

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

TEMA: “GERENCIA EN EL AULA Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO Y SEXTO AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE CHIBULEO”

Trabajo de Investigación
Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y
Evaluación Educativa

Autora: Lic. Rosa Ainaguano Maliza

Director: Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita

AMBATO - ECUADOR

2014

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: “GERENCIA EN EL AULA Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO Y SEXTO AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE CHIBULEO”, presentado por: Lic. Rosa Ainaguano Maliza y conformado por: Psic. Edu. Mg. Danny Rivera Flores, Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto, Lic. Mg. Morayma Bustos Yépez miembros del Tribunal, Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita y presidido por: Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Director de Posgrado, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
DIRECTOR DE POSGRADO

Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita
Directora del Trabajo de Investigación

Psic. Edu. Mg. Danny Rivera Flores
Miembro del Tribunal

Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto
Miembro del Tribunal

Lic. Mg. Morayma Bustos Yépez
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “GERENCIA EN EL AULA Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO Y SEXTO AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE CHIBULEO”, nos corresponde exclusivamente a, Lic. Rosa Ainaguano Maliza y Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita Directora del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Lic. Rosa Ainaguano Maliza
Autor

Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita
Directora

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lic. Rosa Ainaguano Maliza

c.c. 1802193613

DEDICATORIA

A Dios por darme sabiduría y fortaleza para conducirme en la vida y culminar este trabajo.

Mi profundo agradecimiento a mi esposo y a mis hijos quienes han estado siempre a mi lado brindando su cariño y comprensión, al permitirme tomar parte de su tiempo para desarrollarme profesionalmente.

A mis profesores tutores, a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza.

A Centro de Estudio de Post-grado - CEPOS de la Universidad Técnica de Ambato, que con sus dignos maestros me dieron las luces del conocimiento para llegar a esta formación académica.

Finalmente un eterno agradecimiento a la Dra. MSc. Silvia Andrade Zurita, por su guía en este trabajo.

Rosa

AGRADECIMIENTO

Con un profundo cariño dedico el presente trabajo de informe de investigación a mi esposo e hijos, quienes frecuentemente me apoyaron con el espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos.

A los docentes que me orientaron durante todo el camino, brindándome siempre esa confianza con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación.

A la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela que me ha abierto las puertas para realizar este trabajo de investigación.

Rosa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

.....	i
Al Consejo de Posgrado de la UTA	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1. TEMA	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Contextualización.....	3
Árbol de Problemas.....	7
1.2.2. Análisis critico	8
1.2.3. Prognosis	9
1.2.4. Formulación del problema.	9
1.2.5. Preguntas directrices.	9
1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.	9
1.3. JUSTIFICACIÓN	10
1.4. OBJETIVOS	11
1.4.1. Objetivo general.....	11
1.4.2. Objetivos específicos	12
CAPITULO II	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	13
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	14
2.3. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA.....	15
2.4. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	15
2.5. FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA.....	16
2.6. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA.....	16
2.7. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	17

2.8.	HIPÓTESIS.....	48
2.9.	SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	48
	CAPITULO III.....	49
	METODOLOGÍA.....	49
3.1.	ENFOQUE INVESTIGATIVO.....	49
3.2.	MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.3.	Nivel o tipo de investigación.....	50
3.4.	Población y muestra.....	51
3.5.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	52
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	54
3.7.	Plan de recolección de la información.....	55
3.8.	Plan de procesamiento de la información.....	55
	CAPITULO IV.....	57
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	57
4.1.	Verificación de hipótesis.....	88
	CAPITULO V.....	94
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
	CAPITULO VI.....	96
	PROPUESTA.....	96
6.1.	DATOS INFORMATIVOS.....	96
6.2.	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	96
6.3.	JUSTIFICACIÓN.....	97
6.4.	ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	98
6.5.	OBJETIVOS.....	100
6.6.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA.....	100
6.7.	METODOLOGÍA. PLAN DEL MODELO OPERATIVO.....	109
	PLAN DE ACCIÓN.....	110
6.8.	ADMINISTRACIÓN.....	130
6.9.	PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	130
	Bibliografía.....	133
	Anexos.....	141

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 1: Población y muestra	51
Tabla 2: Motivado	57
Tabla 3: Participación activa	59
Tabla 4: Interacción.....	60
Tabla 5: Evalúa actividades	61
Tabla 6: Trabajo del aula.....	62
Tabla 7: Técnicas grupales.....	63
Tabla 8: Realización de actividades	64
Tabla 9: Planifica estrategias de aula	65
Tabla 10: Normas de convivencia.....	66
Tabla 11: Comportamiento conflictivo	67
Tabla 12: Ambiente escolar	68
Tabla 13: Conocimiento previo.....	69
Tabla 14: Capacidades	70
Tabla 15: Resolver problemas.....	71
Tabla 16: Trabajo en equipo	72
Tabla 17: Motivado	73
Tabla 18: Participación activa	74
Tabla 19: Comunicación	75
Tabla 20: Evalúa actividades	76
Tabla 21: Apoyo de sus docentes.....	77
Tabla 22: Desarrollo trabajo grupales	78
Tabla 23: Actividades en el aula	79
Tabla 24: Planifica estrategias de aula	80
Tabla 25: Normas de convivencia.....	81
Tabla 26: Comportamiento conflictivo	82
Tabla 27: Ambiente escolar	83
Tabla 28: Conocimiento previo.....	84

Tabla 29: Capacidades	85
Tabla 30: Resolver problemas.....	86
Tabla 31: Trabajo en equipo	87
Tabla 28: Frecuencia observada.....	90
Tabla 29: Frecuencia esperada.....	91
Tabla 30: Cálculo del Chi cuadrado.....	92

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Págs.
Gráfico 1: Árbol de problemas.....	7
Gráfico 2: Categorías fundamentales	17
Gráfico 2: Categorías fundamentales	18
Gráfico 4: Categorías fundamentales	19
Gráfico 3: Motivado.....	57
Gráfico 4: Participación activa.....	59
Gráfico 5: Interacción	60
Gráfico 6: Evalúa actividades	61
Gráfico 7: Trabajo del aula	62
Gráfico 8: Técnicas grupales.....	63
Gráfico 9: Realización de actividades.....	64
Gráfico 10: Planifica estrategias de aula.....	65
Gráfico 11: Normas de convivencia.....	66
Gráfico 12: Comportamiento conflictivo	67
Gráfico 13:: Ambiente escolar	68
Gráfico 14: Conocimiento previo.....	69
Gráfico 15: Capacidades	70
Gráfico 16: Resolver problemas.....	71
Gráfico 17: Trabajo en equipo	72
Gráfico 18: Motivado.....	73
Gráfico 19: Participación activa.....	74
Gráfico 20: Comunicación	75
Gráfico 21: Evalúa actividades	76
Gráfico 22: Apoyo de sus docente	77
Gráfico 23: Desarrollo trabajo grupales.....	78
Gráfico 24: Actividades en el aula	79
Gráfico 25: Planifica estrategias de aula.....	80
Gráfico 26: Normas de convivencia.....	81
Gráfico 27: Comportamiento conflictivo	82
Gráfico 28: Ambiente escolar	83

Gráfico 29: Conocimiento previo.....	84
Gráfico 30: Capacidades	85
Gráfico 31: Resolver problemas.....	86
Gráfico 32: Trabajo en equipo	87
Gráfico 29: Decisión	93

ÍNDICE DE CUADROS

	Págs.
Cuadro 1: Gerencia en el aula	52
Cuadro 2: Aprendizaje significativo.	53
Cuadro 3: Técnicas e instrumentos.	54
Cuadro 4: Plan de recolección de la información.	55
Cuadro 5: Plan del modelo operativo.....	110
Cuadro 6: Previsión de la evaluación.....	130

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN
EDUCATIVA

“GERENCIA EN EL AULA Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO Y SEXTO AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE CHIBULEO”

Autor: Lic. Rosa Ainaguano Maliza
Directora Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita
Fecha: 31 de octubre del 2013

RESUMEN EJECUTIVO

El **objetivo** de la presente investigación es determinar la incidencia de la Gerencia en el aula en el Aprendizaje significativo en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, **La metodología** empleada tiene un enfoque cualitativo, porque interpreta la problemática de la Gerencia en el aula y sus efectos en el aprendizaje significativo de los alumnos, a través del comportamiento humano tanto del estudiante como del docente en el trabajo diario en el aula, cuantitativo porque se analizó la información extraída de los datos estadísticos realizados en los Quintos y Sextos años de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”. De los resultados obtenidos un 25% de docentes no revisan las normas de convivencia establecidas al inicio del año escolar y con un 52% de estudiantes, es por ello que las Estrategias de Gerencia e Aula, **Las conclusiones** que se ha llegado en la presente investigación es la Gerencia en el aula no se desarrolla dentro del Aprendizaje Significativo en los estudiantes porque las funciones gerenciales en el aula que realiza el docente no son las más apropiadas porque no tienen una actitud positiva para resolver los conflictos en el aula que les ayude a los estudiantes a superar los mismos para que tengan una aprendizaje mucho mas significativo. **La alternativa de solución** que se ha llegado en esta investigación como propuesta es elaborar un taller de capacitación sobre la Gerencia del aula para el desarrollo del aprendizaje significativo, la convivencia y el aprendizaje forman parte del mismo tronco común; la formación integral que incluye el desarrollo de capacidades cognitivas pero también de capacidades socioemocionales, ya que los resultados académicos sólo se producen si están asentados sobre el desarrollo de competencias personales y sociales como la fuerza de voluntad o la capacidad de superar las adversidades y éstas se aprenden mediante la educación. Hay que tener presente que para aprender se requiere querer y poder mientras que conseguir que quieran y que puedan son los dos grandes requisitos para enseñar.

Descriptores: Gestión de aula, Aprendizaje significativo, Liderazgo, Comportamiento, Práctica de valores, Organización, Planificación, Control,

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
POSTGRADUATE DIRECTION
MASTER OF EDUCATION CURRICULUM AND ASSESSMENT

**“CLASSROOM MANAGEMENT AND SIGNIFICANT IMPACT ON
STUDENT LEARNING OF FIFTH AND SIXTH YEAR BASIC EDUCATION
BILINGUAL EDUCATION UNIT INTERCULTURAL CHIBULEO”**

Author: Lic. Rosa Ainaguano Maliza
Directed by Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita
Date: October 31, 2013

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the incidence of classroom management and significant impact on student learning of fifth and sixth year basic education bilingual education unit intercultural Chibuleo. The methodology is a qualitative approach , because it interprets the problems of management in the classroom and their impact on student learning meaningful , human behavior through both the student and the teacher in daily classroom work , because quantitative information extracted from the statistics made in the Fifth and Sixth years of Intercultural Bilingual " Chibuleo " Educational Unit was analyzed. From the results obtained by 25 % of teachers do not check the house rules established at the beginning of the school year and 52% of students, is why the Management Strategies and Classroom . The conclusions reached in this research is the classroom management is not developed within the meaningful learning in students because classroom management functions performed by the teacher are not the most appropriate because they have a positive attitude to resolve conflict in the classroom to help students to overcome them to have a much more meaningful learning. The alternative solution has been reached in this research proposal is to develop as a training workshop on classroom management for the development of significant learning, living and learning are part of the same common trunk, the comprehensive education that includes the development of cognitive abilities but also socio-emotional skills, and academic outcomes that occur only if they are seated on the development of personal and social skills as willpower or ability to overcome adversity and these are learned through education. Keep in mind that is required to learn and want to get it while they can and want are two requirements to teach .

Descriptors: Classroom Management , Meaningful Learning , Leadership , Behaviour , Practice of values, Organization, Planning , Control

INTRODUCCIÓN

La escuela como toda organización empresarial tiene sus estándares de donde parte el proceso productivo de conocimientos como lo son las aulas de clases, ya que dentro de sus límites se sucede el proceso de trabajo, allí funciona una organización, esa es su sede. Independientemente del tipo de aula (salón de clase, cancha deportiva, laboratorio, entre otros), el ambiente físico le confiere características propias y únicas a esa aula.

En razón a esto el primer gerente que posee la escuela como empresa, es el docente, ya que día a día tiene la loable función de llevar a cabo una planificación para poder realizar sus actividades, donde tiene que tomar en cuenta cada una de las fortalezas y debilidades presentes en su ámbito de acción (aula de clase), unidas a los contenidos programáticos que debe desarrollar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Ruiz F. , 2011).

Capítulo I, se da a conocer el problema central la deficiencia Gerencia en el aula, el análisis crítico ha enfocado las causas y efectos, se establece la prognosis lo que sucedería en caso de no dar solución al problema, se formula el problema que dice: ¿Cómo incide la Gerencia en el aula en el Aprendizaje Significativo en los estudiantes de Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela?, se determina el objetivo general y objetivos específicos.

Capítulo II, lo constituye el marco teórico conformado por los antecedentes, las bases teóricas y legales que hace referencia a temas relacionados con la convivencia escolar y la eficacia, los valores y las normas en la escuela a través del diálogo, la participación de los diferentes miembros que integran la institución, para lo cual se hizo la revisión bibliográfica respectiva y se contempló el aporte de otras investigaciones.

Capítulo III, lo conforma el marco metodológico integrado por el diseño de la investigación, el tipo de investigación, el estudio de caso, técnica e instrumentos de recolección de datos, la credibilidad y confiabilidad y la técnica de análisis de datos.

Capítulo IV, contiene la presentación de los resultados de la investigación en cuadros y gráficos con sus respectivos análisis y explicación.

Capítulo V, las conclusiones y recomendaciones se vuelcan los resultados a las que se ha llegado mediante el proceso de la investigación presentando la realidad de la escuela, en las recomendaciones se sugiere elaborar una Estrategias de Gerencia de Aula para mejorar los aprendizajes en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Capítulo VI, se propone como título de la propuesta taller de capacitación sobre la Gerencia del aula para el desarrollo del aprendizaje significativo en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”. Se realiza los antecedentes investigativos trabajos que se han realizado anteriormente y nos sirven de soporte para la investigación, se realizó la justificación de la propuesta, se formula el objetivo general y específicos, seguido de la fundamentación científico-técnica con los soportes teóricos de la propuesta, para Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”.

En el **marco referencial**, se ubica la bibliografía y los anexos en los que se adjuntan el modelo de la encuesta utilizada, ubicación de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” y fotografías.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

Gerencia en el aula y su incidencia en el aprendizaje significativo de los estudiantes de quinto y sexto años de educación básica de la unidad educativa intercultural bilingüe Chibuleo.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

A nivel **mundial**, los gobiernos deben centrar sus esfuerzos en la modernización del sistema educativo, a través de la incorporación de cambios en los procesos didácticos, dotación de los planteles, mejoramiento de la planta física de las instituciones escolares y reforzamiento de los conocimientos especializados en las áreas de interés del sistema, así como la puesta en práctica de programas de apuntalamiento social de la atención educativa.

Según la (UNESCO, 2005), de las principales corrientes interpretativas en educación se pueden deducir importantes diferencias respecto de lo que constituiría la calidad. En los enfoques humanistas, lo central es el desarrollo de las capacidades de los educandos para que construyan significados y den sentido a lo que aprenden, siendo el docente un mediador en dicho proceso. En función de esto, se preconiza que los planes de estudios deban considerar las características y necesidades de cada alumno para aprender. Las corrientes conductistas, por el contrario, enfatizan la importancia de la enseñanza estructurada, graduando paso a paso lo que el alumno aprende y verificando sus resultados.

En este caso, el docente dirige el aprendizaje controlando los estímulos y respuestas. Más radicalmente, en los enfoques críticos, que abarcan una amplia gama de teorías, se estimula el análisis crítico de la realidad y la principal preocupación es que la educación contribuya al cambio social y a la reducción de las desigualdades, promoviendo la autonomía y la emancipación de los marginados.

Así en **Ecuador**, se han realizado múltiples esfuerzos por parte del Gobierno Central para mejorar el sistema educativo, a través de: cambio curricular, desarrollo de pensamiento, formación de valores, actualización permanente de los docentes, proyecto pedagógico institucional, rincones en el aula, bibliotecas escolares, sistema nacional de evaluación y medición del aprendizaje, modernización y fortalecimiento de la educación básica, con la intención de alcanzar un amplio mejoramiento de los recursos humanos.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación en Ecuador se pone de manifiesto en la escasa credibilidad que tiene la escuela como institución social en el país, aunado a esto a la deficiencia en el proceso de formación y actualización de los profesionales de la docencia en los diferentes niveles del sistema.

El Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (MOSEIB) ha sido el referente ideológico, cultural y filosófico que ha guiado el proceso educativo de los pueblos y nacionalidades del Ecuador desde sus inicios. Su creación ha sido de vital importancia para cambiar la concepción establecida de que en el país era necesario un solo modelo educativo homogeneizante, que no tomaba en cuenta su diversidad cultural y lingüística. Sin embargo, este modelo ha permanecido estático mientras el devenir de la historia ha seguido su curso, modificando las relaciones entre los actores sociales de la realidad ecuatoriana. (Nadino).

Evidentemente, la realidad social, económica y política del país ya no es la misma de hace veinte años. Los procesos de globalización, la ampliación de las

concepciones democráticas y la cada vez mayor aceptación de la diversidad social han hecho que los miembros de los pueblos y nacionalidades tomen iniciativas cada vez más claras hacia un salto cualitativo en su estilo y calidad de vida, manteniendo al mismo tiempo raíces culturales. Sin embargo, esto conlleva serias dificultades y el reto consiste precisamente en ir logrando un equilibrio vital entre la inserción en la modernidad y la conservación de la cultura ancestral. (Nadino)

Estas situaciones evidencian aún más las grandes debilidades de la educación en la provincia de Tungurahua, deduciéndose entonces que toda institución educativa a través de sus recursos humanos debe ser la responsable del mejoramiento continuo del aprendizaje y es, en el docente de aula de hoy, en quien recae el compromiso de construir una nueva realidad que oriente al educando hacia el futuro, es decir, el docente debe asumir el reto para la transformación educativa, dando respuestas a los desafíos del mañana, contribuyendo a elevar las capacidades del alumno mediante un aprendizaje significativo.

La Gerencia de aula en la **Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”** de la parroquia de Juan Benigno Vela, es una alternativa de cambio en el proceso educativo, la calidad de la Educación está determinada por la calidad de docentes, mismos que estén orientados hacia la búsqueda de la excelencia, de manera que puedan enseñar al estudiante a ser, a aprender, a convivir y a hacer, evitando que este proceso se convierta en un simple suministro de información mecánico y por demás vacío que no deja de incrementar el desinterés en las aulas. De allí, que habría que empezar comprendiendo en qué consiste el proceso de enseñanza y aprendizaje, acciones dirigidas al logro de un aprendizaje significativo y constructivo, que involucra qué es lo que se aprende y cómo se aprende.

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela, existe un bajo nivel de gerencia en el aula por parte de los docentes, los mismos no se desempeñan como gerentes de aula ni promueven buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y mucho menos con la

comunidad en la que se desenvuelven, lo que incide de manera negativa en el aprendizaje y en la relación comunitaria.

Requiere que los docentes estén orientados a la excelencia, es decir, docentes que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje, podemos evidenciar que los docentes de la Unidad Educativa no se desempeñan como gerentes de aula ni promueven buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, lo que incide de manera negativa en el aprendizaje.

Árbol de Problemas

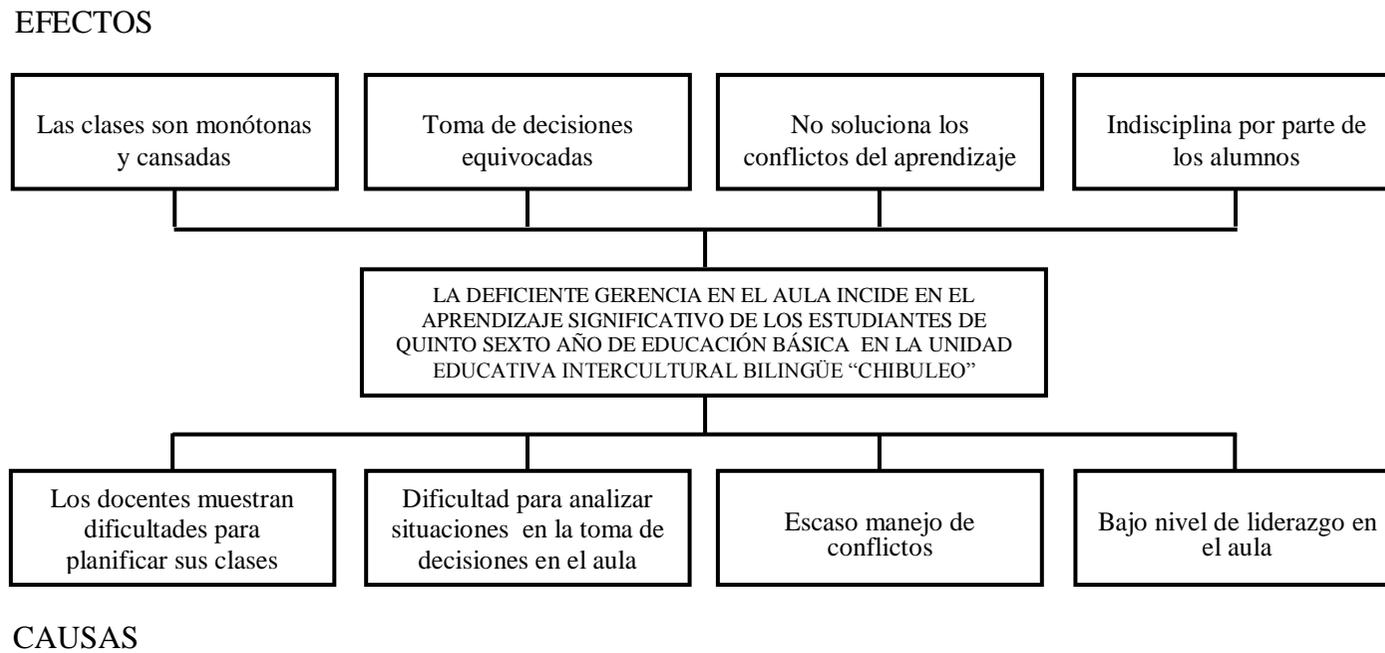


Gráfico 1: Árbol de problemas
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza
Fecha: 29 de marzo del 2013

1.2.2. Análisis crítico

La gerencia en el aula constituyen una importante función que todo profesor debe saber realizar como parte de su actividad docente, sin embargo es frecuente constatar la existencia de diversas dificultades que afectan la calidad de la misma.

Los **docentes muestran dificultades para planificar sus clases** no atiende a las diferencias individuales y grupales, no incluye en el trabajo de la clase, espacios para que los estudiantes, problematicen situaciones: reflexionen sobre qué aprendieron y cómo lo hicieron, transfiriendo los aprendizajes a otros temas.

Los **docentes tienen dificultad para analizar situaciones en la toma de decisiones en el aula**, no aplica en forma sistemática y evaluada, estrategias de aula, no logra que los estudiantes se interesen en los contenidos tratados, en forma voluntaria y autónoma, investigando por sí mismos y encontrando nuevas fuentes de información.

Escaso manejo de conflictos de los docentes en el aula, no saben utilizar el conflicto con habilidad, regularlo y darle un tratamiento positivo de como puede hacerlo, no maneja procesos de mediación y negociación.

Otro de los problemas existentes en la institución es el **bajo nivel de liderazgo** en el aula por parte del docente, esto se debe a que no está la persona más idónea, no existe la vocación al trabajo que se realiza y como si fuese poco el docente tiene poca profesionalización para inducir el cambio. El docente no maneja situaciones especiales, como son: evaluación, comunicación, motivación, planificación, control, cambio, entre otros, lo cual no lo sitúa dentro de un contexto gerencial en toda la extensión del término, esto implica de que los docentes o gerentes de aula no sean efectivos y no se los puede considerar agente de cambio, el docente no establece acciones y estrategias que le permiten resolver el problema de orden en el aula, teniendo en cuenta que orden no significa disciplina, silencio, pasividad de

los alumnos sino que está referida a la provisión del ambiente requerido para que la actividad planificada se cumpla a cabalidad.

1.2.3. Prognosis

En el caso de que los docentes la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, continúen con la deficiente Gerencia en el aula, las clases serian monótonas y cansadas, se tomarían decisiones equivocadas, no se solucionarían los conflictos de aprendizaje y la indisciplina por parte de los alumnos seria crítica.

1.2.4. Formulación del problema.

¿Cómo incide la Gerencia en el aula en el Aprendizaje Significativo en los estudiantes de Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela?.

1.2.5. Preguntas directrices.

¿Cuáles son las funciones gerenciales en el aula que realiza el docente con el objeto de lograr un aprendizaje significativo?

¿Conoce los elementos relacionados con la gerencia en el aula para el logro de un aprendizaje significativo por parte de los niños y niñas?

¿Existe una propuesta de gerencia de aula para el desarrollo del aprendizaje significativo en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.

Campo: Gestión Educativa

Área: Gerencia en el aula

Aspecto: Aprendizaje Significativo

Delimitación espacial: La investigación se desarrollo en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Delimitación temporal: La investigación se desarrollará desde el mes de Abril 2013 a Septiembre 2013.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El **interés** de realizar la presente investigación está motivado por la convicción de la trascendencia que tienen los estudiantes en su desarrollo integral y a la problemática existente dentro del plantel en cuanto al bajo rendimiento académico, ha sido la preocupación por parte de todos quienes formamos parte de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

La Gerencia en el aula es un factor sumamente **importante** dentro del proceso educativo, de este depende el desarrollo y la formación estudiantil lo cual persigue la Institución. Por lo que el docente debe capacitar y buscar mejorar el proceso educativo para obtener una educación de calidad, lo cual influye positivamente en el aprendizaje significativo de los estudiantes.

La Gerencia en el aula es un procedimiento **interesante** que adecuadamente utilizado, proporciona información básica a los docentes, quienes ayudan a tomar decisiones en diversos niveles y aspectos de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. De esta manera uno de los propósitos fundamentales de esta investigación será proporcionar un marco de referencia para la reflexión e incorporación de los principios innovadores en los procesos de Enseñanza y de

aprendizaje en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Los **beneficiarios**, los docentes porque mejorarán su perfil profesional, los estudiantes que verán en sus maestros el ejemplo del correcto uso de la tecnología, la misma que es un mundo muy amplio con inteligencia artificial y el beneficio es a toda la Unidad Educativa.

La **novedad** científica del problema investigativo es con la buena Gerencia, podemos obtener nuevas formas de Estrategias, para ser implantada en diferentes Asignaturas como propone la Actualización y Fortalecimiento Curricular.

Por tratarse de un fenómeno de gran significado, realizada debidamente la investigación se puede alcanzar un cambio eficaz que puede **impactar** a todas las personas involucradas, esto es a autoridades, docentes estudiantes y padres de familia y la sociedad misma.

Existe la **factibilidad** para la elaboración y finalización de este trabajo investigativo, debido a que se cuenta con la suficiente bibliografía, misma que servirá de base para el cumplimiento de los objetivos trazados, y el enriquecimiento de los conocimientos necesarios dentro de los estudiantes de Quinto y Sexto años en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la Gerencia en el aula en el Aprendizaje significativo en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

1.4.2. Objetivos específicos

Describir las funciones gerenciales en el aula que realiza el docente con el objeto de lograr un aprendizaje significativo.

