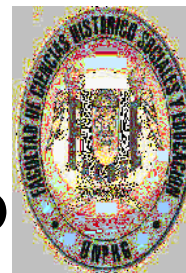




UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN



**Unidad de Posgrado de
Ciencias Histórico Sociales y Educación**

TESIS

“Estrategia metodológica para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 Centro Poblado Piquijaca, Distrito San Felipe, Provincia De Jaén, Región Cajamarca, 2014”

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica

PRESENTADA POR:

AUTORA

Esther Tello Pacherras

ASESOR

Dr. Dante A. Guevara Servigón

LAMBAYEQUE - PERÚ

2019

“Estrategia metodológica para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 Centro Poblado Piquijaca, Distrito San Felipe, Provincia De Jaén, Región Cajamarca, 2014”

PRESENTADA POR:

Esther Tello Pacherrres
AUTORA

Dr. Dante A. Guevara Servigón
ASESOR

Presentada a la Unidad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el grado de **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.**

APROBADO POR:

M.Sc. Carlos Salvador Reyes Ponte
PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
SECRETARIO DEL JURADO

M.Sc. Luis Pérez Cabrejos
VOCAL DEL JURADO

Mayo, 2019

DEDICATORIA

A mi madre por su entrega con sus hijos, por ser siempre esa mujer luchadora, por sacar adelante a su familia y por su amor incondicional, a mi padre y hermanos por su comprensión y paciencia conmigo y en especial a mi hermano LUIS MARTIN, mi ángel, que desde el cielo me ilumina.

AGRADECIMIENTO

A nuestro padre celestial y a la virgen María por darme una nueva oportunidad de vivir, por todo lo maravilloso que han hecho en mí, y por darme cada día la fortaleza de seguir adelante en esta hermosa y grande labor como es la docencia.

Gracias a toda mi familia por su apoyo incondicional, paciencia y confianza depositada en mí, por comprender y respetar mis decisiones, el compromiso que tengo con mi profesión. “los amo con todo mi corazón”

Al amor de mi vida por su apoyo, amor, paciencia y comprensión en todo momento.

A mis colegas participantes en esta investigación, ya que sin su apoyo habría sido imposible realizar este trabajo de investigación.

A mis alumnos y alumnas por la cantidad de experiencias que vivimos juntos cada día.

RESUMEN

La estrategia de aula ha sido asumida por las diversas concepciones teóricas como el conjunto de estrategias educativas, métodos, y técnicas; que cotidianamente utiliza el maestro en el aula. Para poder desarrollar de forma correcta una intervención educativa se necesitan muchas cosas, entre ellas, todo un amplio conjunto de estrategias que faciliten nuestra labor docente. Es en este escenario, donde se plantea el presente trabajo de investigación denominado: Estrategia Metodológica para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151 del Centro Poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe en la provincia de Jaén-Región Cajamarca; el tipo de investigación es descriptivo – propositiva, con una población que está representada por la totalidad de docentes de la institución; siendo el objetivo Diseñar y proponer estrategias metodológicas basadas en la teoría constructivista en la gestión áulica y de la teoría del liderazgo transformacional que van contribuir al desarrollo de la gerencia en el aula de los docentes. La hipótesis planteada es: Si se diseña y fundamenta una propuesta de estrategia metodológica sustentada en la teoría constructivista en la gestión áulica desde L. Vygotsky y de la teoría del liderazgo transformacional de Burs y Bass entonces, es posible mejorar la gerencia en el Aula de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén, región Cajamarca.

Palabras clave: Estrategia metodológica, clima de aula, gerencia de aula, gestión, convivencia social.

