

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la  
obtención del Título de Psicólogo Educativo y Orientador  
Vocacional**

**TEMA:**

---

**“LA INCIDENCIA DE LA PREPARACIÓN ACADÉMICA DEL INSTRUCTOR  
MILITAR EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ASPIRANTES A  
SOLDADOS DEL PARALELO “B” DE LA PROMOCIÓN 2008 – 2009 DE LA  
ESFORSE EN LA CIUDAD DE AMBATO”**

---

**AUTOR:**

**RUBEN ISRAEL YÁNEZ SÁNCHEZ**

**TUTOR:**

**Lcda. Mg. PAULINA NIETO**

**AMBATO – ECUADOR  
2009**

*Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas  
y de la Educación:*

La Comisión de estudio y calificación del informe del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema:

**“LA INCIDENCIA DE LA PREPARACIÓN ACADÉMICA DEL INSTRUCTOR  
MILITAR EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ASPIRANTES A  
SOLDADOS DEL PARALELO ‘B’ DE LA PROMOCIÓN 2008 – 2009 DE LA  
ESFORSE EN LA CIUDAD DE AMBATO”**

Presentada por el Sr. **RUBEN ISRAEL YÁNEZ SÁNCHEZ**, egresado de la Carrera de Psicología Educativa, promoción: marzo – julio 2009, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, considera que dicho informe investigativo reúne los requisitos básicos tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto se autoriza la presentación frente al Organismo pertinente, para los trámites correspondientes.

**LA COMISIÓN**

Dr. M.Sc. Danilo Villena  
**MIEMBRO**

Dra. M.Sc. Rocío Núñez  
**MIEMBRO**

# ***APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN***

## ***CERTIFICA:***

Yo, Lcda. Mg. Paulina Nieto CC. 170875008-6 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema:

**“LA INCIDENCIA DE LA PREPARACIÓN ACADÉMICA DEL INSTRUCTOR MILITAR EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ASPIRANTES A SOLDADOS DEL PARALELO “B” DE LA PROMOCIÓN 2008 – 2009 DE LA ESFORSE EN LA CIUDAD DE AMBATO”**

Desarrollado por el egresado Rubén Israel Yáñez Sánchez, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 22 de octubre de 2009.

-----  
Lcda. Mg. Paulina Nieto  
**TUTOR**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN**

## *AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN*

Dejo constancia de que el presente informe es resultado de la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

---

**Rubén Israel Yánez Sánchez**  
**180403120-9**  
**AUTOR**

## *DEDICATORIA*

A Dios por darme la vida, la salud y la dicha de tener a mis seres queridos.

A mis padres por todo el apoyo que me han brindado en el transcurso de mi vida estudiantil, por ser la guía y soporte de mi vida.

Con mi mayor devoción.

**Rubén Israel Yánez Sánchez**

## *AGRADECIMIENTO*

Doy gracias a Dios por haberme permitido llegar a mis metas personales.

A la Universidad Técnica de Ambato. A las Autoridades y al Departamento de Evaluación de la ESFOSE, por la apertura brindada para la realización de la investigación.

A la Lcda. Mg. Paulina Nieto y al Dr. Armando Salazar por la deslumbrante dirección del presente trabajo.

**Rubén Israel Yáñez Sánchez**

*UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN*

# *CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA*

## *RESUMEN EJECUTIVO*

**TEMA:** “LA INCIDENCIA DE LA PREPARACIÓN ACADÉMICA DEL INSTRUCTOR MILITAR EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ASPIRANTES A SOLDADOS DEL PARALELO “B’ DE LA PROMOCIÓN 2008 – 2009 DE LA ESFORSE EN LA CIUDAD DE AMBATO”

En la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “ESFORSE”, se realizó el trabajo de investigación con el tema “**La Incidencia de la Preparación Académica del Instructor Militar en el Rendimiento Académico de los Aspirantes a Soldados del Paralelo “B’ de la Promoción 2008 – 2009 de la ESFORSE en la Ciudad De Ambato**”, el presente trabajo fue realizado por el Sr. Rubén Israel Yáñez Sánchez, el tutor fue la Lcda. Mg. Paulina Nieto; mismo que fue escogido debido a la gran demanda que este ha manifestado en el entorno en que se ejecuta el trabajo. El documento busca mostrar la importancia que tiene la preparación docente que debe tener el instructor militar antes, durante y después de impartir una cátedra a los aspirantes a soldados, teniendo en cuenta que la educación siempre está sometida a avances y actualizaciones no se puede estancar a un docente en un aprendizaje poco actualizado y estructurado. La preparación adecuada del docente se pone manifiesta al momento del proceso enseñanza – aprendizaje, y se ve refleja en el rendimiento académico del estudiante en este caso del aspirante a soldado, mismo que al no ser manejado de manera metodológica no podrá rendir de manera adecuada y esperada dentro de su formación y educación. Todas estas variables antes mencionadas han sido tomadas en cuenta para realizar una propuesta que permitirá mejorar y establecer nuevos parámetros dentro de la educación militar que beneficiarán no solo a la institución sin también al país.

## *ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS*

**PAGINAS PRELIMINARES**

<b>Portada</b>	<b>ii</b>
<b>Aprobación de Estudio y Calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación de la Comisión Calificadora</b>	<b>iii</b>
<b>Certificación</b>	<b>iv</b>
<b>Autoría</b>	<b>v</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>vi</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>ix</b>
<b>Introducción</b>	<b>xii</b>

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

<b>1.1 Tema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2.1 Contextualización.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2.2 Análisis crítico .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2.3 Prognosis .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.4 Formulación del Problema.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.5 Árbol del Problema.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.6 Preguntas Directrices.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.7 Delimitación del Problema.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.8 Justificación.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.9 Objetivos.....</b>	<b>10</b>

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO.**

<b>2.1 Antecedentes Investigativos.....</b>	<b>11</b>
---	-----------



<b>2.2 Fundamentación Filosófica.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Fundamentación Legal.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4 Categorías Fundamentales.....</b>	<b>14</b>
<b>2.5 Hipótesis.....</b>	<b>31</b>
<b>2.6 Señalamiento de Variables.....</b>	<b>31</b>

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA**

<b>3.1 Modalidad Básica de la Investigación.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Tipos de Investigación.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Población y Muestra.....</b>	<b>33</b>
<b>3.4 Operacionaización de Variables.....</b>	<b>34</b>
<b>3.5 Plan de Recolección de Información.....</b>	<b>36</b>
<b>3.6 Técnicas e instrumentos.....</b>	<b>37</b>

### **CAPITULO IV**

#### **ANALISIS E INTERPRETACIÓN**

<b>4.1 Análisis e Interpretación de Resultados.....</b>	<b>39</b>
<b>4.2 Recursos Institucionales.....</b>	<b>50</b>
<b>4.3 Recursos Humanos.....</b>	<b>50</b>
<b>4.4 Recursos Materiales y Económicos.....</b>	<b>50</b>
<b>4.5 Cronograma.....</b>	<b>51</b>
<b>4.6 Bibliografía.....</b>	<b>52</b>

### **CAPITULO V**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>Conclusiones.....</b>	<b>53</b>
--------------------------	-----------

Recomendaciones.....	53
----------------------	----

## CAPITULO VI

### PROPUESTA

6.1 Datos Informativos.....	54
6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	54
6.3 Justificación.....	55
6.4 Objetivos.....	56
6.5 Análisis de Factibilidad.....	56
6.6 Fundamentación Científico – Teórica .....	57
6.7 Modelo Operativo.....	80
6.8 Administración de la Propuesta.....	81
6.9 Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	84
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS.....	86

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de tesis está conformado por 6 capítulos establecidos y estructurados en base a la problemática que se estudia.

Capítulo I, dentro de este capítulo se ha enfocado el problema **“LA INCIDENCIA DE LA PREPARACIÓN ACADÉMICA DEL INSTRUCTOR MILITAR EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ASPIRANTES A SOLDADOS DEL PARALELO ‘B’ DE LA PROMOCIÓN 2008 – 2009 DE LA ESFORSE EN LA CIUDAD DE AMBATO”**, estableciendo su formulación, de igual forma la delimitación, los objetivos tanto general como específicos.

El Capítulo II, se centra en el marco teórico dentro del cual se ha elaborado conjuntamente los antecedentes investigativos que muestran los resultados de otros estudios en este tema, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales en que se ha trabajado a lo largo de la investigación, la hipótesis establecida y señalamiento de variables.

En el Capítulo III se evidencia la metodología, dentro de la cual se han recogido y depurado datos correspondientes a modalidad básica de la investigación, el tipo de investigación que se usó, población y muestra con la que se trabajó, operacionalización de variables planteadas, plan de recolección de información y diversas técnicas e instrumentos utilizados.

En el Capítulo IV, se deriva el análisis e interpretación de los resultados, los mismos que previamente fueron sometidos a filtrado, seguidamente plasmados en gráficas ilustrativas, se ha incluido los recursos en sus diferentes enfoques, el cronograma de actividades y la bibliografía.

En el Capítulo V se implantan las conclusiones y recomendaciones del trabajo, mismas que están basadas en los reactivos de investigación aplicados.

Finalmente el Capítulo VI presenta la propuesta como solución al problema establecido la cual está integrada por los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación,

objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación científico – teórica, modelo operativo, administración de la propuesta, plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.

## **CAPITULO I**

### **1.1 TEMA**

La incidencia de la preparación académica del instructor militar en el rendimiento académico de los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la promoción 2008 – 2009 de la ESFORSE en la ciudad de Ambato

## **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La falta de preparación docente del instructor militar incide en el rendimiento académico de los estudiantes del paralelo "B" de la ESFORSE en el año académico 2008 – 2009

### **1.2.1 CONTEXTUALIZACION**

“ Las reglas del mundo están cambiando. Es hora de que las reglas de la enseñanza y del trabajo de los docentes varíen con ellas”

( HEARGRAVES, A )

La educación es el motor del desarrollo, es el medio por el cual un país forma y prepara a sus hombres y mujeres para construir y consolidar la democracia defender la paz y para vivir la solidaridad social buscando la realización individual.

A la educación militar se la define como un proceso continuo de aprendizaje que en forma permanente se le va entregando al personal militar para que adquiera las herramientas necesarias para su desempeño profesional, considerando como eje fundamental la formación en la práctica de valores y virtudes militares potenciados a través del desarrollo de la iniciativa individual, la creatividad, la responsabilidad y la autoperparación con el fin de mejorar su autoestima, madurez y vocación profesional.

**El Ejército del Ecuador** es la más antigua de las ramas de las [Fuerzas Armadas del Ecuador](#). En las épocas de la liberación de [América](#) se forman los primeros ejércitos o milicias de alguna manera "profesionales" en el territorio del actual [Ecuador](#), sirviendo

a causas e intereses locales [americanos](#). Luego de la independencia y la formación de la [Gran Colombia](#), el [Perú](#) invadió el [territorio](#) del [departamento del Sur](#); con exigencias reivindicativas territoriales, la suerte del conflicto se decidió la mañana y tarde del [27 de febrero](#) de [1829](#) en la [batalla del Portete de Tarqui](#) donde las tropas [peruanas](#) lideradas por el mariscal [José de La Mar](#) fueron derrotadas por las [grancolombinas](#), lideradas por el mariscal [Antonio José de Sucre](#). Éste fue el primer triunfo [militar](#) en el actual territorio del Ecuador en el que participaron tropas y comandantes locales y en el que no se encontraron como contraparte potencias coloniales.

Es la rama más importante de las fuerzas armadas del país tanto por ser la más numerosa y la de mayor capacidad y competencia operativa. A la cabeza del Ejército del Ecuador se encuentra el Comandante General del Ejército, quien obedece a la autoridad del Jefe del Comando Conjunto de las FFAA., AL Ministerio de la Defensa y al Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas, el Presidente Constitucional de la Republica.

El Ejército del Ecuador cuenta con un número aproximado de 59.500 miembros, por razones de seguridad nacional no se ha podido tener acceso a una información oficial. El Servicio Militar en el Ecuador ya no es obligatorio. En un 85% los conscriptos (tanto los voluntarios como los sorteados) son enviados a las filas del Ejército. La [Escuela Superior Militar Eloy Alfaro](#), ubicada en [Quito](#), es la encargada de la formación de Oficiales y gradúa un promedio de 100 Subtenientes de Arma anualmente, Así como la ESFORSFT (Escuela de Formación de Soldados de la Fuerza Terrestre), es la encargada de formar al personal de tropa, es por esto que el estado ecuatoriano y la comandancia general del ejercito han dado una un gran empuje a la educación militar, ya que se la define como un proceso continuo de aprendizaje que en forma permanente se le va entregando al personal militar para que adquiera las herramientas necesarias para su desempeño profesional, considerando como eje fundamental la formación en la práctica de valores y virtudes militares potenciados a través del desarrollo de la iniciativa individual, la creatividad, la responsabilidad y la auto preparación con el fin de mejorar su autoestima, madurez y vocación profesional de todo el personal humano que esta al servicio de la gloriosa institución y del país.

Durante los últimos años el sistema educativo d las Fuerzas Terrestres. Se ha preocupado en poner un nuevo sistema de evaluación de aprendizaje, en la cual forman

partícipes los aspirantes como el personal docente en este caso tanto el personal civil como militar quienes brindan una orientación en las diferentes materias de conocimiento general como materias de carácter militar .

El Comando de Educación y Doctrina ha empleado el modelo de las fuerzas Terrestres, se manifiesta la necesidad de establecer un proceso permanente de evaluación educativa en la idea de adecuar el diseño curricular a las necesidades cambiantes que tanto en el contexto nacional y regional, así como los avances disciplinarios de cada ámbito de estudio que fueren exigiendo.

La educación al ser uno de , los pilares fundamentales de modernización institucional, si se tiene en cuenta que esta es una de las área en donde se inicia todo proceso que aspire a proyectar una organización hacia el futuro. La educación militar debe emplear la última tecnología educacional, donde el elemento fundamental del sistema sea el ser humano, al cual se le debe formar en las áreas valóricas de formación profesional, científico, humanista y capacidad física., desarrollando un sistema de capacitación dirigidos a los recursos humanos del sector educativo ( oficiales, voluntarios, EMCIS), para mejorar su preparación científica, técnica y pedagógica.

La educación militar la definimos como un proceso continuo de aprendizaje, en donde la profesionalización del personal de F.T. implica un entrenamiento científicos de sus miembros, con el ánimo de formar cuadros mas instruidos y elevar el nivel profesional con el afán de optimizar no solamente el cumplimiento de su misión como combatientes, sino también las actividades cotidianas en tiempo de paz.

La educación Regular en Fuerza Terrestre brinda a la sociedad ecuatoriana obsiones de educación pre-básica, Básica, Bachillerato y Superior, para ello existen en el país 11 Colegios Militares y la Escuela Politécnica del Ejercito que constituyen un autentico aporte a actividades productivas nacionales.

La ESFORSE es responsable de la preparación militar, académica, física y humanística de los futuros Soldados, considera que: los conocimientos, habilidades y destrezas del proceso corresponden al perfil profesional y psicológico del soldado, es por ello que los últimos años el sistema educativo de las Fuerzas Terrestres. Se ha preocupado en poner un nuevo sistema de evaluación de aprendizaje.

### **1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO**

En la Escuela de Formación de Soldados del Ejército "ESFORSE" en la ciudad de Ambato existen múltiples factores que afectan la superación personal e intelectual de los aspirantes a soldados.



La Escuela de formación de Soldados del Ejército como una institución del estado ecuatoriano encargada de la profesionalización de su personal con entrenamiento científicos de sus miembros, con el ánimo de formar cuadros mas instruidos y elevar el nivel profesional con el afán de optimizar no solamente el cumplimiento de su misión como combatientes, sino también las actividades cotidianas en tiempo de paz, para esto es necesario prestar un nivel adecuado de capacitación a sus docentes tanto civiles como militares que vienen a impartir los conocimientos .

Al estar al servicio de la sociedad como una institución que va a forjar hombres y mujeres al servicio de la patria y por ende a la sociedad, se debe tener en cuenta que la mayor parte de los aspirantes que ingresan son de clases sociales medias y bajas con distintos capacidades, con distintos hábitos, cualidades, costumbres, que buscan un futuro mejor para ellos y para su familia sirviendo a su patria. El personal de instructores destinados a impartir las distintas cátedras dentro de esta institución es previamente seleccionado y evaluado con el objetivo de optimizar el conocimiento de los mismos y permitirles llegar a los estudiantes de manera práctica y objetiva.

El enfoque principal de esta investigación es destacar que, dentro de la formación de los aspirantes pertenecientes a la ESFORSE de la ciudad de Ambato debe existir un personal interdisciplinario de modo que los estudiantes sean formados por profesionales especializados en sus diferentes ramas como, oficiales psicólogos.

La capacitación del docente militar, es importante e indispensable ya que por medio de ella actualizan los procesos de enseñanza – aprendizaje optimizando sus conocimientos impartidos a los estudiantes.

### **1.2.3 PROGNOSIS**

Esta problemática prevalece en la Escuela de Formación de Soldados del Ejército "ESFORSE" y hace referencia a la incidencia de la poca preparación del instructor militar y su incidencia en rendimiento académico de los aspirantes a soldados del

paralelo "B" de la ESFORSE de la promoción 2008-2009 de la ciudad de Ambato debido a causas como la falta de metodología en la impartición de conocimientos hacia el estudiante.

