metodologías activo-participativas y recursos didácticos que les permitan fortalecer sus prácticas pedagógicas en el ámbito de la educación.
- Adquieran conocimientos, habilidades y competencias para el uso de diversos recursos didácticos – material escrito y concreto, juegos y software educativo – en el contexto de su trabajo en el aula.

## *Identificación del Relator*

Isidro Leandro Chele Delgado. Licenciado en ciencias de la educación docente del Colegio fiscal **PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ**

## *Metodología*

La metodología de trabajo es activo-participativa, está basada en una concepción constructiva del aprendizaje, en modalidad individual y/o colectiva, en sesiones estructuradas sobre la base de actividades teórico-prácticas, donde los docentes podrán abordar tanto la teoría educativa - a través del análisis, discusión y el debate - como la práctica pedagógica- aspecto que se focalizará en el análisis crítico y la evaluación de diversos medios de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje en educación.

Todo ello será la base para poner en marcha el componente práctico del curso, que se caracterizará por la construcción de medios didácticos – esto es material escrito y concreto, juegos educativos y recursos digitales - que apoyen el aprendizaje de la matemática en el contexto de las estrategias activo-participativas.

## *Evaluación*

1. Construcción de una guía de aprendizaje y un instrumento de evaluación. (20%)
2. Construcción de un recurso interactivo informático diseñado con la

- aplicación Excel. (20%)
3. Construcción de un material educativo concreto con su respectivo manual de instrucciones y guión metodológico. (20%)
  4. Planificación de una intervención pedagógica. (30%)
  5. Auto evaluación (10%).

### **RECURSOS HUMANOS.**

Se trabajará con equipo de docentes calificados con grados mínimos y con amplia experiencia en educación. Por las características vocacionales de formación los docentes del colegio fiscal mixto vespertino PABLO HANNIBAL VELA EGÜEZ, dispondrá de docentes capacitados para el futuro.

Según las necesidades para algunas asignaturas y muy especialmente se hará un especial en las materias científicas.

### **RECURSOS TÉCNICOS.**

Se utilizará documentos de apoyo, textos, leyes, reglamentos y otros materiales técnicos didácticos que coadyuvan a conseguir aprendizaje significativo. Infocus, pizarra electrónica, proyector, computador y varios de otros.

# EVALUACIÓN

## La evaluación del Impacto del proyecto educativo,

En concreto podría, al menos:

a) ayudar en la gestión de los conflictos en la educación entre diferentes actores,

b) colaborar en los procesos de cambio y mejoras.

Mediante la dinamización de espacios de discusión, reflexión y toma de decisiones (siempre desde la metodología),

c) Fomentar la vinculación de otros agentes externos a la Institución (familias, ayuntamientos, asociaciones, etc.) al proceso educativo,

d) potenciar la participación de los miembros de la comunidad educativa (profesores, alumnos, padres y madres, orientadores, personal administrativo, etc.),

e) favorecer la convivencia dentro del Plantel y facilitar la incorporación de minorías étnicas y culturales.

Este proyecto educativo, es sin duda una de las aportaciones más claras que puede realizar el mediador profesional en los colegios e institutos.

Esta labor podría realizarse en una doble vertiente: atendiendo situaciones conflictivas directamente; y facilitando, mediante la formación

y supervisión, herramientas y capacitación para que todos los integrantes de la comunidad puedan abordar constructivamente sus disputas.

Además, en colaboración con los tutores y equipos de orientación podría promover diferentes acciones de sensibilización hacia la Cultura de Paz y resolución constructiva de conflictos dentro de la comunidad educativa.

Los eventos se evaluarán permanentemente de manera pedagógica, cuantitativa y cualitativa en lo formativo e integral de los señores docentes a través de métodos interactivos y de investigaciones de campo siempre orientado a promover la investigación científica y la creatividad tratando de conseguir la máxima eficiencia.

Se trata y se hará un seguimiento evaluativo individual y otras.

Aquí se dará la evaluación, coevaluación, y heteroevaluación, mediante instrumentos de evaluación para pruebas parciales, y finales actividades de reflexión, actividades de trabajo de investigación individuales y de grupos, técnicas de aprendizaje, debates, mesas redondas, exposiciones y plenarias.