ABSTRACT

The classroom strategy has been assumed by the various theoretical conceptions such as the set of educational strategies, methods, and techniques; that the teacher uses daily in the classroom. In order to develop an educational intervention correctly, many things are needed, including a wide range of strategies that facilitate our teaching work. It is in this scenario, where the present research work called: Methodological Strategy to develop management in the classroom of teachers of the Educational Institution “Our Lady of Carmen” No. 16151 of the Piquijaca Village Center, San Felipe district in the province of Jaén-Cajamarca Region; The type of research is descriptive - propositive, with a population that is represented by all teachers of the institution; being the objective to Design and propose methodological strategies based on the constructivist theory in the aulic management and the theory of transformational leadership that will contribute to the development of management in the classroom of teachers. The hypothesis is: If a methodological strategy proposal based on the constructivist theory of the Aulic management from L. Vygotsky and the transformational leadership theory of Burs and Bass is designed and based, then it is possible to improve the management in the Classroom of the teachers of the Educational Institution Nuestra Señora del Carmen N ° 16151 populated center Piquijaca, district San Felipe, province of Jaén, region Cajamarca.

Keywords: Methodological strategy, classroom climate, classroom management, management, social coexistence.

INDICE

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| INDICE | vii |
| INTRODUCCIÓN..... | ix |
| CAPÍTULO I | 13 |
| ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO | 13 |
| 1.1.- Ubicación geográfica | 13 |
| 1.1.1.- Ubicación y breve historia de la provincia de Cajamarca | 13 |
| 1.1.2.- Aspectos socioculturales de la ciudad de Cajamarca..... | 15 |
| 1.1.3.- Reseña histórica de la provincia de Jaén..... | 15 |
| 1.1.4.- Contexto sociocultural del distrito de San Felipe | 16 |
| 1.1.5.- Reseña histórica de la Institución educativa N° 16151 | 17 |
| 1.2.- Surgimiento del problema | 20 |
| 1.3.- Manifestaciones y características del problema..... | 24 |
| 1.4.- Metodología de la investigación | 26 |
| 1.5.- Técnicas de recolección de datos | 28 |
| CAPITULO II | 31 |
| MARCO TEÓRICO | 31 |
| 2.1.- Antecedentes de estudio..... | 31 |
| 2.2.- Bases Teóricas..... | 33 |
| 2.2.1.- La teoría constructivista en la gestión áulica desde L. Vigotsky | 33 |
| 2.2.2.- Teoría del liderazgo transformacional de Burs y Bass | 34 |
| 2.3.- Bases conceptuales..... | 36 |
| 2.3.1.- Las estrategias de aula | 36 |
| 2.3.2.- Importancia de las estrategias de aprendizaje | 37 |
| 2.3.3.- Los estilos de aprendizaje..... | 39 |
| 2.3.4.- El estilo de enseñanza..... | 40 |
| 2.3.5.- EL docente como mediador educativo. | 42 |
| 2.3.6.- La dinamización del aula como fuente de motivación | 42 |
| 2.3.7.- La interacción en el aula. | 43 |
| 2.3.8.- La disciplina en el aula..... | 44 |
| 2.3.9.- Gerencia | 45 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.10.- Habilidades gerenciales..... | 46 |
| 2.3.11.- Proceso gerencial | 47 |
| 2.3.12.- Gerencia de aula | 49 |
| 2.3.13.- Funciones del Gerente..... | 51 |
| 2.3.14.- Gerencia Educativa..... | 51 |
| CAPÍTULO III | 53 |
| RESULTADOS Y DISEÑO DE LA PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 53 |
| 3.1.- Resultado del diagnóstico de la investigación | 53 |
| 3.2.- Propuesta de la estrategia metodológica..... | 56 |
| 3.2.1.- Descripción de la propuesta..... | 56 |
| 3.2.2.- Fundamentos didácticos. | 57 |
| 3.2.3. Justificación de la investigación | 58 |
| 3.2.4.- Objetivos..... | 58 |
| 3.2.5.- Tipo y diseño de Investigación..... | 59 |
| 3.2.6.- Aspectos metodológicos de la gestión en el aula: | 59 |
| ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 01 | 61 |
| ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 02 | 63 |
| ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 03 | 64 |
| ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 04 | 65 |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE | 68 |
| CONCLUSIONES..... | 74 |
| RECOMENDACIONES | 75 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 76 |
| ANEXOS | 79 |

INTRODUCCIÓN

Hoy el Perú reclama una educación de calidad que responda a la diversidad sociocultural y a las exigencias de la sociedad del siglo XXI. Es en esta perspectiva que se hace presente el reflexionar sobre la calidad, pertinencia y eficacia del trabajo docente en el aula, exigidas desde el Diseño Curricular Nacional (DCN 2009), para alcanzar los objetivos de la educación peruana.