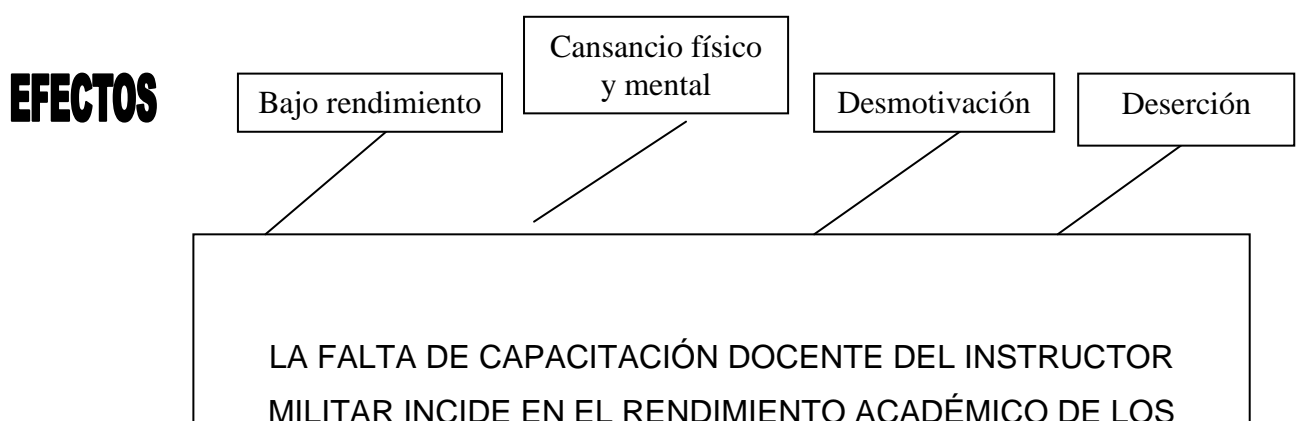
La valoración personal, falta de confianza en sí mismo, la falta de autenticidad y la indecisión de los estudiantes es una de las fases que el instructor militar debe atender en su metodología con la finalidad de proporcionar al estudiante una orientación psicopedagógica buscando crear un ambiente estable para el desarrollo de todas las capacidades del estudiante.

El pronóstico de la institución dentro del campo que se está tratado es favorable, puesto que tomando en cuenta un personal docente y administrativo capacitado en cada una de sus áreas se podrá obtener un mejor rendimiento en los estudiantes de dicha institución, caso contrario el aprendizaje y el rendimiento será deficiente.

#### 1.2.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la preparación docente del instructor militar en el rendimiento académico de los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la promoción 2008 – 2009 de la ESFORSE en la ciudad de Ambato?

#### 1.2.5 ARBOL DEL PROBLEMA



**PROBLEMA**

**CAUSA**

**1.2.6 PREGUNTAS DIRECTRICES:**

- ¿Antes de su ingreso a la vida militar, obtuvo usted alguna información referente a la misma?

- ¿Considera usted que el rendimiento académico de los aspirantes a soldados de la ESFORSE, depende en gran parte del instructor militar?
- ¿Cree usted que la institución ESFORSE debería capacitar de mejor manera a sus docentes y militares?
- ¿Considera usted que si los instructores militares mantendrían el buen uso de técnica y métodos y propios para impartir el conocimiento el rendimiento académico de los aspirantes mejoraría?

### **1.2.7 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.**

El trabajo investigativo se lo realizará a los instructores militares y la manera en que incide la preparación de los mismos en los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la promoción 2008-2009 pertenecientes a la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano de la ciudad de Ambato.

### **1.2.8 JUSTIFICACIÓN.**

La presente investigación se ha llevado a cabo debido a la gran necesidad de capacitación docente que se presenta en la educación ecuatoriana específicamente en la escuela de formación de soldados.

Es sumamente importante realizar este tipo de proyecto de investigación en Escuela de Formación de Soldados del Ejército "ESFORSE" debido a que se encuentra un alto porcentaje de instructores militares que no han recibido la debida capacitación, por lo cual no han usado la metodología pertinente para poder impartir una buena cátedra a los aspirantes a soldados por lo cual los mismos no han rendido de manera correcta y satisfactoria, presentando dificultades en el rendimiento académico y ocasionando este problema un nivel de académico bajo del aspirante a soldado ya que es factor es muy determinante en su preparación.

Debemos tomar en cuenta que la gran mayoría de los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la ESFORSE vienen de haber recibido una educación secundaria en instituciones de nivel medio – bajo, lo cual incide de manera significativa en las bases educativas que debieron haber adquirido en su vida de educación secundaria

Se presume que muchos de los casos de bajo rendimiento académico proceden por la falta de capacitación del docente ya que al no estar preparado carece de conocimientos en el área metodológica; ya que del 100% de instructores militares, el 75% son únicamente bachilleres que han recibido cursos rápidos de pedagogía, mientras que el 25% son especialistas con título superior.

Este trabajo de investigación nos permitirá desarrollar un ambiente adecuado para los aspirantes a soldados en el entorno educativo y nos ayudará a establecer mecanismos con el fin de que los estudiantes eleven su autoestima y suban su rendimiento académico.

### **1.2.9 OBJETIVOS.**

Objetivo general.

- Determinar la manera en que incide la preparación docente en el rendimiento académico de los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la "ESFORSE" a fin de obtener resultados y dar solución a los mismos.

Objetivos específicos.

- Determinar cuáles son las falencias de los instructores militares al impartir sus asignaturas a los aspirantes a soldados de la institución
- Proponer la elaboración de formación de talleres pedagógicos con orientación al mejoramiento de las técnicas metodológicas para la preparación docente del instructor militar.
- Orientar a los aspirantes a soldados del paralelo "B" a colaborar en el mejoramiento del rendimiento académico.
- Realizar charlas, talleres con los aspirantes a soldados sobre las maneras y métodos que se pueden implementar para mejorar su rendimiento académico

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

La presente investigación con el tema “La incidencia de la preparación académica del instructor militar en el rendimiento académico de los aspirantes a soldados del paralelo ‘B’ de la promoción 2008 – 2009 de la ESFORSE en la ciudad de Ambato”, no ha sido presentada en la Universidad Técnica de Ambato y tampoco se encontró en la ESFORSE, el modelo que se presenta está encaminado a mejorar el impartimiento de la cátedra en ciencias militares.

Una mejor selección de los futuros docentes militares dentro de este campo y un conjunto de medidas para elevar la preparación de los mismos se debería poner en práctica dentro de cada uno de los años académicos que se abren al público en las escuelas militares.

El mayor reconocimiento que puede recibir un maestro dentro del ámbito militar es que reconozcan su propia ejemplaridad, de la calidad con que desarrolle su clase, lo cual decide en la formación integral de sus aspirantes a soldado, cuando un profesor se siente preparado y tiene plena satisfacción en este sentido, disfruta en sí de un reconocimiento, por eso hacemos el énfasis en incrementar la preparación de los docentes militares.

Una preparación docente al instructor militar permite que este entienda que no siempre los mejores estudiantes, ni los más motivados, son los que asumen las carreras militares apropiadas.

El ejército prepara constantemente a todos sus hombres y en especial aquellos militares que tiene el deber de fortalecer el rendimiento militar en todo su aspecto, es por ello que continuamente están conformando cursos que brinden las facilidades para que todo militar que sea instructor tenga las bases suficientes para que puedan desenvolverse en el ámbito pedagógico y táctico militar.

Con la experiencia, aprendizaje y tesón obtenido durante el curso, continuaran brindando toda su sabiduría a través del conocimiento adquirido en cada uno de los destacamentos militares del país.

Todos estos militares son integrantes de las diferentes unidades que componen la nueva impartición, preparación y actualización pedagógica.

Este personal durante el curso se capacita en instrucciones tales como el manejo del estrés, primeros auxilios, costumbres y cortesía militar, entrenamiento de reclutas, técnicas de instrucción, orden cerrado sin armas y planeamiento de instrucción, con el único fin de lograr un mayor nivel y optimizar la calidad en la preparación técnica, física, mental y psicológica del personal de los aspirantes a soldados que en un futuro protegerán y defenderán la soberanía y geografía del país.

## **2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

El paradigma en que se enmarca esta en esta investigación es el crítico propositivo, ya que la finalidad del proyecto es poder llegar con una acción social transformadora, lo cual indica que el enfoque dentro de este punto se lo da con el objetivo de cambiar o como ya se menciona transformar la realidad; dentro de este paradigma encontramos también la visión de la realidad concreta, lo que nos indica que también nos ayuda a centrarnos en el contexto preciso perteneciente a la situación.

Del mismo modo nos permite tener una visión de múltiples realidades sociales construidas, lo que corresponde a que nos centra en las realidades ya establecidas en cada contexto en relación sujeto – objeto; al mismo tiempo percibimos una interacción transformadora donde se incluyen los valores de cada contexto; la generalización científica tiene explicaciones contextualizadas, la metodología se basa en adecuar el método al objeto de estudio.

El diseño de la investigación es participativo, abierto, flexible y nunca acabado, el énfasis en el análisis es cualitativo.

El enfoque dentro de este paradigma social nos permite el empleo del método hermenéutico para la resolución del problema en lo relacionado con la investigación.

## **2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**



Es necesario revisar los diferentes aspectos legales relacionados con las dos variables involucradas en el tema de investigación.

Tomando en cuenta el

## **LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL REGLAMENTO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN.**

### *CAPÍTULO VIII*

#### **DEL PERSONAL ACADÉMICO**

##### **Art. 54**

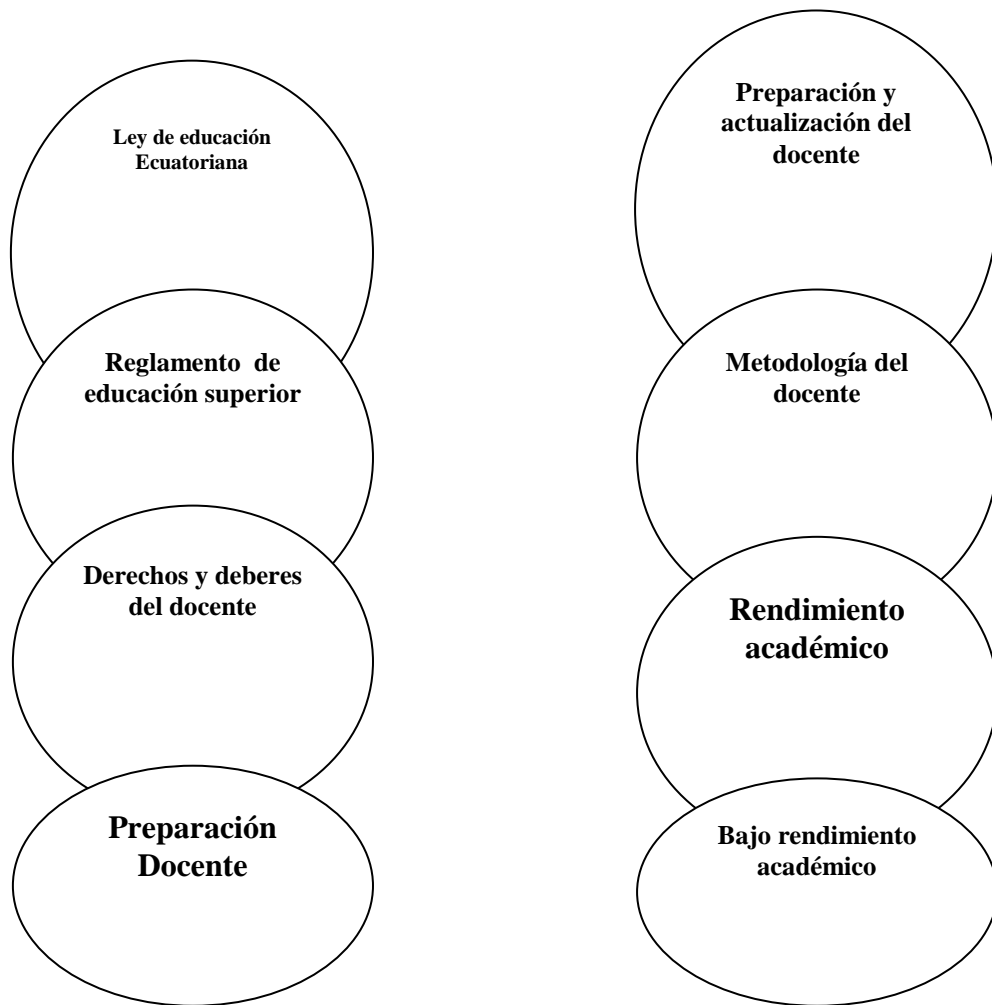
El órgano colegiado superior fija normas que rijan la estabilidad, preparación, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional.

##### **Art. 56**

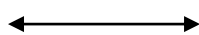
El sistema garantizará la preparación, capacitación y perfeccionamiento permanentes de los docentes.

En los presupuestos de los centros de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar créditos blandos, becas o ayudas económicas para especialización, semestres o años sabáticos o pasantías.

## **2.4 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CIENTÍFICO CATEGORÍAS FUNDAMENTALES**



**Variable Independiente**



**Variable Dependiente**

Incide

- **Variable Independiente**

## **Ley de la Educación Ecuatoriana**

### **CAPITULO I**

## **DE LA CONSTITUCION, FINES Y OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR**

### **Forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano:**

- a)** Las universidades y escuelas politécnicas creadas por ley y las que se crearen de conformidad con la Constitución Política y la presente ley. Estas podrán ser públicas financiadas por el Estado, particulares cofinanciadas por el Estado y particulares autofinanciadas; y,
- b)** Los institutos superiores técnicos y tecnológicos que hayan sido autorizados por el Ministerio de Educación y Cultura y que sean incorporados al Sistema, así como los que se crearen de conformidad con la presente ley.

Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano tienen como misión la búsqueda de la verdad, el desarrollo de las culturas universal y ancestral ecuatoriana, de la ciencia y la tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad.

**Art.2.-** Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano, esencialmente pluralistas, están abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Dirigen su actividad a la formación integral del ser humano para contribuir al desarrollo del país y al logro de la justicia social, al fortalecimiento de la identidad nacional en el contexto pluricultural del país, a la afirmación de la democracia, la paz, los derechos humanos, la integración latinoamericana y la defensa y protección del medio ambiente.

Les corresponde producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal, la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana, la formación profesional, técnica y científica y la contribución para lograr una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Listado y la sociedad.

**Art.3.-** Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano, en sus diferentes niveles, tienen los siguientes objetivos y Estrategias fundamentales:

- a)** Formar, capacitar, especializar y actualizar a estudiantes y profesionales en los

- niveles de pregrado y posgrado, en las diversas especialidades y modalidades;
- b)** Preparar a profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del Estado, privilegiando la diversidad en la oferta académica para propiciar una oportuna inserción de los profesionales en el mercado ocupacional;
  - c)** Ofrecer una formación científica y humanística del más alto nivel académico, respetuosa de los derechos humanos, de la equidad de género y del medio ambiente, que permita a los estudiantes contribuir al desarrollo humano del país y a una plena realización profesional y personal;
  - d)** Propiciar que sus establecimientos sean centros de investigación científica y tecnológica, para fomentar y ejecutar programas de investigación en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes, las humanidades y los conocimientos ancestrales;
  - e)** Desarrollar sus actividades de investigación científica en armonía con la legislación nacional de ciencia y tecnología y la Ley de Propiedad Intelectual;
  - f)** Realizar actividades de extensión orientadas a vincular su trabajo académico con todos los sectores de la sociedad, sirviéndola mediante programas de apoyo a la comunidad, a través de consultorías, asesorías, investigaciones, estudios, capacitación u otros medios;

**Art.4.-** Las universidades y escuelas politécnicas son personas jurídicas sin fines de lucro. El Estado reconoce y garantiza su autonomía académica y de gestión y autogestión económica y administrativa.

La Constitución Política de la República garantiza la autonomía de las universidades y escuelas politécnicas, sin injerencia alguna, concebida como la responsabilidad para asegurar la libertad en la producción de conocimientos y el derecho sin restricciones para la búsqueda de la verdad, la formulación de propuestas para el desarrollo humano y la capacidad para autorregularse, dentro de los lineamientos de la Constitución Política de la República, la presente ley, sus estatutos y reglamentos.

**Art.5.-** Los organismos e instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior se sujetarán a los mecanismos de control constitucional y legalmente establecidos y tienen la responsabilidad de rendir cuentas a la sociedad sobre el buen uso de su autonomía y el cumplimiento de su misión, fines y objetivos. Los centros de educación superior se someterán obligatoriamente al Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación.

**Art.6.-** Los recintos de las universidades y escuelas politécnicas son inviolables y no podrán ser allanados sino en los casos y términos en que puede serlo el domicilio de una persona. Deben servir, exclusivamente, para el cumplimiento de sus trascendentales misiones, fines y objetivos definidos en esta ley.

**Art.7.-** El ejecutivo y sus órganos, autoridades y funcionarios no podrán clausurar ni reorganizar las universidades y escuelas politécnicas total o parcialmente, ni privarlas o disminuir sus rentas y asignaciones presupuestarias, ni retardar su entrega; no podrán, en general, adoptar medida alguna que impida o menoscabe de cualquier forma su normal funcionamiento y que atente contra su libertad, autonomía y capacidad de autogestión.

**Art.8.-** La educación en las universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos públicos será laica y financiada por el Estado, al tenor de lo que dispone la Constitución Política de la República del Ecuador.

## **CAPITULO VII**

### **DEL REGIMEN ACADEMICO DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR**

Art.42.- Son instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior:

a) Las universidades y escuelas politécnicas, que son instituciones académicas que brindan formación en áreas profesionales y disciplinas científicas y tecnológicas; desarrollan investigación social, científica y tecnológica de manera permanente y mantienen programas de vinculación con la colectividad, orientados al desarrollo social, económico, político y cultural del país; y,

b) Los institutos superiores técnicos y tecnológicos, que son centros de formación profesional para el nivel operativo, que se orientan a la investigación tecnológica y a la extensión para el desarrollo de la comunidad. Su ámbito será el de las carreras técnicas, tecnológicas, humanísticas y otras especialidades de posbachillerato.

Art.43.- Para ingresar al nivel de pregrado en el Sistema Nacional de Educación Superior, habrá un Sistema Nacional de Admisión y Nivelación al que se someterán todos los estudiantes.

Art.44.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior son:

a) Nivel técnico superior, destinado a la formación y capacitación para labores de carácter operativo, corresponden a este nivel los títulos profesionales de técnico o tecnólogo;

b) Tercer nivel, destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel el grado de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, que son equivalentes; y,

c) Cuarto nivel o de postgrado, destinado a la especialización científica o entrenamiento profesional avanzado. Corresponden a este nivel los títulos intermedios de postgrado de especialista y diploma superior y los grados de magíster y doctor.

Las universidades y escuelas politécnicas no podrán otorgar títulos de diplomados o especialista, ni grados de magíster y doctor en el nivel de pregrado. Para acceder a la formación de postgrado se requiere tener título profesional de tercer nivel.