Identificar los elementos relacionados con la gerencia en el aula para el logro de un aprendizaje significativo por parte de los niños y niñas.

Diseñar una propuesta para la Gerencia en el aula para mejorar el Aprendizaje significativo de los estudiantes de Quinto y Sexto Años de Educación Básica en la Unidad Educativa Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Garcés, Dolores (2012) de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en la investigación titulada: *Liderazgo Educativo y su incidencia en la Gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del Instituto Superior Tecnológico experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato*”, concluye:

No se buscan propuestas de cambio para administrar actividades que consoliden los aprendizajes significativos que den relevancia al joven en su vida presente y futura, para que desarrollen capacidades de liderazgo democrático, moral y social en la búsqueda de valores propios que fortalezcan su transformación personal, interpersonal, profesional y social.

Igualmente Vera, María (2005) de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en la investigación titulada: “*Mejoramiento de la Lectura Comprensiva en el Aprendizaje Significativo de los estudiantes del Octavo año de Educación Básica del Colegio Nacional Juan De Salinas*”, concluye:

Que las y los docentes no tienen en su mayoría una formación superior, hay un equipo de profesores/as jóvenes con disponibilidad al trabajo creativo y completo. Las maestras y maestros aportaron con las siguientes ideas para potencializar las lecturas con enfoque de género: Crear bibliotecas, crear rincones de lectura, dictar seminarios a maestros y maestras, padres y madres de familia y hacer concursos.

De la misma manera Sigüenza, Teresa de Jesús (2012) de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en la investigación titulada: *“Contenidos afectivo motivacionales y el desempeño en la práctica de aula de los estudiantes de segundo año de pos bachillerato del Instituto Superior Pedagógico Ricardo Márquez Tapia de la ciudad de Cuenca en el año lectivo 2009 - 2010”*, concluye que:

No se prioriza la motivación como eje central de los estudiantes para convertirlos en constructores de su propio conocimiento, por lo tanto no se aplica en forma continua técnicas adecuadas para mantener su interés hacia el desarrollo de la práctica de aula y que se hace evidente la falta de orientación para que los estudiantes acoplen contenidos afectivo-motivacionales en su práctica de aula.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Al hablar de fundamentación filosófica, trataremos de diseñar un comportamiento que pueda sostener el planteamiento de una gerencia en el aula en los Quinto y Sexto años de la en la Unidad Educativa Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela. En esta fundamentación hemos de intentar salvaguardar el alto valor del dialogo para la ética profesional.

Además esta fundamentación debe ser trascendental en el sentido mismo en que la ética del discurso utiliza esta expresión.

Es decir, la fundamentación accesible para todos, con independencia de cuál sea la tradición moral. Ciertamente la mayor parte de nuestras actuaciones morales se resuelven en el marco de una tradición determinada, sin embargo los problemas éticos auténticos se presentan cuando esa tradición se vuelve insuficiente para resolver problemas de aprendizaje.

2.3. Fundamentación ontológica

La educación está dirigida al ser humano y a sus múltiples realidades, y exige retos sobre cómo prepararlo para la vida y como permitirle enfrentar los desafíos postmodernos en su integridad en los Quinto y Sexto años en la Unidad Educativa Bilingüe “CHIBULEO”. La aplicación de la gerencia en el aula en el proceso de aprendizaje, depende de los sujetos de la educación y sus diversos contextos. La educación se da en un proceso de intercambio, de construcción y reconstrucción del conocimiento, apoyado por la tecnología; la ciencia no es definitiva, las nuevas formas de plantear los problemas entre la teoría y la práctica ofrecen caminos más reflexivos, las verdades científicas no son absolutas por lo que la formación humana debe ser asumida como un proceso en continuo cambio que se construye momento a momento.

2.4. Fundamentación epistemológica

En el proceso aprendizaje la relación profesor - alumno en los Quinto y Sexto años es de interdependencia, el profesor se transforma en facilitador, mediador y tiene un papel de catalizador que hace posible que se desencadene el proceso de aprendizaje, pone en juego la creatividad y la reflexión crítica a las demandas externas, tomando en cuenta los avances tecnológicos en materia educativa.

La formación humana debe ser vista desde las relaciones de factores articulados hasta la dimensión del individuo y la sociedad. El conocimiento se concibe como un proceso en continuo cambio, que hay que dinamizarlo acorde a las circunstancias y avance tecnológico, con la misión de desarrollar al ser humano como persona y ser social. La práctica social y educativa debe ser abordada en toda su realidad, en toda su complejidad; debemos adaptarnos a ella, para resolver creativa y constructivamente los conflictos y problemas sociales.

2.5. Fundamentación axiológica

En el proceso de aprendizaje toma mucha importancia los contenidos actitudinales, es decir en la práctica de valores; valores que en la formación del individuo son imprescindibles en la Unidad Educativa Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela, tales como: el respeto, el orden, la solidaridad, la justicia, la sinceridad, la responsabilidad, la colaboración, etc.; que constituyen la base para una sociedad justa e equitativa. Debemos educar para el discernimiento lúcido de la realidad, la autenticidad y transparencia, la convivencia pacífica, la equidad, para que sepa valorar la diversidad y la igualdad y participe en el desarrollo sostenible, sustentable y equilibrado.

2.6. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

La educación no es un hecho social cualquiera, la función de la educación es la integración de cada persona en la sociedad, así como el desarrollo de sus potencialidades individuales la convierte en un hecho social central con la suficiente identidad e idiosincrasia como para constituir el objeto de una reflexión sociológica específica.

El devenir histórico del proceso de formación de docentes en la Unidad Educativa Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela, se ha caracterizado por revelar el quehacer del educador en su vinculación a las exigencias sociopolíticas de cada época. En el estado ecuatoriano se han definido con claridad los fines y objetivos de la educación y se ha identificado la función educativa de la sociedad.

2.7. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

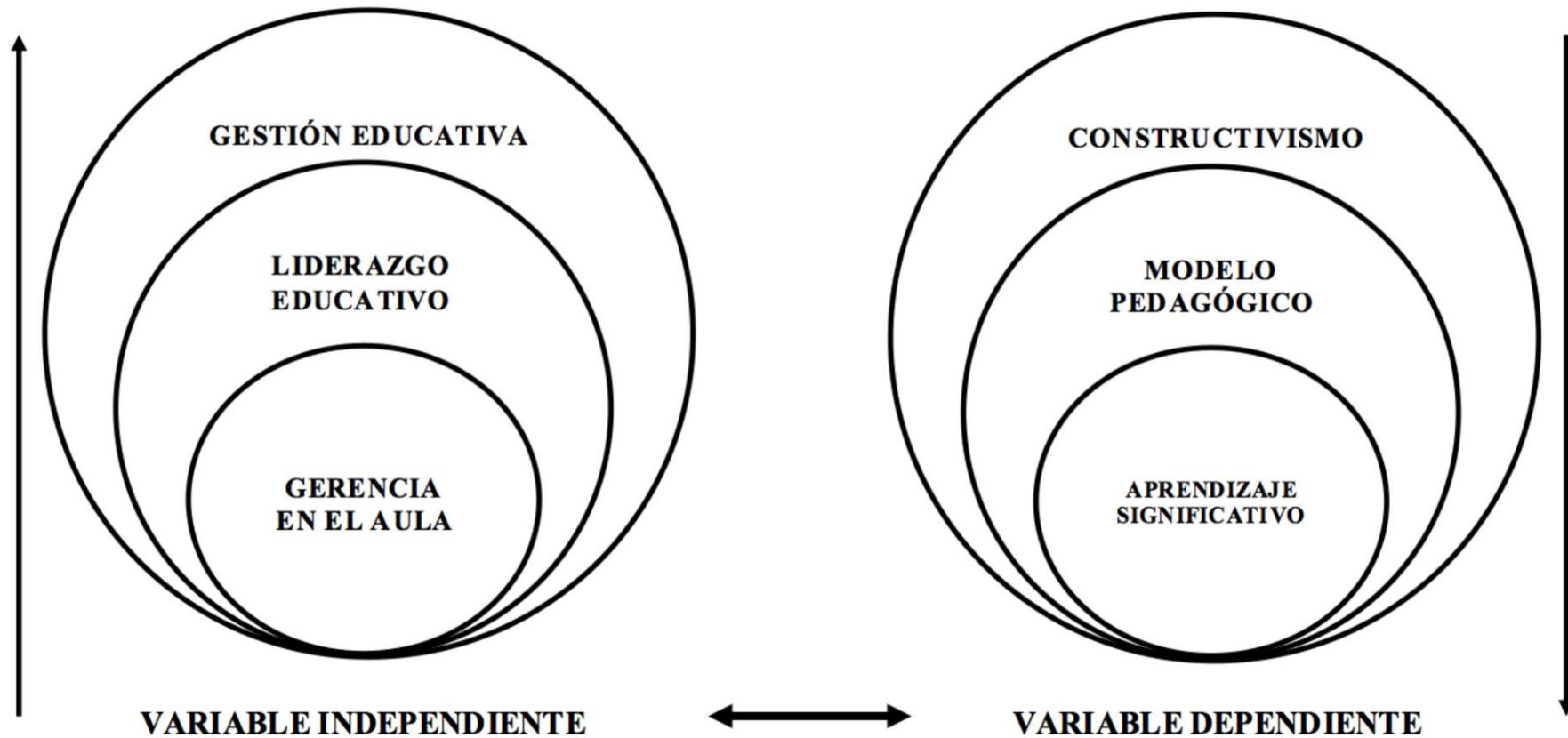


Gráfico 2: Categorías fundamentales
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

CONSTELACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: Gerencia en el aula

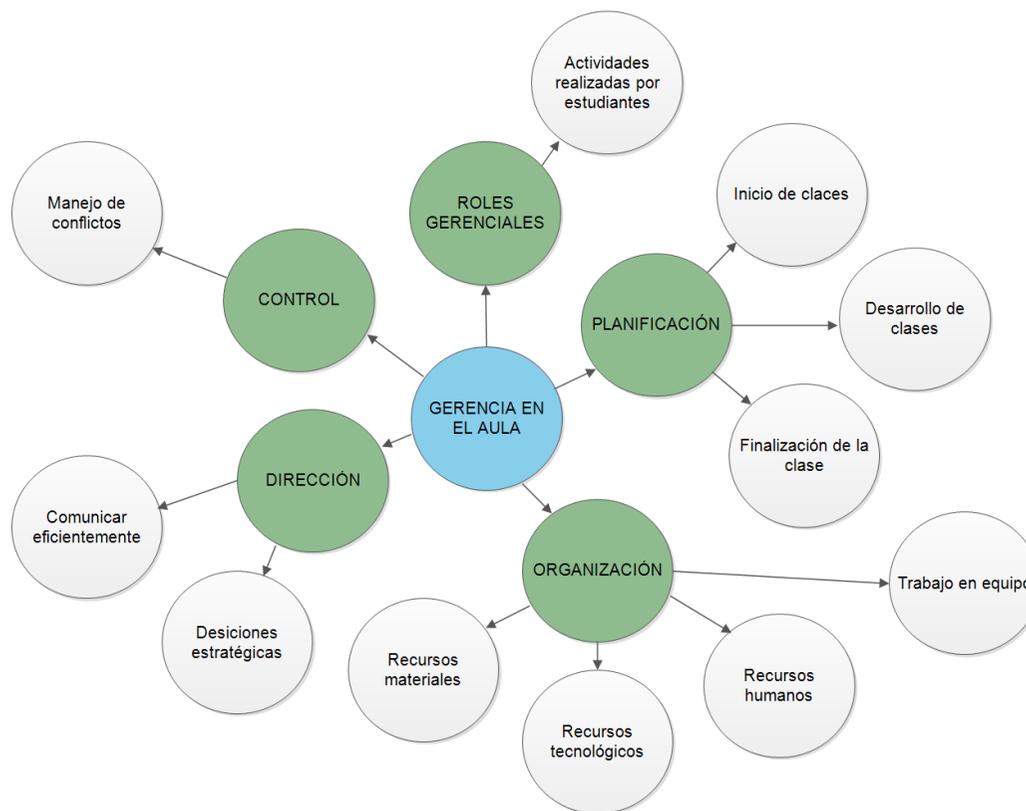


Gráfico 3: Categorías fundamentales
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

CONSTELACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: Aprendizaje significativo

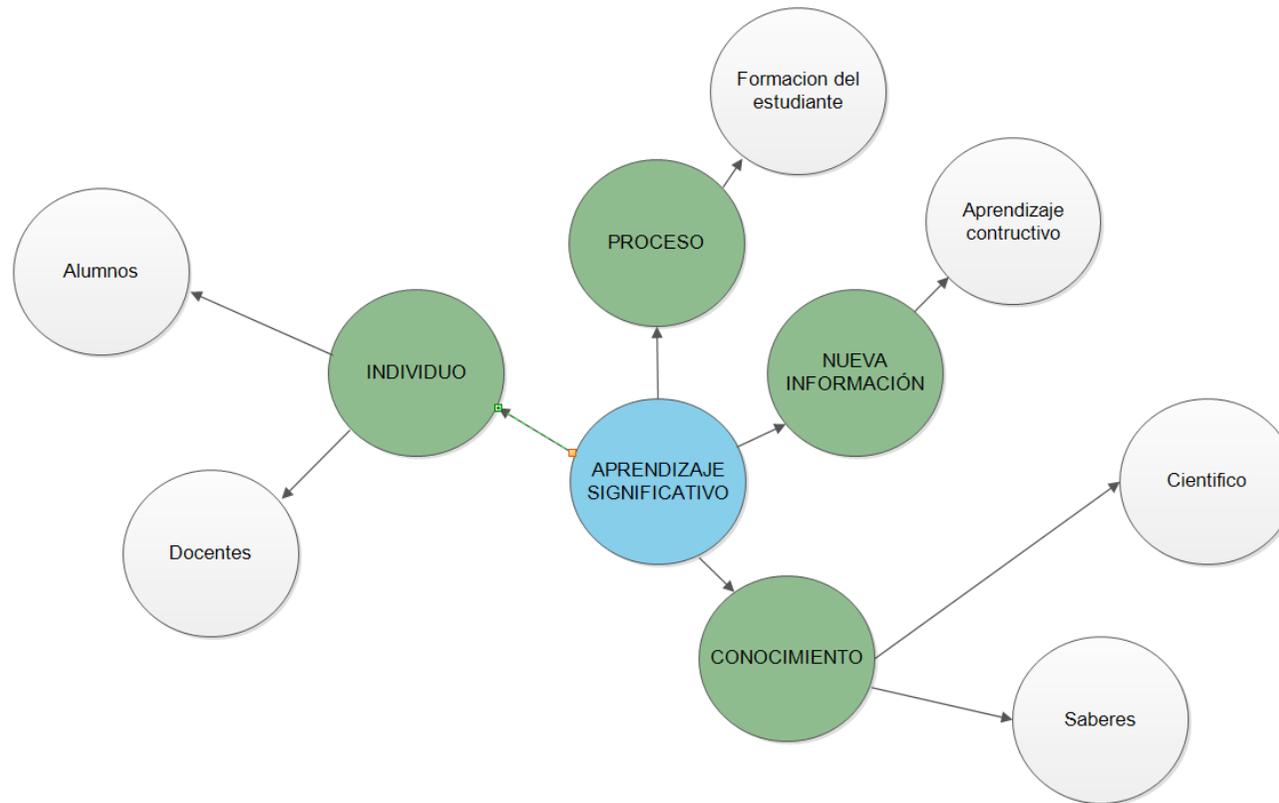


Gráfico 4: Categorías fundamentales
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: GERENCIA EN EL AULA

GESTIÓN EDUCATIVA

Según (Sánchez. 1997), se puede postular que la gestión educativa es el conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, que oriente tomar decisiones y esfuerzos para mejorar la calidad educativa, a fin satisfacer necesidades personales y colectivas de carácter educativo, cultural y económico de un determinado grupo social. Al respecto existen otras opiniones como la que se expone en la cita siguiente: “La gestión es dinámica y flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad diferencia el operar del gestionar porque opera lo que existe, está establecido y se ha definido y gestiona lo que quiere lograr en el tiempo, mediante un proceso que se conduce, creando las condiciones para ello. Por esta razón requiere ser holístico. (Palma, 2012)

Por su parte, (Alvarado 1998), desde el punto de vista del proceso, manifiesta que “la gestión puede entenderse como la aplicación del conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”. (Palma, 2012).

Áreas de la gestión educativa

Son los diferentes ámbitos de acción en el marco de la institución educativa. identifica cuatro áreas principales en los procesos de gestión educativa y son:

a) Área de recursos académicos:

(Alvarado, 1998). Comprende el campo pedagógico como: tecnología educativa (métodos, materiales, proyecto curricular), supervisión, investigación, orientación y bienestar estudiantil, proyección social, evaluación pedagógica e institucional. El área académica es el eje central de una institución educativa, porque el fin

fundamental de un centro educativo es la formación académica de los estudiantes, en el marco de la calidad educativa. Por lo cual, “una escuela, para considerarse como tal, debe centrar su actividad en los aprendizajes del alumno”. (Palma, 2012).

b) Área de recursos humanos

(Alvarado, 1998). Este aspecto engloba reclutamiento, selección, nombramiento, inducción, análisis de puestos, salario, capacitación, motivación, servicio médico, relaciones laborales, movimiento de personal, seguridad e higiene, registros centrales, jubilaciones, separaciones, muerte e incapacidad.

Además, según (Servart 1995), la gestión de recursos humanos cumple dos funciones: administrativa y operativa. La función administrativa es el conjunto de procedimientos que considera:

- Planificación como decisiones para el futuro, referidos a la incorporación, funcionamiento y desarrollo, a fin de lograr con eficacia los objetivos educativos.
- Organización de funciones y la determinación de mecanismos de comunicación y coordinación.
- Dirección como ejercicio de autoridad mediante la orientación, coordinación y supervisión laboral.
- Control para evaluar la marcha de los procesos previamente planificados y para su efectividad laboral.

Función operativa es el conjunto de procesos como:

- Incorporación de personal, que a su vez consta de reclutamiento (postulantes), selección y ubicación del personal.
- Formación profesional a través de orientación capacitación y perfeccionamiento permanente.

- Remuneraciones referidas a la compensación económica del trabajador.
- Prestar asistencia a los trabajadores en salud, vivienda, estudio y recreación.
- Promoción del personal de alto nivel.
- Evaluación del desempeño laboral para la posterior toma de decisiones relacionadas a la capacitación.

c) Área de recursos materiales

Es el manejo de recursos materiales o físicos que engloba bajo la denominación infraestructura educativa. Estos se enmarcan en:

- Constitución o adquisición de edificios (aulas, locales e incluso terrenos)
- Mantenimiento de equipos (mobiliario e instalaciones)
- Seguridad de material educativo en general.

d) Área de recursos financieros

Es una de las responsabilidades más delicadas para el administrador, está comprendido por:

- Presupuesto como el costo calculado para una determinada actividad y tiene un valor estratégico insustituible ya que en él se asignan los recursos como: personal, dinero, máquinas, equipos, insumos y otros, contabilidad, costos educativos y financiamiento.
- La contabilidad entendida como sistema de información por medio del cual se registran, acumulan y comunican los datos financieros para posibilitar la toma de decisiones.
- Costos educativos como gastos previstos o ejecutados, en la adquisición de recursos educativos que intervienen en la función de producción de la educación con vistas a obtener un producto educativo.

- Financiamiento, por lo general provienen del sector público, privado y externo.

La gestión educativa, como conjunto sistemático de procedimientos en la conducción de un centro educativo tiene un ámbito de ejecución expresado en las cuatro grandes áreas como gestión académica, personal, material y financiera, y además en las respectivas sub-áreas, tal como se especifica en el punto anterior. En este marco estructural educativo, la participación de los padres de familia y la comunidad es un componente vivo que irradia voluntad y fuerza para dinamizar el proceso eficaz de cada área y sub-área del sistema estructural de la escuela. (Palma, 2012).

Sin bien es cierto que según Otoniel Alvarado, estas cuatro áreas comprenden la gestión educativa, existen varios autores (no citados), que clasifican las áreas de la gestión educativa en:

- a) Área de Gestión Directiva
- b) Área de Gestión Pedagógica y Académica
- c) Área de Gestión de la Comunidad
- d) Área de Gestión Administrativa y Financiera

a) La Gestión Directiva se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo. Es decir se encarga de:

- Direccionamiento estratégico
- La cultura institucional
- El clima
- El gobierno escolar

Las relaciones con el entorno Es el área de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás

áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión Institucional. (Palma, 2012).

b) La Gestión Pedagógica y Académica, es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, se encarga de:

- Los procesos de diseño curricular
- Las prácticas pedagógicas institucionales
- La gestión de clases
- El seguimiento académico

Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

c) La Gestión Administrativa y Financiera, es la que se encarga del uso efectivo de los recursos, tiene a su cargo:

- Todos los procesos de apoyo a la gestión académica.
- La administración de la planta física (los recursos y servicios)
- El manejo del talento humano

La Gestión de la Comunidad, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos

Aspectos de la Gestión Educativa

Los principales aspectos de la Gestión Educativa son los siguientes:

a) Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas, de acuerdo a

las competencias que la ley les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción.

- b) Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a la diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las regiones.
- c) Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo.
- d) Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.
- e) Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia.
- f) Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos.
- g) Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa. (Palma, 2012).

LIDERAZGO EDUCATIVO

El docente su rol de líder en el aula:

Según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996), en el rol de liderazgo el docente como líder en el aula debe tener responsabilidad y estar consciente de la realidad que le rodea para cohesionar al grupo y promover la eficiencia marcando el paso del trabajo, guiando a los estudiantes hacia el estudio, e incrementando un sentimiento de importancia y dignidad, promoviendo la creatividad, libertad, permitiendo a los alumnos actuar en función de sus capacidades para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea mucho más participativo y significativo.

En consecuencia, este proceso es considerado dentro de la gerencia como uno de los más cruciales e importantes, debido a la fuerte influencia que ejerce éste en

diversas situaciones, la cual es ejercida a través de la comunicación. Es importante destacar que un solo estilo de liderazgo ejercido de manera permanente, no es lo más indicado.

Es conveniente que el docente mantenga un constante movimiento a través de los diferentes estilos de liderazgo de acuerdo a la situación que enfrente en un determinado momento. En el aula de clase el docente como líder se enfrenta a diversas situaciones en las cuales deberá poner en práctica determinado estilo de liderazgo, que se adecue a la situación; así como también al grupo. Por tal razón se considera importante la capacitación y preparación del docente para garantizar el manejo de las acciones que ameriten cada estilo de liderazgo.

Una de las teorías que sustentan la participación del educador como líder dentro del aula de clases, es la Teoría del Liderazgo. Este es un fenómeno universal cuya naturaleza es estimular y dirigir los esfuerzos de los seguidores para que ejecuten una misión o conjunto de misiones. El liderazgo es considerado como uno de los elementos más importantes que afectan la ejecución, por cuanto a través de él se logran los objetivos propuestos, al conseguir la participación voluntaria de los individuos mediante la influencia social del líder.

Teorías del Liderazgo:

El liderazgo según Robbins (1999) es “la capacidad de influir en el grupo para que logre las metas”. Los estudiosos del liderazgo a través de sus investigaciones han proporcionado una serie de teorías y modelos en los cuales se hace un énfasis particular.

Inicialmente los investigadores se inclinaban por las teorías de las características de liderazgo que consistían en la búsqueda de los atributos de personalidad, sociales, físicos o intelectuales que diferencian a los líderes de sus seguidores. Durante mucho tiempo los medios han sido creyentes de estas teorías, identificando a personas como líderes para luego describirlos en términos tales

como carismáticos, entusiastas y valientes. Entre otras características que tienden a diferir a los líderes de los no líderes son la ambición, la energía, el deseo de dirigir, la honestidad, la integridad, la seguridad en si mismo, la inteligencia y el conocimiento relevante sobre el trabajo.

Los descubrimientos acumulados de más de medio siglo de investigación han llevado a concluir que algunas características incrementan la probabilidad de triunfar como líder, pero ninguna de esas características garantiza el éxito. De allí el surgimiento de un segundo enfoque que trata de explicar el liderazgo en términos de comportamientos específicos que diferencian a los líderes de los que no lo son, esto es lo que se conoce como teorías del comportamiento de liderazgo.

Sin embargo para aquellos que estudiaban el fenómeno del liderazgo era cada vez más claro que predecir el éxito del liderazgo era más complejo que aislar algunas características o comportamientos preferidos. La imposibilidad de obtener resultados consistentes llevó a enfocarse en influencias situacionales, lo que da origen a las teorías de las contingencias, entre las cuales se pueden considerar: el modelo de Fiedler, la teoría situacional de Hersey y Blanchard, la teoría del intercambio líder-miembro y los modelos de camino a la meta y participación del líder.

Modelo de la Contingencia de Fiedler (citado por Robbins, 1999):

Esta teoría plantea que los grupos eficaces dependen del ajuste adecuado entre el estilo del líder para interactuar con los subordinados y la medida en la cual la situación da el control y la influencia al líder. En el proceso de enseñanza el docente para lograr un aprendizaje significativo debe dar al alumno una asistencia y orientación adecuada, ya que esto marca la diferencia entre lo que el niño puede hacer solo y lo que puede lograr con ayuda del maestro.

Teoría situacional de Hersey y Blanchard:

Teoría de la contingencia que se enfoca en la disponibilidad de los seguidores. El término disponibilidad según lo definen Hersey y Blanchard, citados por Robbins (1999), se refiere a la medida en la cual la gente tiene la capacidad y la voluntad de llevar a cabo tareas específicas. El Liderazgo situacional utiliza dos dimensiones: comportamientos de tareas y relaciones. Sin embargo se consideran cada una como alta o baja, y combinarlas en cuatro comportamientos específicos de líder: comunicar, vender, participar y delegar.

Comunicar (tarea alta – relación baja). El líder define los papeles y señala a la gente qué, cómo, cuándo y dónde hacer varias tareas. Enfatiza el comportamiento directivo. De todos los actos del gerente en el aula la comunicación constituye la parte vital de su efectividad. Si un docente logra perfeccionar la forma de comunicarse y practica las técnicas de comunicación en forma eficiente, todas las demás funciones: toma de decisiones, planificación, organización, dirección y control tienen mayor probabilidad de éxito. El docente tiene que reconocer que su misión es optimizar el desarrollo del aprendizaje significativo, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva.

La comunicación es un factor fundamental que determina con cuanta eficiencia logra el personal trabajar en equipo y con qué habilidad coordina sus esfuerzos para cumplir con los objetivos propuestos. Es innegable que existe una estrecha relación entre productividad y comunicación. Mientras más eficiente sea la comunicación, mayor será la eficiencia dentro de la institución.

- Vender (tarea alta – relación alta). El líder proporciona tanto comportamiento directivo como comportamiento de apoyo.
- Participar (tarea baja – relación alta). El líder y el seguidor comparten la toma de decisiones, siendo el principal papel del líder facilitar y comunicar. Es importante resaltar, que la toma de decisiones del docente constituye una

actividad cotidiana para el gerente de la instrucción y es sin duda alguna, el corazón del desarrollo del proceso para lograr un aprendizaje significativo, llegando a constituir una actividad cada vez más compleja, entre otras razones porque en ella influye la filosofía de la gente que participa en dicho proceso, el contexto en el cual la decisión se tome, la información a considerar y el grado de participación de otros.