La práctica pedagógica debe propiciar el desarrollo de procesos cognitivos, socio afectivos y motores con el entorno en el que se desenvuelven los estudiantes. En este sentido el docente asume el rol de mediador entre el objeto de aprendizaje, los recursos educativos y los estudiantes; lo cual favorece el desarrollo de las capacidades, conocimientos y actitudes. (DCN 2009). De allí nace la importancia y significado que tiene la gerencia en el aula, en el cual el docente se plantea la necesidad de priorizar, planificar tiempo, contenidos y espacios, promover las relaciones interpersonales, valores morales y otros para generar en los estudiantes aprendizajes significativos para lo cual el docente debe incorporar a su quehacer diario estrategias de aula que promuevan el desarrollo de los procesos cognitivos, afectivos, motores y actitudes que permitan al estudiante a ser, a aprender, a hacer y a convivir en una sociedad cambiante.

La motivación para aprender constituye un ejemplo que ilustra la importancia de la intervención del profesor en clase. Roy (1991) afirma que la motivación para aprender es considerada como un factor capital de la actuación escolar. Dice que, adoptando prácticas de enseñanza eficaces, los profesores pueden ejercer una influencia determinante sobre la mejora de la calidad del aprendizaje. Complementariamente Lecomte (1985) asume que el profesor debe plantearse esta pregunta ¿cómo puedo yo interesar a éste grupo?, y no ¿qué voy a enseñar esta mañana?

En un grupo grande como es la clase, los esquemas de interacción son muy complejos, pero es relativamente fácil apreciar la cantidad existente de la misma. Conviene que ella sea lo mayor posible, pues cuantas más interacciones haya los estudiantes tendrán mayor oportunidad de llegar a acuerdos en las actividades y sentimientos. La interacción se verifica a través de la buena comunicación entre

estudiante - docente y estudiante – estudiante; en el aula, los obstáculos que se presentan pueden explicar la dificultad de una clase en resolver sus problemas internos, en hallar sus normas de comportamiento y en establecer el debido contacto con el maestro. Por lo tanto, se debe tratar de crear al interior de la clase una buena red de comunicaciones.

Para establecer una buena red de comunicaciones, se tienen las estrategias de aula, las mismas que se entienden como las actividades y recursos, que utiliza el maestro intencionalmente a diario en el aula para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes y así cumplir con su misión como gerente de aula. Desde el Marco del Buen Desempeño Docente su misión es:

- Contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.
- Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes.
- Trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa.
- Participar en la institución educativa y en otras instancias con el fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y de los proyectos educativos local, regional y nacional.
- Colaborar con la familia, la comunidad y el estado en la formación integral del educando.
- Prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia.

Para el desarrollo de la presente investigación se asumió como fuentes conceptuales la teoría constructivista en la gestión áulica desde L. Vigotsky, y la teoría del liderazgo transformacional de Burs y Bass. En base a las fuentes mencionadas se asumió que el desarrollo de la gerencia de aula implica la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en relación con la buena convivencia áulica, la práctica de valores y el acatamiento de las normas planteadas en pro de una óptima interrelación social.

El presente trabajo de investigación plantea el siguiente **problema**: ¿En qué medida las estrategias metodológicas contribuyen al desarrollo de la gerencia en el aula de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151 del Centro Poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe en la provincia de Jaén-Región Cajamarca?