Art.45.- Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior realizarán cursos de actualización dentro de sus programas de educación continua.

Art.46.- Es privativo de los centros de educación superior otorgar títulos profesionales que correspondan a cada nivel. Sólo las universidades y escuelas politécnicas están facultadas para conferir grados académicos.

Art.47.- En los centros de educación superior se garantiza la libertad de cátedra, entendida como la facultad de los docentes para exponer, con la orientación y herramientas pedagógicas que estimaren más adecuadas, los contenidos definidos en los programas de estudio de cada asignatura.

Art.48.- Se permitirá el funcionamiento de programas académicos específicos de universidades extranjeras en el país, siempre que medien convenios con una universidad o escuela politécnica ecuatoriana legalmente establecida, que los avale y posibilite. Estos convenios serán conocidos y supervisados por el CONESUP.

Art.49.- Los estudiantes, egresados o titulados de los institutos superiores técnicos o tecnológicos podría solicitar el reconocimiento de las materias aprobadas y matricularse en otras instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior, sujetándose al cumplimiento de los requisitos académicos establecidos en la entidad elegida.

## **CAPITULO VIII**

### **DEL PERSONAL ACADEMICO**

Art.50.- El personal académico de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por docentes, cuyo ejercicio de la cátedra podrá combinarse con la investigación, dirección, gestión institucional y actividades de vinculación con la colectividad.

Art.51.- Para la designación del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas del origen racial, género, posición económica, política o cualesquiera otras de similar índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor deba ser leal a los principios que inspiran a la institución.

Art.52.- Los docentes serán titulares, invitados y accidentales. Los titulares podrán ser principales, agregados y auxiliares. Podrá haber también profesores asociados y honorarios. Su tiempo de ejercicio docente podrá ser a dedicación exclusiva, a tiempo completo y parcial.

Art.53.- Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico. En el reglamento de evaluación docente, que será expedido por el CONESUP a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad.

Art.54.- El órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, capacitación, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional.

Art.55.- Se garantiza la estabilidad del personal académico, que no podrá ser removido sin causa debidamente justificada. Para la remoción se requiere la resolución fundamentada de las dos terceras partes del órgano colegiado superior, previo el trámite administrativo en que se garantizará el derecho de defensa, demostrable con la comparecencia y a falta de ésta con la citación al respectivo docente. El estatuto definirá los casos de apelaciones.

Art.56.- El Sistema garantizará la capacitación y perfeccionamiento permanentes de los docentes. En los presupuestos de los centros de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar créditos blandos, becas o ayudas económicas para especialización, semestres o años sabáticos y pasantías.

Art.57.- Las instituciones de educación superior brindarán las facilidades para que los docentes, después de cuatro (4) años de titularidad y no más de una vez cada cuatrienio, puedan preparar textos, asistir a pasantías, cursos académicos o de perfeccionamiento o

participar como asesores académicos en instituciones educativas. Para el efecto, durante un semestre podrán ser exonerados de sus obligaciones docentes y mantener su remuneración.

Art.58.- El personal docente de los centros de educación superior se rige por esta ley, por los Códigos del Trabajo o Civil, según los casos, por el escalafón del docente universitario, por las disposiciones del respectivo estatuto y el Reglamento de Carrera Académica Institucional.

## **CAPITULO IX**

### **DE LOS ESTUDIANTES**

Art.59.- Para ser alumno de los centros de educación superior se requiere poseer título de bachiller, haber cumplido los requisitos normados por el Sistema Nacional de Admisión y Nivelación y las exigencias establecidas por cada centro de educación superior.

Art.60.- Son alumnos de los centros de educación superior quienes, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley, se encuentren legalmente registrados o matriculados y participen, de acuerdo a la normatividad vigente, en cursos regulares de estudios de carácter técnico o tecnológico y de pregrado o posgrado.

Art.61.- Los requisitos de carácter académico y disciplinario necesarios para la aprobación de cursos y carreras, constarán en los respectivos estatutos, reglamentos y demás normas. Solamente en casos establecidos expresamente en el estatuto de la institución, un estudiante podrá registrarse o matricularse hasta por tercera ocasión en una misma materia o en el mismo ciclo, curso o nivel académico.

Art.62.- La Asamblea de la Universidad Ecuatoriana establecerá políticas generales y el CONESUP dictará normas expresas para garantizar transparencia, justicia y equidad en los sistemas de evaluación estudiantil y para conceder incentivos al mérito académico.

Art.63.- Los centros de educación superior mantendrán un departamento de bienestar estudiantil, como una unidad administrativa de la institución, destinado a promover la orientación vocacional, el manejo de créditos educativos, ayudas económicas y becas y a ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en los estatutos.

Art.64.- De conformidad con los lineamientos generales definidos por el CONESUP y las normas que cada institución expida al efecto, los estudiantes, antes de registrar en el respectivo ministerio o colegio profesional su título, deberán acreditar servicios a la comunidad y prácticas o pasantías preprofesionales en los campos de su especialidad.



## **CAPITULO I**

### **DEL PERSONAL DOCENTE**

Art. 33.- El ejercicio de la cátedra en las universidades o escuelas politécnicas incluye las tareas de investigación, de dirección y gestión en la institución de educación superior o actividades que vinculen el ejercicio de la cátedra con la colectividad; tal hecho no se considerará ejercicio de dos funciones o cargos distintos.

Art. 34.- Los profesores de las instituciones de educación superior deberán demostrar la actualización permanente de conocimientos en las áreas en las cuales imparte su materia, para lo cual el CONESUP reglamentará y establecerá los contenidos de la evaluación periódica, la que servirá como garantía de la estabilidad del personal académico, contemplada en los artículos 53 y 55 de la Ley de Educación Superior.

Art. 35.- El CONESUP reglamentará lo relacionado con el ejercicio de la cátedra de los docentes de los institutos técnicos y tecnológicos.

## **CAPITULO II**

### **DE LOS ESTUDIANTES**

Art. 36.- Son alumnos de los centros de educación superior únicamente quienes, previo al cumplimiento de los requisitos establecidos en el estatuto, en este reglamento y la ley, se encuentren legalmente registrados o matriculados y participen de acuerdo a la normatividad vigente, en cursos regulares de estudios de carácter técnico o tecnológico y de pregrado y postgrado.

Se entenderán por cursos regulares aquellos que se imparten en una institución de educación superior y cuya duración será de al menos tres meses efectivos.

Art. 37.- Los estudiantes de las universidades y escuelas politécnicas son sujetos de derechos y obligaciones. Las instituciones del sistema de educación superior, garantizarán el ejercicio oportuno y eficaz de los derechos de los estudiantes, debiendo éstos cumplir con sus obligaciones académicas.

Tendrán derechos fundamentalmente, a:

1.- Recibir una educación de calidad, que incluye: exigencia académica, puntualidad y la participación para la evaluación al docente;

- 2.- Desarrollar sus actividades en un marco de libertad, equidad y respeto;
- 3.- Ser beneficiario de los estímulos que se confieren a los méritos académicos; y,
- 4.- Las demás que establezca la ley y demás normas.

Art. 38.- Los estudiantes deberán cumplir las normas de carácter disciplinario que establezcan las instituciones de educación superior y su incumplimiento será motivo de reprobación o sanción de conformidad con lo que señale el estatuto y reglamentos de cada universidad, politécnica o instituto superior técnico o tecnológico.

- **PREPARACIÓN DOCENTE**

Variable dependiente

Preparación y Actualización del docente

Se entiende la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia; nuestro sistema educativo aún es de esos. Es por eso que se intenta precisar, el servicio educativo principalmente se concretiza con la labor del profesor en el grupo, en el ejercicio de *la docencia*, en la forma en que encauza los procesos de formación de sus alumnos.

Ante un mercado laboral competitivo y exigente, es necesario aprender a manejar un amplio margen de incertidumbre y cambio, seleccionar información actualizada para realizar opciones de estudio y búsquedas laborales, acceder a sofisticadas tecnologías, interrelacionar múltiples datos, transversalizar los conocimientos. Es indispensable además aprender a enfrentar los problemas del trabajo y del desempleo, y aprender a pensar creativamente más allá de la escuela, en el afrontamiento de los conflictos que plantea la vida.

Se trata de promover la "humanización" de las situaciones del aprendizaje en la escuela o en otros contextos no sistematizados, procurar el bienestar en la tarea educativa para todos los involucrados en la escuela y en otras instituciones de aprendizaje, como la familia y otros contextos no formales.

La preparación docente atenderá no solo a la transmisión de los campos específicos del conocimiento (la instrucción), sino también a los temas transversales (la formación de la personalidad): educación para la democracia y la convivencia pacífica, orientación educacional, vocacional y laboral, educación para la salud, educación para la igualdad de oportunidades, cuestiones éticas y educación en los valores, educación sexual y para una procreación responsable, educación del consumidor, educación vial, educación ambiental, temas de género.

Es necesario desarrollar una mejor calificación profesional de educadores y orientadores, para considerar las problemáticas transculturales, las del género femenino, la desocupación, la reinserción laboral, el aprendizaje continuo y de adultos, el aprendizaje y la inserción socio-ocupacional de personas en situaciones de riesgo, de marginación o con necesidades especiales, la diversidad cultural, problemas sociales contemporáneos acuciantes que asedian a docentes y alumnos, para afrontar los cuales se requiere una preparación específica

- \* Apoyar proyectos alternativos de capacitación propuestas por las escuelas y por instancias académicas o sujetos independientes.
- \* Propiciar espacios permanentes donde los profesores revisen críticamente su forma de concebir el conocimiento y lo que esto implica en términos de la acción del profesor y principalmente del alumno.
- \* Apoyar proyectos de investigación que estudien procesos de formación docente en las distintas regiones del estado.
- \* Apoyar iniciativas de escuelas que presenten planes propios y sugerentes de actualización permanente.
- \* Formar Comités Técnicos que analicen y evalúen iniciativas de capacitación y actualización docente que sean innovadores.
- \* Apoyar iniciativas de docentes o de escuelas que se comprometan a experimentar técnicas y materiales alternativos, propiciando su estudio sistemático.
- \* Establecer apoyos de asesoría y recursos, a tesis que estudien aspectos de la cotidianidad escolar y de los procesos de formación docente.
- \* Promover eventos, como encuentros entre docentes, donde desde un esquema de discusión horizontal se intercambien y analicen experiencias docentes.
- \* Solicitar a las escuelas su plan para la utilización de recursos de apoyo que soliciten, que implique innovaciones, nuevos usos, etc.
- \* Alentar a los profesores a estudiar en carreras afines o postgrados.

\* Alentar el estudio de los problemas escolares que surgen en la cotidianidad escolar, así como de las experiencias de atención puestos en práctica.

\* Reconocer que los profesores tienen distintos niveles y formas de significar sus vivencias, sus variadas formaciones y experiencias, por lo que se hace necesario establecer distintas opciones: asesorías individuales, cursos, apoyos en el aula, etc.

\* Promover comités de evaluación académica institucionales con fines de superación profesional, no coercitivas, ni políticos.

\* Alentar la promoción de Consejos Técnicos y Academias que planteen innovaciones en la organización académica.

\* Publicar trabajos de experiencias de profesores y reportajes sobre escuelas con innovaciones; sin panegíricos idealistas, sino enfatizando las luces y sombras de su acción docente.

\* Propiciar círculos de lectura magisterial donde se promuevan el gusto por la lectura y la preparación académica, pues el profesor que no lee no puede transmitir lo que no le interesa ni practica.

\* Promover que los estudiantes normalistas hagan prácticas y apoyos de asistencia a docentes que propicien el rescate del estilo docente de profesores de reconocida trayectoria.

\* Propiciar acercamientos a las escuelas para estudiar y apoyar a la docencia sin caer en atosigamientos.

\* Iniciar evaluaciones institucionales profundas de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.

A partir de estas propuestas, eligiendo lo posible, parece factible pensar en la instalación de un proceso permanente de actualización y capacitación magisterial.

- **METODOLOGÍA DEL DOCENTE**

Si ya de por sí la metodología pedagógica es un aspecto clave en cualquier programa docente, esta adquiere un carácter crítico en el caso de los estudios de doctorado, debido a la dificultad que supone formar a un investigador. Al contrario que los alumnos de primer o segundo ciclo, el estudiante de tercer ciclo se enfrenta a materias cambiantes y que forzosamente, por la naturaleza misma del proceso de investigación, están inexploradas en su mayor medida. Por otro lado, la docencia en tercer ciclo supone un grado de exigencia mucho mayor para el profesor, ya que no es suficiente con que este

sea un investigador competente (algo imprescindible, por otro lado) sino que debe ser capaz además de reflexionar sobre las prácticas de investigación y analizar el conocimiento, las técnicas y los métodos que las hacen efectivas. El profesor debe ser hábil en permitir que el estudiante adquiriera esas técnicas por sí mismo, proporcionándole los medios y conocimientos necesarios, pero sin caer en la equivocación de bloquear su propio desarrollo intelectual, es por que el docente busca nuevas herramientas y técnicas, transmitiéndoles la importancia del estudio sistemático de los problemas en del contexto de una sociedad plural y cambiante, fomentando la capacidad analítica y una mentalidad crítica y creativa, desde una perspectiva plural en ideas y valores culturales.

- **RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Las nuevas tendencias en **Educación** cada vez prestan mayor **atención** a los **procesos** de rendimiento académico de los estudiantes, como respuesta a la **demanda** social de formar personas con **competencia** para aprender eficazmente, para lo cual, las **teorías** de estilos de **aprendizaje** se han convertido en una alternativa para dar explicaciones del por qué cuando un **grupo** de estudiantes que comparte en el mismo **ambiente** de aprendizaje, cada miembro aprende de manera diferente.

El estudio del rendimiento académico y como contrarrestale con los diferentes estilos de aprendizaje por su importancia, debe afianzarse ampliamente en todos los Institutos Pedagógicos y Facultad de **Ciencias de la Educación**, y los **docentes** tienen que investigar el tema relacionado a **conciencia**, porque la **investigación** es la piedra angular para **poder** resolver cualquier asunto concerniente a **la Educación**, de la misma manera, el rendimiento académico también ha de responder adecuadamente a las expectativas programadas por la **universidad** para evitar cualquier rebeldía natural de los estudiantes que puede imposibilitar el **desarrollo** intelectual y el progreso académico por falta de **información** de las exploraciones de sus profesores y **estrategias** metodológicas contemporáneas más dinámicas aplicadas, que permitan restar el cansancio de la atención de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Por eso los maestros están en la obligación de tomar decisiones objetivas e inmediatas, para que no haya este tipo de **problemas** y así obtener una respuesta positiva tanto en la aplicación de estilos de aprendizaje como en el resultado de la **enseñanza-aprendizaje**.

El rendimiento académico refleja el resultado de las diferentes y complejas etapas del proceso educativo y al mismo tiempo, una de las metas hacia las que convergen todos

los esfuerzos y todas las iniciativas de las autoridades educacionales, maestros, padres de familia y alumnos.

No se trata de cuanta materia han memorizado los educando sino de cuanto de ello han incorporado realmente a su conducta, manifestándolo en su manera de sentir, de resolver los problemas y hacer o utilizar cosas aprendidas.

La comprobación y la evaluación de sus conocimientos y capacidades. Las notas dadas y la evaluación tiene que ser una medida objetiva sobre el estado de los rendimientos de los alumnos.

El rendimiento educativo lo consideramos como el conjunto de transformaciones operadas en el educando, a través del proceso enseñanza - aprendizaje, que se manifiesta mediante el crecimiento y enriquecimiento de la personalidad en formación.

El rendimiento educativo sintetiza la acción del proceso educativo, no solo en el aspecto cognoscitivo logrado por el educando, sino también en el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes, ideales, intereses, etc. Con esta síntesis están los esfuerzos de la sociedad, del profesor y del rendimiento enseñanza - aprendizaje, el profesor es el responsable en gran parte del rendimiento escolar.

Consideramos que en el rendimiento educativo intervienen una serie de factores entre ellos la metodología del profesor, el aspecto individual del alumno, el apoyo familiar entre otros.

Hay que aclarar que la acción de los componentes del proceso educativo, solo tienen afecto positivo cuando el profesor logra canalizarlos para el cumplimiento de los objetivos previstos, aquí la voluntad del educando traducida en esfuerzo es vital, caso contrario no se debe hablar de rendimiento.

En todos los tiempo, dentro de la educación sistematizada, los educadores se han preocupado por lo que la pedagogía conocemos con el nombre de aprovechamiento o rendimiento escolar, fenómeno que se halla estrechamente relacionado con el proceso enseñanza - aprendizaje. La idea que se sostiene de rendimiento escolar, desde siempre y aún en la actualidad, corresponde únicamente a la suma de calificativos producto del "examen " de conocimientos, a que es sometido el alumno. Desde este punto de vista el rendimiento escolar ha sido considerado muy unilateralmente, es decir, sólo en relación al aspecto intelectual. Esta situación se convirtió en norma, principio y fin, exigiendo al educando que "rindiese" repitiendo de memoria lo que se le enseña "más a la letra", es decir, cuando mas fiel es la repetición se considera que el rendimiento era mejor.

Al rendimiento escolar lo debemos considerar, dejando de lado lo anotado en el párrafo anterior, pues lo más importante son los alumnos. Estos cambios conductuales se objetivizan a través de las transformaciones, formas de pensar y obrar así como en la toma de conciencia de las situaciones problemáticas.

En resumen, el rendimiento debe referirse a la serie de cambios conductuales expresados como resultado de la acción educativa. Por lo dicho, el rendimiento no queda limitado en los dominios territoriales de la memoria, sino que trasciende y se ubica en el campo de la comprensión y sobre todo en los que se hallan implicados los hábitos, destrezas, habilidades, etc.

## **TIPOS DE RENDIMIENTO ACADÉMICO**

- **Rendimiento Individual**

Es el que se manifiesta en la adquisición de conocimientos, experiencias, hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, etc. Lo que permitirá al profesor tomar decisiones pedagógicas posteriores.