- Delegar (tarea baja – relación baja). El líder proporciona poca dirección o apoyo.

El componente final de la teoría de Hersey y Blanchard es definir cuatro etapas de la disponibilidad del seguidor:

- La gente es incapaz y además no está dispuesta o es demasiado insegura para asumir la responsabilidad de hacer algo. No es competente ni segura.
- La gente es incapaz pero está dispuesta a hacer las tareas necesarias de trabajo. Está movida pero carece actualmente de las habilidades apropiadas.
- La gente es capaz pero no está dispuesta o es demasiado aprensiva para hacer lo que el líder quiere.
- La gente es capaz y está dispuesta a hacer lo que se le pide.

Teoría del intercambio del líder-miembro:

Creada por George Graen y asociados citados por Robbins (1999), sostiene que debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados. Estos individuos forman el grupo de interno o de internos, de confianza, obtienen una desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales. Los líderes crean grupos internos y grupos externos, y los subordinados con el status de grupo interno tendrán calificaciones más altas de desempeño, menos rotación y mayor satisfacción con sus superiores.

Existen diversos estudios que sugieren que los profesores tienden a favorecer a aquellos que perciben como alumnos de alto desempeño, poniendo en clara desventaja a los alumnos que generan en el docente expectativas bajas. Por lo tanto, la interacción con los estudiante que el docente encuentra particularmente capacitado se caracteriza por ser más positiva y con mayor apoyo, mientras que los alumnos que generan expectativas bajas reciben menos apoyo y en gran medida son ignorados o incluso rechazados por el docente.

Teoría del Camino a la Meta:

Desarrollada por Robert House citado por Robbins (1999), esta teoría es un modelo de contingencia de liderazgo. La esencia de la teoría es que la función del líder no consiste en asistir a los seguidores en el logro de sus metas y proporcionarles la dirección y/o apoyo para asegurar que sus metas sean compatibles con los objetivos globales del grupo o de la organización. El término camino a la meta se deriva de la creencia de que los líderes eficaces aclaran el camino para ayudar a sus seguidores desde donde están hacia el logro de sus metas de trabajo y hacer más fácil la trayectoria, reduciendo los obstáculos y peligros.

De manera que un docente debe ser capaz de ayudar positivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas. También debe conocer, comprender y ayudar a sus alumnos, quienes realizan esfuerzos de acuerdo con sus propios recursos y experiencias en un afán de lograr sus metas. También es importante resaltar que la función central del docente consiste en orientar y guiar.

Teoría de la Comunicación:

La educación como proceso interactivo se puede explicar desde la teoría general de la comunicación (Weaver y Shanon, citados por Rivas, 1997). La comunicación es el medio del que se valen los protagonistas humanos para lograr

la educación, y tiene lugar en unas coordenadas espacio temporales concretas («aquí y ahora»), que definen cada situación educativa como el escenario donde se produce el proceso enseñanza-aprendizaje.

Atendiendo al escenario, cabe destacar, al menos, de tres contextos o situaciones educativas que adjetivan a la acción educativa como formal, no formal e informal, en las que intervienen los mismos elementos clave, pero difieren en su estructuración funcional.

Desde la Teoría de la Comunicación, el proceso enseñanza-aprendizajes que se realiza en la clase, las funciones de los elementos clave se identifican funcionalmente de la siguiente manera: emisor o profesor concreta su actuación en la enseñanza; el canal y contenido se articula como curriculum, y el receptor o aprendiz que realiza el aprendizaje. Los tres elementos clave: profesor, curriculum y escolar, estructuran intencionalmente sus interacciones y confluyen en la situación educativa

El proceso de la enseñanza-aprendizaje, hasta no hace mucho, se explicaba desde teorías que trataban por separado de la enseñanza y del aprendizaje. Ese planteamiento tuvo una escasa incidencia en mejorar lo que realmente acontecía en la escuela, y más concretamente, en la práctica educativa.

Desde la psicología cognitiva se postuló una más compleja relación entre las partes estudiadas, y finalmente la psicología de la instrucción la concretó en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A partir de ahí se da paso a otras formulación es que tienen en cuenta la interacción múltiple de todos los elementos que intervienen en producir y guiar el proceso que tiene por finalidad el aprendizaje escolar.

La base teórica para tratar el proceso enseñanza-aprendizaje se toma de la teoría de la comunicación cuyos elementos clave (profesor/currículum/escolar) actúan

siempre en triple interacción, y para explicar la regulación funcional de la información que se produce, de la teoría general de sistemas.

Para el sistema educativo, y desde la teoría de la comunicación, se señala la existencia de la fuente, consecuencia de la cultura y de los valores sociales que actúan como entrada (input) en el proceso de enseñanza-aprendizaje y genera el cuerpo de contenidos y objetivos educativos, el mensaje de la elaboración de los contenidos que el sistema educativo realiza de acuerdo con las entradas; el medio suele estar integrado en el propio sistema, donde el emisor y el receptor son parte del mismo.

Dentro de la teoría de la comunicación, el proceso enseñanza-aprendizaje que genera la situación educativa hace del aula un sistema de comunicación que funciona como una red de información-energía en la que se superponen unas relaciones de poder que determinan la importancia relativa de cada elemento.

El concepto de información se refiere tanto a la forma o disposición de las interacciones, es decir tanto a su organización como a los intercambios energéticos que se derivan de su funcionamiento en el sistema y que determinan un aumento del orden del mismo (creación de estados más improbables) o una disminución de su entropía (neguentropía).

El docente y su rol de innovación:

El éxito y productividad en toda organización se logra a través de un trabajo efectivo y organizado. El aula requiere de la atención constante por parte del docente para incorporar elementos y estrategias innovadoras, con la finalidad de que el trabajo realizado por el docente y los alumnos resulte placentero y agradable.

“Los conocimientos, los valores, las estructuras están en continua transformación. Es una sociedad enormemente dinámica en la que triunfa solo el que es capaz de anticiparse a los hechos. (Izquierdo, 2002, p. 35)

En las organizaciones educativas los problemas de improductividad en las aulas, se solucionarían con la aplicación de modelos educativos que permitan una innovación verdadera. En este sentido, es necesario brindar al maestro la oportunidad de tener un amplio panorama de situaciones, para facilitar la enseñanza. Todo esto sería posible si se logran abandonar los viejos esquemas y poner en práctica aquellos que produzcan cambios significativos para la Educación ecuatoriana (Pérez, 1994).

El docente como innovador, cobra mayor relevancia y fuerza si se analiza como un proceso que le va a permitir reflexionar sobre su práctica pedagógica a través de su participación como gerente de aula, en un contexto de aprendizaje que le ofrezca las posibilidades de partir de sus vivencias y experiencias diarias dentro del aula, la escuela y la comunidad.

GERENCIA EN EL AULA

El término gerencia según (Ruiz, 1992)), se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos. De esta forma, un gerente es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de conseguir ganancias financieras.

En el caso educativo la gerencia es de interpretación conceptual relativamente reciente, por cuanto las organizaciones dedicadas a la enseñanza tienen un fin social, por lo cual en el contexto de su evolución se ha aplicado predominantemente el enfoque administrativo. Sin embargo durante los últimos tiempos la palabra gerencia y otras terminologías propias del enfoque gerencial,

como la “estrategia” y “diferencia competitiva” han sido incorporadas al vocabulario educativo, presentándose una tendencia, no solamente al enriquecimiento del vocabulario pedagógico, sino incluso a la sustitución de términos propios del sector educacional por vocabulario del sector productivo, industrial o comercial. (Ruiz, 1992).

Es la responsabilidad que tiene el docente de asumir sus roles gerenciales, aplicando a su vez las funciones gerenciales de planificación, organización, dirección y control

Funciones gerenciales:

En el área de la educación, el gerente o administrador debe cumplir funciones gerenciales, las cuales según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996) son:

- **Planificación:** Proceso para establecer metas y un curso de acción adecuado para alcanzarlas.
- **Organización:** Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de dicha organización, para el logro de las metas.
- **Dirección:** Implica mandar, influir y motivar a las personas para la realización de tareas. El gerente debe propiciar un ambiente de cordialidad y trabajo para el logro de la planificación y la organización.
- **Control:** Este proceso tiene varios elementos que debe tener presente el gerente:
 - Establecer las responsabilidades de desempeño a las personas a su cargo.
 - Medir los resultados presentes.
 - Comparar los resultados con las normas.
 - Tomar medidas correctivas en caso de incumplimiento

Por lo tanto, el gerente con el control de las actividades puede mantener la organización en buen camino. Asimismo el gerente de aula, debe cumplir en su labor diaria con estas actividades básicas de administración, para garantizar la eficiencia en el proceso de enseñanza, logrando así un aprendizaje significativo.

Se parte de la premisa de que el recurso humano es el factor más importante de toda organización y la educación es la encargada de producir ese recurso, se debe dedicar especial atención hacia la obligación de una efectiva política gerencial, tanto en la escuela como en el aula, que garantice la salida del sistema a un individuo verdaderamente exitoso, creativo, participativo y capacitado para enfrentar los constantes cambios del devenir real. En tal sentido, una buena gerencia garantizará el cumplimiento de las metas formuladas por los gerentes de cualquier organización. Desde luego la meta es lograr un aprendizaje significativo tomando como factor importante la participación del docente como gerente de aula y la gerencia como un proceso en virtud del cual se alcanzan los objetivos. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996).

Roles gerenciales

Al conceptualizar al docente como gerente de aula, se establece que su función debe ser el logro de un aprendizaje significativo, optimizando el perfil de los egresados.

La gerencia de aula como: "...un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades implícitas en un diseño curricular..." (Ruiz, 1992, p. 11).

El autor plantea que la participación del docente como gerente de aula consiste en desarrollar acciones que conduzcan a mejorar el proceso de enseñanza, logrando así un aprendizaje significativo en los alumnos. Los estudios realizados por el autor son producto de una profunda reflexión y preocupación en relación con las necesidades actuales que la educación ecuatoriana requiere.

El docente y su rol de motivación:

La motivación es lo que induce a una persona a llevar a la práctica una acción. Es decir estimula la voluntad de aprender. Aquí el papel del docente es inducir motivos en sus alumnos en sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase. “Son impulsos o fuerzas que nos dan energía y nos dirigen a actuar de la manera en que lo hacemos” (Díaz, 2002, p. 222).

Un ambiente propicio para el aprendizaje es aquel que le permite a cada estudiante sentirse motivado y desee aprender. El docente en su rol como gerente en el aula, debe descubrir las aspiraciones y necesidades de los alumnos, con la intención de conocer la manera como cada uno de ellos se motiva a aprender. La motivación establece un puente entre el esfuerzo humano y el logro de las metas. En el proceso de enseñanza-aprendizaje entran en juego una serie de factores que condicionan tanto al educador como al educando. La realidad de estos factores permite lograr ciertas diferenciaciones, identificaciones, clasificaciones, jerarquizaciones y en algunos casos, hasta mediciones de manera sistemática.

Para ello es necesario saber interpretar al comportamiento humano en todos los actos del proceso educativo, puesto que todo lo que los seres humanos piensan, todo lo que hacen y como lo hacen, está condicionado por sus comportamientos. En el plano pedagógico “Motivación”, significa proporcionar o fomentar motivos, es decir estimular la voluntad de aprender. (Díaz, 2002).

La motivación del estudiante permite explicar la medida en que los alumnos invierten su atención y esfuerzo en determinados asuntos, que pueden ser o no los que desean sus profesores; pero que en todo caso se relacionan con sus experiencias subjetivas, su disposición y razones para involucrarse en las actividades académicas desde el punto de vista de diferentes autores como (perspectivas cognitiva y humanista).

El papel del docente en el ámbito de la motivación se centrará en su participación como gerente de aula para inducir motivos en sus alumnos en lo que respecta a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase, dando significado a las tareas escolares, de manera tal que los alumnos desarrollen un verdadero gusto por la actividad y comprendan su utilidad personal y social; esto es lo que se denomina “Motivación por el Aprendizaje”. Para el manejo de la motivación en el aula es primordial la participación del docente, debido a que existe una interdependencia entre los siguientes factores (Díaz, 2002).

- Las características y demandas de la tarea o actividad escolar.
- Las metas o propósitos que se establecen para tal actividad.
- El fin que se busca con su realización.

El propósito perseguido mediante el manejo de la motivación dentro del aula es lograr despertar el interés en el alumno y dirigir su atención, estimular el deseo de aprender que conduce al esfuerzo y la constancia, dirigir estos intereses y esfuerzos hacia el logro de un aprendizaje significativo.

El papel de la motivación en el logro del aprendizaje significativo se relaciona con la necesidad de fomentar en el alumno el interés y el esfuerzo necesario, siendo la labor del profesor ofrecer la dirección y la guía pertinentes en cada situación. Sería ideal lograr que la atención, el esfuerzo y el pensamiento de los alumnos estuvieran guiados por el deseo de comprender, elaborar e integrar significativamente la información, es decir que se orientara por una motivación intrínseca; pero la realidad es otra, la orientación de los alumnos está determinada por su temor a reprobado o por la búsqueda de una aceptación personal, lo cual es una realidad no sólo porque el alumno lo haya elegido, sino porque lo ha aprendido en el contexto de las prácticas que se fomentan en la escuela.

De esta manera lo cierto es que la motivación para el aprendizaje es un fenómeno muy complejo, condicionado por los siguientes aspectos: (Díaz, 2002).

- El tipo de metas que se propone el alumno en relación con su aprendizaje o desempeño escolar, y su relación con las metas que los profesores y la cultura escolar fomentan.
- La posibilidad real que el alumno tenga de conseguir las metas académicas que se propone y la perspectiva asumida al estudiar.
- Que el alumno sepa que proceso de aprendizaje seguir (como pensar y actuar) para afrontar con éxito las tareas y problemas que se le presenten.
- Los conocimientos e ideas previas que el alumno posee de los contenidos curriculares, por aprender, de su significado, así como de las estrategias que debe complacer.
- Las creencias y expectativas tanto de los alumnos como de sus profesores acerca de sus capacidades y desempeño, así como el tipo de factores a los que atribuyen su éxito y fracaso escolar.
- Los mensajes que recibe el alumno por parte del profesor y sus compañeros, la organización de la actividad escolar, y las formas de evaluación del aprendizaje.
- Los comportamientos y valores que el profesor modela en los alumnos, los cuales pueden facilitar o inhibir el interés de éstos por el aprendizaje.
- El ambiente o clima motivacional que priva en el aula y el empleo de principios motivacionales que el docente utiliza en el diseño y conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Díaz, 2002).

No obstante, sí hay una serie de factores concretos y modificables que contribuyen a la motivación de los alumnos, que los profesores pueden manejar mediante sus actuaciones y mensajes. Estos factores se refieren, por ejemplo, al nivel de involucramiento de los alumnos en la tarea, al tono afectivo de la situación, a los sentimientos de éxito e interés, sensaciones de influencia y afiliación al grupo.

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

CONSTRUCTIVISMO

Según (Piaget, 2003), la teoría constructivista se basa en que el conocimiento es el resultado de un proceso de construcción en el que la persona participa activamente. Piaget da importancia al proceso interno de razonamiento que a la manipulación externa, aunque se reconoce la influencia ejercida por los sentidos y la razón.

El aprendizaje no se produce por acumulación de conocimientos sino por la existencia de mecanismos internos de asimilación y acomodación, es decir, es un proceso de construcción interno, activo e individual. El desarrollo cognitivo supone la adquisición sucesiva de estructuras mentales más organizadas y complejas, sin una excesiva intervención del profesor.

Para Piaget el aprendizaje es un proceso de construcción activa que no depende tan solo de la simulación externa, sino que está de terminado por el grado de desarrollo interno. Las relaciones sociales favorecen el aprendizaje y la experiencia física es una condición necesaria para que este se produzca. (Sagales, 2003).

Numerosos autores consideran que los aportes de Piaget se enmarcan en lo que se denomina "perspectiva o concepción constructivista". (Carretero, 1993)

Piaget quiso demostrar que el aprendizaje no se produce por acumulación de conocimiento, sino porque existen mecanismos internos de asimilación y acomodación. Para la asimilación es estableciendo relaciones entre los conocimientos previos y los nuevos; para la acomodación es la reestructurando el propio conocimiento.

Piaget, establece la diferencia entre el aprendizaje en sentido restringido, cuando se adquiere nuevos conocimientos a partir de la experiencia y el aprendizaje en sentido amplio, en este caso se refiere a la adquisición de técnicas o instrumentos de conocimiento.

Para Piaget, el constructivismo significa que el sujeto, mediante su actividad física y mental va avanzando en el progreso intelectual en el aprendizaje; pues el conocimiento para el autor no está en los objetos ni previamente en nosotros es el resultado de un proceso de construcción en el que participa de forma activa la persona.

En esta teoría se hace más importancia al proceso interno de razonar que a la manipulación externa en la construcción del conocimiento; aunque se reconoce la mutua influencia que existe entre la experiencia de los sentidos y de la razón. Es decir la persona va construyendo su propio conocimiento. (Bandura, 2005).

Resumimos el pensamiento de Piaget en relación con el aprendizaje del siguiente modo: (Bandura, 2005).

Es un proceso de construcción activa por parte d el sujeto, el cual mediante su actividad física y mental determina sus reacciones ante la estimulación ambiental.

1. No depende sólo de la estimulación externa, también está determinado por el nivel de desarrollo del sujeto.
2. Es un proceso de reorganización cognitiva.
3. Las relaciones sociales favorecen el aprendizaje, siempre que produzca contradicciones que obliguen al sujeto a reestructurar sus conocimientos.

4. La experiencia física es una condición necesaria para que se produzca el aprendizaje, pero no es suficiente, se necesita además la actividad mental.

El constructivismo y otros autores

La definición de (Duffy & Jonassen, 1996) sobre el constructivismo es que el significado del mundo es impuesto por la persona y por lo tanto habrá muchas maneras de estructurar el mundo y muchos significados para cada evento. Sostiene además que cada estudiante construye su propio y único significado de los eventos que aprende.

Actualmente los puntos de vista que se ubican bajo el término “Constructivismo” coinciden en dos aspectos fundamentales:

El aprendizaje es un proceso activo de construcción más que de adquisición de conocimiento.

La instrucción es un proceso de apoyo a esa construcción más que comunicar conocimientos. (Duffy & Cunningham, 1996).

(Papert, 2005) desarrolló la que él denomina teoría constructivista del aprendizaje que defiende que el aprendizaje se produce en mejores condiciones cuando los alumnos se involucran en la creación o construcción de algo que puede ser compartido.

Esto nos llevaría a utilizar un modelo de trabajo en el que se establezca un proceso de interiorización de elementos externos y exteriorización de elementos internos por parte de alumnos y profesores, imprimiendo su sello personal en la creación.

Las herramientas tecnológicas facilitan a los niños la adquisición de habilidades que les permiten explorar y desarrollar su capacidad para, inventar, construir y

diseñar proyectos. Con el desarrollo de estos proyectos los niños adquirirán unos conocimientos que no sólo se almacenarán en sus mentes sino que podrán ser puestos en práctica de forma efectiva. (Coll, 1990; Coll C., 1990).

Cesar Coll dice que la incorporación de conocimiento se producirá si se suministra una ayuda específica a través de la participación del alumno en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas que logren propiciar una actividad mental constructivista.

Según la concepción constructivista de Coll, éste organiza tres ideas fundamentales:

1. El alumno es responsable de su propio proceso de aprendizaje.
2. La actividad mental constructivista del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración. No es necesario que el alumno, en todo momento, descubra o invente el conocimiento escolar.
3. La función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado. La función del profesor no se limita a crear condiciones óptimas para que el alumno desarrolle una actividad mental constructiva, lo que debe hacer es orientar y guiar explícitamente la actividad. (Coll C., 1990).

MODELO PEDAGÓGICO

El modelo pedagógico es el medio fundamental del PEI, para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa para alcanzar la innovación que aspiramos. Es un proceso de replanteamientos y de reconstrucción de todas las teorías y los paradigmas que sustentarán nuestro modelo pedagógico. Es la

representación de las relaciones que predominan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Illescas, 2004).

Constituye un proceso donde todos, aprendemos de todos para así poder compartir una imagen teórica - global de la educación y de la cultura que deseamos. La inexistencia de esta imagen impide la comprensión del sentido de las transformaciones sugeridas y nos induce a realizar reformas aparentes con contenidos puramente coyunturales. (Illescas, 2004).

Los principios que constituyen el universo teórico de nuestro proyecto educativo sirven para fundamentar y guiar los procesos curriculares, el gobierno escolar y de padres de familia, el proceso de seguimiento, de evaluación, es el referente teórico en la selección de las estrategias para la planeación participativa. Es el soporte que da coherencia a la acción educativa y los conceptos dentro de los cuales nos moveremos. (Illescas, 2004).

El Modelo Pedagógico Institucional da cuenta del tipo de persona, de sociedad, de cultura, del modelo de convivencia, que compromete la institución y en cualquiera de ellos la posición de la institución educativa frente a los conceptos como conocimiento, saberes, pedagogía, didáctica, metodología, ciencia, técnica, tecnología, evaluación, aprendizaje, roles, relaciones, etc. Los conceptos del modelo o su marco teórico: principios filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociológicos, pedagógicos, psicológicos, axiológicos, éticos y religiosos, explicitan el enfoque y las corrientes que lo iluminan, sirven de fundamento para todos los componentes del PEI. (Illescas, 2004).

EL APRENDIZAJE

Para Navarrete, el aprendizaje es un proceso de adaptación biológica, psicológica y social, que el organismo no recibe directamente por medio de la herencia. No es un proceso exclusivo del hombre, hasta los animales poseen cierto tipo de aprendizaje que le permite adecuarse al medio. (Navarrete, 1997)

En la escuela formal, el aprendizaje se realiza mediante sistemas creadores de manera de ensamblaje de partes planeadas en una totalidad para la consecución de propósitos específicos, aunque también es una modificación de las disposiciones que prevalecen durante cierto tiempo y que no son atribuibles a los procesos del conocimiento.

El aprendizaje se observa con el cambio de la conducta que facilita ciertas actividades, además existen otro tipo de modificaciones que pueden ser disposiciones denominadas “actitudes”, “interés” o “valores”, que influyen para que se pueda realizar el aprendizaje apropiadamente. Los cambios deben de permanecer y no ser fugaces, hay que reconocer que los sentidos son los receptores de los estímulos que nos producen el aprendizaje apropiadamente, es por eso que el intercambio de comunicación entre los sujetos y el entorno físico, sociocultural en donde se establecen las relaciones concretas, influyen en la producción de fenómenos específicos que modifican al sujeto. (Ramírez, 1999).

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

En la práctica docente conviene no sólo tener conocimiento de la ciencia específica, sino también de la evolución de la psicología educativa, es decir como aprende el alumno. La investigación más reciente en psicología educativa y desde el punto de vista en que nos situamos nosotros, es la del constructivismo iniciado a partir del psicólogo bielorruso. (Lev, Semionovitch, & Vigotski).

David Ausubel, Joseph Novak y Helen Hanesian, especialistas en psicología educativa de la Universidad de Cornell, que tienen como precedente a Vigotski, han diseñado la teoría del aprendizaje significativo, aprendizaje a largo plazo, o teoría constructivista, según la cual para aprender es necesario relacionar los nuevos aprendizajes a partir de las ideas previas del alumnado.

Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso de contraste, de modificación de los esquemas de conocimiento, de equilibrio, de conflicto y de nuevo equilibrio

otra vez. Según Ausubel, Novak y Hanesian "el mismo proceso de adquirir información produce una modificación tanto en la información adquirida como en el aspecto específico de la estructura cognoscitiva con la cual aquella está vinculada". (Ausubel, Novak, & Hanesian, 1983, p. 14).

Podemos decir, por tanto, que el aprendizaje es construcción de conocimiento donde unas piezas encajan con las otras en un todo coherente. Por tanto, para que se produzca un auténtico aprendizaje, es decir un aprendizaje a largo plazo y que no sea fácilmente sometido al olvido, es necesario conectar la estrategia didáctica del profesorado con las ideas previas del alumnado y presentar la información de manera coherente y no arbitraria, "construyendo", de manera sólida, los conceptos, interconectando los unos con los otros en forma de red de conocimiento.

El aprendizaje, para que se pueda denominar así, ha de ser significativo, es decir, que adquiera la propiedad de ser un aprendizaje a largo plazo.

En la práctica docente es de vital importancia contemplar los conocimientos previos del alumnado, poder enlazarlo con las ideas nuevas y conseguir un aprendizaje real y, por tanto, aprendizaje significativo. En el aprendizaje por construcción, los conceptos van encajando en la estructura cognitiva del alumnado, donde éste aprende a aprender aumentando su conocimiento.

Los seres humanos tenemos un gran potencial de aprendizaje, que perdura sin desarrollarse, y el aprendizaje significativo facilita la expansión de este potencial. Hay una disposición favorable por parte del alumnado a este tipo de aprendizaje ya que aumenta la autoestima, potencia el enriquecimiento personal, se ve el resultado del aprendizaje y se mantiene alta la motivación para aprender.

Ausubel, Novak y Hanesian explican que "la esencia del aprendizaje significativo reside en el hecho de que las ideas están relacionadas simbólicamente y de manera

no arbitraria (no al pie de la letra) con lo que el alumnado ya sabe". (Ausubel, Novak, & Hanesian, 1983).

Podemos decir, por tanto, respecto a los materiales y recursos para el aprendizaje, que se produce aprendizaje significativo si el material está relacionado de manera no arbitraria en la peculiar estructura cognoscitiva del alumnado.

Fermín M. González, F.C. Ibáñez, J. Casalí, J.J. López y Joseph D. Novak nos muestran cómo el aprendizaje basado en la repetición tiende a inhibir un nuevo aprendizaje, mientras que el aprendizaje significativo facilita el nuevo aprendizaje relacionado. Por otra parte los materiales aprendidos significativamente pueden ser retenidos durante un periodo relativamente largo de tiempo, meses incluso años mientras que la retención del conocimiento después de un aprendizaje memorístico por repetición mecánica es de un intervalo corto de tiempo medido en horas o días. (González, Ibáñez, Casalí, López, & Novak, 2000, p. 45).

Los aprendizajes por repetición son entidades aisladas, desconectadas y dispersas en la mente del alumnado, por lo que no permiten establecer relaciones en su estructura cognoscitiva. Estos aprendizajes son de rápido olvido y, aunque permiten una repetición inmediata o próxima en el tiempo, no son un aprendizaje real ni significativo.

Es de vital importancia saber cómo aprenden los alumnos y las alumnas para poder ser eficaces en la labor docente. En caso contrario puede peligrar el aprendizaje del alumnado. La teoría de aprendizaje de Ausubel descrita por Novak es la mejor explicación a la construcción del conocimiento. (Euskera, 1982, p. 275).

Como lo importante es saber de qué forma construyen los humanos el conocimiento y que para hacerlo tenemos la teoría del aprendizaje significativo.