Se plantea como **objetivo general**: Diseñar y proponer estrategias metodológicas basadas en la teoría constructivista en la gestión áulica y de la teoría del liderazgo transformacional que van contribuir al desarrollo de la gerencia en el aula de los docentes y como **Objetivos Específicos**: - Efectuar un diagnóstico que detecte las limitaciones de la gestión áulica de los docentes en el aula a través de una encuesta.

- Examinar las teorías vinculadas a mi estudio.
- Diseñar y proponer estrategias metodológicas para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la institución educativa nuestra Señora del Carmen n° 16151 centro poblado Piquijaca, distrito san Felipe, provincia de Jaén, región Cajamarca.

El **objeto de estudio** es el proceso de gestión áulica de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje vinculado a la gerencia en el aula. El **campo de acción** es: Diseño de un programa de estrategias metodológicas para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151 del Centro Poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe en la provincia de Jaén-Región Cajamarca.

La **hipótesis** planteada es: Si se diseña y fundamenta una propuesta de estrategia metodológica sustentada en la teoría constructivista en la gestión áulica desde L. Vygotsky y de la teoría del liderazgo transformacional de Burs y Bass entonces, es posible mejorar la gerencia en el Aula de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén, región Cajamarca.

El presente informe está organizado en tres **capítulos**: En el primer capítulo se presenta el diagnóstico de la realidad de la ciudad de Jaén y se presentan las principales características del problema de investigación. Además, se presenta un resumen de la metodología utilizada en la investigación. En el segundo capítulo se presentan los fundamentos teóricos utilizados relacionados con el problema de

investigación. En el tercer capítulo se presenta la propuesta, sus fundamentos, su modelo teórico y operativo. Finalmente presentamos las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos correspondientes.

La autora

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

En este apartado se hace una descripción de la ubicación geográfica y aspectos socioculturales de la ciudad de Cajamarca, reseña histórica de la provincia de Jaén, contexto sociocultural del distrito de San Felipe y una reseña histórica de la Institución educativa N° 16151. También se describe el problema de investigación. Así mismo, en este capítulo se presenta una descripción de la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación.

1.1. Ubicación geográfica

1.1.1. Ubicación y breve historia de la provincia de Cajamarca

La ciudad de Cajamarca, capital del departamento del mismo nombre, se ubica en el valle del río Mashcón, en la vertiente occidental de los Andes del norte. Su nombre, de origen quechua, significa "tierra fría". Es imposible referirse a ella sin mencionar su rica historia, su espléndida arquitectura y los pintorescos paisajes que la rodean, motivo de inspiración de renombrados pintores locales. Los vestigios humanos más antiguos en esta región datan de hace unos 3000 años, cuando la zona recibió una fuerte influencia de la cultura Cupisnique y, posteriormente, de la Chavín. Desde los inicios de la era cristiana, Cajamarca estableció vínculos muy estrechos con las culturas de la costa norte. Hacia los siglos VI y VII d.C., recibió influencias de la cultura Wari (cuyo centro de desarrollo se hallaba en Ayacucho) y en s.XIII fue el centro de una confederación de reinos independientes que se extendía hasta el río Alto Marañón. Hacia 1450, y tras una fuerte resistencia, la región fue anexada al imperio incaico y Cajamarca pasó a ser un importante centro administrativo y un sitio de descanso de la realeza cusqueña.

En el lugar donde hoy se levanta la plaza de armas, en 1532 el marqués Francisco Pizarro capturó al Inca Atahualpa, que había rehusado someterse a la Corona española y a la fe cristiana. A cambio de su liberación, el Inca ofreció llenar un recinto con oro, y dos veces con plata. Se dice que el volumen del rescate fue tal, que la fundición de los metales duró más de treinta días. A pesar

de ello, nueve meses después de su captura los conquistadores condenaron al Inca a la pena del garrote. A partir de entonces, los españoles se asentaron en la ciudad y adaptaron su trazado incaico. De la ciudad incaica de Cajamarca quedan pocos vestigios.

Jura de independencia de Cajamarca.