Los aspectos de rendimiento individual se apoyan en la exploración de los conocimientos y de los hábitos culturales, campo cognoscitivo o intelectual. También en el rendimiento intervienen aspectos de la personalidad que son los afectivos. Comprende:

- **Rendimiento General:** Es el que se manifiesta mientras el estudiante va al centro de enseñanza, en el aprendizaje de las Líneas de Acción Educativa y hábitos culturales y en la conducta del alumno.
- **Rendimiento específico:** Es el que se da en la resolución de los problemas personales, desarrollo en la vida profesional, familiar y social que se les presentan en el futuro. En este rendimiento la realización de la evaluación de más fácil, por cuanto si se evalúa la vida afectiva del alumno, se debe considerar su conducta parcelariamente: sus relaciones con el maestro, con las cosas, consigo mismo, con su modo de vida y con los demás.
- **Rendimiento Social**

La institución educativa al influir sobre un individuo, no se limita a éste sino que a través del mismo ejerce influencia de la sociedad en que se desarrolla.

Desde el punto de vista cuantitativo, el primer aspecto de influencia social es la extensión de la misma, manifestada a través de campo geográfico. Además, se debe considerar el campo demográfico constituido, por el número de personas a las que se extiende la acción educativa.

La educación militar es un hecho intencionado y en términos de calidad educativa busca permanentemente mejorar el aprovechamiento del alumno.

Carpíó (1975) define rendimiento académico como el proceso técnico pedagógico que juzga los logros de acuerdo a objetivos de aprendizaje previstos.

Chadwick (1979) define el rendimiento académico como la expresión de capacidades y características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período o semestre.

Kaczynka (1986) afirma que el rendimiento académico es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas del maestro, de los padres de los mismos alumnos; el valor de la institución y el maestro que se juzga por los conocimientos adquiridos por los alumnos.

Se considera que es el resultado del aprovechamiento académico en función a diferentes objetivos y hay quienes homologan que el rendimiento académico puede ser definido como el éxito o fracaso en el estudio expresado a través de notas y calificativos.

El rendimiento académico, se define como el progreso alcanzado por los alumnos en función de los objetivos programáticos previstos, es decir, según los objetivos que se han planificado, que tanto y que tan rápido avanza el alumnado dando los resultados más satisfactorios posibles.

Marco, A. (1966) afirma que el rendimiento es la utilidad o provecho que el estudiante obtiene de todas las actividades tanto educativas como informales que el alumno enfrenta durante la escuela.

Jiménez, R. (1983), establece que el rendimiento académico es el promedio ponderado de notas obtenidas por el alumno durante un determinado período académico.

El rendimiento académico es el resultado de la acción escolar, que expresa el éxito alcanzado por el estudiante en el aprovechamiento del 100% de los objetivos contemplados en el programa de estudio de las asignaturas impartidas, detectado por la evaluación integral y condicionada por los diversos factores escolares y sociales.



## **CARACTERÍSTICAS DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO**

El rendimiento académico es caracterizado del siguiente modo:

- El rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal esta ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno.
- En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento.
- El rendimiento esta ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración.
- El rendimiento es un medio y no un fin en si mismo.
- El rendimiento está relacionado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas.

## **FACTORES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO**

### **a) Factores internos:**

Relacionados directamente a la naturaleza psicológica o somática del alumno manifestándose estas en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, hábitos de estudio, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales y el estado de salud física entre otros.

### **b) Factores externos**

Son los factores que influyen desde el exterior en el rendimiento académico. En el ambiente social encontramos el nivel socioeconómico, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, etc.

En el ámbito educativo tenemos la metodología del docente, los materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistemas de evaluación, etc.

Mitchell, Hall y Pratkowska (1975) realizaron una investigación donde destacan algunos factores en relación del rendimiento académico:

-La localización y las características físicas del ambiente de estudio como iluminación, ventilación, ruido, etc.

-La motivación y el interés por las materias que componen el plan de estudios.

-Tiempo que se invierte en el estudio personal, asistencia a clases y establecimiento de prioridades para llevar a cabo las demandas académicas.

- Presentación de ansiedad académica
- Deficiencia de habilidades de estudio

Goleman (1996) relaciona el rendimiento académico con la inteligencia emocional, señalando que los objetivos a alcanzar son los siguientes:

**Confianza**

La sensación de controlar y dominar la propia conducta y el propio mundo. La sensación de que tiene muchas posibilidades de éxito en lo que emprenda.

**Curiosidad:**

La sensación de que el hecho de descubrir algo es positivo y placentero.

**Intencionalidad:**

El deseo y la capacidad de lograr algo y actuar en consecuencia. Esta habilidad esta ligada a la sensación y capacidad de sentirse competente, de ser eficaz.

**Autocontrol:**

La capacidad de madurar y controlar las propias acciones en una forma apropiada a su edad; sensación de control interno.

**Relación:**

Capacidad de relacionarse con los demás, una capacidad que se basa en el hecho de comprenderles y ser comprendidos por ellos.

**Capacidad de comunicar:**

El deseo y la capacidad de intercambiar verbalmente ideas, sentimientos y conceptos con los demás. Esta capacidad exige la confianza en los demás y el placer de relacionarse con ellos.

## **2.5 HIPÓTESIS**

La incidencia de la preparación académica del instructor militar en el rendimiento académico de los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la promoción 2008 – 2009 de la ESFORSE en la ciudad de Ambato

## **2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

Variable Independiente:

- La preparación docente del instructor militar

Variable dependiente:

- Rendimiento Académico.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología básica de la investigación se enfoca en un trabajo de campo ya que la investigación se realizará en el lugar de los hechos es decir en la ESFORSE, en este

punto la investigación toma contacto en forma directa con la realidad que están viviendo los docentes militares entorno a su capacitación y la incidencia que esta tiene en el rendimiento académico de los aspirantes , para obtener información de acuerdo a los objetivos anteriormente planteados; es bibliografía y documental ya que se usarán libros, revistas y material escrito referente al tema en estudio con el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías y conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre la problemática en cuestión.

### **3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo de investigación se enmarca dentro del tipo de campo, el cual se caracteriza por tener una metodología flexible de acuerdo al entorno que se vive en la ESFORSE, dando un enfoque de mayor amplitud y dispersión que permite realizar un estudio dentro del entorno que el aspirante y el docente militar viven para así desarrollar nuevos métodos dentro de la investigación, la investigación además nos ayuda a generar nuevas hipótesis en estudio logrando así un sondeo del problema en un contexto particular tanto del aspirante como del instructor militar.

La investigación además está dentro del nivel descriptivo el cual se caracteriza por proporcionar una medición precisa teniendo como objetivo comparar entre dos o más fenómenos o situaciones que se presenten en la investigación.

Dentro del nivel de asociación de variables se puede decir que permite predicciones estructuradas buscándole un análisis correlacional entre las variables de la investigación

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

<b>ELEMENTOS</b>	<b>POBLACIÓN</b>
DOCENTES (CIVILES)	10
ASPIRANTES	36
PSICOLOGOS	2

<b>TOTAL</b>	<b>48</b>
--------------	-----------

- La población de instructores militares está basada en el paralelo “B” del primer pelotón, primera compañía.
- Se puede trabajar con toda la muestra tomando en cuenta que la población es menor de cien personas.

### **3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Concepto	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas
----------	-----------	-------------	-------	----------

				instrumentos
<p>La capacitación docente es un proceso de superación profesional en lo relacionado con las actividades de carácter académico.</p> <p>En el sistema educativo militar de la ESFORSE no se han desarrollado cursos de capacitación docente.</p>	<p>- Capacitación docente.</p> <p>- Superación profesional</p> <p>Preparación didáctico de los instrumentos</p>	<p>*Programación y planificación de cursos de capacitación.</p> <p>*Programas de especialización académico de instructores.</p> <p>*Conocimientos de carácter pedagógicos y psicológicos</p>	<p>*¿Conoce Ud si se han planificado y ejecutado cursos de capacitación?.</p> <p>*¿Cada qué tiempo se capacitan los instructores?.</p> <p>*¿Qué conocimientos pedagógicos serían los prioritarios en trabajar?</p>	<p>En la investigación se necesitarán las técnicas:</p> <p>Observación</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumentos</p> <p>Ficha de Observación</p> <p>Cuestionario guía.</p> <p>Cuestionario que resalta de operacionalizar las variables.</p>

Variable Independiente: **FALTA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL INSTRUCTOR MILITAR**

Variable dependiente: **RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Concepto	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas instrumentos
El rendimiento académico es el resultado que obtienen los estudiantes luego de la aplicación metodológica de los P.E.A.	<p>1. resultado de los aprendizajes.</p> <p>2. aplicación metodológica.</p> <p>3. procesos de enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>* Dominio de contenidos, resultados de pruebas.</p> <p>* Tratamiento ordenado y sistemático de los conocimientos.</p> <p>* De lo fácil a lo difícil. De lo concreto a lo abstracto</p>	<p>* ¿Conoce Usted si los aspirantes tienen problemas en el dominio de los contenidos impartidos dentro de la institución?</p> <p>* ¿Cree usted que la metodología que se utiliza tiene un orden sistemático de conocimientos?</p> <p>* ¿El aprendizaje que usted imparte esta acorde y recuentes a los conocimientos previos de los aspirantes?</p>	<p>En la investigación se necesitarán las técnicas:</p> <p>-Observación</p> <p>-Entrevista</p> <p>-Instrumentos</p> <p>-Ficha de Observación</p> <p>-Cuestionario guía.</p> <p>-Cuestionario que resalta de operacionalizar las variables.</p>

### 3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.-¿Para qué?	Para determinar la falta de preparación docente de los instructores militares y su incidencia en los aspirantes a soldados
2.- De qué personas u objetos?	* Instructores militares  * Aspirantes a soldados
3.- Sobre que aspectos?	El rendimiento académico de los aspirantes a soldados
4.- ¿Quién?	Ps. Ed. Israel Yánez Sánchez
5.- ¿Cuándo?	Año electivo 2008-2009
6.- ¿Dónde?	ESFORSE
7.- ¿Cuántas veces?	Una
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	- Encuesta  - Entrevista  - Observación
9.- ¿Con qué?	- Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	- En la consulta psicológica



### **3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.**

En el presente trabajo investigativo tiene la finalidad de enfatizar en los resultados se aplicará como instrumentos de recolección de datos, la encuesta dirigida a los instructores militares y estudiantes, los cuales permitirán detectar el nivel de bajo rendimiento académico de los aspirantes a soldados de la ESFORSE, los factores que influyen.

#### **Técnica: Encuesta o cuestionario**

##### **Instrumentos: cuestionario**

La encuesta es una técnica de recolección de información, por la cual los informantes en el presente proyecto los aspirantes a soldados de la ESFORSE responden por escrito a preguntas entregadas por escrito en un cuestionario.

El instrumento que se usa es un cuestionario el cual consta de una serie de preguntas impresas acerca de la influencia que tiene la preparación docente del instructor militar en el rendimiento académico de los aspirantes. El cuestionario que se usa como enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad estudiada, la finalidad del cuestionario es obtener, de manera sistemática, información de la población investigada, sobre las variables que se están estudiando.

Los datos recogidos mediante la aplicación de los cuestionarios aplicados, a los instructores militares y aspirantes de la ESFORSE., será analizado y sintetizado en cuadros gráficos que permiten el desarrollo de conclusiones y recomendaciones los mismos que darán paso a la formulación de la propuesta.

#### **Técnica: Observación**

Esta técnica consiste en poner atención a través de los sentidos, en un aspecto de la realidad y en recoger datos para su posible análisis e interpretación sobre la preparación que los docentes militares poseen para impartir sus cátedras, lo cual permitirá llegar a conclusiones y toma de decisiones.

De acuerdo al tipo de observación se realiza en forma directa ya que dentro del trabajo se puede tomar contacto con el personal militar y los aspirantes a soldados.

De acuerdo a la actitud frente a lo observado la técnica es participativa ya que se la realiza compartiendo con el entorno del aspirante y el instructor militar.

Por la metodología utilizada la observación es estructurada ya que fue planificada en todos los aspectos específicos.

Para el registro de datos de la observación se utilizará un cuaderno de notas el cual sirve para describir lo observado, anotar mensajes, fechas, cantidades, expresiones que se observan en el entorno militar – aspirante. Se puede usar además un diario, el cual sirve para anotar cronológicamente los principales hechos observados ya que el instrumento se presta para registrar cada día de labores, las actividades cumplidas tanto por los militares como por los aspirantes, que pueden convertirse en una importante referencia para la investigación.

## **CAPITULO IV**

### **4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Los datos obtenidos de este trabajo de investigación fueron tabulados de conformidad a las preguntas planteadas, analizados de forma sistemática, interpretados estadísticamente para obtener resultados valederos, reales y confiables.

Se usó como instrumento a encuesta y como técnica la observación.

La encuesta fue aplicada a 36 aspirantes a soldado de la ESFORSE los resultados fueron los siguientes:

## ENCUESTA

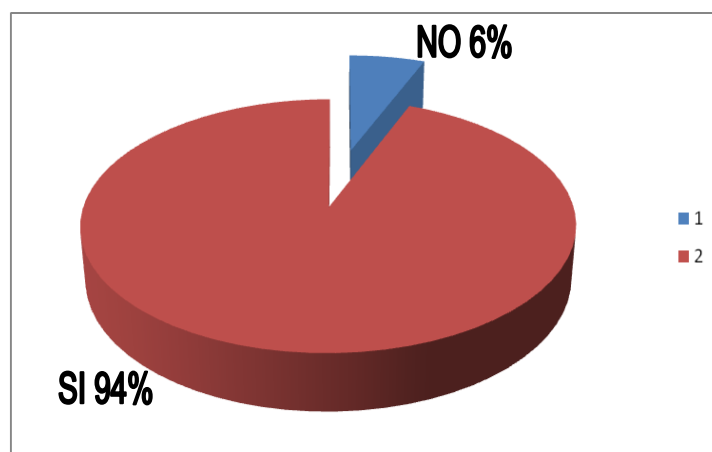
1.- ¿Considera Usted que la capacitación docente del instructor militar es fundamental en el desarrollo académico de los aspirantes a soldados?

SI  NO

**Cuadro N° 1**

	<b>PREGUNTA 1</b>	
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>34</b>	<b>94 %</b>
<b>NO</b>	<b>2</b>	<b>6 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

### **CAPACITACIÓN DOCENTE DEL INSTRUCTOR MILITAR**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 94 % de los aspirantes encuestados respondieron que si considera que la capacitación docente del instructor militar es fundamental en el desarrollo académico de los aspirantes a soldados, mientras que el 6 % no están de acuerdo con lo antes mencionado.

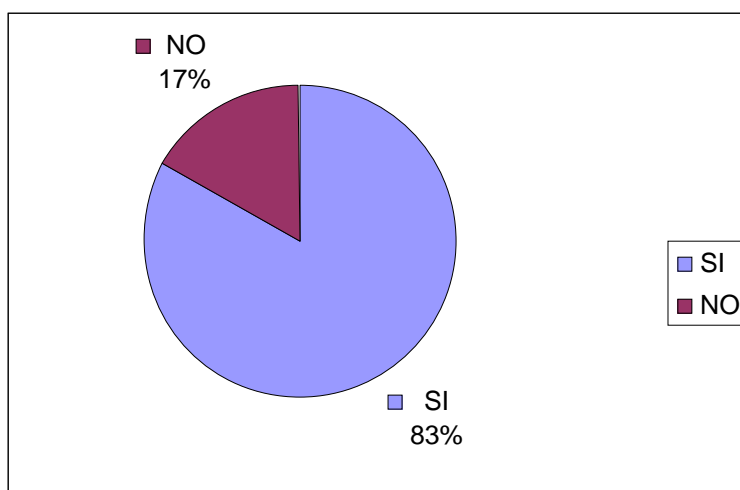
2.- ¿La capacitación docente militar incide en el uso y manejo de una metodología adecuada para el aspirante?

SI  NO

**Cuadro N° 2**

<b>PREGUNTA 2</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>30</b>	<b>83 %</b>
<b>NO</b>	<b>6</b>	<b>17 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

**MANEJO DE METODOLOGÍA ADECUADA**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 83 % de los aspirantes encuestados consideran que la capacitación docente militar si incide en el uso y manejo de una metodología adecuada para el aspirante, mientras que un 17% de los evaluados manifiesta no estar de acuerdo con lo mencionado anteriormente.

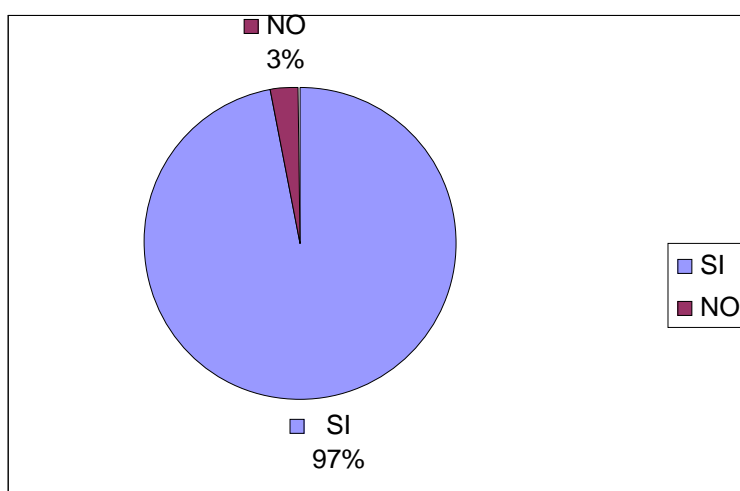
3.- ¿Considera Usted que la falta de preparación y capacitación docente del instructor militar incide en la ausencia de pedagogía al impartir la cátedra asignada?

SI  NO

**Cuadro N° 3**

<b>PREGUNTA 3</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>35</b>	<b>97 %</b>
<b>NO</b>	<b>1</b>	<b>3 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

**AUSENCIA DE PEDAGOGÍA**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 97 % de los aspirantes encuestados consideran que la falta de preparación y capacitación docente del instructor militar si incide en la ausencia de pedagogía al impartir la cátedra asignada, ante esta respuesta el 3% de los encuestados consideran que la preparación y capacitación docente del instructor militar no inciden de ninguna manera al impartir la clase.