Definiciones

Según Ausubel (1970) el aprendizaje significativo es un proceso a través del cual una nueva información se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo. Este aprendizaje ocurre cuando la nueva información se enlaza con las ideas pertinentes de afianzamiento que ya existen en la estructura cognoscitiva del que aprende. (Arancibia & Herrera, 1999).

Para la pedagoga Marisol Sánchez: El aprendizaje significativo es el resultado de la interacción de los conocimientos previos y los conocimientos nuevos y de su adaptación al contexto, y que además va a ser funcional en determinado momento de la vida del individuo. (Sánchez, 2003).

El aprendizaje significativo es un aprendizaje interiorizado por el alumnado, resultado del conocimiento de las relaciones y conexiones, de manera no arbitraria entre aquello que el alumnado sabe y aprende. Según los autores de la teoría constructivista la tremenda eficacia del aprendizaje significativo se debe a su sustancialidad y falta de arbitrariedad. (Ausubel, Novak, & Hanesian, 1983, p. 47).

En la actualidad tenemos un instrumento muy potente para optimizar el aprendizaje significativo, son los mapas conceptuales que, elaborados de manera adecuada, aclaran la trama interna de la conceptualización, el mapa conceptual elaborado de manera significativa es, como consecuencia de esto, el instrumento más idóneo que tenemos para potenciar el aprendizaje a largo plazo.

Es necesario, por tanto, en la docencia, la implicación del profesorado y del alumnado en el trabajo de enseñar y aprender, y conectar los conceptos nuevos con los anteriores, ya que como resultado podemos conseguir que el aprendizaje realizado de manera significativa sea fácilmente transferible a otra situación de la realidad y permita lo que denominamos transferencia. Es el momento en que un

concepto, una situación o una idea nueva "conecta" con el todo coherente que el alumnado ya sabe.

2.8. HIPÓTESIS

La Gerencia en el aula incide en el Aprendizaje significativo en el Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe "CHIBULEO" de la parroquia de Juan Benigno Vela.

2.9. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable Independiente: Gerencia en el aula

Variable Dependiente: Aprendizaje significativo

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE INVESTIGATIVO

La presente investigación aplicó un enfoque cuali-cuantitativo.

Cualitativo, pues interpretó la problemática de la Gerencia en el aula y sus efectos en el aprendizaje significativo de los estudiantes, a través del comportamiento humano en el trabajo diario en el aula.

Cuantitativo porque se analizó la información extraída de los datos estadísticos realizados , además se ubicó en el paradigma crítico-propositivo por cuanto la realidad fue cambiada de acuerdo a la necesidad del entorno sociocultural y además se dio una alternativa de solución para mejorar el Aprendizaje significativo en los Quintos y Sextos años de Educación Básica en los estudiantes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia Juan Benigno Vela, para que sean capaces de construir su propio conocimiento a través del razonamiento crítico, reflexivo y creativo.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación de campo:

El desarrollo de esta problemática, tiene un proceso de investigación de campo porque se estuvo en contacto directo con el problema, puesto que la investigación se desarrolló en el lugar de los hechos, es decir en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, a los estudiantes de los Quinto y Sexto años de Educación Básica, lo cual nos permitió obtener información referente al tema,

objeto de estudio, mismas que me sirvió para buscar una solución para la institución y por ende cumplir con los objetivos planteados de manera eficiente.

Investigación bibliográfica:

La investigación tuvo como punto de partida la documentación que se empleó para conocer, analizar, comparar y evaluar la problemáticas que se está investigando y lo que próximamente se investigó acerca de la gerencia en el aula relacionadas con el tema/problema, teniendo como fuentes principales libros, artículos, revistas, y temas que se encuentren en estrecha relación con el tema de investigación.

3.3. Nivel o tipo de investigación.

Para la ejecución del presente proyecto se aplicó los siguientes niveles de investigación.

Investigación Exploratoria:

La investigación es Exploratoria, se utilizó técnicas metodológicas adecuadas para determinar las causas que han originado y desarrollado este problema en los estudiantes de los Quintos y Sextos años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, lo cual permitió plantear y planificar la manera más eficaz para frenar y dar solución a esta problemática.

Investigación Descriptiva:

El propósito de esta investigación fue describir situaciones, fenómenos y eventos de cómo se manifiestan, me permitió conocer las características más sobresalientes del problema en e la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela, mediante la aplicación de encuestas a los estudiantes y padres de familia para determinar las causas del

Aprendizaje significativo mediante análisis estadísticos, mismos que fueron revisados tabulados y procesados para obtener resultados confiables.

Investigación Correlacional:

Este tipo de investigación tuvo el propósito de medir estadísticamente la relación que existe entre la variable independiente (Gerencia en el aula), con la variable dependiente (Aprendizaje significativo), en donde el cambio de una variable influyo en el cambio de la otra.

Investigación Explicativa:

Tuvo relación causal con el problema de investigación; no sólo se persiguió describir o acercarse a la deficiente gerencia el aula, sino que intento encontrar las causas del mismo, además se trato de describir el fenómeno, se busco la explicación del comportamiento de las variables (Gerencia en el aula) y (Aprendizaje significativo). Su metodología fue básicamente cuantitativa, y su fin último fue el descubrimiento de las causas.

3.4. Población y muestra

El universo investigado en este trabajo, corresponde a los Docentes y estudiantes de los Quintos y Sextos Años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes	4	100%
Estudiantes de Quinto Año	33	100%
Estudiantes de Sexto Año	30	100%
TOTAL	67	100%

Tabla 1: Población y muestra
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Gerencia en el aula.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Es la responsabilidad que tiene el docente de asumir sus roles gerenciales, aplicando a su vez las funciones gerenciales de planificación, organización, dirección y control	Roles gerenciales Planificación Organización Dirección Control	Dirección de las actividades realizadas por los estudiantes El inicio de la clase. El desarrollo de la clase. La finalización de la clase. Trabajo en equipo Recursos humanos Recursos tecnológicos Recursos materiales Decisiones estratégicas Comunicar eficientemente Manejo de conflictos	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se siente motivado por las funciones que realiza el docente en el aula? 2. ¿Propicia la participación activa de los alumnos en el aula? 3. ¿Facilita la interacción espontánea entre los estudiantes? 4. ¿Evalúa diariamente las actividades realizadas por sus alumnos? 5. ¿Logra el apoyo de sus alumnos en las ideas de trabajo en el equipo? 6. ¿Promueve en los educandos el desarrollo de del uso adecuado de los recursos didácticos 7. ¿Dirige a sus alumnos en la realización de sus actividades? 8. ¿Planifica estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes? 9. ¿Se socializan las normas de convivencia establecidas al inicio del año escolar? 10. ¿Los docentes intervienen de manera directa ante el comportamiento conflictivo de los escolares? 	<p style="text-align: center;">ENCUESTA CUESTIONARIO</p> <p style="text-align: center;">Dirigido a:</p> <p style="text-align: center;">Docentes Estudiantes</p>

Cuadro 1: Gerencia en el aula
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Variable dependiente: Aprendizaje significativo.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Según Ausubel (1970) el aprendizaje significativo es un proceso a través del cual una nueva información se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo.	Proceso Nueva información Conocimiento Individuo	Formación del estudiante Aprendizaje constructivo Científico Saberes Alumnos Docentes	11. ¿Considera usted que el ambiente escolar mantiene ajuste adecuado para el mejor desarrollo del aprendizaje en el niño (a)? 12. ¿Los alumnos construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento previo? 13. ¿Los alumnos auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado de los contenidos que han de procesar? 14. ¿Los conocimientos que posee los aplica para resolver problemas cotidianos? 15. ¿Cree usted que es importante trabajar en equipo estudiantes y docentes?	ENCUESTA CUESTIONARIO Dirigido a: Docentes Estudiantes

Cuadro 2: Aprendizaje significativo.
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La presente investigación se encontró respaldada por dos técnicas fundamentales que son investigación campo e investigación de documental, pues la recolección de información se realizó de libros, tesis de grado e internet ya que guardaron estrecha relación con el tema de investigación planteada (Gerencia en el aula y su incidencia en el Aprendizaje significativo), como también la realización de encuestas que estuvieron dirigidas a los docentes y estudiantes de los Quintos y Sextos años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
Información Primaria	Cuestionario	Encuestas
Información Secundaria	Libros de Gestión Educativa en el aula Libros de pedagogía Libros de educación básica Tesis de Grado Internet	

Cuadro 3: Técnicas e instrumentos.
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

3.7. Plan de recolección de la información.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos planteados en este trabajo investigativo.
¿De qué personas u objetos?	La recolección de información se aplicó a los padres de familia y alumnos.
¿Sobre qué aspectos?	Indicadores (Operacionalización de variables). Gerencia en el aula y Aprendizaje Significativo.
¿Quién? ¿Quiénes?	La persona encargada de recolectar la información (Rosa Ainaguano Maliza)
¿A Quiénes?	A los estudiantes de los Quintos y Sextos años de Educación Básica.
¿Cuándo?	La recolección de la información fue de Abril 2013 a Septiembre 2013.
¿Dónde?	En la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela
¿Cuántas veces?	Una sola vez.
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta
¿Con qué?	Un cuestionario

Cuadro 4: Plan de recolección de la información.
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

3.8. Plan de procesamiento de la información.

Una vez aplicada las encuestas se procedió de la siguiente manera.

Revisión y Codificación de la información. Después de realizar el análisis de la información obtenida, se procedió a su respectiva codificación; que comprendió en señalar un número para cada una de las categorías incluidas en las preguntas que se realizó a través de las encuestas, ayudándonos este particular al momento de tabular los datos.

Tabulación de la información. Consistió en ordenar la información recopilada y contar el número de aspectos que se ubican dentro de las características establecidas. Primero se planteó la forma en que se va a tabular los datos que interesan al estudio las variables que intervienen en la muestra Gerencia en el aula y Aprendizaje significativo), y cada una de las preguntas del cuestionario, son los factores que determinan como se planteó la tabulación.

Análisis de datos. Una vez concluidas las etapas de colección y procesamiento de datos se inició con el análisis de datos. En esta etapa se determinó como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para éste propósito.

Hoja electrónica. Elegí el paquete ofimático Microsoft Excel para ingresar la información de los cuestionarios, tabular los datos realizar las tablas de frecuencias y graficar los datos.

Presentación de los datos. Con la tabulación de los datos estuve en capacidad de presentarlos, para lo cual realice de una manera gráfica circular utilizando el Microsoft Excel.

Interpretación de los resultados. Para poder comprender la magnitud de los datos, se analizó y se interpretó cada uno de los resultados por separado para relacionarlos con el marco teórico.

Análisis estadístico para la verificación de la hipótesis: Una vez obtenidos los resultados se elaboró la tabla de la frecuencia observada, luego la tabla de la frecuencia esperada y se aplicó la fórmula estadística para calcular el Chi cuadrado.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Una vez recolectados los datos a través del procedimiento anteriormente descrito, se tabuló los resultados de cada una de las preguntas establecidas en la encuesta, según como se puede observar a continuación:

Encuesta aplicada a los a docentes

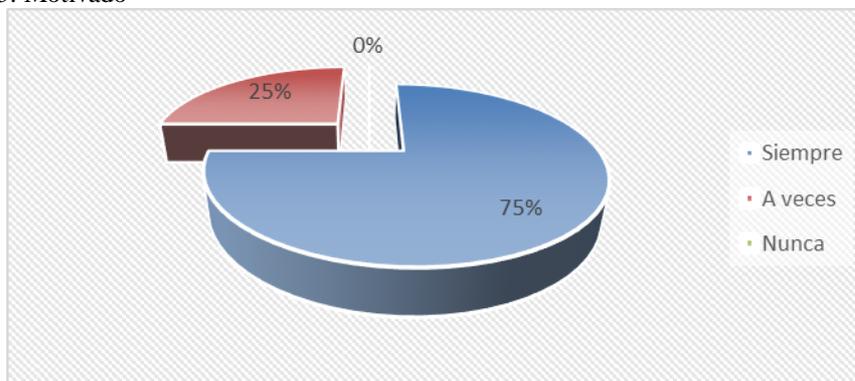
Pregunta 1 : ¿Se siente motivado por las funciones que realiza como docente en el aula?

Tabla 2: Motivado

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	3	75%
	A veces	1	25%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 5: Motivado



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 3 que corresponde al 75% contestan que **SIEMPRE** se sienten motivados por las funciones que realiza ; 1 docente que corresponde al 25% dice que **A VECES** se siente motivado por las funciones que realiza.

Interpretación

La gerencia de aula representa para el docente una alternativa para elevar la calidad y productividad de la educación, así como también motiva al maestro para comprender mejor su profesión, actuando en el aula cómo gerente, ampliando el hecho educativo en razón de las dimensiones sociales del aula, y poseer las suficientes competencias en el campo gerencial en los ambientes físicos, de tiempo, provisión, mantenimiento y así llevar a cabo esta tarea tan difícil y compleja y en momentos que el país tanto necesita.

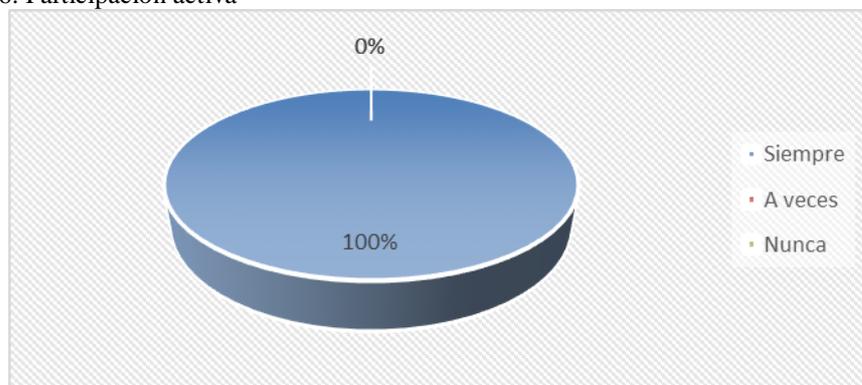
Pregunta 2 : ¿Propicia la participación activa de los alumnos en el aula?

Tabla 3: Participación activa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	4	100%
	A veces	0	0%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 6: Participación activa



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 4 que corresponden al 100% de los docentes manifiestan que **SIEMPRE** propician la participación activa de los alumnos en el aula.

Interpretación

La educación tiene como premisa fundamental el desarrollo del ser humano en todos sus aspectos, motivo por el cual este proceso no termina durante su vida y al mismo tiempo se han realizado múltiples tendencias de pensamiento encaminadas a la enseñanza y/o aprendizaje.

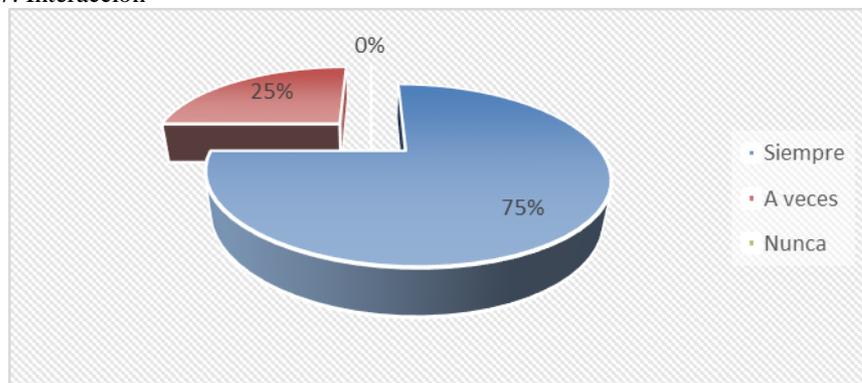
Pregunta 3: ¿Facilita la interacción espontánea entre los estudiantes?

Tabla 4: Interacción

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	3	75%
	A veces	1	25%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 7: Interacción



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 3 que corresponde al 75% emite el criterio de que **SIEMPRE** facilita la interacción espontánea entre los estudiantes, 1 docente que corresponde al 25% indica que **A VECES**

Interpretación

Es importante que para desarrollar alumnos con creatividad, el docente facilite la interacción espontánea entre los estudiantes sobre sus estudiantes

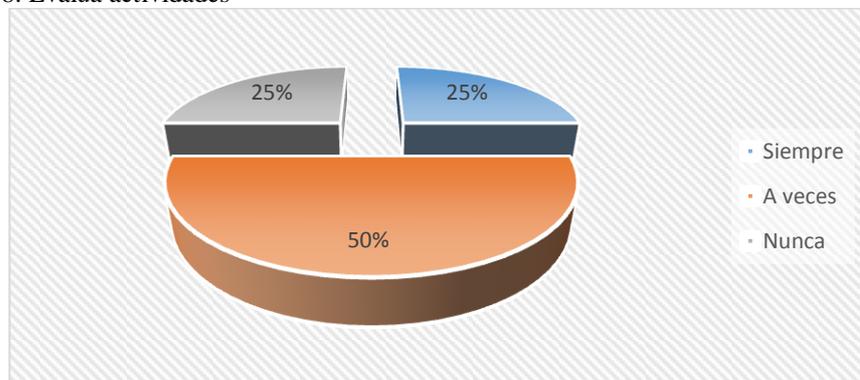
Pregunta 4: ¿Evalúa diariamente las actividades realizadas por sus alumnos?

Tabla 5: Evalúa actividades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	1	25%
	A veces	2	50%
	Nunca	1	25%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 8: Evalúa actividades



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 1 que corresponde al 25% de los docentes menciona que **SIEMPRE** evalúa las actividades realizadas por sus alumnos, mientras que 2 docentes que corresponde al 50% indica que **A VECES** y 1 docente que corresponde al 25% indica que **NUNCA** evalúa diariamente las actividades.

Interpretación

Estos porcentajes demuestran que los educadores no asumen el rol de evaluadores porque no se ocupan de analizar el progreso de los educandos durante el desarrollo del proceso educativo y de acuerdo a los resultados no Evalúa diariamente las actividades realizadas por sus alumnos

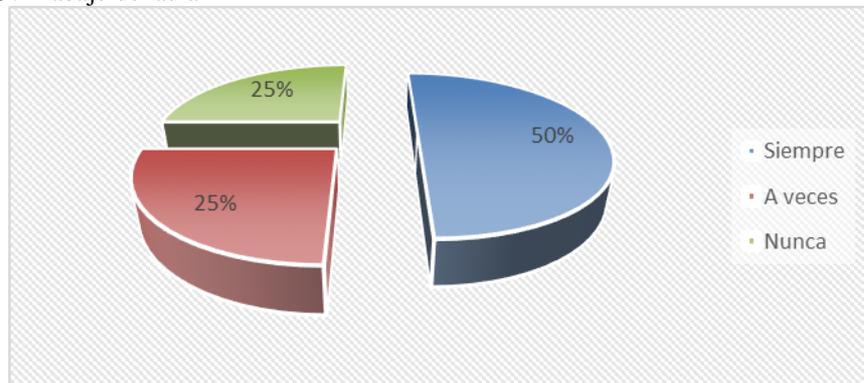
Pregunta 5: ¿Logra el apoyo de sus alumnos en el trabajo del aula?

Tabla 6: Trabajo del aula

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	2	50%
	A veces	1	25%
	Nunca	1	25%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 9: Trabajo del aula



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 2 que equivale a un 50% de docentes encuestados indican que **SIEMPRE** logran el apoyo de sus alumnos en el trabajo del aula, 1 docente que equivale a un 25% indica que **A VECES**, mientras que el restante 25% indica que **NUNCA** logra el apoyo de sus alumnos en el trabajo del aula

Interpretación

Lo que significa que los docentes no han desarrollado procesos para liderar con los estudiantes lo que impide alcanzar el objetivo de compromiso hacia el trabajo.

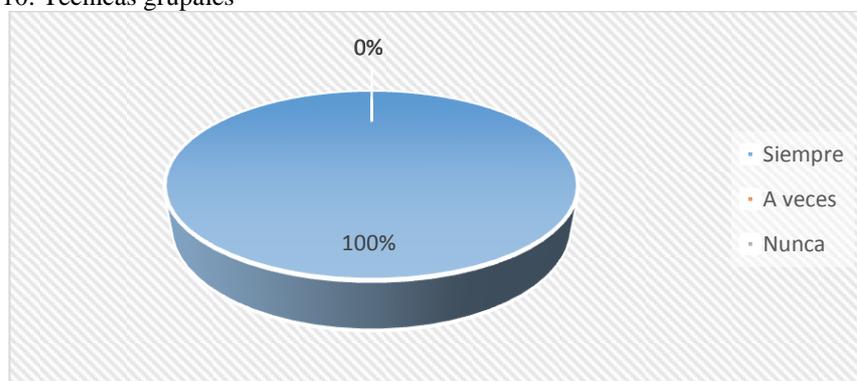
Pregunta 6: ¿Promueve en los educandos el desarrollo de técnicas grupales?

Tabla 7: Técnicas grupales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	4	100%
	A veces	0	0%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 10: Técnicas grupales



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes se puede observar que el 100% **SIEMPRE** promueven en los educandos el desarrollo de técnicas grupales.

Interpretación

El docente considera que una técnica grupal adecuada puede activar los impulsos y las motivaciones individuales (intereses) y estimular la dinámica interna y externa, de tal manera que se integren y dirijan hacia las metas del grupo.

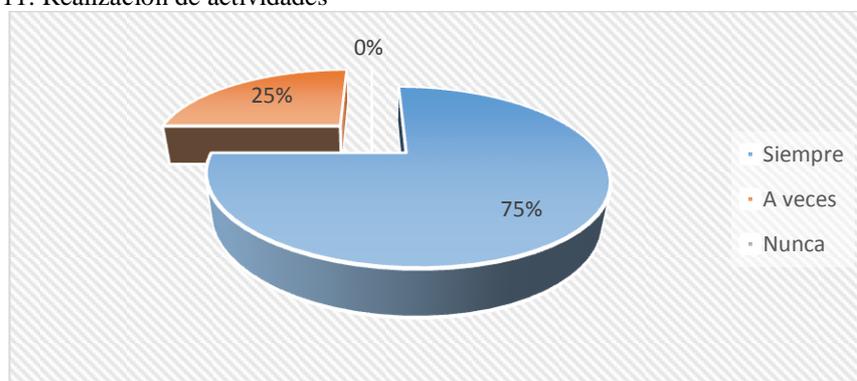
Pregunta 7: ¿Dirige a sus alumnos en la realización de sus actividades?

Tabla 8: Realización de actividades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	3	75%
	A veces	1	25%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 11: Realización de actividades



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 3 que equivale al 75% manifiestan que **SIEMPRE** dirigen a sus alumnos en la realización de sus actividades, mientras 1 docente que el 25% indica que **A VECES**.

Interpretación

Las actividades de aula, deben potenciar la intervención de los alumnos en la organización del aula, unificar los criterios de intervención de los profesores en el grupo en cuanto a su aplicación y desarrollo de la acción tutorial para el cumplimiento de las mismas

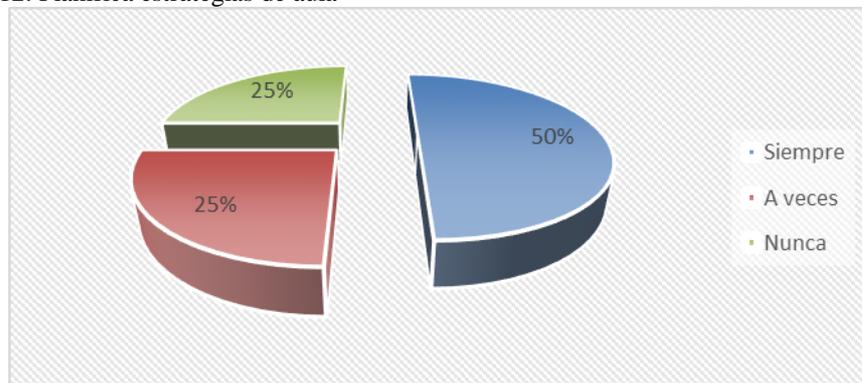
Pregunta 8: ¿Planifica estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes?

Tabla 9: Planifica estrategias de aula

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	2	50%
	A veces	1	25%
	Nunca	1	25%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 12: Planifica estrategias de aula



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes podemos observar que 2 docentes que corresponde al 50% indican que **SIEMPRE** planifican estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, 1 docente que corresponde al 25% dice que **A VECES** y un 25% de docentes responden que **NUNCA** planifican estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes.

Interpretación

Se concluye que los docentes planifica estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes.

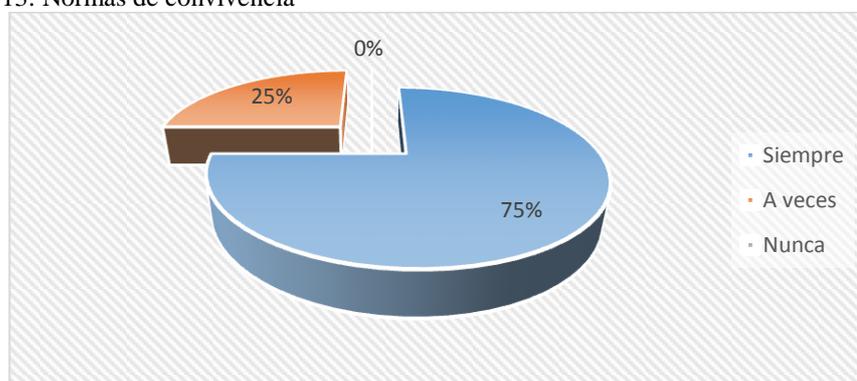
Pregunta 9: ¿Se socializan las normas de convivencia establecidas al inicio del año escolar?

Tabla 10: Normas de convivencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	3	75%
	A veces	1	25%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 13: Normas de convivencia



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 3 docentes con un 75% indican que **SIEMPRE** socializan las normas de convivencia establecidas al inicio del año escolar y 1 docente con un 25% **NUNCA** lo hace.

Interpretación

Las normas de convivencia son el marco legal que canalizan las iniciativas que favorezcan la convivencia, el respeto mutuo, la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes. Completa la dimensión escolar del proyecto educativo.

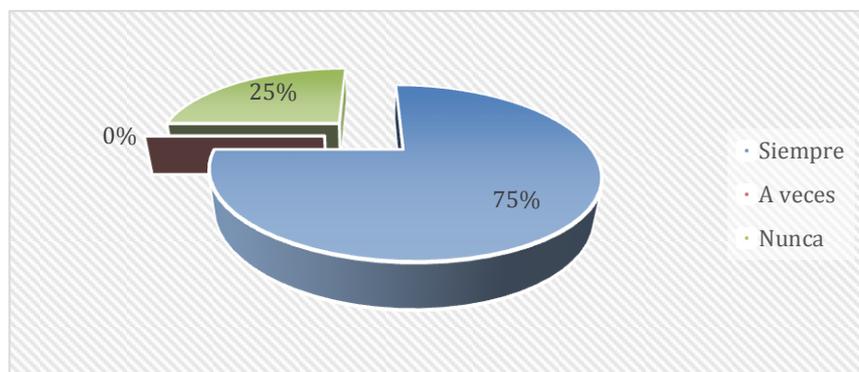
Pregunta 10: ¿Los docentes intervienen de manera directa ante el comportamiento conflictivo de los escolares?