El pueblo cajamarquino reunido con algunas autoridades locales y apoyada por la masa campesina de la comarca a cuya cabeza se hallaba el cacique don Silvestre Astopilco, acordaron en cabildo abierto, y después de larga deliberación, adherirse a la causa patriótica y proclamar la independencia de Cajamarca el 08 de enero de 1821. Ante tal situación los vecinos realistas de Cajamarca se abstuvieron de toda hostilidad, y prudentemente, el Subdelegado español Felipe del Risco Torres entregó el gobierno local al Alcalde don Antonio Rodríguez de Mendoza, quién desde ese entonces se convirtió en el primer Gobernador patriota de Cajamarca.

Revolución departamentalista de Cajamarca

Fecha de relevante significación en la historia política y social de Cajamarca, rememora la revolución departamentalista de 03 de enero de 1854 donde el pueblo cajamarquino encabezado por las egregias figuras de Toribio Casanova, Juan Antonio Egusquiza y José Villanueva, en un movimiento popular sin precedentes en la historia nacional, elevan a Cajamarca en Departamento compuesto por su propia Provincia, la de Chota, Jaén y las demás que por propia conveniencia quisieran adherirse.

Reconocimiento oficial de Cajamarca.

Por Decreto Supremo de 11 de febrero de 1855, expedido por el entonces Presidente de la República Mariscal Ramón Castilla, se reconoce oficialmente el nuevo Departamento de Cajamarca constituido por las Provincias de Cajamarca (su capital), Chota, Jaén y Cajabamba; jerarquía que había alcanzado por su propia iniciativa. En los tiempos de la colonia, la economía de Cajamarca giraba en torno a la agricultura, la ganadería y la fabricación de prendas textiles (ahí se hacían, por ejemplo, las lonas para los navíos que recorrían el Pacífico Sur). La ciudad alcanzó su apogeo en el s. XVII, con el descubrimiento y explotación de

las minas de plata de Hualgayoc. Cajamarca conserva numerosas construcciones coloniales lo que le otorga un ambiente muy especial. Gracias a ello en 1986 fue declarada por la OEA Patrimonio Histórico y Cultural de las Américas.

1.1.2. Aspectos socioculturales de la ciudad de Cajamarca

Cajamarca es un departamento del noroeste de Perú formado por zonas de sierra y selva. Con una población estimada de 1.525.064 habitantes es el cuarto departamento más poblado del país. Está formado por 13 provincias, de las cuales, Cajamarca es la que presenta una mayor población con 316.150 habitantes y donde está situada su capital, Cajamarca. La ciudad de Cajamarca se encuentra a una altitud de 2720m, en los Andes peruanos, razón por la cual sus habitantes disfrutan de un enclave inmejorable. La población es básicamente rural (67%) y las principales actividades económicas son la ganadería extensiva, con una fuerte presencia de productores de leche, y actividades agropecuarias en general, principalmente cultivo de café, arroz y patata. No obstante, en las últimas dos décadas, la actividad minera está irrumpiendo fuertemente en el contexto social y económico, haciendo peligrar las actividades económicas que se han venido desarrollando en Cajamarca.

1.1.3. Reseña histórica de la provincia de Jaén

Desde el tiempo de su fundación fue llamada Jaén de Bracamoros en honor a los pobladores autóctonos de esa región llamados "Bracamoros" y para diferenciarla de su homónima española. La ciudad fue fundada en abril del año 1549 por el español Diego Palomino. El 19 de mayo de 1828 fue creación política de la provincia de Jaén, en la entonces naciente república del Perú.