**ANTES DE LA EJECUCIÓN:**

- ✓ Designación de los equipos de trabajo.
- ✓ Recogida de información.
- ✓ Elaboración de todos los manuales de procedimientos.

**DURANTE LA EJECUCIÓN:**

- ✓ Contar con documentos donde se recogen de manera detallada y clara los mecanismos, instrumentos y requerimientos de todos los trámites que requiere la comunidad educativa.
- ✓ Aceptación de normas por parte de la comunidad educativa.
- ✓ Editar, publicar y entregar a cada uno de los departamentos e instancia los manuales de procedimientos.
- ✓ Estimular al personal y a los estudiantes por cumplimiento de los deberes y funciones.
- ✓ Comunidad informada sobre la estructura organizativa del plantel.
- ✓ Agilidad en los trámites administrativos.
- ✓ Aplicación de medidas correctoras.
- ✓ Aplicación de propuesta correctoras.

**DESPUES DE LA EJECUCIÓN:**

- ✓ Publicación en lugares visibles de la visión y misión institucional.
- ✓ Estadística de la disciplina por curso y por estudiante.
- ✓ Informe de los profesores sobre asistencia de los padres a reuniones.
- ✓ Informe anual sobre asistencia del personal a sus labores.
- ✓ Reconocimiento público de los estudiantes.

# IMPACTO

Esta propuesta generará cambios relevantes en la conducta de los docentes del colegio fiscal mixto vespertino y nocturno **PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ**.

Al no existir instituciones que brinden oportunidades de profesionalización educativa especialmente a los docentes es de vital importancia profesionalizar en lo pedagógico en el campo educativo, ya que ellos serán los formadores del nuevo tipo de hombres y mujeres que demanda nuestra sociedad, para alcanzar la excelencia educativa contribuyendo al desarrollo armónico de la institución **PABLO HANNIBAL VELA EGÚEZ**.

Con la aplicación de la propuesta de la guía participativa para los docentes es una novedosa y oportuna alternativa que redundará en beneficio de la formación integral del docente de la institución.

Los beneficiarios indirectos serán los estudiantes, puesto que en el desempeño del docente, estos son agentes de desarrollo social, local por lo que la instancias organizacional propuesta para aplicarse, será de beneficio para la sociedad del contexto.

El presente proyecto educativo representara la innovación de un tratamiento al campo educacional plano laboral docente en las instituciones, el cual se aplicara con estrategias teóricas y prácticas que beneficiaran y potenciara los modelos que se apliquen a futuras, con un grado de equilibrio contundente en identificar cada uno de los procedimientos y técnicas ya que el docente del nuevo milenio debe estar dotado de elementos prioritarios a la actualidad.

## CONCLUSIONES

- ✓ Fortalecimiento en un 95% del trabajo en equipo y de todos los miembros de la comunidad para la consecución de las metas compartidas, próximas medibles y verificables.
- ✓ Orientación al logro y a la mejora permanente de la institución educativa en un 95%.
- ✓ Elevar en un 95 % el comportamiento aceptable de los estudiantes.
- ✓ Reconocimiento público a los estudiantes en un 95 % con respecto al buen comportamiento.
- ✓ Elevar en un 95 % la información a los padres sobre comportamiento y rendimiento a sus hijos.
- ✓ Fortalecimiento en un 95% del trabajo en equipo y de todos los miembros de la comunidad para la consecución de las metas compartidas, próximas medibles y verificables.
- ✓ Orientación al logro y a la mejora permanente de la institución educativa en un 95%.
- ✓ Elevar en un 95 % el comportamiento aceptable de los estudiantes.
- ✓ Reconocimiento público a los estudiantes en un 100% con respecto al buen comportamiento.
- ✓ Reconocimiento en un 100% al personal por cumplimiento de funciones.
- ✓ Elevar en un 100 % la información a los padres sobre comportamiento y rendimiento a sus hijos.
- ✓ La vinculación de las actividades concretas en un marco estratégico de referencia multiplica el impacto social de los recursos.
- ✓ La integración de directivos y docentes en los equipos de trabajo contribuye a la regulación de conflicto.