Tabla 11: Comportamiento conflictivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	3	75,0
	A veces	0	0,0
	Nunca	1	25,0
	Total	4	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 14: Comportamiento conflictivo



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 3 docentes con un 75% indican que **SIEMPRE** intervienen de manera directa ante el comportamiento conflictivo de los escolares y 1 docente que corresponde al 25% indica que **NUNCA**.

Interpretación

El comportamiento conflictivo en la escuela es uno de los temas que, desde siempre, más ha preocupado al profesorado, posiblemente porque entre los problemas que se pueden presentar en el centro escolar, éste es uno de los que más interfiere la labor docente. Sin embargo, resolverlo no es fácil ya que las causas a las que podemos atribuirles son múltiples y complejas.

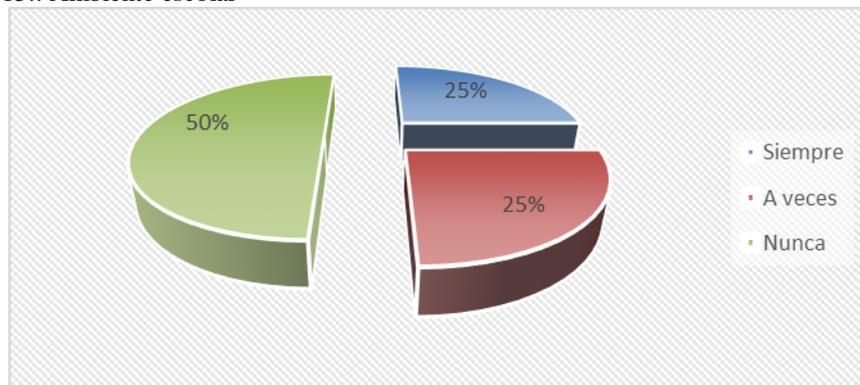
Pregunta 11: ¿Considera usted que el ambiente escolar mantienen ajuste adecuado para el mejor desarrollo del aprendizaje en el niño (a)?

Tabla 12: Ambiente escolar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	1	25%
	A veces	1	25%
	Nunca	2	50%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 15: Ambiente escolar



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, se puede observar que 1 docente que corresponde al 25% consideran que **SIEMPRE** el ambiente escolar mantienen ajuste adecuado para el mejor desarrollo del aprendizaje en el niño (a), 1 docente con un 25% dice que **A VECES** y 2 docentes con el 50% piensa que **NUNCA**.

Interpretación

El ambiente en donde se desarrolla la persona afecta su desarrollo intelectual, afectivo y moral, si un niño recibe clases en un ambiente que no sea de agrado o calidez, se desmotivará, tendrá un bajo rendimiento y perderá el interés. “En resumen, ya no querrá ir a la escuela”.

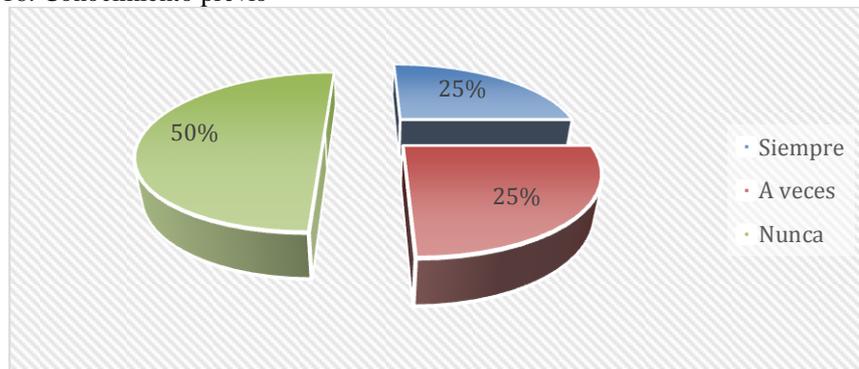
Pregunta 12: ¿Los alumnos construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento previo?

Tabla 13: Conocimiento previo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	1	25,0
	A veces	1	25,0
	Nunca	2	50,0
	Total	4	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 16: Conocimiento previo



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, se puede advertir que 1 docente con el 25% consideran que los alumnos **SIEMPRE** construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento previo, 1 docente con el 25% indica que **A VECES** y 1 docente con el correspondiente 50% manifiesta que **NUNCA**.

Interpretación

Esto nos proporciona una gran capacidad para sacar nuevas conclusiones, crear conocimientos nuevos a partir de una mezcla de otros existentes y ser creativos, pero además, tener esto en cuenta les ayudará a recordar mejor lo que estudies.

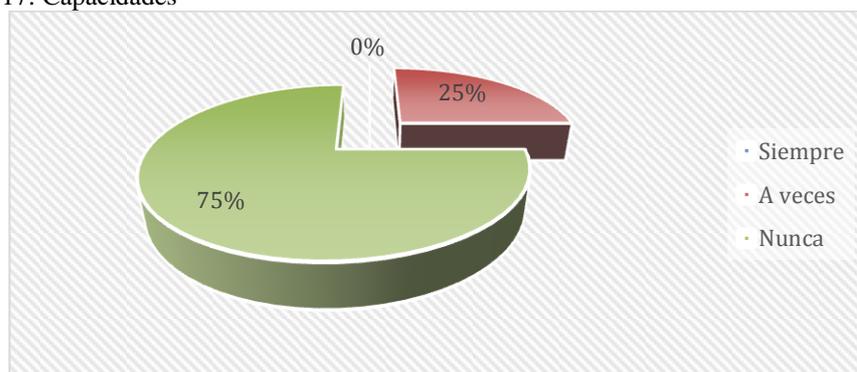
Pregunta 13: ¿Los alumnos auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado. de los contenidos que han de procesar?

Tabla 14: Capacidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	0	0,0
	A veces	1	25,0
	Nunca	3	75,0
	Total	4	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 17: Capacidades



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 1 docente con el 25% creen que **A VECES** los alumnos auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado de los contenidos que han de procesar, 3 docentes con el 75% piensa que **NUNCA**.

Interpretación

La capacidad de aprendizaje de los estudiantes por el docente, le permite dirigir con mayor acierto el proceso de enseñanza aprendizaje, al contar con el nivel real de desarrollo de estos, como punto de partida para estimular este desarrollo de acuerdo con las potencialidades de cada sujeto.

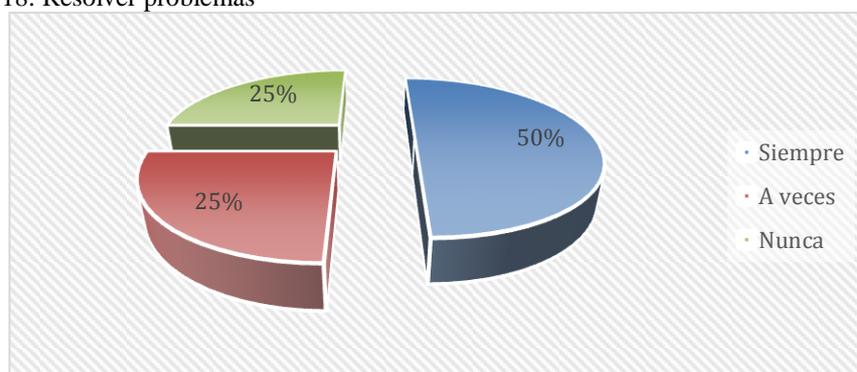
Pregunta14: ¿Los conocimientos que poseen los docentes aplican para resolver problemas cotidianos?

Tabla 15: Resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	2	50,0
	A veces	1	25,0
	Nunca	1	25,0
	Total	4	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 18: Resolver problemas



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 2 docentes que corresponde al 50% manifiestan que **SIEMPRE** los conocimientos que poseen aplican para resolver problemas cotidianos, 1 docente con el 25% dice que **A VECES** y 1 docente que corresponde al otro 25% manifiesta que **NUNCA**.

Interpretación

La educación puede constituirse en un factor para facilitar en la construcción de una sociedad más justa, menos violenta, más participativa, con mejores posibilidades de crecimiento. Es imprescindible proponer actividades que tiendan a mejorar el tratamiento de los conflictos. Mediación y negociación colaboran para una buena convivencia.

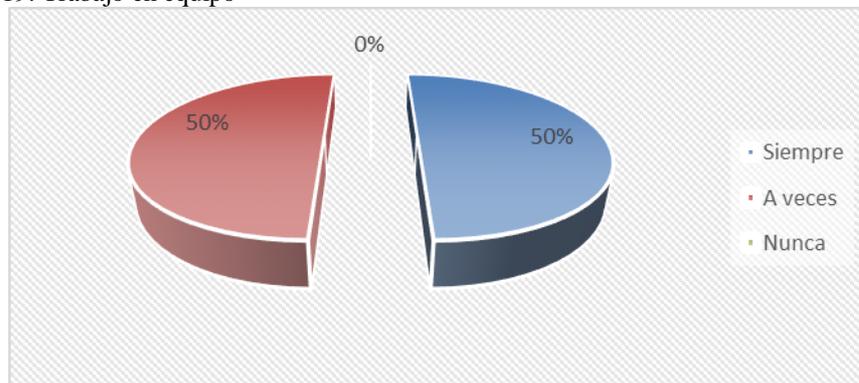
Pregunta 15: ¿Cree usted que es importante trabajar en equipo estudiantes y docentes?

Tabla 16: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	2	50%
	A veces	2	50%
	Nunca	0	0%
	Total	4	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 19: Trabajo en equipo



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 4 docentes, 2 docentes con el 50% **SIEMPRE** creen que es importante trabajar en equipo estudiantes y docentes y 2 docentes con otro 50% dice que **A VECES**.

Interpretación

Es importante conocer la opinión tanto de profesores como de los alumnos sobre las relaciones de convivencia y los elementos que pueden llegar a interferir en ellas, así como las expectativas que cada uno tiene sobre el rol que debe desempeñar el otro.

Encuesta aplicada a estudiantes

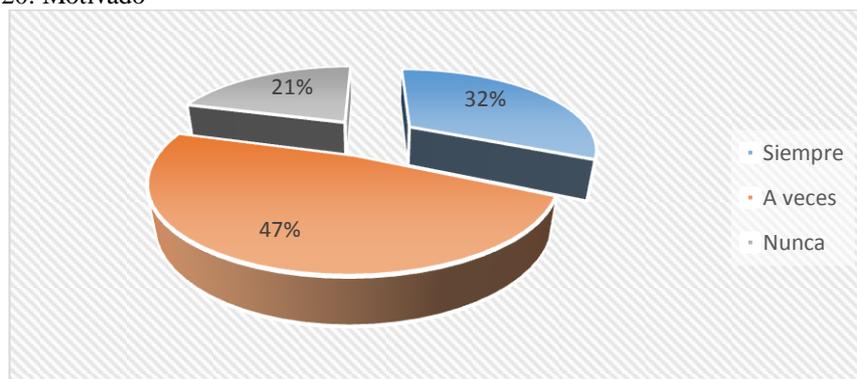
Pregunta 1: ¿Se siente motivado por las actividades que realiza el docente en el aula?

Tabla 17: Motivado

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	20	31,7
	A veces	30	47,6
	Nunca	13	20,6
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 20: Motivado



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con el 80%, señala que se **SIEMPRE** motivado por las actividades que realiza el docente en el aula, mientras que u 20% opina que **NUNCA**.

Interpretación

Por lo expuesto existe una tendencia en generar un ambiente escolar motivador para el fomento de las actividades en el aula, así como también el informar a los padres y representantes de cómo se comportan sus hijos o representados en la escuela, todo ello coadyuva a generar trabajo motivador para el desarrollo de actividades inherentes a la convivencia escolar.

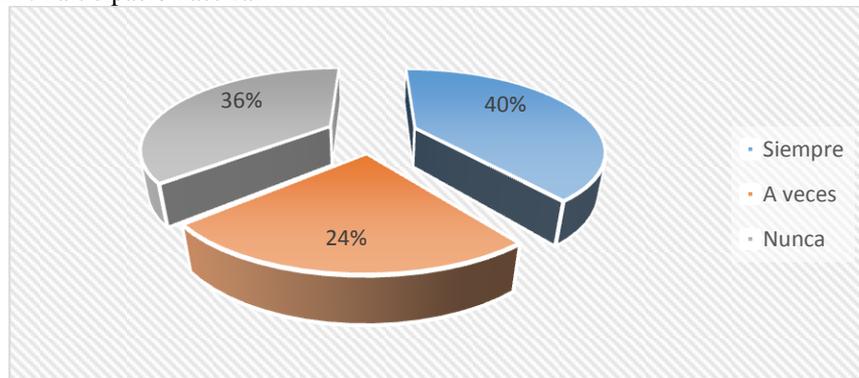
Pregunta 2: ¿El docente propicia el conocimiento de los alumnos en el aula?

Tabla 18: Participación activa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	25	39,7
	A veces	15	23,8
	Nunca	23	36,5
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 21: Participación activa



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con el 64% de estudiantes indica que **SIEMPRE** el docente siempre propicia el conocimiento de los alumnos en el aula y el 36% opina que **NUNCA**.

Interpretación

Al examinar estos valores se aprecia que existe una tendencia en el personal docente de asumir responsablemente la promoción de actividades para hacerle llegar a los alumnos cuáles son las normas de convivencia escolar, aun cuando éstos no siempre las cumplen porque mantienen comportamientos inadecuados que influyen en el desarrollo de las actividades en el aula de clase.

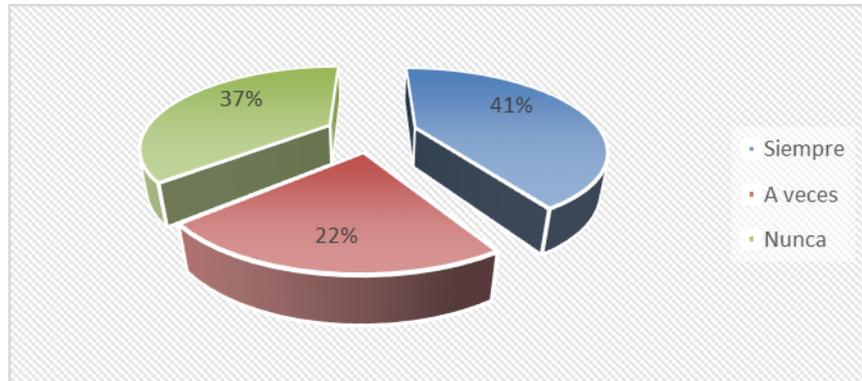
Pregunta 3: ¿Facilita la comunicación espontánea entre los estudiantes?

Tabla 19: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	26	41,3
	A veces	14	22,2
	Nunca	23	36,5
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 22: Comunicación



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes el 64% indica que el docente **SIEMPRE** facilita la comunicación espontánea entre los estudiantes y una 36% indica que **NUNCA**.

Interpretación

Según se evidencia en los resultados expuestos es necesario fortalecer el valor de la responsabilidad en los miembros de la organización escolar, en particular a los niños y niñas, para ello se requiere la participación de directivos, docentes, padres y representantes en el desarrollo de actividades que propicien el respeto, la tolerancia, el compartir, entre otros valores a fin de establecer una sana convivencia escolar, para ello es importante fortalecer la comunicación entre los miembros de la institución para que se genere un ambiente agradable.

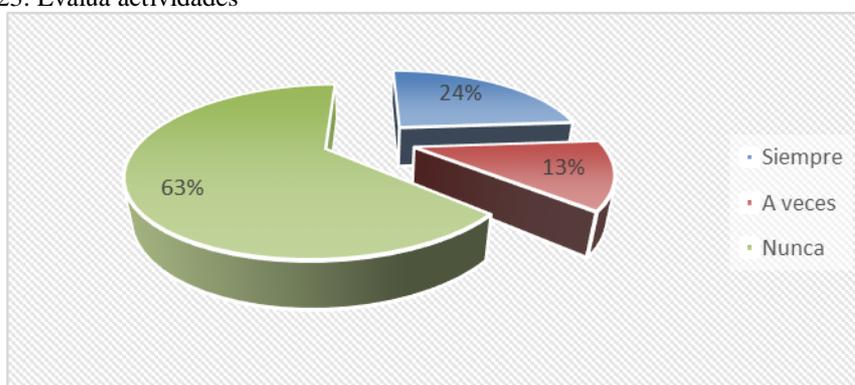
Pregunta 4: ¿El docente evalúa diariamente las actividades realizadas por sus alumnos?

Tabla 20: Evalúa actividades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	15	23,8
	A veces	8	12,7
	Nunca	40	63,5
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 23: Evalúa actividades



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con un 24% considera que la evaluación **SIEMPRE** el docente evalúa diariamente las actividades realizadas por sus alumnos, con un 13% que **A VECES** y con un 63% dice que **NUNCA**.

Interpretación

La evaluación se ha constituido un elemento integrante en la enseñanza-aprendizaje, cada docente es responsable de la tarea evaluativo en su aula y fuera de ella, y debe recordar que el proceso de enseñanza-aprendizaje es una actividad que se valore cualitativamente. Asimismo, en el momento de evaluar a los niños y niñas se debe tener presente que las dificultades o necesidades que puedan tener son parte del proceso de aprendizaje.

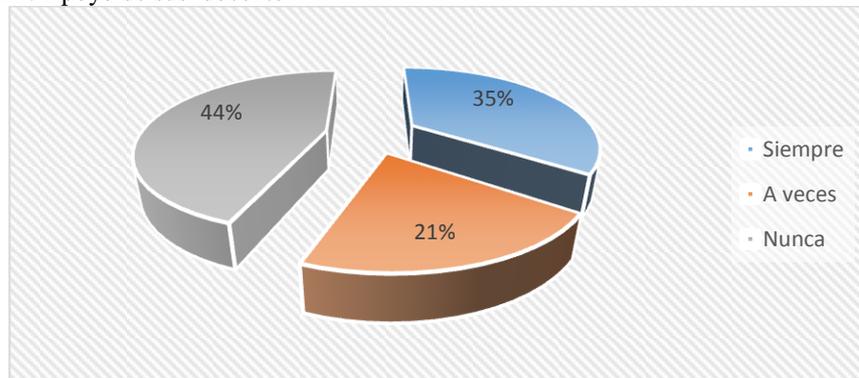
Pregunta 5: ¿Logra el apoyo de sus docentes en el de trabajo del aula?

Tabla 21: Apoyo de sus docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	22	34,9
	A veces	13	20,6
	Nunca	28	44,4
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 24: Apoyo de sus docente



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

El 35% de estudiantes indica que **SIEMPRE** logra el apoyo de sus docentes en las ideas de trabajo en el aula y un 20% indica que **A VECES** y un 44% que **NUNCA**.

Interpretación

Cuando las relaciones entre alumno y maestro no son buenas, los alumnos aluden con frecuencia a una sensación de que el maestro «es injusto» o no actúa siempre de la misma manera ante determinados alumnos o ante ciertas conductas. Por lo tanto, para que las relaciones de clase sean positivas, es fundamental que los maestros y maestras posean esta cualidad y la demuestren de ser consistentes y justos con su alumnado.

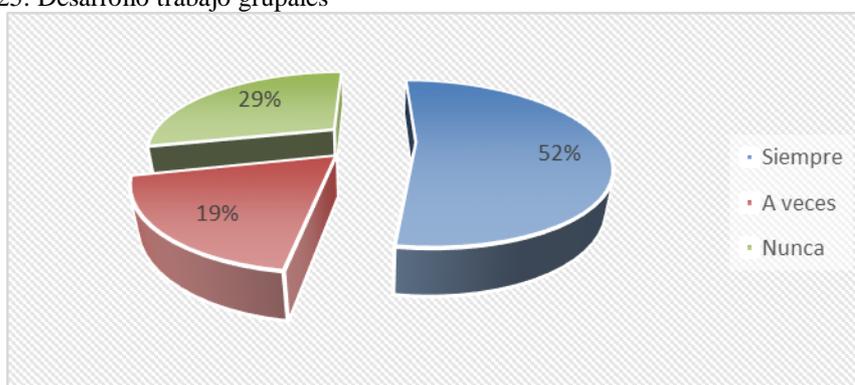
Pregunta 6: ¿Promueve el docente en los educandos el desarrollo de trabajos grupales?

Tabla 22: Desarrollo trabajo grupales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	33	52,4
	A veces	12	19%
	Nunca	18	28,6
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 25: Desarrollo trabajo grupales



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con el 52% manifiesta que **SIEMPRE** promueve el docente en los educandos el desarrollo de trabajo en equipo y con un 19% que **A VECES** y con un 29% que **NUNCA**.

Interpretación

La colaboración es un catalizador de conocimientos y muchos de los avances de los alumnos se logran gracias a la socialización en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Es importante comprender cómo esta socialización e interacción han cambiado su naturaleza al incluirse el uso de nuevas tecnologías, que han acelerado los procesos de comunicación y de toma de decisiones, haciendo muy diferente la dinámica de trabajo.

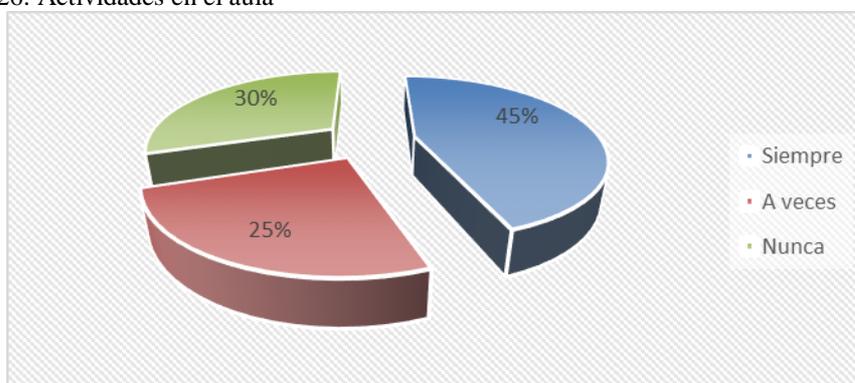
Pregunta 7: ¿Dirige el docente a sus alumnos en la realización de actividades en el aula?

Tabla 23: Actividades en el aula

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	28	44,4
	A veces	16	25,4
	Nunca	19	30,2
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 26: Actividades en el aula



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes el 70% consideran que **SIEMPRE** dirige el docente a sus alumnos en la realización de actividades en el aula, el 25% que **A VECES** y con un importante 30% que **NUNCA**.

Interpretación

Conforme a lo expuesto por los estudiantes se aprecia que hay una tendencia a compartir actividades recreativas, aunque la gerencia del plantel escasamente mantiene una comunicación efectiva entre los miembros de la institución, en consecuencia, esto puede constituirse en un obstáculo para el fomento de acciones pedagógicas para fortalecer la práctica de convivencia escolar, razón por la cual el gerente educativo está en la obligación de mantener una comunicación en la organización escolar.

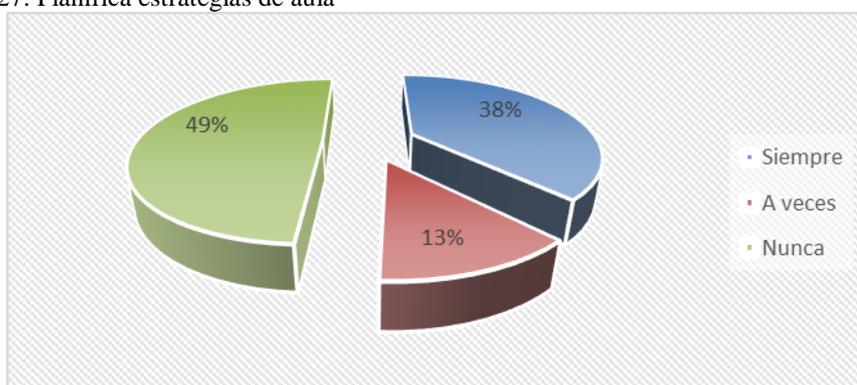
Pregunta 8: ¿Planifica estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes?

Tabla 24: Planifica estrategias de aula

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	24	38,1
	A veces	8	12,7
	Nunca	31	49,2
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 27: Planifica estrategias de aula



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con un 51% consideran que **SIEMPRE** el docente planifica las clases de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, con un 13% que **A VECES** y con un 49% indican que **NUNCA**.

Interpretación

La mayoría de los estudiantes indican que los docentes cumplen con el proceso de planificación escolar con miras a lograr las metas y objetivos educacionales, de tal manera que asumen el rol de planificador promoviendo actividades que contribuyan con la convivencia en la institución.

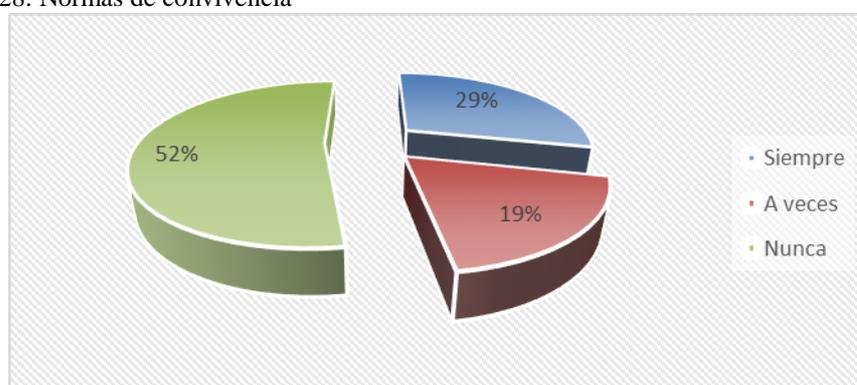
Pregunta 9: ¿Los docentes socializan las normas de convivencia establecidas al inicio del año escolar?

Tabla 25: Normas de convivencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	18	28,6
	A veces	12	19%
	Nunca	33	52,4
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 28: Normas de convivencia



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes el 48% de estudiantes indica que **SIEMPRE** el docente propicia la búsqueda de soluciones a los problemas que acontecen en el aula, con el 19% que **A VECES** y con un porcentaje mayor 52% piensa que **NUNCA**.

Interpretación

El docente debe establecer acciones y estrategias que le permiten resolver el problema de orden en el aula de acuerdo a las normas de convivencia, teniendo en cuenta que orden no significa disciplina, silencio, pasividad de los alumnos sino que está referida a la provisión del ambiente requerido para que la actividad planificada se cumpla a cabalidad el aula representa el contexto ambiental donde se desarrolla la instrucción, pero esta no se podrá llevar a la práctica si no existe un ambiente adecuado para que la actividad e desarrolle exitosamente.

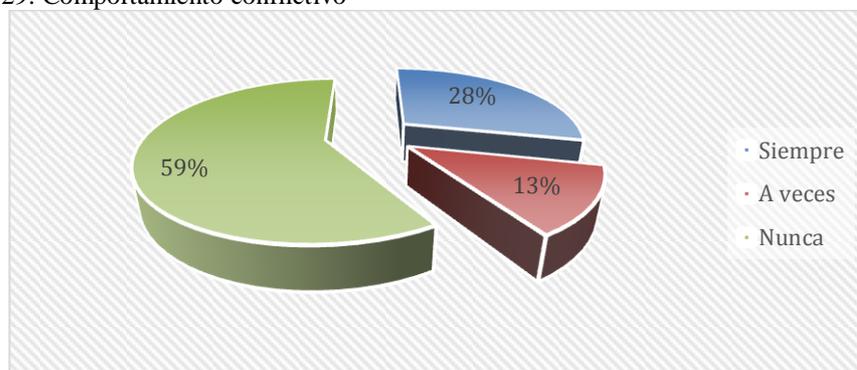
Pregunta 10: ¿Los docentes intervienen de manera directa ante el comportamiento conflictivo de los escolares?