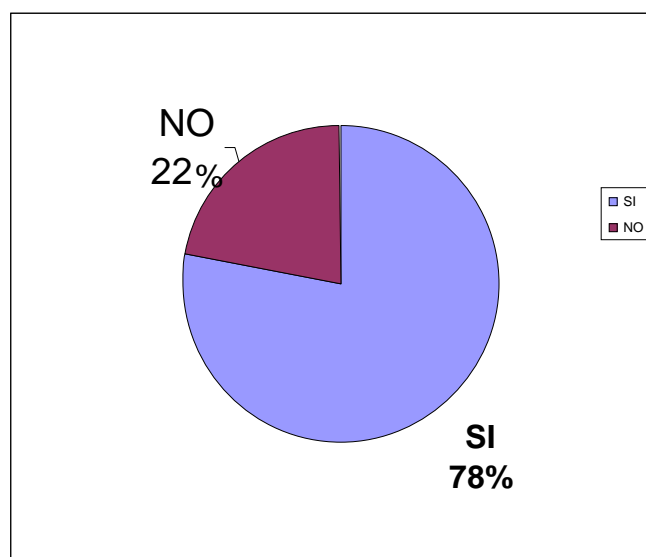
**4.- ¿Cree usted que la existencia de preparación docente en el instructor militar permitiría mejorar el rendimiento académico de los aspirantes a soldados?**

SI  NO

**Cuadro N° 4**

<b>PREGUNTA 4</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>28</b>	<b>78 %</b>
<b>NO</b>	<b>8</b>	<b>22 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

**PREPARACIÓN DOCENTE DEL INSTRUCTOR MILITAR**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 78 % de los aspirantes encuestados consideran que la existencia de preparación docente en el instructor militar permitiría mejorar el rendimiento académico de los aspirantes a soldados, ante esta respuesta el 22% de encuestados respondieron no estar de acuerdo con la pregunta realizada.

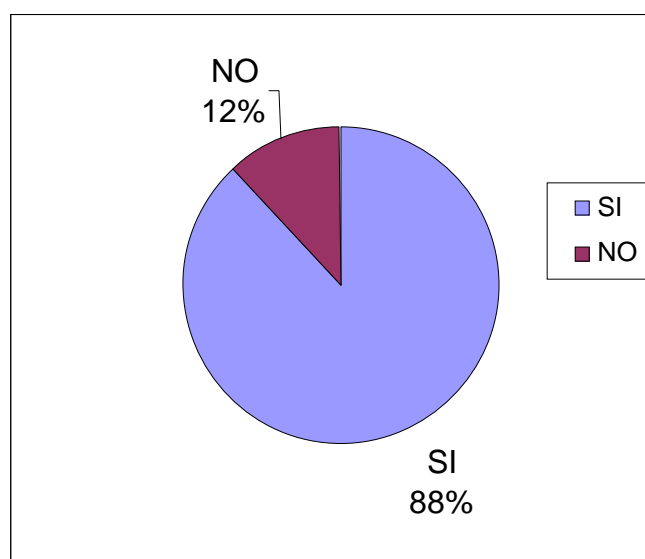
5.- ¿Cree usted que conjuntamente a la enseñanza académica debe ir el aprendizaje en relaciones humanas, iniciando este aprendizaje desde el instructor?

SI  NO

**Cuadro N° 5**

<b>PREGUNTA 5</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>32</b>	<b>88 %</b>
<b>NO</b>	<b>4</b>	<b>12 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

### **APRENDIZAJE EN RELACIONES HUMANAS**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 88 % de los aspirantes encuestados consideran que conjuntamente a la enseñanza académica si debe ir el aprendizaje en relaciones humanas, iniciando este aprendizaje desde el instructor, mientras que el 12% de encuestados respondieron no estar de acuerdo con la pregunta realizada.



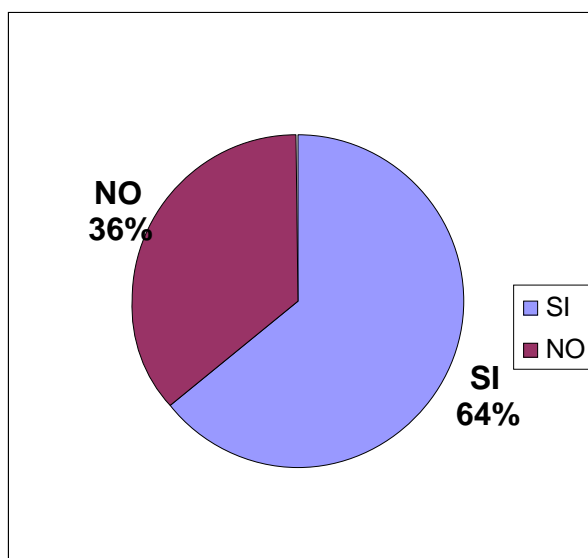
6.- ¿Cree usted que los instructores militares de la institución estaría dispuestos a tener preparación en docencia?

SI  NO

**Cuadro N° 6**

<b>PREGUNTA 6</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>23</b>	<b>64 %</b>
<b>NO</b>	<b>13</b>	<b>36 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

### **INSTRUCTOR MILITAR PREPARADO EN DOCENCIA**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 64 % de los aspirantes encuestados consideran que los instructores militares de la institución si estaría dispuestos a tener preparación en docencia, mientras que el 36% de encuestados respondieron no estar de acuerdo con la pregunta realizada ya que los instructores militares si estarían dispuestos a prepararse

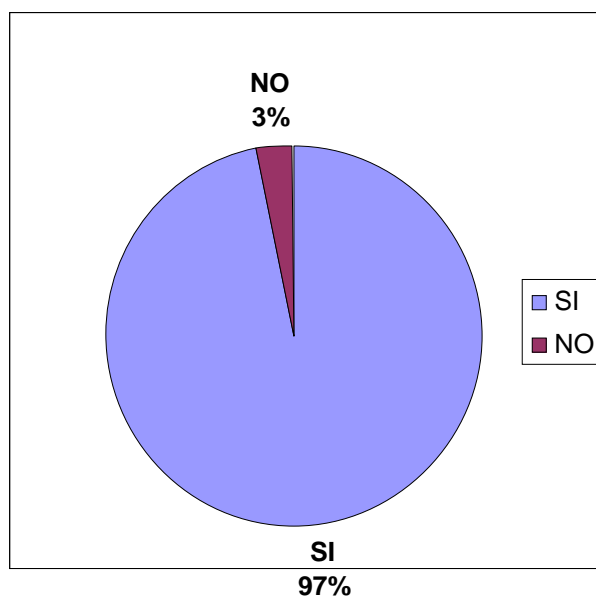
**7. ¿Considera usted indispensable la apertura que debe brindar el instructor ante las dudas que pueden presentarse en una clase ya impartida?**

SI  NO

**Cuadro N° 7**

<b>PREGUNTA 7</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>35</b>	<b>97 %</b>
<b>NO</b>	<b>1</b>	<b>3 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

**INSTRUCTOR DEBE DAR APERTURA A DUDAS DE LOS ASPIRANTES**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 97 % de los aspirantes encuestados consideran que si es indispensable la apertura que debe brindar el instructor ante las dudas que pueden presentarse en una clase ya impartida ya que en muchos de los casos quedan dudas inconclusas.

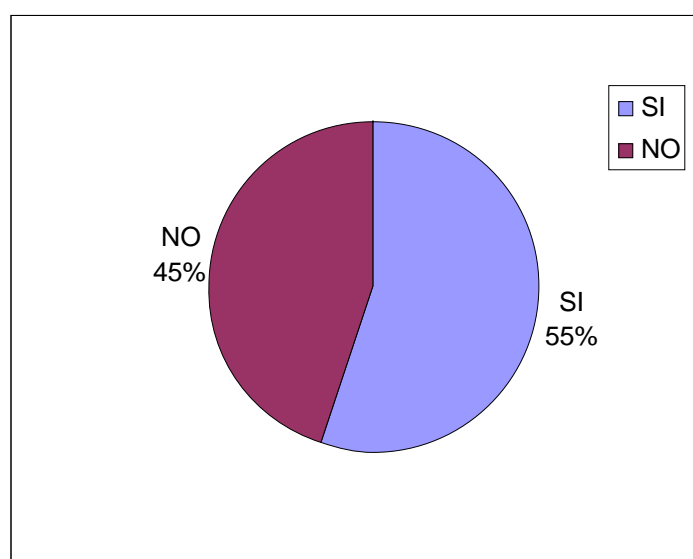
**8. ¿Está usted de acuerdo con la metodología que se usa para calificar las pruebas que los aspirantes rinden?**

SI  NO

**Cuadro N° 8**

<b>PREGUNTA 8</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>20</b>	<b>55 %</b>
<b>NO</b>	<b>16</b>	<b>45 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

### **METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 55 % de los aspirantes encuestados consideran que no están de acuerdo con la metodología que se usa para calificar las pruebas que los aspirantes rinden, ante este resultado el 45 % de encuestados respondieron no estar de acuerdo con la pregunta realizada.

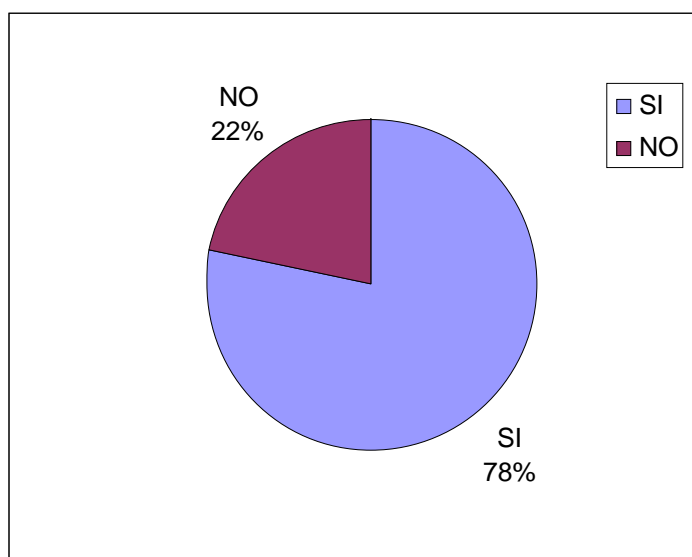
**9. ¿Piensa usted que el área académica debería estar al mando de un oficial especialista en procesos de enseñanza – aprendizaje?**

SI  NO

**Cuadro N° 9**

<b>PREGUNTA 9</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>28</b>	<b>78 %</b>
<b>NO</b>	<b>8</b>	<b>22 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

**ÁREA ACADÉMICA**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 78 % de los aspirantes encuestados consideran que la existencia de preparación docente en el instructor militar permitiría mejorar el rendimiento académico de los aspirantes a soldados, ante esta respuesta el 22% de encuestados respondieron no estar de acuerdo con la pregunta realizada.

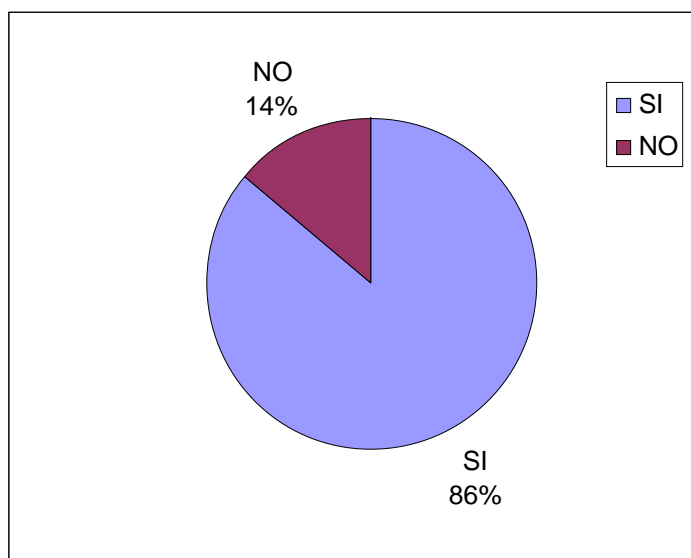
**10. ¿Piensa usted que dentro de los reglamentos de la institución debería constar un artículo que exija la preparación docente del instructor militar?**

SI  NO

**Cuadro N° 10**

<b>PREGUNTA 10</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>31</b>	<b>86 %</b>
<b>NO</b>	<b>5</b>	<b>14 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36 personas</b>	<b>100%</b>

### **LA INSTITUCIÓN CAPACITA A LOS MILITARES**



FUENTE: Encuesta a aspirantes  
ELABORACIÓN: Investigador

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 86 % de los aspirantes encuestados consideran que si debería constar dentro de los reglamentos de la institución un artículo que exija la preparación docente del instructor militar, ante esta respuesta el 14% de encuestados respondieron no estar de acuerdo con la pregunta realizada.

#### **4.2 RECURSOS INSTITUCIONALES**

- ❖ Universidad Técnica de Ambato
- ❖ Escuela de Formación de Soldados del Ejército

#### **4.3 RECURSOS HUMANOS**

- ❖ Rubén Israel Yáñez Sánchez (investigador)
- ❖ Dr. Armando Salazar (Asesor)
- ❖ Dra. Paulina Nieto (Tutora)
- ❖ Instructores Militares de la ESFORSE
- ❖ Aspirantes a soldados del paralelo “B”

#### **4.4 RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS**

<b>RUBROS DE GASTOS</b>	<b>VALOR</b>
1. Personal de apoyo	\$ 5
2. Material de escritorio	\$ 4
3. Materia bibliográfico	\$ 4
4. Transporte	\$ 2
5. Trascrición e impresión del informe	\$ 7
6. Imprevistos	\$ 9
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 31.00</b>

## 4.5 CRONOGRAMA

TIEMPO ACTIVIDAD	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Selección Del Tema	●	●																
Busqueda De fuentes Bibliográficas		●	●															
Desarrollo Del Capítulo I			●	●														
Desarrollo Del Capítulo II				●	●													
Desarrollo Del Capítulo III					●	●												
Desarrollo Del Capítulo IV							●	●										
Desarrollo Del Capítulo V								●	●									
Desarrollo Del Capítulo VI									●	●								
Elaboración Conclusiones Recomendación											●	●						
Elaboración De la Propuesta													●	●				
Revisión Final y Presentación															●	●		

#### 4.6 BIBLIOGRAFÍA

- ❖ HERRERA E. LUIS Y OTROS      Tutoría de la investigación científica,  
Dimerino, Quito.
  
- ❖ LAROUSSE      (diccionario enciclopédico 2000)
  
- ❖ CRNL.EMC. LARREA J. FERNANDO      Norma de  
Y OTROS      evaluación  
   educativa para el sistema de  
   educación militar de la Fuerza  
   Terrestre, Quito, 2006.
  
- ❖ DIRECCIÓN DE      Modelo Educativo de la Fuerza  
EDUCACIÓN DE LA F.T      Terrestre, Quito, 2003.



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

- A través de los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación, se ha podido comprobar que la capacitación docente del instructor militar es muy importante dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje que se da entre los instructores militares y los aspirantes dentro de la formación académica militar.
- En la presente investigación se pudo comprobar que los cursos de capacitación que se brindan a los instructores militares son fructíferos, aunque no en su totalidad, estos aportan de manera benéfica en uso pedagógico de técnicas y procesos.
- El rendimiento académico que se observa en los aspirantes esta estrechamente ligado al uso de la pedagogía adecuada en la impartición de conocimientos.

#### **5.2 RECOMENDACIONES**

- Es necesario que el ejercito ecuatoriano empiece a llamar a especialistas con titulo superior en el área pedagógica, de este modo se obtendrá un personal debidamente capacitado y así un mejor proceso pedagógico de enseñanza – aprendizaje.
- Es recomendable que el poco personal existente que brinda procesos pedagógicos tenga una capacitación continua y actualizada de manera que los procesos y técnicas metodológicas sean de última generación.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1 Datos informativos**

**6.1.1 Tema:** Formación de talleres pedagógicos con orientación al mejoramiento de las técnicas metodológicas para la preparación docente del instructor militar.

**6.1.2 Institución ejecutora:** ESFORSE

**6.1.3 Beneficiarios:** Como beneficiarios directos el personal de aspirantes a soldados, y los instructores militares como beneficiarios indirectos

**6.1.4 Ubicación.** Casino de Tropa

**6.1.5 Tiempo estimado para la ejecución:** El taller de capacitación tendrá una duración de dos meses, llevándose a cabo 10 horas semanales las cuales al culminar darán un total de 80 horas.

**Inicio:** Martes 08 Septiembre de 2009

**Fin:** Lunes 30 de Octubre de 2009

**6.1.6 Equipo técnico y responsable:** Se formará un grupo multidisciplinario (Psicólogo educativo, docentes)

#### **6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

Dentro de la investigación previa se llegó a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

- A través de los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación, se ha podido comprobar que la capacitación docente del instructor militar es muy importante dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje que se da entre los instructores militares y los aspirantes dentro de la formación académica militar.
- En la presente investigación se pudo comprobar que los cursos de capacitación que se brindan a los instructores militares son fructíferos, aunque no en su

totalidad, estos aportan de manera benéfica en uso pedagógico de técnicas y procesos.

- El rendimiento académico que se observa en los aspirantes está estrechamente ligado al uso de la pedagogía adecuada en la impartición de conocimientos.
- Es necesario que el ejército ecuatoriano empiece a llamar a especialistas con título superior en el área pedagógica, de este modo se obtendrá un personal debidamente capacitado y así un mejor proceso pedagógico de enseñanza – aprendizaje.
- Sería recomendable que el poco personal existente que brinda procesos pedagógicos debería tener una capacitación continua y actualizada de manera que los procesos y técnicas metodológicas sean de última generación.

En la última década se ha podido observar que el mundo empieza un nuevo paradigma en el cual todas las personas deben tener una preparación profesional para poder seguir creciendo como ser humano y seguir aportando en el ambiente social del lugar donde se desenvuelve.

### **6.3 JUSTIFICACIÓN**

Se pretende desarrollar talleres participativos para los instructores militares en la ESFORSE, permitirá cambiar el proceso de enseñanza para mejorar el rendimiento académico de los aspirantes a soldados en lo que se refiere a las materias que son estrictamente de carácter militar, para lograr un desempeño favorable a nivel cognitivo del docente en la práctica de la carrera militar.

En la actualidad estamos viviendo acelerados cambios que involucran todos los aspectos de la vida humana y **educación**. Los conocimientos se vienen multiplicando y profundizando de año en año con más **fuerza** de acuerdo al avance de **la ciencia**, es por ello que las necesidades exigen ya no conocimientos disciplinarios sino transdisciplinarios.