- ✓ La programación operativa compromete al conjunto de la comunidad educativa en la observación de resultados contribuyen a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los estudiantes.
- ✓ Se hacen transparentes las aportaciones individuales y colectivas al complemento del logro propuesto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### DOCUMENTAL

- A.H. MASLOW, "A teoría humana motiva tío", Psychoi. Pag. 24.
- Artículo tomado de la página web del UNICEF, Pag. 114
- Carlos Marx, "Integración educativa", (1883). Pag. 17.
- COHEN, Albert, "Teoría Amónica". Pag. 40.
- Dennis Child, "Psicología para los docentes",1975 . Pag. 25 – 27.
- Diagnostico PEST (Político, social y tecnológico). Pag. 124.
- Febles y Canfux, "La formación y el desarrollo Pers", 2003. Pag. 43.
- Hill Hong, "Conflictos en la Escuela", 1986. Pag. 119.
- Jean Piaget, "Desarrollo del pensamiento". Pag. 18.
- JIMÉNEZ, LOGROÑO, RODAS y YÉPEZ, "Descripci, 1999. Pag. 75.
- Juan Manuel Manes, "Gestión estratégica". Pag. 55.
- Del Portal Educativo "Educar Ecuador". Pag 26
- Mertón, R. "Social Estructura and Nomie", U.S.A. 1957. Pag. 38.
- Peter Drucker, "La gerencia organizativa". Pag. 53.
- Robert MERTON. "La conducta desviada". 1910-2003. Pag. 39
- Santacruz Varela, Javier. "La familia y la Sociedad". (1983). Pag. 35.
- Terry y Franklin, "La administración organizativa", 1993. Pag. 50
- Vygotsk, "Cultura social", 1970 Pag. 49.
- YEPEZ, "Proyecto factible o de intervención", 2001. Pag. 71.

### MAGNETICA:

[http://www.google.co.ve/imgres?imgurl=http://1.bp.blogspot.com/\\_OrVaDribUtA/SvewgEwnXWI/AAAAAAAAABw/M-3F9PTyrfk/s320/competencias.jpg&imgrefurl=http://miespacioentecnologia.blogspot.com/2009\\_11\\_01\\_archive.html&usg=\\_\\_b4w-xUxQa96ePNZhoRi9Ckvtgvs=&h=319&w=292&sz=20&hl=es&start=20&zoom=1&um=1&itbs=1&tbnid=mu5pfFsLC\\_OiaM:&tbnh=118&tbnw=](http://www.google.co.ve/imgres?imgurl=http://1.bp.blogspot.com/_OrVaDribUtA/SvewgEwnXWI/AAAAAAAAABw/M-3F9PTyrfk/s320/competencias.jpg&imgrefurl=http://miespacioentecnologia.blogspot.com/2009_11_01_archive.html&usg=__b4w-xUxQa96ePNZhoRi9Ckvtgvs=&h=319&w=292&sz=20&hl=es&start=20&zoom=1&um=1&itbs=1&tbnid=mu5pfFsLC_OiaM:&tbnh=118&tbnw=)

108&prev=/images%3Fq%3Dcompetencias%26um%3D1%26hl%3Des  
%26sa%3DN%26rlz%3D1R2ADFA\_esCH344%26tbs%3Disch:1

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL

### Documental

BRANDONI, F. (coord.) (1999): Mediación escolar. Propuestas, reflexiones y experiencias. Buenos Aires, Paidós.

GASTÓN, P. 2000): "La mediación", Barcelona, Cuadernos de Pedagogía núm. 286, pp. 72-76.

FLAYER ACLAND, A. (1993): Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones. Ed. Paidós, Barcelona. FUNES, S. (1999): "Negociación escolar", Madrid, Comunidad Educativa núm. 263, pp. 12-14.

FUNES, S. y SAINT-MEZARD, D (2000): "La dimensión comunicativa en los conflictos y su resolución (I) y (II)", Revista M/E, Monitor Educador núms. 77 y 78. Ene.-Feb. pp. 20-29, y Marz.-Abr. pp. 8-17.

MARTÍNEZ DE MURGUÍA, Beatriz (1999): Mediación y resolución de conflictos: una guía introductoria. México, Paidós.