Tabla 26: Comportamiento conflictivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	18	28,6
	A veces	8	12,7
	Nunca	37	58,7
	Total	63	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 29: Comportamiento conflictivo



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes el 28% manifiestan que **SIEMPRE** promueve el docente la participación de sus alumnos en el aula, el 13% **A VECES** y con un importante 59% que **NUNCA** lo promueve.

Interpretación

Si deseamos una escuela que realmente sea un agente socializador y educativo de primer orden, es necesario aplicar medidas de intervención desde una perspectiva humanista e integradora propiciando la reflexión, la participación, la implicación, el acuerdo, la responsabilidad y el desarrollo personal y social de todos los actores.

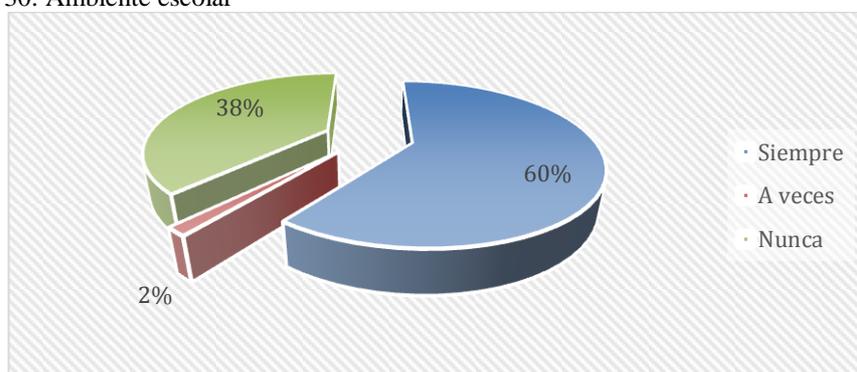
Pregunta 11: ¿Considera usted que el ambiente escolar mantienen ajuste adecuado para el mejor desarrollo del aprendizaje en el niño (a)?

Tabla 27: Ambiente escolar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	38	60,3
	A veces	1	1,6
	Nunca	24	38,1
	Total	63	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 30: Ambiente escolar



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes el 60% consideran que SIEMPRE el ambiente escolar mantienen ajuste adecuado para el mejor desarrollo del aprendizaje en el niño (a), un 2% indica que A VECES y un 38% que NUNCA.

Interpretación

El clima escolar es muy importante para los aprendizajes de las niñas y los niños; por ello, si trabajamos para mejorarlo, será posible lograr un ambiente positivo y favorable a los aprendizajes, tanto en el aula como fuera de ella. Esto abarca aspectos como la disciplina, las relaciones en la comunidad educativa, (niñas, niños, personal docente y directivo, padres y madres de familia), la manera de hacer frente a los conflictos y la convivencia en general.

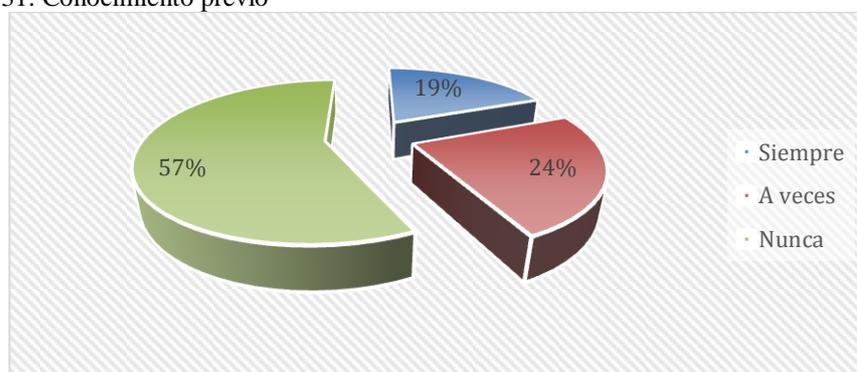
Pregunta 12: ¿Los alumnos construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento previo?

Tabla 28: Conocimiento previo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	12	19,0
	A veces	15	23,8
	Nunca	36	57,1
	Total	63	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 31: Conocimiento previo



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con el 19% manifiestan que **SIEMPRE** construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento previo, el 24% dice que **A VECES** y **NUNCA** manifiestan con un 57%.

Interpretación

En los procesos de enseñanza y aprendizaje, para lograr en el aprendizaje significativo debe existir una relación armoniosa entre los conocimientos previos del estudiante con las nuevas ideas transmitidas por el docente, este último debe realizar una lectura permanente del contexto, adaptando sus estrategias didácticas al nivel de profundización requerido por los estudiantes

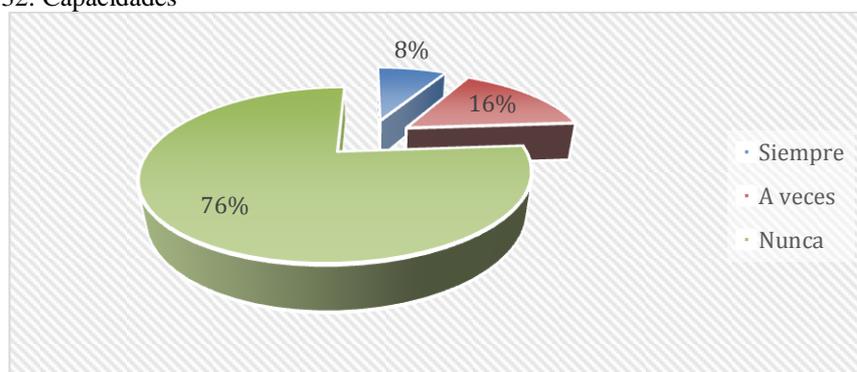
Pregunta 13: ¿Los alumnos auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado. de los contenidos que han de procesar?

Tabla 29: Capacidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	5	7,9
	A veces	10	15,9
	Nunca	48	76,2
	Total	63	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 32: Capacidades



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con el 7,9% manifiestan que **SIEMPRE** los alumnos auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado. de los contenidos que han de procesar, con un 16% indica que **A VECES** y con un 76% que **NUNCA**.

Interpretación

Los alumnos utilizan el aprendizaje por descubrimiento, aumentan su autonomía y concilian el entretenimiento con el conocimiento. Para los docentes que quieren cambiar la estructura tradicional en la enseñanza por metodologías que potencien la creatividad, el pensamiento crítico y la autonomía del alumno.

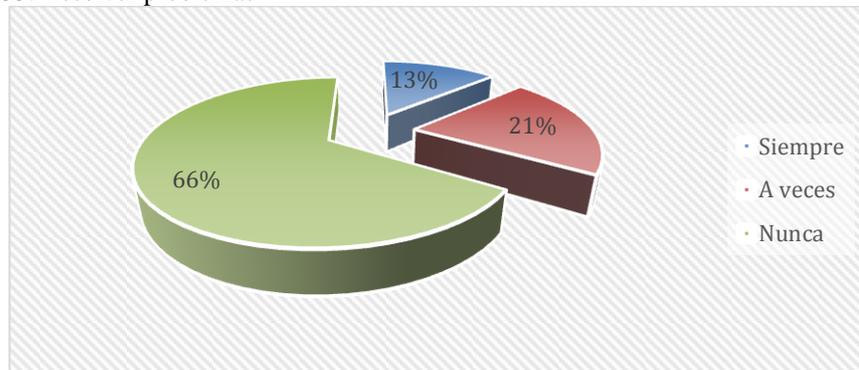
Pregunta14: ¿Los conocimientos que posee el docente los aplica para resolver problemas cotidianos?

Tabla 30: Resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	7	13,2
	A veces	11	20,8
	Nunca	35	66,0
	Total	53	100,0

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 33: Resolver problemas



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes podemos observar que el 13% manifiestan que los conocimientos que posee el docente **SIEMPRE** los aplica para resolver problemas cotidianos, un 21% indica que **A VECES** y con un importante 66% de alumnos dice que **NUNCA**.

Interpretación

Tanto el docente como los estudiantes manejan situaciones especiales, como son: evaluación, comunicación, motivación, planificación, control, cambio, entre otros, lo cual lo sitúa dentro de un contexto gerencial en toda la extensión del término, esto implica de que los docentes o gerentes de aula deben ser efectivos para que puedan ser considerados agentes de cambio, porque lo que se propone lograr en los estudiantes como producto final, son cambios de conducta y aprendizaje.

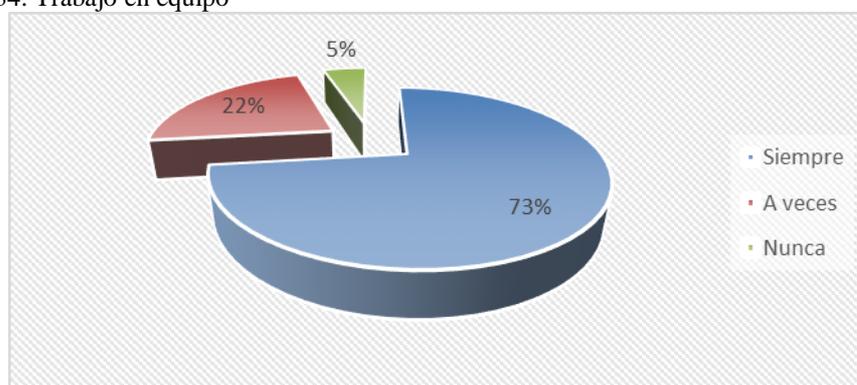
Pregunta 15: ¿Cree usted que es importante trabajar en equipo estudiantes y docentes?

Tabla 31: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	46	73%
	A veces	14	22,2
	Nunca	3	4,8
	Total	63	100%

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Gráfico 34: Trabajo en equipo



Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Análisis

De un total de 63 estudiantes con el 95% creen que **SIEMPRE** es importante trabajar en equipo estudiantes y docentes, un 22% dice que **A VECES** y un minoritario 5% considera que **NUNCA**.

Interpretación

Los estudiantes que trabajan en grupo adquieren mejores habilidades sociales; en situaciones de diversidad, cada estudiante constituye un recurso para los demás en el momento de realizar tareas de aprendizaje intelectualmente difíciles.

4.1. Verificación de hipótesis

Una vez establecido el problema e identificado la variable que componen la hipótesis planteada, materia de la presente investigación, se procede a verificarla con la utilización de una herramienta estadística para probar la hipótesis.

La hipótesis a verificarse es la:

La Gerencia en el aula incide en el Aprendizaje significativo en el Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Las variables que intervienen en la hipótesis son: Variable Independiente Gerencia en el aula. Variable Dependiente Aprendizaje significativo.

Análisis de Chi cuadrado

Para la comprobación de la hipótesis se siguieron los siguientes pasos:

a) Planteo de hipótesis

Modelo Lógico

H₀: La Gerencia en el aula NO incide en el Aprendizaje significativo en el Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

H₁: La Gerencia en el aula incide en el Aprendizaje significativo en el Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Modelo Matemático

Ho: O = E

H1: O ≠ E

Modelo estadístico

Formula del Chi cuadrado

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

x2 = Chi cuadrado

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

b) Determinación del nivel de significancia

El valor de riesgo que corre para rechazar algo que es verdadero, en este trabajo de investigación es del 5%.

4.5.1. Nivel de Significación

El presente trabajo de investigación tendrá los valores de X2 a los niveles de confianza de 0.05, es igual a 12,592, y a 0.01, es igual a: 16,812, de acuerdo a la tabla consultada (Anexo 3) para el grado de libertad 12. Por lo tanto un nivel de riesgo del 5%, a=5.

Se procesó la información en base a las preguntas: 10 y 11 tanto de docentes como de estudiantes como se muestra en la tabla 28 de la frecuencia observada.

4.5.2. Zona de Aceptación o Riesgo

Para calcular la zona de aceptación o rechazo, se necesita calcular los grados de libertad.

Grados de libertad y nivel de significación

$$gl = (c-1)(r-1)$$

$$gl = (4-1)(3-1)$$

$$gl = (3)(2)$$

$$gl = 6$$

Se encontró el grado de libertad correspondiente: $gl = 6$

Tabla de Frecuencia observada

Tabla 32: Frecuencia observada

ALTERNATIVAS	DOCENTES		ESTUDIANTES		TOTAL
	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	
Siempre	3	1	18	38	60
A veces	0	1	8	1	10
Nunca	1	2	37	24	64
TOTAL	4	4	63	63	134

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Cálculo de la Frecuencia esperada

La frecuencia esperada se calcula mediante la siguiente fórmula aplicada a la tabla de frecuencias observadas.

$$fe = \frac{\text{Total o marginal de renglon} \cdot \text{total o marginal de columna}}{N}$$

Donde “N” es el número total de frecuencias observadas.

Tabla de Frecuencia esperada

Tabla 33: Frecuencia esperada

ALTERNATIVAS	DOCENTES		ESTUDIANTES		TOTAL
	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	
Siempre	1,8	1,8	28,2	28,2	60
A veces	0,3	0,3	4,7	4,7	10
Nunca	1,9	1,9	30,1	30,1	64
					134

Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Cálculo del Chi cuadrado

Una vez obtenidas las frecuencias esperadas, se aplica la siguiente fórmula para calcular el Chi cuadrado:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Se calcula para cada celda la diferencia entre la frecuencia observada y la esperada, esta diferencia se eleva al cuadrado y se divide entre la frecuencia esperada. Finalmente se suman estos resultados y la sumatoria es el valor de X² obtenida.

Tabla del cálculo del Chi cuadrado

	PREGUNTAS	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ²
						E
D	Pregunta 10/Siempre	3	1,8	1,21	1,46	0,82
D	Pregunta 10/A veces	0	0,3	-0,30	0,09	0,30
D	Pregunta 10/Nunca	1	1,9	-0,91	0,83	0,43
D	Pregunta 11/Siempre	1	1,8	-0,79	0,63	0,35
D	Pregunta 11/A veces	1	0,3	0,70	0,49	1,65
D	Pregunta 11/Nunca	2	1,9	0,09	0,01	0,00
E	Pregunta 10/Siempre	18	28,2	-10,21	104,22	3,69
E	Pregunta 10/A veces	8	4,7	3,30	10,88	2,31
E	Pregunta 10/Nunca	37	30,1	6,91	47,75	1,59
E	Pregunta 11/Siempre	38	28,2	9,79	95,86	3,40
E	Pregunta 11/A veces	1	4,7	-3,70	13,70	2,91
E	Pregunta 11/Nunca	24	30,1	-6,09	37,08	1,23
					X ² =	18,69

Tabla 34: Cálculo del Chi cuadrado
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

El valor de X² para los valores observados es de 18,69

Acudimos con los grados de libertad ANEXO TABLA 2 (Distribución de Chi cuadrado), eligiendo nuestro nivel de confianza (.05 y .01). Si nuestro valor cuadrado de X² es igual o superior al de la tabla, decimos que las variables están relacionadas (X² fue significativa).

Gráfico de decisión

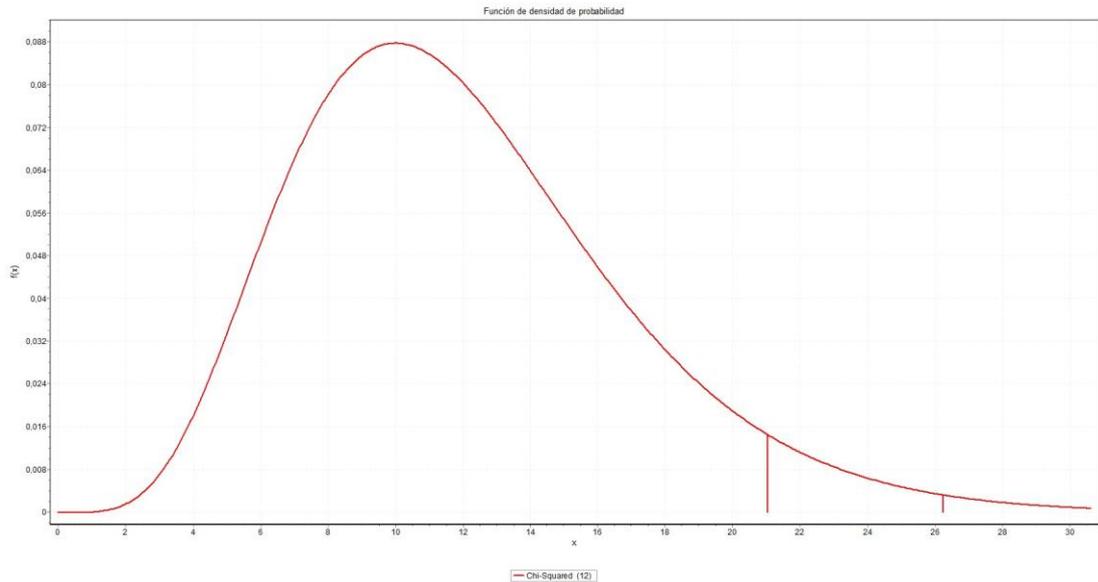


Gráfico 35: Decisión
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

Decisión

Con los datos obtenidos e interpretados a través de las encuestas se puede determinar que es significativo el muestreo efectuado porque la desviación de la homogeneidad (desviación) es muy aceptable. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice: La eficiente Gerencia en el aula incide en el Aprendizaje significativo en los Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Es necesario recalcar que esta investigación se realizó con el margen del 1% ajustando a la recomendación técnica que es del 5% de margen de error.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.CONCLUSIONES

El docente no aplica la gerencia de aula, no planifica, organiza y controla las actividades implícitas en el desarrollo curricular para que los estudiantes tengan un mejor aprendizaje significativo en los Quintos y Sextos años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Las funciones gerenciales en el aula que realiza el docente con el objeto de lograr un aprendizaje significativo no son las más apropiadas porque no establece responsabilidades de desempeño con los estudiantes de los Quintos y Sextos en Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

Los docentes no identifican los elementos relacionados con la gerencia en el aula para el logro de un aprendizaje significativo por parte de los niños y niñas.

Algunos docentes no tienen una actitud positiva para resolver los conflictos en el aula que les ayude a los niños a superar los mismos para que tengan una aprendizaje mucho mas significativo.

No existe una propuesta para la Gerencia en el aula para mejorar el Aprendizaje significativo de los estudiantes de Quinto y Sexto Años de Educación Básica en la Unidad Educativa Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

5.2. RECOMENDACIONES

Recomendar que los docentes se preparen como gerentes de aula ya que es la parte central en el proceso de enseñanza y aprendizaje, pues es el que planifica y ejecuta actividades y quien crea las condiciones que facilitan el conocimiento, pensamiento crítico, reflexivo y creativo que conduce al aprendizaje significativo.

Diseñar estrategias de gerencia de aula para mejoramiento de la convivencia escolar, en los estudiantes de Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”.

El profesorado debe tener una actitud positiva que contemple al alumnado de actitud negativa como un reto profesional a superar más que como un conflicto para que los estudiantes tengan una aprendizaje mucho mas significativo.

Capacitar a los docentes en funciones gerenciales en el aula con el objeto de lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes Quinto y Sexto años de Educación Básica en Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” de la parroquia de Juan Benigno Vela.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

Título de propuesta

Taller de capacitación sobre la Gerencia del aula para el desarrollo del aprendizaje significativo

Nombre de la Institución:	Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”
Provincia:	Tungurahua
Parroquia:	Juan Benigno Vela
Dirección:	Chibuleo
Teléfono:	2483007
Beneficiario:	Docentes y estudiantes
Responsable:	Lic. Rosa Ainaguano Maliza
Costo:	400 USD

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

No existe una propuesta para la Gerencia en el aula para mejorar el Aprendizaje significativo en la institución. Las funciones gerenciales en el aula que realiza el docente con el objeto de lograr un aprendizaje significativo no son las más apropiadas, por lo que es importante recomendar que los docentes se preparen como gerentes de aula ya que es la parte central en el proceso de enseñanza y aprendizaje, pues es el que planifica y ejecuta actividades y quien crea las condiciones que facilitan el conocimiento, pensamiento crítico, reflexivo y creativo que conduce al aprendizaje significativo.

(Garcés, 2012) de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Centro de Estudios de Posgrado Maestría En Docencia y Currículo para la Educación Superior en la investigación titulada: “LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU INCIDENCIA EN LA GERENCIA DE AULA DE LOS DOCENTES DE QUINTO SEMESTRE DE BANCA Y FINANZAS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EXPERIMENTAL LUIS A. MARTÍNEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO”, concluye que: las actividades organizadas por la Institución, con liderazgo educativo, académico y cooperativo de autoridades, docentes y estudiantes promoviendo el trabajo en equipo fortaleciendo la práctica de valores, expresadas en responsabilidad, respeto, compañerismo, tolerancia, honestidad, solidaridad , entre otros conducirían a garantizar la excelencia en calidad académica y en todas actividades desarrolladas.

Igualmente (Abril, 2009) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”, en la investigación titulada: ***ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA GERENCIA EN EL AULA***, concluye que es necesario la presencia de una autoridad confiable, cariñosa, segura, fuerte que brinde un marco exterior estable y una estructura activa, para posibilitar que el sujeto que está en desarrollo pueda construir un marco emocional interno que le permita auto controlarse y construir su autonomía moral e intelectual, su aprender. Para que este proceso de construcción pueda advenir en el sujeto, se requiere que el docente y estudiante, ingresen a un ámbito de confianza y creatividad, base del encuentro consigo mismo y con los demás. Si bien el docente adulto (padre, maestro) no puede dejar de lado su responsabilidad. También lo son muchos otros, como el grupo de pares, un compañero, un amigo.

6.3. JUSTIFICACIÓN

La importancia que tiene la existencia de una convivencia escolar armoniosa en el contexto escuela, para favorecer un proceso de enseñanza y aprendizaje de

calidad en los estudiantes de Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, fue lo que hizo posible este estudio, permitió que abordara entre otras cosas las situaciones y conflictos que interfieren con una convivencia escolar armoniosa, disminuyen el tiempo de formación e información del alumno en diferentes momentos de trabajo en el aula y fuera de ella.

La búsqueda de herramientas que reorienten y faciliten un clima de entendimiento y reajuste para todos los miembros de la comunidad escolar a través del análisis de diferentes estudios.

El propósito de poner en práctica procesos de sensibilización en cuanto a las normas sustentadas en valores morales, en el contexto escolar.

La relevancia de este estudio radica en que permitirá a los miembros de la Institución, comprender la necesidad de establecer una dinámica de convivencia negociadora, con normas sustentadas en valores que conduzcan al éxito colectivo de la organización, a través de un proceso de reflexión continuo que permita sostener sus fortalezas y superar sus dificultades, sirviendo a su vez como un aporte a otras instituciones.

Los resultados del estudio aportan toda una contribución teórica que han realizado diferentes autores en cuanto a cómo abordar en el aula y en la escuela los valores, para implementar normas que permitan una convivencia basada en la democracia y la participación.

6.4. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Factibilidad Política

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, tiene como política educativa el fortalecimiento de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo a la

ley de educación y su reglamento, por ello es necesario que todos los integrantes cumplan con los mismos principios y políticas educativas.

Factibilidad Económica

En el estudio de la Factibilidad Económica, determinamos el presupuesto de costos de los recursos técnicos, humanos y materiales tanto para el desarrollo como para la implantación de las estrategias para mejorar la gestión en el aula.

Factibilidad Social

Es fundamentalmente la participación del docente en el aula; ya que enseñar a aprender, ayudar a aprender, desarrollar la inteligencia creadora de modo que el educando vaya adquiriendo la capacidad de acceder a un pensamiento cada vez más personal e independiente le permitirá seguir aprendiendo siempre a través de la participación de la comunidad en general.

Factibilidad Organizacional

Toda organización requiere de esa ciencia denominada gerencia, que consiste básicamente en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos de forma eficaz y eficiente, para el logro de los objetivos. De allí que el gerente de aula de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO” es la persona encargada de lograr las metas u objetivos por medio de otras personas, a través de un procesos de toma de decisiones, distribución de recursos y dirección de actividades.

Factibilidad legal

El desarrollo de esta propuesta no infringe ninguna norma o ley establecida a en la Ley de Educación, al contrario contribuye en el fortalecimiento de la calidad de la educación que requiere de docentes orientados a la excelencia, es decir,

docentes que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje.

6.5. OBJETIVOS

General

Capacitar a los docentes sobre la gerencia en el aula para el desarrollo del Aprendizaje significativo en los estudiantes de Quinto y Sexto años de Educación Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”

Específicos

Construir una propuesta de capacitación docente sobre la gerencia en el aula para el desarrollo del aprendizaje significativo.

Socializar la propuesta de capacitación docente sobre la gerencia en el aula para el desarrollo del aprendizaje significativo.

Evaluar la propuesta de capacitación docente sobre la gerencia en el aula para el desarrollo del aprendizaje significativo.

6.6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA

CAPACITACIÓN

La capacitación es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización. Debido a que este proceso está vinculado a diversos propósitos organizacionales, la capacitación puede darse de manera limitada o amplia. En sentido limitado, la capacitación proporciona a los empleados conocimientos y destrezas específicas e identificables para que los apliquen en sus puestos actuales.

Según, capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Frigo)

Concretamente, la capacitación:

- busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo,
- en función de las necesidades de la empresa,
- en un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. (Frigo).

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la empresa. (Frigo)

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. (Frigo).

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona. (Frigo)

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes: (Frigo)

a) Inducción

Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada. (Frigo).

b) Entrenamiento:

Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo.

La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) Formación básica:

Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro. (Frigo).

d) Desarrollo de Jefes

Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento. (Frigo)

BENEFICIOS DE CAPACITAR

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido reentrenados.

También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente.

Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados hipercompetitivos que llegaron para quedarse. (Frigo).

Hay muchas formas de capacitar, comenzando con los cursos tradicionales, pero las alternativas incluyen la rotación en los puestos de trabajo, estudio de casos, asignación a proyectos especiales, la discusión de problemas y alternativas, role playing, etc. Pero ¿para qué se hace todo esto? (Frigo).

HABILIDADES, ACTITUDES Y CONDUCTAS

Por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas e las personas en sus puestos de trabajo.

- **HABILIDAD** es la facilidad para realizar una tarea con cierta eficiencia, empleando el mínimo de recursos y de tiempo.
- **ACTITUDES** son los marcos de referencia, generalmente emocionales, a través de los cuales juzgamos la realidad, y condicionamos nuestra conducta, predisposiciones para actuar, criterios de juicio.
- **CONDUCTA** es la forma de actuar y de relacionarse con los demás; aquí no se evalúan las causas de las conductas. Se busca modificar conductas ante situaciones concretas. (Frigo).