Contexto geográfico y socioeconómico de la provincia de Jaén

Jaén es una ciudad capital de la provincia de Jaén del Perú en la región natural de la selva alta en el nororiente de dicho país. Limita por el norte con la provincia de San Ignacio, por el sur, con la provincia de Cutervo y la provincia de Ferreñafe y Lambayeque de departamento de Lambayeque, por el este con las provincias de Bagua y Utcubamba del departamento de Amazonas, por el Oeste con la provincia de Huancabamba del departamento de Piura. El 48% de su territorio es agrícola, privilegiada por Andes o Páramos y Yunga Tropical, con producción diversificada, incluso con potencial agroindustrial; la actividad agrícola

se desarrolla en 91,812 Has., en su mayoría aprovechando los valles de Huancabamba, Huayllabamba, Quismache, Chinchipe y Chamaya; cercana a los mercados de la costa e importantes puertos marítimos para el comercio internacional. Un 28 % del territorio, posee condiciones favorables para la ganadería por sus pastos naturales, sin embargo, ésta, es actividad complementaria ya sólo genera ingresos adicionales a la agricultura; ambas actividades carecen de tecnologías adecuadas, razón por la cual, en gran parte del territorio, responden a situaciones de sobrevivencia. Jaén, posee potencialidades para la recreación turística y condiciones para la investigación científica, por los recursos paisajísticos, arqueológicos y belleza escénica, de difícil accesibilidad, exuberante y particular vegetación, para la puesta en valor como circuito ecológico turístico en la cadena de la economía provincial. Hay ríos, cuyas riveras son apropiadas para distracción, paseos y disfrutar días de sol; altas posibilidades para desarrollar el turismo de aventura, siempre que mejoren las ofertas de servicios.

1.1.4. Contexto sociocultural del distrito de San Felipe

El Distrito de San Felipe es uno de los doce distritos de la Provincia de Jaén en el Departamento de Cajamarca, bajo la administración del Gobierno regional de Cajamarca, en el Perú Su actual Alcalde es Eduardo Mora Cueva, del Frente Regional de Cajamarca. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia Católica forma parte del Vicariato Apostólico de San Francisco Javier, también conocido como Vicariato Apostólico de Jaén en el Perú. El distrito fue creado por Ley del 2 de enero de 1857; en el gobierno del Presidente Ramón Castilla.

Se ubica en la zona central de la provincia de Jaén, con una extensión aproximada de 255,49 km², y cuya capital distrital se encuentra a 1 850 msnm.

La principal fuente hidrológica son sus páramos que están ubicados en la parte alta del distrito. El páramo es el principal sistema de captación y almacenamiento de agua; así como la principal fuente de agua para las zonas correspondientes a las cuencas media y baja de los ríos Piquijaca, Tayapampa y Pichaza. Asimismo, existen varios complejos de lagunas, que son grandes

potenciales hídricos, es el caso de la Laguna Negra, Laguna La Reyna, Laguna del Avión, y la Laguna de la Cocha.

Un aspecto vital que explica la constante disponibilidad de agua en los páramos del Distrito de San Felipe, es por la confluencia de dos factores importantes: El primero está relacionado a la presencia de neblinas y lluvias frecuentes, las cuales sumadas a la fisiografía y características químicas de los suelos de los páramos permiten una eficiente captación y almacenamiento del recurso hídrico. El segundo factor determinante es la naturaleza xerofítica de las plantas (lo cual supone que estas plantas tengan cutículas más gruesas para protegerse con mayor efectividad de la alta radiación solar), así como una baja tasa de evapotranspiración. Ambas características de la vegetación se traducen en un incremento de la disposición final de agua acumulada en el subsuelo.

La temperatura media anual mínima es de 18 °C y una temperatura media anual máxima de 22 °C. El promedio de precipitación pluvial es de 500-600 mm. El aspecto climatológico se ve afectado por las estaciones del año, así tenemos que en los meses de junio, julio y agosto la temperatura registra los niveles más bajos, mientras que, en los meses de enero, febrero y marzo, suele presentarse lluvias de fuerte intensidad.