Las bases tecnológicas del rendimiento académico permiten un acceso rápido al **conocimiento** y a la especialización, es por todo esto que el ejército ecuatoriano como una institución que está al servicio del estado y por consiguiente del pueblo está en la obligación de hacer frente al avance en la formación, de un mundo globalizado,

esto incluye **la educación** que tiene como reto fundamental formar hombres y mujeres con **actitudes** positivas, con capacidades de buscar informaciones actualizados, seleccionar, sistematizar, utilizar nuevos conocimientos que puedan ser empleados en diferentes circunstancias que tengan que enfrentar dentro del ámbito profesional .

## **6.4OBJETIVOS**

### **6.4.1 Objetivo General**

Brindar una preparación docente a los instructores militares, lo cual será beneficioso para el rendimiento académico de los aspirantes a soldados del paralelo "B" de la promoción 2008 – 2009 de la ESFORSE en la ciudad de Ambato.

### **6.4.2 Objetivos Específicos**

- Elaborar una planificación de talleres de docencia dirigidos a los instructores militares.
- Determinar que la preparación docente del instructor militar aporta de manera positiva al rendimiento académico de los aspirantes a soldado.

## **6.5 ANALISIS DE FACTIBILIDAD**

De acuerdo a los estudios realizados y la investigación con las diferentes técnicas usadas conviene tener en cuenta ciertos aspectos de viabilidad:

- \* Política de la institución en que se va a desarrollar la propuesta
- \* Socio – cultural de las personas que están inmersas en el trabajo
- \* Tecnológica de acuerdo a los recursos tecnológicos de la institución.
- \* Organizacional del personal de la entidad de trabajo
- \* Equidad de género al capacitar y preparar al personal.
- \* Ambiental de acuerdo al situación que vive la institución y las personas pertenecientes a ella.
- \*Económico – financiera de la institución.

\* Legal de acuerdo al reglamento de la institución.

## **6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TEÓRICA**

### **TALLER N° 1**

#### **PEDAGOGÍA, TIPOS Y USOS**

##### **OBJETIVOS DEL TALLER**

- Conocer y comprender el concepto de pedagogía, sus tipos y usos
- Desarrollar y fundamentar estrategias que permitan usar la pedagogía correcta en los aspirantes a soldados de la ESFORSE

##### **ACTIVIDAD 1: PRIMERA PARTE:**

###### **1. ACTIVIDAD INDIVIDUAL:**

Redacte lo que comprende de la lectura entregada acerca del tema correspondiente

2. Escoja uno de los tipos de pedagogía y prepárelo para exponer en el aula.

3. **PUESTA EN COMÚN EN GRAN GRUPO.**

##### **LECTURA 1 DE APOYO DEL TALLER N° 1 (ANEXO 1)**

**La pedagogía es la ciencia que tiene como objeto de estudio a la Formación y estudia a la educación como fenómeno socio-cultural y específicamente humano.**

##### **Significado etimológico**

Su etimología está relacionada con el arte o ciencia de enseñar. La palabra proviene del griego antiguo παιδαγωγός (paidagogós), el esclavo que traía y llevaba niños a la escuela. De las raíces "paidos" que es niño y "gogía" que es llevar o conducir. No era la palabra de una ciencia. Se usaba sólo como denominación de un trabajo: el del

pedagogo que consistía en la guía del niño. También se define como el arte de enseñar. Ha de señalarse que relacionada con este campo disciplinar está la Andragogía.

Cuando la Ilustración europea de fines del siglo XVIII y comienzos del XIX, desde Francia, Alemania, Inglaterra, el Marqués de Condorcet, Rousseau, Herbart, Pestalozzi, Fröbel... plantean el interés "ilustrado" por el progreso humano y retoman el significante griego. Ahora con otros significados que, por otra parte, ya estaban anclados en las mismas raíces señaladas. De un lado, "paidos", niño, comienza a expandirse el significado de lo humano, de todas las etapas de la vida humana. No sólo de la niñez. El verbo, igualmente, deja de ser el significado base de la "guía" física/psíquica para pasar a significar "conducción", "apoyo", "personal", "vivencial".

Por eso, reiteradas veces se ha explicado "pedagogía" como "androgogía", significante que no ha llegado a tener la misma fortuna. Tal vez porque "pedagogía", además de la tradición, tenía a su favor la insistencia en la infancia como en el tiempo crucial para construir la persona a perfeccionar. Además de evitar las preocupaciones del lenguaje sexista actual que requeriría "androgogía" y "ginegogía".

### **Concepto de pedagogía**

La pedagogía es un conjunto de saberes que buscan tener impacto en el proceso educativo, en cualquiera de las dimensiones que este tenga, así como en la comprensión y organización de la cultura y la construcción del sujeto. A pesar de que se piensa que es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, y a pesar de que la pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la medicina, etc., es preciso señalar que es fundamentalmente filosófica y que su objeto de estudio es la Formación, es decir en palabras de Hegel, de aquel proceso en donde el sujeto pasa de una *conciencia en sí* a una *conciencia para sí* y donde el sujeto reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructor y transformador de éste.

Es importante tomar en cuenta que a pesar de que la conceptualización de la pedagogía como ciencia es un debate que actualmente tiene aún vigencia y que se centra en los criterios de cientificidad que se aplican a las demás ciencias y que no aplican

directamente a la pedagogía, es por ello que referirse a la pedagogía como ciencia puede ser un tanto ambiguo, incorrecto, o por lo menos debatible (depende del punto de vista con el que se defina ciencia). Existen autores, pues, que definen a la pedagogía como un saber, otros como un arte, y otros más como una ciencia o disciplina de naturaleza propia y objeto específico de estudio.

### **Consideraciones Pedagógicas:**

Son aquellos argumentos o razones que posibilitan procesos educativos y comunicacionales que implican el acercamiento al conocimiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Para la incorporación de un área de conocimiento se debe considerar pedagógicamente: los recursos técnicos y humanos, plan de estudios, elementos teóricos pedagógicos, estrategias de enseñanza – aprendizaje, expectativas docentes y de estudiante, etc.

### **Tipos de pedagogía**

Existen varios criterios a través de los cuales se puede categorizar a la pedagogía:

1. Pedagogía General: Es la temática que se refiere a las cuestiones universales y globales de la investigación y de la acción sobre la educación.
2. Pedagogías específicas: Que a lo largo de los años han sistematizado un diferente cuerpo del conocimiento, en función de las realidades históricas experimentadas (pedagogía Evolutiva/Diferencial/Educación especial/De adultos o Andragogía/ De la Tercera Edad/etc.)
3. Tipos de pedagogías según el propósito que plantean:
  - pedagogías tradicionales
  - pedagogías Contemporáneas

Sin embargo López Herrerías señala que la pedagogía en sí al estudiar al hombre "bio-psico-socio-cultural" ya está implícito todas esas pedagogías.

Hay que distinguir que la pedagogía es la ciencia que estudia la educación, mientras que la didáctica es la disciplina o conjunto de técnicas que facilitan el aprendizaje. Es una disciplina de la pedagogía.

## **Tendencias actuales de la pedagogía**

En la actualidad la innovación se ha apoderado del mundo, por lo que es evidente que las instituciones educativas y los agentes escolares enfrenten grandes retos; sabemos que un nuevo siglo se abre ante nosotros y el apresurado desarrollo de la ciencia y la técnica han hecho más evidente las diferencias entre un país y otro, por lo que las tendencias pedagógicas han de favorecer y acertar a esos cambios y transformaciones continuas e indetenibles de la sociedad y del propio ser humano. Las principales tendencias pedagógicas que hay son:

1. **Pedagogía tradicional:** Esta pedagogía comienza con el surgimiento de las escuelas públicas en Europa y América Latina a partir de revoluciones que se basaron en doctrinas del liberalismo, sin embargo es hasta que se adquiere el hecho de darle el valor a la escuela de ser la encargada de la educación cuando adquiere su carácter de tendencia pedagógica. Esta tendencia considera que la adquisición de conocimientos se realiza principalmente en la escuela, que es un medio de transformación, y cuyo fin es enseñar valores. Es el maestro el centro del proceso de enseñanza y la escuela, la principal fuente de información para el educando. Aquí el maestro es el que piensa y transmite conocimientos, los objetivos están dirigidos a su tarea y no persigue el fin de desarrollar habilidades en el alumno, es decir, el maestro es la parte activa mientras el educando la pasiva, un receptor de ideas que recibe solo una enseñanza empírica y memorística. La relación profesor-alumno es de cierta manera autoritaria por superioridad, ya que el maestro es el individuo con conocimientos acertados dejando a un lado la adquisición de conocimientos significativos para el educando. Esta tendencia enfoca un proceso de enseñanza 100% mecanizada.
2. **Escuela nueva o activa:** Esta tendencia acentúa el papel social que debe tener la escuela: formar para vivir dentro de un medio social. La tarea del maestro ya es de conductor, propicia y dirige la adquisición de aprendizajes, el educando asume un papel activo, y el proceso de enseñanza-aprendizaje es recíproco y cumple con las necesidades e intereses del alumno. Se practica el método inductivo-deductivo y ahora el alumno es el centro del proceso educativo.
3. **La tecnología educativa.** *El uso de las TIC en la educación:* Skinner es el representante de esta tendencia que se define como la enseñanza programada. Esta enseñanza es considerada como método o sistema de enseñar que se vale de recursos



técnicos ya sea por medio de máquinas didácticas (libros, fichas, etc) o tecnología. El modelo pedagógico incluido en esta tendencia se resume en objetivos conductuales, la organización de contenidos es en secuencia lógica por medio de unidades, los métodos están basados en el autoaprendizaje, los medios utilizados son libros, televisión, computadora, máquinas de enseñar, entre otras. La relación profesor-alumno es algo limitada en cuanto al maestro porque su papel se reduce a la elaboración de los programas, mientras que la del alumno se incrementa, pues es autodidacta y se autoinstruye.

4. **Pedagogía autogestionaria:** Se refiere a toda serie de variadas experiencias y movimientos de distinto alcance, que pretenden la transformación de la educación, a partir de la participación de los actores educativos en la organización de todas las esferas de la vida escolar. En esta pedagogía le confiere al profesor un papel menos directivo, el poder para ser éste compartido con el grupo. El mismo se sitúa a disposición de los alumnos, a los cuales ofrece no sólo sus conocimientos sino también su ayuda para que logren sus objetivos. Es como un animador que plantea preguntas y crea situaciones problemáticas, al tiempo que estimula y muestra situaciones probables y alternativas posibles, todo lo cual enriquece sus relaciones con el grupo permitiéndole lograr de él resultados superiores.
5. **Pedagogía no directiva:** Facilita el aprendizaje y la educación capacitiva. Permite que el estudiante aprenda, ya que propicia las condiciones para que exprese sus necesidades en un clima afectivo favorable, de comprensión, aceptación y respeto. Es de carácter personal, el estudiante emplea recursos que le permiten vivenciar las experiencias que resulten significativas para su desarrollo.
6. **Pedagogía liberadora:** En esta tendencia pedagógica se hace una convocatoria a la búsqueda, mediante la reflexión, del cambio en las relaciones que deben establecerse, de forma lógica, entre el individuo, la naturaleza y la sociedad; ella protege, como objetivo esencial de la educación, lograr la más plena liberación de la persona, sin uniformarla y, mucho menos someterla, a través de los sistemas de instrucción oficiales.
7. **La perspectiva cognoscitiva:** Se fundamenta en el análisis de los aspectos psicológicos existentes, de manera obligada, en los procesos que conducen al conocimiento de la realidad objetiva, natural y propia, del hombre. Plantea la concepción y desarrollo de modelos de aprendizaje como formas de expresión de una relación concreta entre el sujeto cognitivo, activo y el objeto. Considera el proceso del conocimiento como una consecuencia de la participación activa del hombre, el cual es

capaz de procesar y modificar la información captada en sus órganos sensoriales, posibilitándole su anticipación a la realidad objetiva con el propósito de transformarla y no sólo de adaptarse a ella.

8. **Pedagogía operatoria:** Esta tendencia pedagógica concibe el conocimiento como una construcción que realiza el individuo mediante su actividad de enfrentamiento con el medio, resultando el mismo más o menos comprensible para el sujeto en función de los instrumentos intelectuales que ya este posea con anterioridad. El individuo descubre los conocimientos, lo cual es favorecido por la enseñanza organizada de manera tal que favorezca el desarrollo intelectual, afectivo-emocional y social del educando. Esta pedagogía pretende que el individuo sea quien construya su conocimiento, lo asimile, lo organice y lo incluya en su vida.
9. **Constructivismo:** El constructivismo parte de la responsabilidad del sujeto sobre su propio proceso de aprendizaje: una experiencia personal basada en los conocimientos previos, a semejanza de una construcción edificada a partir de sus cimientos. Los conocimientos nuevos que el individuo obtiene, lo hace mediante el uso de aquellos conocimientos que ya apropió, es decir, se parte de lo que ya sabe el educando para facilitar su aprendizaje.
10. **Pedagogía diferenciada:** Esta obra es la biblia de los profesores de institutos y colegios en todo el mundo. Escrita por el Doctor Ronald Fresne, esta suma es muy popular en Francia y otros países de habla francesa.

## LECTURA DEL TALLER N° 1

### **DIFICULTADES EN LA PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO.**

El trabajar en pequeño grupo también comporta problemas. Existen diversos problemas que hemos de tener en cuenta cuando realizamos pequeños grupos en el aula y pedimos a los alumnos que participen. Para evitar al máximo esos problemas deberemos:

- Explicitar muy claramente el objetivo del trabajo a realizar.
- Deberemos vigilar el tipo de agrupamiento del alumnado, un grupo masivo puede impedir la comunicación, como decíamos anteriormente, lo óptimo sería hacer grupos entre cuatro y cinco estudiantes.
- Y hemos de recordar que el trabajo en grupo comporta un clima adecuado en el aula. También nos podemos encontrar que algunas personas del grupo predominan sobre las demás, entonces deberemos dar papeles concretos o pedir intervenciones al resto del grupo.

Otras dificultades que podemos encontrar en la participación del alumnado en el aula son:

- No están acostumbrados a trabajar en equipo.
- Trabajar en grupo significa aceptar algunas renunciaciones personales.

El contexto presiona para transmitir más contenido que elementos de participación.

- Desprestigiar la participación por hacer participar cuando se puede solucionar más rápido y mejor con una explicación o una lectura ya que predomina lo conceptual.

Y el papel del formador/a es importante en la participación. Puede parecer que hacer participar al alumnado supone no hacer nada por parte del formador/a. Al revés. Hacer participar al alumnado comporta una mayor preparación de la actividad, un seguimiento durante su ejecución y una correcta puesta en común. Todas estas funciones son importantes y no se puede olvidar ninguna. La pauta que se entrega al alumnado para el trabajo debe estar bien elaborada y precisa, el seguimiento del trabajo mediante la consulta o la visita a los pequeños grupos es importante para la motivación y siempre, cualquier estrategia de trabajo en grupo, ha de comportar una puesta en común y, a ser posible, la máxima participación.

Algunas de las recomendaciones para conseguir un mayor aprendizaje del alumnado en el proceso de la participación pueden ser:

- No monopolizar una discusión.

En la discusión de un grupo es importante que haya un intercambio de ideas y opiniones. La función del formador/a es centrar el tema, animar a la participación y hacer participar al grupo.

- No dar siempre la palabra al primer alumno que levante la mano.

A veces nos interesa que un alumno o alumna que participa poco pueda opinar aunque haya levantado la mano más tarde.

- Se ha de prestar atención tanto a los estudiantes que hablan como a los que no lo hacen.

A veces una mirada o una pregunta directa ayuda a intervenir a un alumno o alumna que le cuesta hablar.

- No se puede invadir la privacidad del alumnado.

No podemos obligar a hablar a un alumno y no se le puede pedir que explique sus experiencias si no lo desea.

- Se ha de permitir que surjan comentarios a lo largo de la sesión.

A veces es bueno aprovechar comentarios del alumnado sobre un tema determinado.

- A veces, las discusiones en pequeño grupo son mejores que las de toda la clase. Cuando hay muchos alumnos en clase es difícil la participación. Dividir la clase en pequeños grupos es una buena solución para aumentar la participación y la implicación entre ellos.

- Cuando se pide la participación, en cualquier estrategia, la consigna o el objetivo del trabajo, debe estar muy claro y explícito.

La participación necesita de consignas claras y específicas. El alumnado debe muy bien saber lo que hay que hacer y no se puede dar la impresión que se hace participar para llenar un tiempo determinado. No hay peor participación aquella que no sirve para nada o se utiliza para pasar el rato.

## TALLER N°2

### MÉTODOS Y TÉCNICAS EDUCATIVAS

#### INTRODUCCIÓN

El título del taller se denomina métodos y técnicas educativas. *En si son* los diversos procedimientos que tiene el formador/a para que, a partir de su enseñanza, el alumnado aprenda de forma significativa. El taller tiene la pretensión de analizar y buscar alternativas a la transmisión del conocimiento que se origina en las aulas como pura transmisión unidireccional, donde se realiza una disertación de un tema por parte del formador/a frente a un estudiantado que escucha pasivamente y, como máximo, toma notas o apuntes e interviene, ocasionalmente, cuando es interpelado a ello.

Hay dos formas de enseñar el conocimiento: Mediante el aprendizaje pasivo del alumnado (denominado pasivo ya que el protagonismo lo asume el formador/a mediante la sesión transmisora) y el aprendizaje activo, donde el alumnado asume mayor protagonismo en su participación en la enseñanza. Este último aprendizaje también puede denominarse, con matices o cuando se introducen ciertos elementos en la participación, interactivo y cooperativo. Estos últimos pretenden que el alumnado se implique en el proceso de enseñanza-aprendizaje para una mayor consolidación y significativita de éste.

#### OBJETIVOS DEL TALLER

- Revisar el papel como formadores/as, los medios de aprendizaje que se utilizan y la función que realiza el alumnado.
- Desarrollar, aprender y practicar estrategias metodológicas formativas que permitan introducir en las clases la participación del alumnado.
- Desarrollar y fundamentar estrategias de aprendizaje activo.
- Aprender y aplicar estrategias metodológicas que posibiliten desarrollar en el alumnado habilidades sociales y cooperativas.