PAUTAS PARA LA CAPACITACIÓN

Si se busca mejorar conocimientos y habilidades, la transmisión de conocimientos debe tener ciertas pautas:

- **Es organizada y uniforme;** no existe la "libertad de cátedra". Se trata de evitar contradicciones, y distintas interpretaciones de los temas entre los capacitadores.
- **Es planificada;** debe responder a las necesidades de la empresa, y ser aplicable al trabajo, respondiendo a un plan lo más concreto posible. Debe estar referida al objetivo que se persigue en la carrera o desempeño del trabajador.
- **Es evaluable;** debe tener un objetivo evaluable laboralmente, al que llamamos meta operativa. El asistente a una acción de capacitación, al final de la misma, debe ser capaz de hacer algo. Ese algo debe estar establecido antes de comenzar la acción, y debe ser medible.
- **Es aplicable en el trabajo.** De otro modo, es una acción cultural o de apoyo a educación del personal, no capacitación.

Una meta deseable es que los capacitadores pertenezcan a la empresa. Esto permite que puedan acompañar el cambio, y generarlo.

No solo deben ser personal jerárquico de la organización. Deben incorporarse como entrenadores a todas las personas que tengan conocimientos, experiencias o

habilidades que puedan ser compartidas, para lo cual pueden usar tiempo completo, parcial u ocasional. Los entrenadores internos ahorran dinero, se mejora la motivación, y disminuyen los índices de rotación de personal. (Frigo).

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE:

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.(Art. 38 Decreto 1278 de 2002).

CONCEPTO DEL TALLER

Desde hace algunos años la práctica ha perfeccionado el concepto de taller extendiéndolo a la educación, y la idea de ser "un lugar donde varias personas trabajan cooperativamente para hacer o reparar algo, lugar donde se aprende haciendo junto con otros" esto dio motivo a la realización de experiencias innovadoras en la búsqueda de métodos activos en la enseñanza. (Bravo).

Algunos autores tienen las siguientes definiciones al respecto:

(Natalio Kisnerman) Define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta,...

(Melba Reyes) Define el taller como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la practica como fuerza motriz del proceso pedagógico.

(Nidia Aylwin & Jorge Gussi Bustos) El taller es una nueva forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica....

El taller es concebido como un equipo de trabajo. (Bravo).

UTILIDAD Y NECESIDAD DEL TALLER EDUCATIVO

Por otra parte se considera que el taller es una importante alternativa que permite una más cercana inserción en la realidad.

Mediante el taller, los docentes y los alumnos desafían en conjunto problemas específicos buscando también que el aprender a ser, el aprender a aprender y el aprender a hacer se den de manera integrada, como corresponde a una auténtica educación o formación integral.

Saber - Saber Hacer: no es otra cosa que Acción fundamentada en el por qué (SABER POR QUE), en la comprensión del mecanismo estructural productivo del objeto de conocimiento.

Mediante el taller los alumnos en un proceso gradual o por aproximaciones, van alcanzando la realidad y descubriendo los problemas que en ella se encuentran a través de la acción - reflexión inmediata o acción diferida.

Como dicen Alwin de Barros y Gissi Bustos, "el taller es una realidad compleja que si bien privilegia el aspecto del trabajo en terreno, complementando así los cursos teóricos, debe integrar en un solo esfuerzo tres instancias básicas:

- Un servicio de terreno
- Un proceso pedagógico y
- Una instancia teórico - practica

"El servicio en terreno, continúan, implica una respuesta profesional a las necesidades y demandas que surgen de la realidad en la cual se va a trabajar".

El proceso pedagógico se centra en el desarrollo del alumno y se da como resultado de la vivencia que este tiene de su acción en terreno, formando parte de un equipo de trabajo, y de la implementación teórica de esta acción.

La relación teoría - práctica es la dimensión del taller que intenta superar la antigua separación entre la teoría y la práctica al interaccionar el conocimiento y la acción y así aproximarse al campo de la tecnología y de la acción fundamentada. Estas instancias requieren de la reflexión, del análisis de la acción, de la teoría y de la sistematización".

De otra parte, hay quienes presentan también el taller como una forma de instancia para que el estudiante se ejercite en la operacionalización de las técnicas adquiridas en las clases teóricas y esto puede ser un enfoque cierto, especialmente cuando el taller es una técnica o estrategia prevista en un desarrollo curricular formal de un programa o una carrera de una institución educativa.

Si bien se ha hecho énfasis en el taller en cuanto rescata la acción y la participación del alumno en situaciones reales y concretas para su aprendizaje. Se debe reconocer finalmente que la fuerza del taller reside en la participación más que en la persuasión. (Esta acción de persuasión es mas propia del seminario investigativo.) (Bravo).

OBJETIVOS GENERALES DE LOS TALLERES

1. Promover y facilitar una educación integral e integrar simultáneamente en el proceso de aprendizaje el Aprender a aprender, el Hacer y el Ser.
2. Realizar una tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre docentes, alumnos, instituciones y comunidad.

3. Superar en la acción la dicotomía entre la formación teórica y la experiencia práctica.
4. Superar el concepto de educación tradicional en el cual el alumno ha sido un receptor pasivo, bancario, del conocimiento.
5. Facilitar que los alumnos o participantes en los talleres sean creadores de su propio proceso de aprendizaje.
6. Producir un proceso de transferencia de tecnología social.
7. Hacer un acercamiento de contrastación, validación y cooperación entre el saber científico y el saber popular.
8. Aproximar comunidad-estudiante y comunidad-profesional.
9. Desmitificar la ciencia y el científico, buscando la democratización de ambos.
10. Desmitificar y desalinear la concientización.
11. Posibilitar la integración interdisciplinaria.
12. Crear y orientar situaciones que impliquen ofrecer al alumno y a otros participantes la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.
13. Promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión en las entidades educativas y en la comunidad. (Bravo).

PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DEL TALLER

1. Eliminación de las jerarquías docentes.
2. Relación docente-alumno en una tarea común de cogestión.
3. Cambiar las relaciones competitivas por la producción conjunta-cooperativa grupal.
4. Formas de evaluación conjunta.

TALLER EDUCATIVO. MÉTODO, TÉCNICA O ESTRATEGIA

La estrategia pedagógica comprende: los objetivos, los métodos y las técnicas; en este sentido la estrategia es la totalidad, es la que da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje.

Los talleres deben realizarse más como estrategia operativa que como simple método o técnica. La relación maestro - alumno que se da en el taller, debe contemplarse entre las didácticas activas, con trabajo individualizado, en parejas o en grupos pequeños. (Bravo).

RECOMENDACIONES PARA ORGANIZAR UN TALLER DE CAPACITACIÓN

Recomendaciones para el facilitador:

La capacitación es un proceso de corta duración mediante la cual se ofrece un espacio de discusión y aprendizaje en la que los participantes podrán reflexionar sobre sus conocimientos y experiencia, sistematizar y organizar las herramientas que han aplicado en el trabajo y adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Un factor de gran importancia en el aprendizaje para adultos es la posibilidad de aprender de las experiencias de las personas que comparten la capacitación. (Bravo).

6.7. METODOLOGÍA. PLAN DEL MODELO OPERATIVO

El taller de capacitación consta de tres momentos:

- Presentación de los participantes mediante la cual conocerán a sus compañeros de experiencia y compartirán sus expectativas sobre el taller.
- Desarrollo de los contenidos donde se desarrollarán los distintos temas con el uso de ejercicios y técnicas
- Evaluación de los contenidos, las formas de trabajo y las metodologías empleadas en el proceso de aprendizaje. (Gestión, 2008).

PLAN DE ACCIÓN

Fases o etapas	Objetivo	Actividad	Recursos	Responsables	Tiempo
Primera Etapa: de diagnóstico	Planificar	Seleccionar material bibliográfico. Investigar las estrategias de gestión de aula más adecuadas. Planificar los talleres para la capacitación.	Humanos Equipo de computación Materiales de oficina Documentos bibliográficos	Rector Rosa Ainaguano	Tres semanas
Segunda Etapa: de análisis	Organizar	Elaborar el taller de capacitación docente con las estrategias de gestión de aula seleccionadas. Construir los materiales necesarios para la socialización.	Humanos Computadora Copias Documentos bibliográficos	Comisión Rosa Ainaguano	Tres semanas
Tercera Etapa: de diseño	Ejecutar.	Poner en ejecución el taller de capacitación a los docentes de Quinto y Sexto años. Observar y dialogar permanente con los docentes	Humanos Equipo de computación Documentos bibliográficos	Rosa Ainaguano	Tres semanas
Quinta Etapa: de evaluación	Evaluar	Aplicar las matrices necesarias para evaluar los talleres.	Humanos Instrumentos, fichas de observación	Rosa Ainaguano	Permanente

Cuadro 5: Plan del modelo operativo
Elaborado por: Rosa Ainaguano Maliza

TALLER DE CAPACITACIÓN DE GERENCIA EN EL AULA

Título: Gerencia en el aula
 Coordinador: Rosa Ainaguano

Fecha: 25 de octubre del 2013
 Lugar: Unidad Educativa "CHIBULEO"

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN	FECHA	TIEMPO
Abordaje pacífico y creativo de conflictos	Taller vivencial en el que se ejercitan estrategias de abordaje como son el arbitraje, la negociación y mediación.	Humanos Equipo de computación Proyector Guía de capacitación	Comisión Rosa Ainaguano	Encuestas	13/01/2014	4 horas
Fortaleciendo alianza familia-escuela	Se facilitan estrategias que permitan generar mayor cercanía con apoderados, a través de reuniones de apoderados efectivas, abrir espacios de participación, generar centros de padres con mayor actividad.	Humanos Equipo de computación Proyector Guía de capacitación	Comisión Rosa Ainaguano	Encuestas	14/01/2014	4 horas
Apoyando el proceso educativo de mi hija/o	Facilitar metodologías y estrategias para potenciar aprendizajes y obtener mejores rendimientos, aplicaciones prácticas para apoyar áreas curriculares, además de trabajar temáticas de pautas de crianza, desarrollar hábitos de estudio eficaces.	Humanos Equipo de computación Proyector Guía de capacitación	Comisión Rosa Ainaguano	Encuestas	15/01/2014	4 horas
Estrategias prácticas para mejorar el clima de aula	Los actividades a desarrollar son técnicas para motivar el proceso de aprendizaje, el desarrollo de comunidades curso para fortalecer la identidad en el grupo, herramientas para potenciar relaciones interpersonales y manejar conflictos en el aula.	Humanos Equipo de computación Proyector Guía de capacitación	Comisión Rosa Ainaguano	Encuestas	16/01/2014	4 horas
Capacitación Plataforma Educativo Portal	utilizar la plataforma como un complemento que potencia la acción educativa, encontrar materiales pedagógicos, descargar guías y pruebas de ensayo, crear la red social y utilizar las apps educativas	Humanos Equipo de computación Proyector	Comisión Rosa Ainaguano	Encuestas	17/01/2014	6 horas

Elaborado por: Rosa Ainaguano



**UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE
“CHIBULEO”**

**TALLER DE CAPACITACIÓN
DE GESTIÓN EN EL AULA PARA EL
APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**

**QUINTO Y SEXTO AÑOS DE
EDUCACIÓN BÁSICA**

2013

INTRODUCCIÓN

El secreto de enseñar no es tanto transmitir
conocimiento como contagiar ganas,
especialmente a los que no las tienen”

Juan Vaello Orts

La convivencia y el aprendizaje forman parte del mismo tronco común: la formación integral que incluye el desarrollo de capacidades cognitivas pero también de capacidades socioemocionales, ya que los resultados académicos sólo se producen si están asentados sobre el desarrollo de competencias personales y sociales como la fuerza de voluntad o la capacidad de superar las adversidades y éstas se aprenden mediante la educación. Hay que tener presente que para aprender se requiere querer y poder mientras que conseguir que quieran y que puedan son los dos grandes requisitos para enseñar.

TRABAJANDO LAS ACTITUDES POSITIVAS DE TODOS LOS IMPLICADOS

1. ¿Es posible cambiar la actitud del alumnado?

Sí porque las actitudes se educan y por lo tanto se pueden aprender en el ambiente escolar. Plantearse como objetivo de clase cambiar las actitudes negativas hacia las tareas, sus compañeros/as y hacia el profesorado es posible, trabajando diariamente determinados aspectos que la vayan cambiando.

En primer lugar observándola porque ninguna clase es igual a otra, aunque prácticamente en todas ellas podemos encontrarnos con tres zonas en función de su actitud ante el trabajo y la convivencia.

- Grupo que trabaja y se esfuerza y que convive armoniosamente al que hay que seguir motivando y valorando sus logros prestándole la atención correspondiente.
- Una actitud intermedia donde se instalan la mayoría y que pasan de una zona actitudinal a otra dependiendo en gran medida de la capacidad del profesorado para controlar y motivar al aula. Es el grupo que marca el clima general del aula por lo que exige de empatía para acercarlo al polo más positivo.
- Alumnado reacio a la tarea escolar y con actitudes obstruccionistas, al que hay que ir ganando para la zona intermedia con acercamiento personal y afectivo, pero también marcando las normas claramente. Cuando su número es muy elevado en la clase hay que arbitrar mecanismos de actuación colectiva del centro así como replantearse los criterios de agrupamientos.

La clase se dispone pues, como un balancín en la que hay que atraer hacia el polo positivo al grupo de la zona intermedia a fuerza de motivación, control y relaciones de empatía, valorando el esfuerzo del grupo positivo para aumentar su

autoestima. Es necesario introducir diariamente mensajes de valoración hacia el esfuerzo y la tarea bien hecha, dedicando más tiempo de la clase a esta tarea que a la de reprimir al grupo que no la hace.

En segundo lugar, provocando interés por la tarea a través de un currículo funcional que dé valor a otros aprendizajes que se adquieren en otros contextos y que otorgue protagonismo al alumnado para adquirirlos.

En tercer lugar, con una metodología variada y motivadora que contemple desde el trabajo individual, por parejas, en grupos colaborativos, grupos interactivos, alumnado ayudante, y un amplio abanico de posibilidades. Sabemos por experiencia que si el alumnado encuentra utilidad e interés en los que se les propone y rentabilidad en el esfuerzo realizado, su actitud cambiará notablemente.

En consonancia con lo anterior debemos introducir elementos de evaluación diversificados que vaya desde el trabajo individual al colectivo (cuadernos de clase, portafolios, trabajo en grupo, diario, observación, proyectos, exposiciones...)

2. Adoptar desde el profesorado una actitud positiva que contemple al alumnado de actitud negativa como un reto profesional a superar más que como un conflicto.

Cada profesor/a tiene una forma de afrontar su papel en el aula, lo que marca su estilo. Simplificándolo mucho, aunque no hay tipos “puros”, podemos decir:

A/ Profesorado YEMA (**Yo Educo** a través de la **Materia** a mis **Alumnos**).

- **Yo:** reflexiona sobre sus características personales para conducir la clase y su grado de implicación.
- **Educo:** planifica sus clases y colabora con el equipo.
- **Materia:** domina su materia.

- **Alumnado:** se adapta a la diversidad y da respuesta a todos.

B/ Profesorado **1-2-3.**

- Centrado en su materia y a la que el alumnado debe adaptarse. Su objetivo es dar el temario.
- Creemos que es el estilo YEMA el que responde a una mejor gestión del aula y de los conocimientos que requiere el alumnado de hoy día.

3. Conseguir afianzar la colaboración de todas las familias.

La actitud de las familias de nuestras clases puede ser muy variada, pero generalmente responden a varios patrones, desde las colaboradoras hasta las que se declaran impotentes. Su conocimiento nos permitirá determinar formas de actuar con ellas:

- **Colaboradoras:** proponiéndoles medidas conjuntas de colaboración, delegados/as de clase, participación en el currículo, lecturas en clase, actividades extraescolares.
- **Ausentes:** haciéndolas presentes, asegurando contacto telefónico regular, información a través de agenda escolar, citaciones periódicas, ofreciéndoles ayuda.
- **Hostiles:** convirtiéndolas en colaboradoras, pidiéndoles su ayuda y colaboración en la educación, ofrecerles información y ayuda en el proceso educativo conjunto.
- **Impotentes:** apoyándolas y adoptando medidas conjuntas centros-familias, firma de compromisos, ofrecerles formación para la educación.

MEJORAR LA GESTIÓN DEL AULA PARA FAVORECER EL APRENDIZAJE

En nuestras aulas surgen de manera habitual conflictos que nos producen desasosiego e insatisfacción y que obstaculizan e impiden el normal desarrollo del aprendizaje entre el alumnado que a ella asiste. Desde la perspectiva de entender que el conflicto es algo natural en los grupos humanos y que debe ser afrontado de una manera constructiva, y por tanto, educativa, Vaello aporta ideas, normas, rutinas y experiencias que están dando buen resultado en otros compañeros y compañeras que la desarrollan de manera habitual en su práctica educativa.

Las propuestas ofrecen ideas para que cada cual las traslade a su realidad cotidiana y las haga suyas desde su estilo y el de su alumnado y suponen una forma de entender el proceso de enseñanza y aprendizaje alejado del posicionamiento transmisivo tradicional para contribuir a crear un clima cordial y acogedor que favorezca las habilidades relacionales necesarias y un clima de convivencia en el aula para favorecer el aprendizaje de todos y todas sin excepción.

CLIMA DE LA CLASE



(Vaello, 2007). Las condiciones ambientales del aula permiten crear unas relaciones personales acogedoras y un clima favorecedor del trabajo necesarios para el mejor aprendizaje. Para construir un clima de clase adecuado, propone una serie de medidas que pueden contribuir a favorecerlo:

- Es necesario establecer límites en la primera semana del curso y mantenerlos a lo largo del curso. Disponer de normas efectivas de convivencia que regulen los comportamientos más frecuentes.
- Mantener una relación de confianza con el alumnado. Entrenarles en relaciones de colaboración y de respeto.
- Conocer los roles del alumnado y propiciar que contribuyan a la convivencia y no la perturben, reconduciendo su actitud cuando sea necesario.

Establecer límites en la primera semana del curso y mantenerlos. Disponer de normas efectivas.

1. Establecer con el grupo/clase qué conductas son aceptables y cuáles no en las primeras semanas porque, si no es así, las normas la acaban imponiendo los líderes negativos quienes inician conductas de tanteo e incumplimiento de normas desde el principio del curso. Aunque a lo largo del curso, las normas tienden a relajarse ligeramente, conviene esforzarse en mantenerlas. A pesar de que cada profesor/a tiene su estilo, las normas no deben ser ambiguas para nadie, sino claras, realistas, aceptables y funcionales.

Esto nos obliga a consensuarlas para toda la comunidad educativa y especialmente en el claustro.

PROCESO PARA ELABORARLAS

En todas las Unidades Educativas existe un Reglamento de Organización y Funcionamiento en vigor. Debemos analizar cuál es la realidad del mismo, consensuar como nos gustaría que funcionara el centro, qué normas están funcionando y qué no y analizar las causas. También analizar las normas no escritas instaladas como rutinas y que, en muchos casos, condicionan grandemente el funcionamiento del centro y de las aulas.

Es conveniente consensuar por el Claustro y Consejo Escolar las normas generales del centro que configuran un determinado clima, especialmente dirigidas a 3 aspectos: en relación al aprendizaje, en relación a las personas, en relación al entorno.

En la primera quincena de septiembre el claustro puede abordarlo y realizar una primera propuesta genérica de trabajo, que cada tutoría concretará en su aula durante la primera quincena. Esta será abordada de nuevo con posterioridad por el claustro en octubre para su aprobación e inclusión en el Plan de Convivencia.

- a) Elaborar normas explícitas en las aulas: Normas efectivas que regulen los comportamientos más frecuentes. Redactadas por escrito (pocas, claras, redactadas en positivo, cumplidas - no admitir incumplimiento, flexibles, no fijar las que no se puedan hacer cumplir).
- b) Desvelar las normas implícitas: establecidas por las rutinas, que marcan en gran medida el funcionamiento del aula y que, en gran medida, conforman su clima para hacerlas explícitas, si son adecuadas, o eliminarlas si no lo son.
- c) Velar porque no exista contradicción entre unas y otras, ya que si es así, éstas se resuelven siempre a favor de las implícitas. Si tenemos como norma establecida la puntualidad pero se consiente reiteradamente su incumplimiento, se terminará imponiendo la conducta contraria a la deseable.
- d) La efectividad de la norma depende de las consecuencias de su incumplimiento y de su cumplimiento.
- e) Conviene aplicar, de vez en cuando, estímulos positivos ante el cumplimiento de las normas para consolidarlas.

SUGERENCIAS DE NORMAS BÁSICAS

- Asistir a clase puntualmente, con el material y trabajar sin molestar a los demás.
 - Consecuencias de su incumplimiento.....
 - Consecuencias de incumplimiento reiterado.....

- Respeto a las personas y las cosas para que te respeten a ti y a tus cosas.
 - Consecuencias de su incumplimiento.....
 - Consecuencias de incumplimiento reiterado.....

- El profesorado ha de atender a todo el alumnado y ocuparse de que todos/as aprendan adaptando su enseñanza a sus capacidades e intereses.
 - Consecuencias para su cumplimiento.....
 - Consecuencias de incumplimiento.....

Se propone, pues, elaborar en clase de manera progresiva, durante las primeras semanas, aquellas normas que conforman las rutinas necesarias, más frecuentes y significativas del aula, pero dejando este proceso abierto a lo largo del año para revisar e introducir otras normas que se crean necesarias. El proceso puede ser:

1. Explicación de las razones de dotarnos de normas.
2. Mediante lluvia de ideas o trabajo en grupo que establezca la norma que
3. regule la rutina positiva, su incumplimiento y su reiteración.
4. Aceptación en asamblea del grupo de la norma propuesta y el sistema de sanciones ante su no cumplimiento.

NORMA		CONDUCTA CONTRARIA	CONSECUENCIA DE SU INCUMPLIMIENTO	CONSECUENCIA DE SU INCUMPLIMIENTO REITERADO

Mantener una relación de confianza con el alumnado. Entrenarles en relaciones de colaboración y respeto.



El respeto mutuo es el eje de una relación de convivencia positiva, pero no aparece espontáneamente sino que debe ser practicado y aprendido diariamente en clase, aplicándonos la máxima: “no hagas conmigo lo que no quieras que yo haga contigo”.

Las relaciones entre profesorado/alumnado deben partir de las relaciones entre personas con similares derechos y deberes, no pueden estar basada en relaciones de autoridad-poder, sino en relaciones de reciprocidad y de respeto mutuo. Para ello es imprescindible mantener una relación afectiva entre alumnado y profesorado, aunque dejando claro el papel que cada cual ocupa en el proceso de enseñanza y aprendizaje

La mejor forma de entrenarles en relaciones de colaboración y de respeto mutuo es a través del modelaje de nuestra actitud para con ellos y ellas.

PROCESO PARA CONSEGUIRLO

1. Adoptar una actitud de ayuda y de accesibilidad al alumnado con una comunicación fluida y capaz de captar y comprender los estados emocionales del otro.
2. Conocer al alumnado e intentar comprenderlo, conocer sus circunstancias tanto personales como académicas o familiares, propiciando conversaciones informales, intercambiar información con otros profesores/as, saber qué se les da bien y qué les gusta.
3. Saber como nos ven para poder cambiar los rasgos menos aceptados, pactar cambios con ellos, reflexionar sobre el estilo de cada uno/a. Un instrumento útil puede ser la elaboración de una tabla de perfiles o cuestionario en la que se les pide 3 aspectos que le guste del profesor/a, 3 que no y 3 propuestas de cambio.
4. Que algún alumno/a problemático experimente el mantener el orden en la clase y el trabajo de sus compañeros durante un día.
5. La tutoría, tanto individual como colectiva, con la finalidad de resolver y prevenir los problemas y apoyar el desarrollo personal de nuestros alumnos y alumnas.
6. El apadrinamiento o tutoría en exclusiva que nos permita tutelar a una persona especialmente problemática, basándonos en la influencia positiva del profesorado encargado de ejercerla. Puede haber varias formas:
 - Exclusiva (se ocupa sólo de uno).
 - Excepcional (casos especiales, límites, estratégicos por su capacidad de influencia).
 - Informalidad (se tutoriza mediante conversaciones informales).
 - Carisma (profesorado con capacidad de persuasión, carisma y ascendencia ante ese alumnado)
 - ¿Cómo apadrinar?
 - Profesorado voluntario.

- Establece contacto individual con éste, abordando cuestiones familiares, personales...
- Conseguir cierta empatía, se ofrece a ayudarle en sus “problemas”. El ofrecimiento de mediación se hace a cambio de un compromiso por parte del alumno/a.
- El profesor/a hace el seguimiento regular de su rendimiento y de su conducta para comprobar las mejoras y recordar sus compromisos.

Conocer los roles del alumnado y propiciar que contribuyan a la convivencia y no la perturben, reconduciendo su actitud cuando sea necesario.

El aula es un escenario en que cada cual interpreta un papel a su medida, roles académicos o alternativos que a veces interfieren en la clase. Una tabla de observación de roles o sociodrama pueden ser instrumento adecuado para tener un análisis del aula pero conviene contrastar los datos observados con otro profesor/a del aula, lo que nos va a permitir.

- Tener una información grupal de la estructura de la clase (líderes, rechazos, grupos).
- Información individual sobre los roles que desempeña cada uno/a y utilizarlos en la práctica de alumnado ayudante.
- Formar parejas de trabajo tutelado.
- Formar grupos de trabajo.
- Localizar grupos perturbadores y neutralizarlos:
 - Impidiendo su formación cuando se tenga conocimiento, bien separando a sus componentes u ofreciéndole la posibilidad de permanencia, ligada al compromiso de cambio del grupo.
 - Haciéndoles ver la importancia de los intereses colectivos de la clase sobre los del grupo perturbador.
 - Pactando con los líderes o con los que actúan de satélites para interrumpir los refuerzos al líder negativo.
 - Pidiendo soluciones al subgrupo.

LA ATENCIÓN Y CONTROL DE LA CLASE

(Vaello, 2007). La atención tiene una influencia considerable en la mejora del clima de manera que, si ésta se mejora, disminuye significativamente la conflictividad, considera que en el aula se dan dos tipos de atención:



1. La atención del alumnado que debería ser concentrada en torno a la tarea o al profesor/a.
2. La atención distribuida del profesorado hacia todo el alumnado por igual.

Sin embargo, muchas veces ocurre justo lo contrario: el profesorado la tiene concentrada hacia unos pocos de sus alumnos/as mientras su alumnado la dispersa hacia diferentes elementos distractores.

La atención se puede estimular a partir de dos estrategias:

- Estrategias para captar la atención
- Estrategias para mantenerla

Estrategias para captar la atención

1. Inicio puntual y rápido de la clase sin ralentizarla con otras tareas
2. Asegurar la atención de todos/as sin excepción y no empezar hasta que ésta no esté garantizada
3. Advertir de manera individual al alumnado distraído por su nombre y no de manera general
4. Detectar y neutralizar el efecto de elementos distractores

5. Comenzar la clase con actividades que la favorecen: preguntas breves sobre lo tratado en la clase anterior, actividades prácticas de corta duración, cuestiones o interrogantes que susciten curiosidad
6. Cuidar la ubicación: acercar al alumnado de menor rendimiento
7. Cumplir y hacer cumplir las normas: puntualidad, material... hasta hacer que
8. sean interiorizadas
9. Alternar diferentes formas de presentación de los contenidos: lecturas, proyecciones, videos.....