1.1.5. Reseña histórica de la Institución educativa N° 16151

Nuestra Institución educativa está ubicada en el centro poblado de Piquijaca, distrito de San Felipe, provincia de Jaén; inicia su funcionamiento en el año 1953, con el nombre de Escuela Primaria Mixta N° 517, siendo su primera profesora la señora Rosa Padilla Córdova, quien, en coordinación con los moradores del caserío, comenzaron a construir la casa escuela en el sector denominado “La Pampa”, edificación que se hizo con paredes de piedra, barro y techo de broza de caña. Mediante Resolución Ministerial N° 1111, de fecha 31 de marzo de 1971 se le asigna el número “16151”. Posteriormente, con Resolución Directoral Zonal N° 00233, de fecha 11 de junio de 1985 se le convierte en Colegio de Educación Primaria y Secundaria de Menores y para tal efecto inicia brindando sus servicios

educativos en el Nivel Secundario con el primer grado, mediante financiamiento de los propios padres de familia.

Docentes

La I.E cuenta con un director, 6 docentes del nivel primario y 16 del nivel secundario, personal administrativos 3.

Estudiantes

La población escolar actual es de 236 alumnos, distribuidos de la siguiente manera, 83 alumnos en el nivel primario y 153 alumnos en el nivel secundario.

Infraestructura

En el año 1989, mediante Resolución Directoral Zonal N° 0094 se le amplía sus servicios al quinto grado de Educación Secundaria y se le adiciona el nombre de “Nuestra Señora del Carmen”. En la actualidad cuenta con dos locales escolares. El local del nivel primario cuenta con 10 ambientes, de los cuales 6 son ocupadas para el desarrollo del Proceso Enseñanza – Aprendizaje, construcción que fue realizada por FONCODES en el año 2001. Aparte de las aulas existen otros ambientes como el comedor, cocina y almacén para atender los desayunos y almuerzos de Qaliwarma.

En sus inicios, en el local del nivel secundario existían 02 pabellones de aulas de 02 plantas, construidas con material rústico (adobe), conformando un total de 12 aulas. En el año 2009 la municipalidad distrital construyó un ambiente de material noble, destinada a ser sala de cómputo y multimedia. El año 2014, la infraestructura del nivel secundario fue remodelada en lo referente a sus pabellones. El Gobierno Regional de la época reemplazó los dos pabellones de adobe por de material noble.



Misión

Formar integralmente al educando, respondiendo a los cambios científicos y tecnológicos, rescatando su identidad y los valores culturales de su entorno urbano rural, capacitándolos para el desarrollo laboral, con participación activa de todos los actores de la educación.

Visión

La Institución Educativa N° 16151 "Nuestra Señora del Carmen", se propone brindar un servicio de calidad en la enseñanza y aprendizaje del educando priorizando la educación para la vida y el trabajo, con una moderna infraestructura y talleres equipados; con personal directivo, docente y administrativos competitivos, desarrollando situaciones significativas, logrando estudiantes creativos, analíticos y críticos; padres de familia comprometidos con la educación de sus hijos. Promoviendo la autoestima y práctica de valores, con una gestión de calidad rumbo a la excelencia educativa.



1.2. Surgimiento del problema

Los cambios suscitados en el mundo, como productos del fenómeno de la globalización y de la posmodernidad, traen de la mano una crisis educativa en la mayoría de países de América Latina, donde la educación como práctica social es caracterizada por su limitada acción en el creciente deterioro del contexto social donde interacciona; evidenciándose insuficiente creatividad e innovación para el abordaje de los procesos gerenciales de aula, y de los planes, programas y proyectos establecidos en las políticas públicas educativas, sin vincularlas a las diversas problemáticas del aula, o para establecer correlación entre los saberes académicos y cotidianos, que tan importantes resultan para despertar la sensibilidad en el estudiante.

Los avances tecnológicos y sociales a nivel mundial han generado la necesidad de un cambio radical en las instituciones educativas, la sociedad está originando nuevas demandas a la educación, las cuales aún no han sido atendidas. Todo modelo educativo responde a una concepción sobre el deber ser del hombre, y a las aspiraciones y expectativas de la sociedad a la cual pertenece. Favorecer el desarrollo integral del individuo para que ejerza plenamente sus capacidades humanas, generar condiciones que garanticen la participación activa del estudiante, estimulando su iniciativa en los aprendizajes son entre otros los retos de la educación.