### **ACTIVIDAD 1: PRIMERA PARTE:**

1. ACTIVIDAD INDIVIDUAL: LLENE EL CUADRO 1. PUEDE AMPLIAR CON OTRAS ESTRATEGIAS QUE CONOZCA O APLIQUE.
2. SI DESCONOCE UNA ESTRATEGIA VAYA AL DOCUMENTO DONDE LAS EXPLICA.
3. ACTIVIDAD EN PEQUEÑO GRUPO: PONGAN EN COMÚN SUS RESPECTIVOS CUADROS Y ELABOREN UNO SOLO PARA EXPLICARLO EN LA PUESTA EN COMÚN.
4. POSTERIORMENTE, ESCOJAN UNA ESTRATEGIA Y PROGRÁMENLA APLICADA AL AULA UTILIZANDO EL CUADRO 2. PARA ORIENTALES EN ESTA ACTIVIDAD PUEDEN LEER EL DOCUMENTO : ¿CUÁNDO ESCOGEREMOS UNA TÉCNICA U OTRA?.
5. PUESTA EN COMÚN EN GRAN GRUPO.

### **SEGUNDA PARTE:**

1. PREPAREN LA ESTRATEGIA SELECCIONADA PARA PRACTICARLA EN EL GRUPO. PUEDEN PEDIR MATERIAL PARA LLEVARLA A CABO.
2. PRACTICA CON EL GRUPO

## **LECTURA 2 DE APOYO DEL TALLER N° 2**

### **ESTRATEGIAS DE TRABAJO CON PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO**

Dentro de la metodología interactiva encontramos diversas estrategias para activar la participación del alumnado. De todas las estrategias de trabajo en grupo, que son muchas, seleccionamos, por su mayor aplicación, las siguientes:

### **ELABORACIÓN DE UN PROYECTO**

El método de proyectos es muy antiguo. Se puso en práctica a principios de siglo en todas las disciplinas y consiste en la proyección de algo concreto por parte del estudiantado con la intencionalidad de solucionar una situación problemática concreta que requiere soluciones prácticas.

Las dificultades de llevar a cabo el método de proyectos pueden ser el formalismo de las disciplinas y el tiempo que se necesita para elaborar el proyecto.

Las etapas más características del proyecto son:

Selección del proyecto.

Planificación de todos los detalles del proyecto. Distribución de tareas.

- Selección del material necesario. Obtención y estructuración de la información.

Seguimiento del proyecto.

Realización del proyecto.

Presentación del proyecto.

Análisis y evaluación de lo realizado y de los aportes individuales.

La aplicación de la metodología de proyectos desarrolla en el estudiantado el espíritu de iniciativa y la creatividad, pero también ahonda en el sentido de responsabilidad y, sobre todo, le permite formular y evaluar hipótesis, planificar, encontrar soluciones, consultar fuentes de información, redactar informes.

## **EL ESTUDIO DIRIGIDO**

Es una metodología que pretende guiar al estudiantado las diversas técnicas de estudio y pretende desarrollar un pensamiento reflexivo.

Las etapas más características de esta metodología son:

El tiempo de la sesión (o conjunto de sesiones) se divide en dos partes: En la primera se realiza una explicación del tema y se reserva la otra para el trabajo en grupo clase.

En la parte del trabajo en grupo, el alumnado se divide en pequeños grupos y cada grupo analiza y prepara los temas objeto de estudio. El material entregado al estudiante debe mostrar las reglas del estudio y los objetivos que se persiguen.

La metodología de estudio pretende que los alumnos se autogestionen el tema pero no puede ser una excusa para que el formador o la formadora no exponga el tema inicial. La exposición del tema inicial y la preparación de las pautas del estudio dirigido son fundamentales en esta metodología.

El estudio dirigido puede ser individual, o en pequeño grupo en forma de seminario (un mínimo de 5 y un máximo de 12 estudiantes) donde un grupo estudia el tema en diversas sesiones de trabajo para exponerla posteriormente al gran grupo.

## **EL DEBATE DIRIGIDO**

Es un intercambio de ideas sobre un tema determinado y puede servir para aproximarse a una situación desde distintos puntos de vista. El tema a tratar debe ser siempre susceptible de diferentes interpretaciones, nunca pueden utilizarse técnicas abiertas para temas cuya conclusión científica esté ya establecida.

El grupo debe saber de antemano que se va a realizar esta experiencia y así puede informarse para actuar con libertad de conocimientos y con un clima de respecto a los "opponentes". Un debate mal planificado puede ser una pérdida de tiempo.

Debe advertirse que no es una estrategia de evaluación ni de comprobación de objetivos.

El alumno debe darse cuenta que es una estrategia de aprendizaje.

El número de participantes nunca debe pasar de 12, si el grupo es muy grande, debe dividirse.

El debate no durará más de una hora.

El formador o formadora hace una presentación, en la cual explique el tema y las condiciones de la realización. Debe destacar sobre todo que es muy importante:

La participación de todos los integrantes del grupo.

Que es conveniente agotar el tema, situación o conflicto.

Que las argumentaciones deben ser lógicas, no basadas en personalismos.

Que se ha de respetar y aceptar al otro.

La primera pregunta la puede hacer el formador, e incluso puede contestarse a sí mismo.

Esto puede animar la participación. A partir de este momento, debe limitarse a incitar a la discusión y procurar que nadie coarte la libertad de nadie. La misión del formador es estimular y centrar el tema.

Si el debate se sale del tema, es misión del formador/a hacerlo entrar de nuevo en su cauce. Para eso intentará hacer un resumen.

No se debe terminar un debate sin hacer una síntesis del mismo (listado de conclusiones de cada punto de vista) y no se debe empezar un debate sin que éste esté previamente preparado. Es muy útil para desarrollar la capacidad crítica y favorecer el intercambio de opiniones.

Un posible esquema a desarrollar posteriormente puede ser:

Tema a discutir:



APORTACIONES	CONCLUSIONES
SÍNTESIS:	

### **DISCUSIÓN RÁPIDA**

Cuando queremos que los asistentes aprendan por la técnica de discusión, necesitan un poco de ayuda — excepto que estemos seguros que han ya aprendido la técnica. Usualmente el esquema siguiente ayuda mucho:

Orientación sobre el tema (2 min.); clarificación del vocabulario (2 min.); declaración general del problema, del contenido, etc. (5 min.); identificación de problemas subordinados o de aspectos importantes (10 min.); aplicación de los principios fundamentales a otras preguntas (15 min.) y a sí mismo (cuando se trata un problema social, personal, etc. - 5 min.); evaluación del rendimiento del grupo y de sí mismo (6 min.). Este esquema implica la preparación de la discusión en el aula.

### **EL FORO**

Es una discusión de la totalidad del grupo de alumnos. Suele hacerse a continuación de otra actividad de interés general, como puede ser una sesión expositiva sobre un tema determinado o la charla de un experto.

El foro permite la libre expresión de ideas, es tal vez la estrategia que permite más libertad pero justamente por eso, hay que cumplir sus reglas exactamente para que no se convierta en una pérdida de tiempo o en una discusión inoperante

Se inicia la reunión con una explicación del formador sobre el tema a discutir.

Asimismo debe explicar al grupo las reglas a seguir:

- Pedir la palabra.

- Guardar el orden de intervención.
- Ser breves.
- Hablar en voz alta.
- Se limita la duración.

A continuación, se incita al grupo para que comience el debate. Para animar la participación, puede el mismo formador dirigirse a alguna persona en particular pidiendo su opinión. Una vez que ha pasado el tiempo, el formador o formadora debe:

1. Hacer un resumen.
2. Anotar las conclusiones.
3. Señalar las divergencias.

## **LA DEMOSTRACIÓN**

Aunque sea una estrategia más expositiva, también permite la participación del alumnado si éstos participan en la experimentación de la demostración. Es útil, sobre todo, para mostrar nuevos procesos o secuencias y contrastar resultados. La demostración consiste en demostrar procesos experimentales, el manejo de aparatos o el uso de herramientas. Para su eficacia suele hacerse en pequeños grupos si la temática lo permite puede hacerse en gran grupo. Los alumnos pueden participar en la demostración como proceso previo (inducción) a la revisión por el formadora.

## **JUEGOS DE ROLES: LA DRAMATIZACIÓN Y EL SOCIODRAMA**

La base de estas estrategias está en asumir un "rol" de aquellos a los que deseamos comprender. Se trata de revivir una situación que nos permita comprender el "por qué" de las situaciones y actitudes de los demás. Todas son pequeñas representaciones. Se suelen llamar a las diferentes clases de juegos de rol de la manera siguiente:

- Psicodrama: juego que se utiliza sobre todo con finalidades terapéuticas.
- Dramatización (algunos autores a esta estrategia la asimilan únicamente a juegos de roles): juego que se utiliza sobre todo con finalidades pedagógicas.
- Sociodrama: juego que también se utiliza sobre todo con finalidades pedagógicas; su efecto es muy parecido al del psicodrama porque, a menudo, transmite a los actores nuevas experiencias sobre sí mismos.

Para a ilustrar el concepto de "sociodrama" podemos considerar la siguiente clasificación:

- En la dramatización, las personas son representadas por los participantes. Por un lado, se generan emociones; por otro, la estructura de la personalidad de los participantes influye en el desarrollo del juego. Resultado: Con la dramatización se obtienen a menudo soluciones muy distintas de las que surgen con la solución puramente intelectual del problema. No obstante, los actores estén sometidos a una limitación: a cada actor se le prescribe la "línea general" de comportamiento.

En el sociodrama esta limitación desaparece. También es basada en un caso. Se atribuyen los diferentes papeles de las personas implicadas en el caso.

Obstante, no se hace ninguna prescripción a los actores, respecto a la manera de cómo han de hacer sus papeles. Es a decir: cada actor ha de intentar identificarse con "su" figura del caso y comportarse, durante el juego como si fuera el papel que se le ha adjudicado.

El objetivo de todo sociodrama es conseguir un cambio en las personas, el diálogo entre ellos pretende que los participantes comprendan y acepten otras posturas y provoquen un cambio de comportamiento y se actúe de forma diferente en el futuro. Es importante hacer un análisis crítico del proceso ya sea de la dramatización o el sociodrama. Por eso en la puesta en común se ha de analizar el proceso de diálogo y si han existido cambios en las personas. Al final se analiza:

- Los actores cuentan cómo se han sentido dentro del papel.
- El grupo analiza lo sucedido en general.
- El formador/a analiza los aspectos particulares.
- Todo el grupo debe expresar su opinión.

Hemos de recordar que se ha de definir claramente los objetivos, los actores siempre son voluntarios, se debe dar un tiempo para "hacerse" con el papel, se ha de buscar el máximo de naturalidad y cuando se llega a aquello que se quería observar o trabajar dar por terminada la representación. No servirá sobre todo para analizar situaciones, practicar técnicas y habilidades y para el cambio de actitudes.

## **SEMINARIO**

Su objetivo principal es el estudio de un tema determinado, recurriendo a las fuentes primarias de información.

El seminario está formado por un número determinado de personas (no más de 12 ni

menos de 5), las cuales tienen unos conocimientos comunes y un nivel de conocimientos parecido. El tema de trabajo debe ser algo nuevo.

La responsabilidad de los resultados recae por entero en cada uno de los miembros del grupo, ya que en el mismo no debe haber jerarquías. Suele tener un coordinador que puede ser fijo o rotativo.

El seminario puede durar días, semanas, e incluso meses, con sesiones planificadas de una periodicidad establecida.

La tarea de los componentes de un seminario está en indagar, consultar, buscar fuentes bibliográficas y experiencias guiadoras hasta llegar a establecer conclusiones.

Los seminarios son muy interesantes como actividad de buscar nuevas formas de comunicación, detectar los problemas sobre los que hay que concienciar a los estudiantes, estudiar estrategias de motivación, etc.

### **EL ESTUDIO O MÉTODO DEL CASO**

El caso siempre es un problema o serie de problemas, basados en hechos y opiniones problemáticas, que no tienen solución única ni correcta. En el estudio de casos se discute un caso; la solución del problema planteado se busca de manera puramente intelectual y no es importante sino que el objetivo es provocar el análisis, es decir, es un trabajo de análisis mediante la reflexión (individual o en pequeño grupo). El tema ha de ser capaz de interesar al estudiante y que esté relacionado con la realidad académica que está estudiando.

El estudio de un caso es "formativamente" diferente a los diversos juegos de "roles" que hemos descrito anteriormente.

Es importante que el estudio de casos cumpla los siguientes requisitos:

El material ha de nacer de la experiencia personal muy próxima a la realidad.

- El caso ha de ser factible.
  
- Se ha de dar por escrito.
  
- Ha de ser abierto y susceptible de discusión

Mientras que en los juegos de roles los papeles se destinan sobretodo a despertar emociones y ejercitar nuevas formas de comportamiento, en el estudio de un caso se

mueve en un plano intelectual. Se trata de pensar analíticamente, de separar lo esencial de lo secundario y de detectar las prioridades.

El estudio de casos exige, muchas veces, conocimientos previos en las áreas en las que se trabaja. Por eso, los estudios de casos constituyen un medio formativo ideal para estudiar una nueva materia sobre la base de una situación simulada desde todos los puntos de vista posibles. Lo que es esencial para el éxito de una discusión en el estudio de casos es el planteamiento de las preguntas finales. Muchas veces no se agotan todas las posibilidades de un caso, por que no se han planteado las preguntas de una manera suficientemente específica. Para valorar un estudio de caso se recomiendan dos vías distintas:

- a) Cada participante lee el estudio individualmente y contesta brevemente a las preguntas, anterior a que empiece la discusión general;
- b) o también, se divide el grupo en diversos grupos y se discute la solución durante unos treinta minutos aproximadamente (o el tiempo que haga falta). Cada grupo nombra un portavoz y se realiza la discusión final. Esta estrategia se recomienda para problemas difíciles y complejos. Posteriormente, en la puesta en común general participa todo el grupo con el formador/a.

El estudio de casos provoca la participación activa, motiva, enseña a analizar problemas e implica al estudiante. Es una estrategia muy eficaz para ponerse en contacto con ideas diferentes, incluso contrarias a las propias.

### **EL INCIDENTE CRÍTICO**

Se divide la clase en pequeños grupos de trabajo, normalmente entre 4 y 6 alumnos, que trabajan individualmente, en pequeño grupo y, finalmente, en gran grupo durante la puesta en común.

Es una estrategia derivada del estudio de casos. Se presenta al grupo, de forma muy rápida (normalmente, el texto ocupa una sola hoja), una situación problemática que requiere una solución. A partir de estos datos, el grupo recaba información complementaria al formador/a. Después de esta fase se trabaja individualmente en busca de opciones que impliquen la toma de una decisión, se debaten las propuestas en pequeño grupo y se llega a una solución consensuada. Posteriormente, se ponen en común las soluciones de los distintos grupos y se reflexiona sobre el proceso y la decisión.

Es interesante para sensibilizar hacia la necesidad de reflexionar ante un problema y tomar decisiones. También sirve para analizar problemas y valorar las soluciones en equipo.

### **LA CONFECCIÓN DE ORGANIZADORES PREVIOS U ORGANIZACIÓN POR ADELANTADO**

Es útil para tratar de vincular la materia nueva con las experiencias y conocimientos del conocimiento disponible), explicar conceptos totalmente nuevos o integrar la materia nueva en un sistema más amplio (sobreponer/subordinar el tema actual). Es un organizador previo de la sesión. Se puede utilizar un mapa conceptual:

Siguiendo al autor más representativo Novak (1988), los mapas conceptuales tiene por objeto representar relaciones significativas entre conceptos en forma de proposiciones.

Pretenden dirigir la atención del estudiante sobre el reducido número de ideas importantes en las que deben concentrarse en cualquier tarea específica de aprendizaje.

Un mapa conceptual es como un mapa de carreteras donde se muestran algunos de los caminos que se pueden seguir para conectar los significados de los conceptos de forma que resulten proposiciones.

El mapa conceptual es un esquema jerárquico (los conceptos más generales e inclusivos se sitúan en la parte superior del mapa y los conceptos progresivamente más específicos y menos inclusivos, en la inferior) que puede ser realizado por el formador/a o por el alumnado y sirve al principio de la clase como organizador previo de la actividad de enseñanza o al final de la clase proporcionando un resumen esquemático de todo lo que se ha enseñado o aprendido. Pero su utilidad va más allá, pueden servir para explorar lo que el alumnado sabe, para ayudar al alumnado a ver la ruta del proceso de aprendizaje, facilitar la lectura de textos complejos, extraer significado de trabajos de laboratorio y de campo, preparar exposiciones orales o trabajos escritos... Los mapas conceptuales son una buena herramienta de enseñanza para el formador y de aprendizaje para el alumnado.

### **FLASH O RUEDA DE INTERVENCIONES**

Cada estudiante dice por turno su opinión en referencia a un problema de la materia o una experiencia personal. No se discute hasta que cada uno ha hablado. Después se considera cómo tratar de las intervenciones.

## **DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS**

Oportunidad muy corta para intercambiar ideas, opiniones, dudas con los compañeros. Por el ruido durante esta actividad se la llama también *la colmena o zumbar*. Se llama también parejas ya que acostumbra a hacerse por parejas.

## **TÉCNICA CUATRO**

Cada estudiante recibe cuatro fichas de colores diferentes. El formador determina el significado de los colores, por ejemplo: verde - aprobación total; azul - aprobación parcial; naranja - recusación parcial; rojo - recusación total. Cuando el formador pide a los asistentes contestar una pregunta formulado como declaración, cada uno la contesta para poner visiblemente la ficha adecuada sobre su mesa. Después cada uno de los asistentes— según el orden de los colores ~ explica su decisión.

## **CUATRO ESQUINAS**

Muchos problemas tienen más de una solución, para unos problemas no hay criterios objetivos para evaluar soluciones. El formador selecciona cuatro soluciones, respuestas o opiniones típicas para escribirlas en carteles que los coloca en las cuatro esquinas del aula. Los asistentes se pasean, leen las declaraciones y se quedan en aquella esquina donde coinciden más. Los grupos discuten su decisión y informan después al pleno.