Estrategias para mantenerla

- **Mejorar el nivel atencional de la clase**

El mantenimiento de la atención no es algo uniforme ni puede mantenerse por igual. Hay que asumir como normal los altibajos durante la jornada lectiva, pero éstos se pueden atenuar teniendo en cuenta algunos aspectos como: tipo de la tarea, metodología empleada por el profesorado, tipo de alumnado, ubicación horaria de la clase, etc. El análisis de estos elementos puede servirnos para planificar el tipo de actividades semanales y ubicarlas de acuerdo con el nivel de atención que se requiera en ellas.

Nivel atencional por tareas

TAREA	ATENCIÓN ALTA	ATENCIÓN MEDIA	ATENCIÓN BAJA
Exposición del profesorado			
Presentación de un trabajo			
Trabajo por parejas			
Proyección de transparencias			
Debate en grupo			
Proyección de un video			
Lectura			

Detectar en qué tipo de actividades se dan mayores niveles atencionales. Aplicando la tabla anterior a algunas actividades habituales de clase se puede determinar el nivel atencional de la clase y, en función del mismo, planificar las actividades. Por ejemplo: ubicar una actividad de alto nivel atencional en clase de última hora, en la que están más cansados/as.

- **Diversificar los elementos atencionales.**

Una sola corriente de atención hacia el profesorado o la tarea resulta monótona y propicia la fatiga y la distracción, por ello, una forma de mejorarla es planificar diferentes líneas de atención de la clase, no sólo hacia el profesorado o la tarea, sino hacia los compañeros/as del grupo. La diversidad de actividad, de metodología y de distribución espacial del aula contribuyen a refrescar la atención y por ello a impedir o paliar problemas disruptivos en el aula.

- **Incrementar la atención positiva frente a la negativa.**

Como decíamos al principio, se trata de reforzar la conducta positiva y no centrar la atención en la negativa puesto que así se contribuye a reforzarla. El protagonismo se le debe dar a las conductas positivas, y no a comportamientos perturbadores, prestándoles más atención.

- **Mantener alto índice de actividad del alumnado con variedad de tareas.**

Variedad de tareas funcionales que evite la monotonía. Se propone realizar un análisis de distribución de los tiempos y de las tareas de la clase que tenemos en la actualidad para proponer mejorar su distribución.

Esta tabla es indicativa y se debe adaptar a la dinámica de cada clase. Los tiempos dedicados a cada tarea nos pueden permitir una más variada distribución y con ello aumentar los índices de atención y motivación.

Distribución del tiempo del alumnado en diferentes tareas

	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
Tomar apuntes					
Escuchar al profesorado					
Aclarar dudas					
Debatir					
Intervenir, opinar					
Trabajar en pequeño grupo					
Resolver problemas					
Realizar ejercicios					
Trabajar en parejas					
Pedir ayuda al profesor					
Consultar fuentes					
Responder preguntas al profesor					
Resumir explicaciones					
Exponer trabajos					
Leer					
Escribir					
Redactar					
Resumir					
.....					

Si se perciben indicios de fatiga generalizada, conviene hacer una pausa con acciones más informales. Con estas pausas se gana recuperación para iniciar otra actividad de mayor demanda de atención.

- **Soslayar conductas leves molestas que no afecten significativamente** (con gestos o ignorancia), porque si se atiende a ellas, se refuerza la conducta negativa y su protagonismo, premiando precisamente lo que se quiere evitar.
- **No dejar impune las que interfieren de manera ostensible en la clase.**

Calibrar cuando intervenir. Esto depende de nuestro buen criterio, pero como norma general, preguntarse “qué ocurriría si no se interviniese”.

- Si la conducta anómala persiste a pesar de evitarla, conviene hacer una advertencia personal en clase (firme, breve, privada, relajada, positiva, sin discutir).
- Cuando la advertencia en clase es ineficaz y la interrupción continua, conviene hacer una advertencia personal privada evitando la gratificación del contexto de la clase. Para ello se deben argumentar las razones para no tolerar tales conductas, petición de compromiso, responsabilidad ante incumplimiento del compromiso.
- Reconocimiento del esfuerzo realizado por este alumnado, si se modifica, ante su familia y el grupo.

- **Cambios de ubicación en la clase**

El cambio abre expectativa sobre lo novedoso, por lo tanto los cambios en la estructura de la clase en función de diferente actividad suponen una mejora sustancial en el nivel de atención.

Cambios en la ubicación de algún alumno o alumna más cercana al profesor/a o más cercano o lejano a otro compañero/a, cambios de ubicación de subgrupo en la

clase, ganarse el sitio (compromiso de rendimiento o comportamiento), sugerirle que cambie de ubicación.

Tenemos la seguridad de que si ponemos en marcha sugerencias de este tipo o similares, el clima de nuestras aulas mejorará considerablemente.



6.8. ADMINISTRACIÓN

El desarrollo efectivo del Taller de capacitación sobre la Gerencia del aula para el desarrollo del aprendizaje significativo es de prioridad del Director de la Unidad Educativa, el seguimiento y la evaluación y la ejecución de la presente propuesta estará a cargo de una Comisión Evaluadora que será designada para el efecto, con la participación del Rector de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “CHIBULEO”, dos docentes designados por los profesores del establecimiento y el investigador.

6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

La evaluación se realizará a través de la observación directa en forma permanente y al final de cada actividad. Los criterios de evaluación a considerar serán los siguientes:

- Puntualidad en la asistencia de las jornadas de capacitación.
- Permanencia en jornadas de capacitación.
- Participación activa en los eventos de capacitación.
- Aplicación metodológica en el aula.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Qué Evaluar?	La implementación del Taller de Gerencia de Aula
¿Por qué Evaluar?	Para determinar la eficacia de la propuesta
¿Para Que Evaluar?	Para beneficiar el logro de los objetivos
¿Con que Criterios?	Pertinencia, coherencia, afectividad
¿Indicadores?	Cuantitativos y Cualitativos
¿Quién Evalúa?	Director e Investigadora
¿Cuándo Evaluar?	Concluida la aplicación de la propuesta
¿Cómo Evaluar?	Mediante la observación
¿Fuentes de información?	Estudiantes
¿Con qué evaluar?	Formularios de evaluación

Cuadro 6: Previsión de la evaluación
Elaborado por: Rosa Ainaguano

TALLER DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN EN EL AULA PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Taller abordaje pacífico y creativo de conflictos (Técnicas para prevención y resolución de conflictos en el ámbito escolar).

El objetivo de este taller es facilitar la reflexión y desarrollo de estrategias que permitan abordar los conflictos. Está dirigida a docentes, directivos y asistentes de la educación, de nivel básico, con una duración de 4 horas. El taller propone comprender la conflictividad escolar a partir de los nuevos paradigmas teóricos y técnicos, desarrollando y reconociendo habilidades concretas en los participantes. Es un taller vivencial en el que se ejercitan estrategias de abordaje como son el arbitraje, la negociación y mediación.

Taller fortaleciendo alianza familia-escuela (Estrategias para fortalecer la participación y apoyo de apoderados en el aprendizaje de los estudiantes)

El objetivo es motivar la participación efectiva de los apoderados en el colegio, desarrollando un diagnóstico que permita reconocer los factores que influyen en la participación de apoderados en el proceso educativo y orientar en cómo mejorarla. El taller está orientado a directivos, docentes y asistentes de la educación, tiene una duración de 4 horas. Se facilitan estrategias que permitan generar mayor cercanía con apoderados, a través de reuniones de apoderados efectivas, abrir espacios de participación, generar centros de padres con mayor actividad.

Taller “Apoyando el proceso educativo de mi hija/o”

El objetivo central de este taller es sensibilizar a los apoderados respecto de su participación en el proceso educativo de sus hijas e hijos. Está dirigido a apoderados de niveles parvulario y básico, y tiene una duración de 4 horas. Se

trabaja en facilitar metodologías y estrategias para potenciar aprendizajes y obtener mejores rendimientos, aplicaciones prácticas para apoyar áreas curriculares, además de trabajar temáticas de pautas de crianza, desarrollar hábitos de estudio eficaces, manejo de comportamientos disruptivos y temáticas atinentes al desarrollo de los estudiantes.

Taller: Estrategias prácticas para mejorar el clima de aula

Taller orientado a docentes de nivel básico y medio, de 4 horas de duración, donde se comparten experiencias, metodologías y estrategias concretas que permitan desarrollar un clima positivo en el aula. Los contenidos a desarrollar son técnicas para motivar el proceso de aprendizaje, el desarrollo de comunidades curso para fortalecer la identidad en el grupo, herramientas para potenciar relaciones interpersonales y manejar conflictos en el aula. Los resultados esperados son el desarrollo de habilidades blandas que permitan a docentes aumentar su sentido de autoeficacia antes las dificultades experimentadas en el ejercicio de la docencia.

Capacitación Plataforma Portal Educativo

Capacitación en uso de plataforma de aprendizaje, donde los estudiantes potencian sus aprendizajes, practican con juegos educativos multimedia y preguntan a docentes online sobre sus tareas y pruebas, con el fin de mejorar su rendimiento académico. El objetivo de esta capacitación es aprender, acceder y utilizar los contenidos escolares y las TIC educativas publicadas en la plataforma de Portal Educativo. Dirigida a estudiantes, apoderados y docentes. El contenido se centra en el uso de la plataforma como complemento y apoyo al aprendizaje. Se trabaja con actividades teóricas y ejercicios prácticos. Al término los usuarios serán capaces de utilizar la plataforma como un complemento que potencia la acción educativa, encontrar materiales pedagógicos, descargar guías y pruebas de ensayo, crear la red social y utilizar las apps educativas. La duración de esta capacitación es de 6 hrs.

Bibliografía

(s.f.).

Abramovicz, R. (s.f.). *psicopedagogia.com*. Obtenido de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/metacognicion>

Aguilera, L. (1999). *Análisis del discurso aplicado a la evaluación*. Mexico, Mexico.

Anderson, C. A., & Bushman, B. J. (2002). *Human aggression. Annual Review of Psychology*.

APA. (15 de Octubre de 2007). *Violencia intrafamiliar*. Obtenido de http://w3.nuevosrumbos.org/violencia_intrafamiliar.html

Arancibia, & Herrera. (1999). *Psicología de la Educación* (2da edición ed.). México: Alfaomega.

Arias, F. (31 de Agosto de 2012). *Las drogas*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/104477391/Las-Drogas>

Asis, S. F. (2009). *Modelo Pedagógico*. Obtenido de <http://iefcodeasis.wikispaces.com/MODELO+PEDAG%C3%93GICO>

Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa a. Un punto de vista cognoscitivo*. Mexico, Mexico: Trilas.

Bandura, A. (2005). *Teoría Cognitiva Social del Aprendizaje*". Obtenido de http://www.monografias.com/trabajos4/teorias/teoria_s.shtml

Barraza, A. (s.f.). *Modelo pedagógico constructivista y aprendizaje significativo*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos96/modelo-pedagogico-constructivista-y-aprendizaje-significativo/modelo-pedagogico-constructivista-y-aprendizaje-significativo.shtml>

Bravo, N. (s.f.). *El concepto de taller*. Obtenido de http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

Breña, J. (2008). *Modelos educativos: las concepciones epistemológicas*.

Bruner, J. (1990). *Acción, Pensamiento y Lenguaje*. España: Alianza.

- Bruner, J. (1993). *Investigaciones sobre el desarrollo cognitivo*. España: Pabblo del Rio.
- Cabani, J. (8 de Noviembre de 2012). *Violencia introfamiliar*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/112515319/VIOLENCIA-INTRAFAMILIAR>
- Cabrera, R. (19 de Abril de 2012). *Violencia Intrafamiliar*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/90186569/violencia-intrafamiliar>
- Carreño, F. (1979). *Enfoques y Principios Técnicos de la Evaluación*. Mexico: Trillas.
- Carretero, M. (1993). *Constructivismo y educación*. Buenos Aires.
- Casas, F. (1998). *Infancia: perspectivas psicosociales*. Barcrrlona, España: Paidós.
- Cassany, D., Luna, M., & Glora, S. (2012). *Curso taller fortalecimiento para docentes: Evaluacion*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/sandraisidm/evaluacion-educacion-basica>
- Cevallos, I. (2012). *educacion*. Ambato.
- Chadwinck, B., & Rivera, N. (1997). *Evaluación formativa para el docente*. (Piados, Ed.) México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3a edicion ed.). Mexico: McGrawHill.
- Coll, C. (1990). *Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento*.
- Coll, C., & Solé, A. (1999). *El constructivismo en el aula*. Epaña.
- CONAMU. (1995). *Ley contra la Violencia a la Mujer*. Quito, Ecuador.
- Copyright, D. (05 de Enero de 2011). *Concepto de Gestión*. Obtenido de <http://definición.de/gestion>
- Corsi, J. (2006). *Violencia Intrafamiliar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Cortes, A. (1999). *La Familia: Agente Educativo* (Vol. I y II). Colombia.
- D. Weltzer, L. (1992). *Los hombres violento s*. Paris.
- Deobold, B., & Dalen, V. M. (1981). *Síntesis de "Estrategia de la investigación descriptiva en Manual de técnica de la investigación educacional*. Madrid: Paidos Ibérica Ediciones S A.

- Díaz, F. B. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (2a edición ed.). México, México: Mac. Graw-Hill/Interamericana de Editores.
- Diccionario. (s.f.). *Definición de didáctica*. Obtenido de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/didactica>
- Duffy, & Cunningham, D. (1996). *Constructivism: implications for the design and de livery of instruction*. New York, USA: D. Jonassen.
- Duffy, T., & Jonassen, D. (1996). *Constructivism: New implication for instructional technology*. New York, USA: D. Jonassen.
- Echeburúa, E. (2004). *Superar un trauma*. Madrid, España: Pirámide.
- Eco, U. (1986). *Como hacer una tesis*.
- Espejo, T. E. (2002). *Prácticas pedagógicas orientadas a los problemas de enseñanza - aprendizaje que desarrollan los docentes de la Facu ltad de Odontología de Rosario*. Obtenido de <http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/1531/36-160-1-PB.pdf;jsessionid=69DD325F452B4313C61BE4065F6E5A1A?sequence=1>
- Eudave, D. F. (2001). *El sistema de evaluación en la educación*. Mexico.
- Euskera. (1982). *Teoría y práctica de la educación*. Madrid, España: Alianza.
- Fernández, I. (2001). *Escuela sin violencia : Resolución de conflictos* (3ra. Edición ed.). México.
- Flórez, O. R. (1994). *Hacia Una Pedagogía Del Conocimiento*. (M. Hill, Ed.) Bogota: Santa Fe.
- Friego, E. (s.f.). *¿Qué es la Capacitación?* Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Garcés, V. D. (2012). *“Liderazgo educativo y su incidencia en la Gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del Instituto Superior Tecnológico experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato”*. Ambato.
- Gestión, C. (17 de Noviembre de 2008). *Guia para talleres de capacitacion*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/8068393/guia-para-talleres-de-capacitacion>

- González, F., Ibáñez, F., Casalí, J., López, J., & Novak, J. (2000). *Una aportación a la mejora de la calidad de la docencia universitaria: los mapas conceptuales*. Pamplona, España.
- Gonzalez, P. (2000). *Cuadro comparativo de los paradigmas de investigación*. Mexico.
- González, P. (2000). *Evaluación o Medición*. México: Trillas.
- González, P. (2000). *Método y Técnica*. Mexico: Trillas.
- Goring, A. (1971). *Manual de las mediciones y evaluaciones del rendimiento en los estudiantes*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Guzman, I. (20 de Junio de 2011). *Impacto del estilo de gestión en el talento humano*. Obtenido de <http://leylaguzman.fullblog.com.ar/impacto-del-estilo-de-gestion-en-el-talento-humano.html>
- Hernández, G. (1988). *Paradigmas en psicología de la educación*. Ecuador: Paidós.
- Hernandez, I. (Septiembre de 2012). *Implicaciones de las relaciones interpersonales en el proceso enseñanza-aprendizaje*. Obtenido de <http://isaiassan.blogspot.com/2012/09/implicaciones-de-lasrelaciones.html>
- Hernández, S. R. (2003). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL.
- Illescas, S. (7 de Abril de 2004). *Modelos pedagógico*. Obtenido de <http://pei.efemerides.ec/pei/t1/u3/3.2.htm>
- Izquierdo, C. (2002). *El profesor y su mundo. Guía para maestros y profesionales de la educación*. (1a Edición ed.). México: Trillas, S.A.
- Kaufman, K. C., & Bueno, V. G. (2000). *Estrategias en la práctica docente*. México: Mcgraw-Hill.
- Kuhn, T. (1962). *La Estructura de las Revoluciones científicas*. México D. F : Fondo de Cultura Económica.
- Leiva, Z. F. (2008). *Investigación Científica* (3a edición ed.).
- Lev, Semionovitch, & Vigotski. (s.f.).
- Livas, I. (1998). *Análisis educativo e interpretación de los resultados de la evaluación educativa*. Mexico: Trillas.
- Malhotra, N. (1997). *Investigación de mercados* (5ta edición ed.). Mexico: Pearson. Prentice Hall.

- Mayor, J., & Suengas, A. G. (1995). *Estrategias metacognitivas*. Madrid. MEC. (2010). *Indicadores de evaluación*.
- Medina. (1988). *La interacción en el aula*. Madrid: Cincel.
- Mendizabel, W. (31 de Marzo de 2013). *Diseño del proyecto de tesis*. Obtenido de <http://disenoprojectotesisdueed.blogspot.com/>
- Muñiz, G. R. (2000). *Marketing en el Siglo XXI* (3ª Edición ed.). Quito.
- Muñoz, R. J. (2007). *Diseño de un modelo de gestión por competencias según el método de incidentes críticos aplicado a puestos operativos y de coordinación*. Proyecto previo a la obtención del título de Ingeniero empresarial, Escuela Politécnica Nacional, Quito.
- Nadino, J. (s.f.). *Dirección Provincial de Educación Intercultural Bilingüe*. Obtenido de http://dipeibs.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=53&Itemid=55
- Navarrete, P. (1997). *Educación para el cambio En hacia un nuevo enfoque*. Mexico.
- Navarrete, P. (1997). *Educación para el cambio En hacia un nuevo enfoque*. mexico.
- Navarro, I. M., & Herrero, J. (2007). *Familias con problemas*. Madrid, España: Síntesis.
- Nogales, S. F. (s.f.). *Importancia de la estrategia en el aula*. Obtenido de www.quadernsdigitals.net
- OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Oñoro, M. R. (s.f.). *Las reformas de la educación superior y las implicaciones en la formación de educadores*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/227/22.htm>
- Ovejero, A. (1998). *Las relaciones humanas. Psicología social teórica y aplicada*. Madrid, España: Biblioteca nueva.
- Palma, V. E. (7 de Julio de 2012). *Gestión educativa*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/99421157/Gestion-Educativa>
- Papert, S. (2005). Obtenido de <http://www.quipus.com.mx/seymour.htm>

- Pardo, E. C. (2007). *Gestión del talento humano basada en competencias: cualificando el potencial humano para lograr el éxito empresarial*. Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Administración, Universidad de La Salle Facultad de Formación Avanzada Maestría en administración, Bogotá D. C.
- Paz, R. V. (2008). *La evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, una tarea pendiente en el bachillerato*. Obtenido de <http://www.unidad094.upn.mx/revista/37/evalproc.htm>
- Pedagógica, C. d. (2011). *¿Qué Es Un Modelo Educativo?* Obtenido de <http://es.catholic.net/educadorescatolicos/694/2418/articulo.php?id=22081>
- Pellegrini, F. A. (1995). *Nivel de desarrollo socioeconómico, educación, cultura*.
- Pérez, E. (1999). *Reflexión crítica en torno a la docencia*. Mexico.
- Perez, R. F. (21 de Agosto de 2013). *Tipos de violencia*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/161864077/Tipos-de-Violencia>
- Pérez, S. G. (Enero de 2009). *Modelo Pedagógico: Una Ruta Posible desde la Escuela para la Vida. II(1)*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/hectorchavez70/modelos-pedagogicos-16990941>
- Perrow, C. (1990). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: Me Graw Hill.
- Piaget, J. (2003). Obtenido de <http://www.unige.ch/piaget/biographies/bioe.html>
- Porta, L. (s.f.). *La investigación cualitativa: El Análisis de Contenido en la investigación educativa*. Obtenido de <http://www.uccor.edu.ar/paginas/REDUC/porta.pdf>
- Psicopedagogía, E. d. (2002). *Pedagogía y Psicología*. España: Grupo Océano.
- Ramírez, A. (1999). *Principales teorías del aprendizaje*. Mexico.
- Ramírez, A. (1999). *Principales teorías del aprendizaje. Didáctica de la especialidad (pedagogía)*. México.
- Ramirez, K. (1 de Septiembre de 2010). *Proceso Enseñanza - Aprendizaje*. Obtenido de <http://elprocesoeducativoysusrecursos.blogspot.com/>
- Rios, D. I. (29 de Noviembre de 2011). *La Pedagogía y la Escuela Nueva*. Obtenido de <http://pedagogiayescuelasnuevas.wordpress.com/about/>

- Rodríguez, E. (2011). *Modelos pedagógicos actuales*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/38419361/MODELOS-PEDAGOGICOS-ACTUALES>
- Román, & Díez. (1992). *Vitae y aprendizaje: un modelo de Diseño Curricular en el marco de la Reforma*. Pamplona: Itaka.
- Román, M., & Díez, E. (1994). *Currículum y enseñanza. Una didáctica centrada en proceso*. Madrid: EOS.
- Ruiz, F. (11 de Agosto de 2011). *La Gerencia en Aula*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/62167663/La-Gerencia-en-Aula>
- Ruiz, J. (1992). *Gerencia de Aula*. (F. E. Libertador, Ed.) Venezuela.
- Sabino, c. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Sagales, P. (2003). (U. N. Asunción, Productor) Obtenido de http://cdu.cnc.una.py/docs/cnc/grupos/piaget/constr_uctivismo.htm
- Sánchez, M. (Enero de 2003). *Psicopedagogia.com*. Obtenido de Definición del aprendizaje significativo: <http://www.psicopedagogia.com/definicion/aprendizaje%20significativo>
- Sanhueza, M. G. (20 de septiembre de 2011). *Constructivismo*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos11/constru/constru.shtml>
- Sanmartín, J. (2000). *La violencia y sus claves*. Barcelona, España: Ariel.
- Sastre, L. S. (2005). *Programa multimedia de desarrollo de Capacidades en alumnos del primer ciclo de Educación primaria*. Obtenido de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/edu/ucm-t28440.pdf>
- Sm'f, V. (6 de Mayo de 2013). *Violencia intrafamiliar*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/139794035/violencia-intrafamiliar>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (Sexta ed.). México, México: Prentice Hispanoamérica S.A.
- Suárez, R. P. (2000). *Núcleos del saber pedagógico*. Bogotá: Orión editores Ltda.
- Talentos para la vida*. (4 de Enero de 2013). Obtenido de <http://www.talentosparalavida.com/aula28.asp>
- Toro, D. (9 de Noviembre de 2012). *Las Sustancias Psicoactivas*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/112711014/Las-Sustancias-Psicoactivas>
- Trianes, M. V. (2000). *La violencia en contextos escolares*. Málaga, España.

- Ulrich, D. (1991). *Human Resources as a Competitive Advantage*. (P. d. Ouebec, Ed.) Montreal,.
- UNESCO. (1988). *Modelos Pedagógicos en la educación*.
- UNESCO. (2005). Educación para todos: el imperativo de la calidad . *Informe de Seguimiento de Educación para Todos en el Mundo*.
- UNICEF. (2007). *El Maltrato deja Huellas*. Chile.
- Vaello, O. J. (2007). *Cómo dar clase a los que no quieren*. Madrid: Santillana.
- Vargas, F. (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano convergencias y desafíos*. CINTENFOR.
- Vila, I. (1998). *Familia, escuela y comunidad*. Barcelona, España: Horsori.
- Villaroel, I. J. (2009). *Didáctica General*.
- Vitaro, F., Brendgen, M., & Tremblay, R. E. (2000). *Influence of deviant friends on delinquency: Searching for moderator variable*. Journal of Abnormal Child Psychology.
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Woolfolk, A. (1999). *Psicología Educativa*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. .
- Zarzar, C. (1999). *Habilidades básicas para la docencia*. México. Mexico, Mexico: Patria.
- Zenteno, P. (s.f.). *Psicopedagogia.com*. Obtenido de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/metacognicion>
- Zuluaga, B. D. (5 de Mayo de 2012). *Las sustancias psicoactivas*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/92535348/Las-sustancias-psicoactivas>
- Zurita, N. (11 de octubre de 2011). *La mediación pedagógica*. Obtenido de <http://tecnologiaupa.blogspot.com/>

Anexos

Anexo 1: Estudiantes



Tamia y Samy estudiantes de la Unidad Educativa Intercultural “CHIBULEO”



Aula de Desarrollo de Pensamiento

Anexo 2: Encuesta a estudiantes



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO CENTRO DE POSGRADO

ENCUESTA DIRIGIDA A ESUDIANTES

OBJETIVO

Determinar la incidencia de la Gerencia en el aula en el Aprendizaje significativo en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe "CHIBULEO" de la parroquia de Juan Benigno Vela.

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿Se siente motivado por las funciones que realiza el docente en el aula?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Propicia la participación activa de los alumnos en el aula?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Facilita la interacción espontánea entre los estudiantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Evalúa diariamente las actividades realizadas por sus alumnos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Logra el apoyo de sus alumnos en las ideas de trabajo en el equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Promueve en los educandos el desarrollo de del uso adecuado de los recursos didácticos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Dirige a sus alumnos en la realización de sus actividades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿Planifica estrategias de aula de acuerdo con las necesidades de los estudiantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Se socializan las normas de convivencia establecidas al inicio del año escolar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿Los docentes intervienen de manera directa ante el comportamiento conflictivo de los escolares?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ¿Considera usted que el ambiente escolar mantienen ajuste adecuado para el mejor desarrollo del aprendizaje en el niño (a)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Los alumnos construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento previo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. ¿Los alumnos auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado. de los contenidos que han de procesar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. ¿Los conocimientos que posee los aplica para resolver problemas cotidianos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. ¿Cree usted que es importante trabajar en equipo estudiantes y docentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

GRACIAS

Anexo 3: Tabla de distribución Chi cuadrado

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	15,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9082	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363

Anexo 4: Autorización para realizar el trabajo de investigación



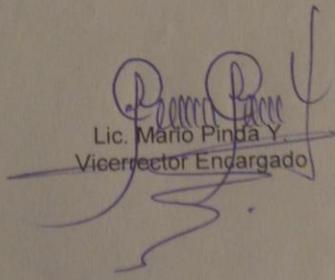
UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL
BILINGÜE "CHIBULEO"
Acuerdo Ministerial 321 del 30 de octubre de 2003

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Vicerrector Encargado de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe "Chibuleo", certifico que la Lic. ROSA AINAGUANO MALIZA, C.I.1802193613, Egresada de Maestría de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, tiene AUTORIZACIÓN para realizar el trabajo de investigación con los estudiantes de Quinto grado de educación general básica año lectivo 2012-2013 de este Plantel.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Chibuleo San Francisco, 05 de marzo de 2013


Lic. Mario Pinda Y.
Vicerrector Encargado



UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE
"CHIBULEO"
VICERRECTORADO