MITCHEL, CH.: La promesa de la mediación, Ed. Garnica, Buenos Aires, 1996. MOORE, C. (1986): El proceso de la mediación. Ed. Granica, 1995, Buenos Aires.

SIX, J. F. 1997): Dinámica de la mediación. Ed. Paidós, Barcelona.

SUARES, M.: Mediación (1996). Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Ed. Paidós, Buenos Aires.

ROZENBLUM DE HOROWOTZ, S. (1998): Mediación en la escuela. Resolución de conflictos en el ámbito educativo adolescente. Ed. Aique, 1998, Buenos Aires.

TORREGO, J. C., (coord.) (2000): Resolución de conflictos en instituciones educativas: manual para la formación de mediadores. Ed. Narcea.

TORREGO, J. C., (en prensa): "Nuevos enfoques de actuación ante el  
164

En FERNÁNDEZ Isabel (coord.): Guía para la convivencia en el aula.  
Ed. Escuela Española.

URANGA, M. (2000): "Al andar se hace el camino", Madrid, rev. Organización y Gestión Educativa núm. 4. Transformación de conflictos y Mediación como propuesta de desarrollo de la educación para la paz en el sistema educativo vasco.

Ed. Garnica Gororatuz. Centro de Investigación por la Paz, Guernica.  
VEIGA, R. y otros (1999): Ensayo sobre la mediación educativa, Buenos Aires, Instituto Superior de Investigaciones Psicológicas.

BORREGO SEIJO, JUAN CARLOS. Mediación de Conflictos en Instituciones educativas. Narcea. Madrid 2002(1ª ed).2001 2ª ed).

FERNÁNDEZ GARCÍA, ISABEL, VILLOSLADA HERNÁN, EMILIANA, FUNES LAPPONI, SILVINO. Conflicto en el Centro escolar. Modelo de alumno ayudante como estrategia de intervención educativa. Catarata. Madrid. 2002

FERNÁNDEZ GARCÍA. ISABEL."Mediación. Estrategias para la acción tutorial". Fundación docente de mineros asturianos .2002, pag 16

VILLOSLADA HERNÁN, EMILIANA."Mediación escolar.

1.- Bennis, Warren y Burt Nanus: "Líderes: el arte de mandar, Merlin Libros, México, 1985.

2...- Calves Hernández, Silvio: "Sobre técnicas de dirección y estilo de dirección", Problemas de Dirección, Nr.2, SUPSCER. La Habana, 1989.

3. Carnota Lauzán, Orlando: "Teoría y Práctica de la Dirección Socialista, Universidad de La Habana, 1987.

4. Fipella, Yaime y Ramón Pes Puig: "Liderazgo Transformacional", Revista "Alta Dirección", No. 133, 1987.

5. González, Juan Carlos: "El Liderazgo, un punto de vista para su estudio", CETDIR, La Habana, 1988.
6. Kafedyan, Ovanes: "El Estilo de Dirección, ISDE. La Habana, 1987.
7. Peters, Tom y Nancy Austin: "Pasión por la Excelencia", Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1987.

<b>Desarrollo del liderazgo</b>	<b>55</b>
<b>Las cualidades que se atribuyen al líder</b>	<b>58</b>
<b>Autoestima para el crecimiento</b>	<b>65</b>
<b>Paradigma constructivista</b>	<b>67</b>
<b>Como conocemos</b>	<b>68</b>
<b>Vygotsky</b>	<b>69</b>
<b>Piaget</b>	<b>71</b>
<b>Forma de caracterizar</b>	<b>76</b>
<b>Campo de aplicación práctica</b>	<b>82</b>

1. Bennis, Warren y Burt Nanus: "Líderes: el arte de mandar, Merlin Libros, México, 1985.
2. Calves Hernández, Silvio: "Sobre técnicas de dirección y estilo de dirección", Problemas de Dirección, Nr.2, SUPSCER. La Habana, 1989.
3. Carnota Lauzán, Orlando: "Teoría y Práctica de la Dirección Socialista, Universidad de La Habana, 1987.
4. Fipella, Yaime y Ramón Pes Puig: "Liderazgo Transformacional", Revista "Alta Dirección", No. 133, 1987.

# ANEXOS