## **BOCADILLO**

Cada estudiante considera por sí mismo una pregunta, un problema o una posición determinada. Después se forma pequeños grupos para comparar las sugerencias individuales y ponerse de acuerdo.

## **SANDWICH**

Mientras que el bocadillo contiene dos niveles (individual y pequeño grupo), en el sandwich muchos estrados pueden sucederse (individual, pequeño grupo, entre grupos). Se podría entender el *puzzle de grupos* por un sandwich específico.

## **PUZZLE DE GRUPOS**

Se parte la materia de manera que cada miembro del grupo recibe una parte más o menos igual (según dificultad y extensión). Los compañeros después seleccionan cada

una de estas partes. Para tratar esta parte, cada miembro se encuentra con aquellos miembros de los otros grupos que han seleccionado lo mismo en un grupo nuevo (grupo experto). Hay tantos grupos expertos como partes de la materia. Cuando han terminado su trabajo, los expertos vuelven en sus "grupos básicos". Ahora los expertos juntan los elementos del puzzle: Cada uno juega el rol del formador, presentando y explicando su conocimiento a sus compañeros; estos escuchan, preguntan, construyen ejemplos etc. hasta el punto donde cambian los roles. Al fin, cada miembro del grupo debería conocer todo el material. El éxito de cada uno es el éxito de todos y al revés.

### **RALLY DE GRUPOS**

El rally de grupos es una técnica para practicar destrezas o conocimiento en tres fases. Comienza con la presentación de información nueva por métodos usuales. Para la fase de práctica se forman grupos pequeños (normalmente 4 miembros) heterogéneos referente al rendimiento de los miembros. Los compañeros tratan de ayudar uno a otro durante la práctica. En fase 3 se mide el rendimiento de los miembros del grupo individualmente, pero se lo evalúa según el nivel de rendimiento individual. La adición de evaluaciones individuales produce el criterio de éxito del grupo.

### **ACUARIO**

Los estudiantes están sentados en dos círculos concéntricos. En el círculo más pequeño, en el interior, está sentado el grupo que discute o muestra una cosa. Normalmente hay una o dos sillas más en el interior para que los del exterior puedan participar activamente por momentos. Los asistentes en el círculo exterior observan la discusión, presentación, etc.

### **RODAMIENTO DE BOLAS**

Los asistentes están sentados dirigiéndose uno a otro en dos círculos concéntricos. Los vecinos de enfrente hablan sobre un tema que el formador/a introduce. Después de unos minutos (3-5 min.) los círculos se mueven en direcciones opuestas. De esta manera cada participante tiene unos interlocutores diferentes



### **TEXTO DIRECTIVO**

Se resumen las informaciones esenciales, sobre todo los conceptos o ideas ejes, sobre un tema en un texto corto y bien estructurado. Cada participante estudia este texto individualmente. Después resuelve tareas referentes al texto individualmente, con un compañero o en grupos pequeños.

### **RED DE CONCEPTOS**

Se escriben los conceptos centrales del tema sobre fichas. Cada asistente recibe una ficha por azar. Después los asistentes pueden cambiar sus fichas ("trueque") para asegurar que cada uno pueda hablar sobre su concepto. Después uno de los asistentes empieza a explicar su concepto. Sigue aquel asistente que cree que su concepto se refiere al concepto de antes, es vinculado con esto concepto, significa el contrario/lo mismo etc.

### **TÉCNICA DE COLOCAR ESTRUCTURAS**

Se escribe los conceptos centrales sobre fichas o se enumeran los conceptos en una hoja de papel. Los asistentes deben colocar las fichas o los conceptos de manera que construyen una estructura de vinculaciones o de grupos de conceptos. La tarea puede ser ejecutada individualmente, en parejas o en grupos pequeños. Se compara los productos.

## LECTURA DEL TALLER N° 2

### ¿CUÁNDO ESCOGEREMOS UNA TÉCNICA U OTRA?

Cuando programemos una técnica deberemos escoger aquella que es la más adecuada, ¿pero adecuada a qué, a quién, en qué momento, para cuántos alumnos, etc.?, normalmente se considera que para escoger una técnica u otra deberemos tener en cuenta:

- Los objetivos que perseguimos. Por ejemplo si queremos promover el intercambio de ideas podemos aplicar una técnica de discusión o debate; si queremos que den diversos puntos de vista de un tema o problema podemos utilizar el foro o la mesa redonda (no explicada anteriormente por su simplicidad y divulgación ya que son diversos expertos que dan la opinión sobre un tema); si queremos que modifiquen actitudes o comprendan una situación vivencial utilizaremos un juego de roles o una dramatización; entre otras.

- El tamaño del grupo. Si el grupo es de un máximo de 20 personas se pueden utilizar mayor número de técnicas pero si el grupo es numeroso deberemos escoger técnicas que nos permitan una mayor agilidad y una puesta en común.

La madurez del grupo. Si el grupo no está acostumbrado a trabajar en pequeño grupo es aconsejable empezar con técnicas que lo sensibilicen y que vayan generando atmósfera de trabajo grupal, por ejemplo el Phillips 6/6, el torbellino o lluvia de ideas, las parejas o diálogos simultáneos, entre otras.

- El ambiente o contexto de la clase. Es importante tener en cuenta el lugar físico: el espacio, el ruido, el mobiliario.

El tiempo. Las clases tienen un tiempo limitado y es importante que el trabajo en grupo se realice en ese tiempo y no quede pendiente para otro día.

- Las características del alumnado. Ello indica que podremos aplicar técnicas diferentes según la tipología del alumnado: su edad, el curso, el ciclo... Cuanto mayor es la edad del grupo, si aplicamos técnicas muy estructuradas les puede parecer un juego de niños.

La personalidad del formador o formadora. No hace falta decir que cada uno debe saber que es lo que es capaz de aplicar. Si que es importante que el formador o formadora debe conocer muy bien la aplicación de la técnica y su puesta en común. Si no se tiene costumbre es importante empezar por las más simples (zumbar o parejas, discusión guiada...). Poco a poco puede irse aplicando técnicas más complejas.

Anterior a escoger una estrategia u otra hemos de tener en cuenta que al aplicar la estrategia hay que conocer sus ventajas e inconvenientes y tener el objetivo claro y definido por el formador/a, así como preparar bien la pauta del trabajo. En resumen, la elección de una técnica u otra estará en función de diversos componentes. Si deseamos una información rápida de la opinión del grupo y tenemos un grupo de más de 60 personas, lo más apropiado será utilizar un Phillips 6/6 o los diálogos simultáneos. Si lo que deseamos es despertar el sentido de la creatividad respecto a un problema, aplicaremos el torbellino de ideas, etc. Cuando el grupo es pequeño se pueden utilizar técnicas como la discusión o el foro. Si el grupo es muy grande, será necesario utilizar técnicas con pautas muy claras para poder controlar la participación y el trabajo de todos.

Para acabar podemos afirmar que uno de los temas concurrentes en el formador/a es la falta de participación del alumnado. Pero si alumnado es un coproductor constante de la enseñanza, será necesario despertar su motivación a la participación. Pero uno de los problemas que existen es la motivación del estudiantado. Para ello podemos hacer.

- Clarificar y precisar al comienzo la finalidad, los objetivos de lo que pretendemos y cómo lo haremos. Precisar lo que esperamos del alumnado.
- Comprobar con el alumnado sus expectativas.
- Apoyarse en el conocimiento anterior del alumnado y a las competencias que ya ha adquirido.
- Hacer que el alumnado reacciones a un soporte simple (esquema, foto, plano...).
- Hacer que el alumnado realice cosas por sí mismo.
- Suministrar puntos de referencia durante la formación. Indicar donde estamos, qué camino seguimos y qué nos falta.
- Suscitar constantemente el feed-back (la retroalimentación) del alumnado.

Invitar al alumnado a que se exprese, a que dé su opinión, a que participe en las preguntas planteadas.

- No sobrepasar la curva de fatiga. Variar la metodología.
- Proponer trabajos en pequeño grupo

Seguramente, conseguiremos una mayor motivación del alumnado para su proceso de aprendizaje y, por supuesto, mejoraremos nuestro proceso de enseñanza.

## 6.7 MODELO OPERATIVO

ACTIVIDADES	OBJETIVO	DURACIÓN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	TÉCNICAS	TIEMPO	RESPONSABLE
- Establecer conceptos de pedagogía y sus tipos y usos.  -Realizar trabajos grupales.	Trabajar en el concepto y la aplicación de pedagogía de manera que pueda ser útil en el momento de impartir la clase.	20 horas	-Docentes -Militares -Psicólogos	- Material de aula -Espacio físico -Dinámicas -Materia audio – visual.	-Socio dramas - Exposición de temas. – Proyección audiovisual	10 horas semanales (de 7 am. A 12 pm.) (Martes y Jueves)	Especialistas en docencia.
- Investigar y unificar conocimientos de métodos y técnicas actualizadas para impartir la cátedra	Conocer los diferentes recursos metodológicos y sus ventajas en el uso pedagógico	20 horas	-Docentes -Militares -Psicólogos	- Material de oficina -Espacio físico -Dinámicas -Materia audio – visual	– Proyección audiovisual  - Debate	10 horas semanales (de 7 am. A 12 pm.) (Lunes y Miércoles)	Especialistas en docencia
Talleres sobre habilidades para el manejo adecuado de técnicas y métodos de enseñanza – aprendizaje.	Lograr establecer las estrategias didácticas mas adecuadas para impartir la clase.	10 horas	-Docentes -Militares -Psicólogos	- Material de oficina -Espacio físico -Dinámicas -Materia audio – visual	-Formación de grupos de trabajo -Exposición	10 horas semanales (de 7am. A 12 pm.) (Jueves y Viernes)	Psicólogo educativo
Práctica de técnicas, métodos y pedagogía aprendida.	Demostrar las ventajas de la capacitación con los estudiantes de la ESFORSE	10 horas	-Docentes -Militares -Aspirantes -Psicólogos	- Material de oficina - Material de aula -Espacio físico -Dinámicas	Socio drama	10 horas semanales (de 7 am. A 12 pm.) (Jueves y Viernes)	-Militares
Determinar la preparación	Preparar un mejor rendimiento académico	20 horas	-Docentes -Militares -Aspirantes -Psicólogos	- Material de oficina - Material de aula -Espacio físico -Dinámicas	Formación de grupos de trabajo.	Jueves y viernes	Instructores

## **6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA**

### **6.8.1 Recursos Institucionales**

Contaremos con el aporte de Israel Yáñez quien será el investigador del proyecto.

- Universidad Técnica de Ambato
- ESFORSE
- Casino de tropa

### **6.8.2 Recursos Humanos**

- Instructores militares
- Docentes
- Psicólogos educativos
- Aspirantes a soldados

### **6.8.3 Recursos Materiales**

Contamos con bibliografía amplia y completa.

Nuestros instrumentos básicos de trabajo serán:

- Computador
- Útiles de oficina
- DVD
- Internet
- Material de aula

#### 6.8.4 Presupuesto

<b>CONCEPTO</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
- Personal	2	\$ 5	\$ 480
-			
- Material de escritorio	20	\$ 2	\$ 40
-	7	\$ 8	\$ 56
- Bibliografía		\$ 2	\$ 50
-		\$ 0.90	\$ 67.50
- Transporte			
-			
- Transcripción			
<b>SUBTOTAL</b>		<b>\$ 17.90</b>	<b>\$ 693.50</b>
<b>IMPREVISTOS</b>		<b>\$ 25.63</b>	<b>\$ 25.63</b>
<b>(5% a 8 %)</b>			
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 719.13</b>

### 6.8.5 Cronograma

ACTIVIDADES		TIEMPO		septiembre			octubre		
1	- Establecer conceptos de pedagogía y sus tipos y usos - Realizar trabajos grupales.	X	X	X					
2	- Investigar y unificar conocimientos de métodos y técnicas actualizadas para impartir la cátedra				X	X	X		
3	Talleres sobre habilidades para el manejo adecuado de técnicas y métodos de enseñanza – aprendizaje.							X	
4	Práctica de técnicas, métodos y pedagogía aprendida								X

## 6.9 PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Es necesario disponer de un plan de monitoreo y evaluación de la propuesta para tomar decisiones oportunas que permitan mejorarla. Se ha definido el período respectivo en el tiempo de acuerdo al diseño, ejecución y resultados de la propuesta anteriormente planteada.

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>1. ¿Quiénes solicitan evaluar?</b>	Autoridades a cargo del área académica de la ESFORSE.
<b>2. ¿Por qué evaluar?</b>	El bajo rendimiento académico que presentan los aspirantes a soldados de la ESFORSE, del paralelo "B" de la promoción 2008 – 2009
<b>3. ¿Para qué evaluar?</b>	Para poder mejorar la preparación del docente militar de la ESFORSE
<b>4. ¿Qué evaluar?</b>	Los conocimientos de los docentes militares y la forma de impartirlos de los aspirantes a soldados.
<b>5. ¿Quién evalúa?</b>	Los psicólogos
<b>6. ¿Cuándo evaluar?</b>	Al término de cada uno de los talleres pedagógicos
<b>7. ¿Cómo evaluar?</b>	Tomando en cuenta la metodología, técnicas y conocimientos aprendidos
<b>8. ¿Con qué evaluar?</b>	- Cuestionarios  - Clases demostrativas



## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV (1989), Cómo aplicar estrategias de enseñanza. Barcelona: Ceac.
  - Bonals, J. (2000), El trabajo en pequeños grupos en el aula. Barcelona. Grao.
  - Brown, G. y Atkins, M (1990), Effective Teaching in Higher Education. London: Routledge.
  - Davis, B.G. (1993). Tools for teaching. San Francisco: Jossey Bass.
  - Novak, J.D. y Gowin D.B. (1988), Aprendiendo a aprender. Barcelona: Martínez Roca.
- Huber, G. L. (Ed.) (1985). Lernen in Schülergruppen. Studienbrief I des
- Fernstudienlehrgangs "Pädagogisch-psychologische Grundlagen für das Lernen in
  - Gruppen ". Tübingen: Deutsches Institut für Fernstudien.
  - Mager, R.F. (1985), Desarrollo de actitudes hacia la enseñanza. Barcelona: Martínez Roca.
- Roca.
- McKeachie, W.J. (1994). Teaching Tips. Lexington: Heath.
  - Novak, J.D. y Gowin, D.B. (1988). Aprendiendo a aprender. Barcelona: Martínez Roca.
  - Ramsden, P. (1993). Learning to Teach in Higher Education. London: Routledge.

## ANEXOS 1

### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

1.- ¿Considera Usted que la capacitación docente del instructor militar es fundamental en el desarrollo académico de los aspirantes a soldados?

SI  NO

2.- ¿La capacitación docente militar incide en el uso y manejo de una metodología adecuada para el aspirante?

SI  NO

3.- ¿Considera Usted que la falta de preparación y capacitación docente del instructor militar incide en la ausencia de pedagogía al impartir la cátedra asignada?

SI  NO

4.- ¿Cree usted que la existencia de preparación docente en el instructor militar permitiría mejorar el rendimiento académico de los aspirantes a soldados?

SI  NO

5.- ¿Cree usted que conjuntamente a la enseñanza académica debe ir el aprendizaje en relaciones humanas, iniciando este aprendizaje desde el instructor?

SI  NO

6.- ¿Cree usted que los instructores militares de la institución estaría dispuestos a tener preparación en docencia?

SI  NO

7. ¿Considera usted indispensable la apertura que debe brindar el instructor ante las dudas que pueden presentarse en una clase ya impartida?

SI  NO

**8. ¿Está usted de acuerdo con la metodología que se usa para calificar las pruebas que los aspirantes rinden?**

SI  NO

**9. ¿Piensa usted que el área académica debería estar al mando de un oficial especialista en procesos de enseñanza – aprendizaje?**

SI  NO

**10. ¿Piensa usted que dentro de los reglamentos de la institución debería constar un artículo que exija la preparación docente del instructor militar?**

SI  NO

## ANEXOS 2

### **ENTREVISTA REALIZADA A DOCENTES DE LA ESFORSE**

La entrevista a los docentes y psicólogos de la ESFORSE se ha llevado a cabo en las instalaciones de la institución, donde luego de escuchar cada una de las opiniones se concluye que el nivel académico de los instructores militares en estudio se encuentra ubicado en una escala media – baja con respecto a los conocimientos generales y específicos acerca de la pedagogía y la manera de llevarla desde el docente hacia el estudiante.

Teniendo en cuenta el punto de vista psicosocial de los aspirantes se manifiesta que es un factor determinante la forma de vida de los mismos, su entorno, sus posibilidades económicas y su organización familiar, ya que son estos factores primordiales en el desempeño y colaboración dentro de su formación como soldados.

La escasa capacitación y actualización de conocimientos que se percibe por parte de los docentes a cargo de la educación y formación de los soldados es alarmante, puesto que cada día se actualizan métodos y técnicas que favorecen a los procesos de enseñanza – aprendizaje, los cuales al no ser de uso y manejo del personal representan un retraso dentro de su formación y la formación de sus estudiantes.

El poco tiempo de información que se emite acerca de docencia no es suficiente para poder afrontar las diferentes necesidades que tiene el estudiantado dentro del ambiente militar, es por esto que la mayor parte de aspirantes a soldados presentan bajo rendimiento académico en las diferentes asignaturas militares que son impartidas por instructores, a esto se suma el escaso conocimiento de técnicas y hábitos de estudio que tienen los aspirantes ya que al provenir de centros educativos con poco conocimiento de esta rama no brinda las facilidades para el desarrollo y orientación de sus capacidades cognitivas.

Es por estos motivos que se ha visto la necesidad de trabajar, dentro de la impartición de cátedras, con especialistas militares cuya formación sea de excelencia y exclusivamente dentro de la carrera militar, teniendo además una formación pedagógica actualizada y que vaya a la par con los avances tecnológicos, para de esta manera brindar una formación de calidad y obtener profesionales de élite en su desempeño laboral.

La Comandancia de Educación y Doctrina es la llamada a tener en cuenta todas las necesidades que presenta la formación educativa de los aspirantes a soldados de la Fuerza Terrestre de nuestro país, incrementando así una evaluación de la calidad de la educación que se esta brindado dentro de este ámbito y solventado las necesidades que se presentan.