Merlibel Rivero (2012) en su trabajo denominado “el docente es un gerente en el aula” sostiene que actualmente en la educación latinoamericana, y en especial en la venezolana, está en crisis, debido a que dicha problemática se expresa como la incapacidad de los sistemas educativos de ser consistentes con la nueva actitud, comportamiento y maneras de ver el mundo por parte de los estudiantes, y como parte de esta, la gerencia en el aula juega un papel primordial. Merlibel Rivero (2012) desde una precisión crítica dice, que en las aulas no siempre está la persona más idónea, en muchas ocasiones no existe la vocación al trabajo que se realiza y como si fuese poco, la mayoría de las veces viene acompañada de poca profesionalización. Se hace necesario realizar cambios a todos los niveles educativos, es decir, reprogramar desde otra perspectiva el sistema, donde el docente se vea en la necesidad en buscar nuevos roles en el aula a la luz de la gerencia, donde sea un líder objetivo dentro de su organización.

Por otra parte, Aldo Del Pietro (1986) sostiene que es más probable encontrar un aula donde las clases sean rutinarias, que un aula donde se creen las condiciones ambientales para un aprendizaje significativo y constructivo, ya que son pocos los docentes que propician la participación activa y la investigación dentro de un aula de clases; en relación a este planteamiento. Señala así mismo, que la rutina escolar obliga al alumno a una excesiva atención pasiva durante las clases, privándolo de pensar, discutir, observar, criticar, crear, experimentar y contemplar. Dependerá de la actuación docente el que la clase sea rutinaria o no, por ser el actor principal de la práctica educativa, es él quien que administra la clase a través de un proceso de planificación, organización, dirección, supervisión y control, con la finalidad de desarrollar en sus alumnos las facultades para adquirir y construir conocimientos, potenciando las capacidades de análisis y reflexión crítica.

Por otra parte, Yenesys Aponte (2016) señala que la comunicación en el aula es uno de los principales elementos con los que se debe contar y dominar perfectamente por parte de cada profesor, ya que de este modo, las explicaciones, comentarios, preguntas, dudas, etc. que puedan tener nuestros alumnos, se verán reducidas de manera considerable o, de no ser así, serán resueltas de la manera más ventajosa tanto para su entendimiento como para nuestro control sobre la clase. A decir de Yenesys Aponte (2016), la comunicación

es la clave para el contacto entre docente y discentes. Agrega que en la medida en la que somos capaces de acercarnos al alumno (sus necesidades, su punto de partida) es más fácil su progreso. En esto tiene una parte de especial relevancia la habilidad para la comunicación, tanto la emisión como la sensibilidad para recibir los mensajes que nos emiten los alumnos.

Pérez (1999) señala: Educar es fundamentalmente 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 que le permitirá seguir aprendiendo siempre. El docente, como un artista es el creador de preguntas inocentes. La pregunta y no tanto la respuesta, es la principal herramienta en los procesos educativos. Pérez (1999) manifiesta que la pregunta es una de las herramientas fundamentales con que cuenta el docente para activar el pensamiento de los estudiantes y orientarlos hacia la toma de decisiones, la resolución de problemas y el aprendizaje permanente. De allí que, el docente es un gerente de aula, cuya actividad consiste en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos humanos y materiales o tecnológicos de forma eficaz y eficiente, de manera tal que sus alumnos logren obtener un conocimiento significativo. Es por ello que el citado autor expresa: Aquellos que son necesarios para seguir aprendiendo cada vez de un modo más autónomo y personal, y supone sobretodo y ante todo, crear un ambiente de aprendizaje que estimule el deseo de aprender, la creatividad, el trabajo y la convivencia.

La calidad de una educación que se viene formulando requiere de docentes orientados a la excelencia, aquellos que enseñan a ser, a aprender, a convivir y a hacer. Aldo Del Pietro (1986) dice que la educación en algunos niveles sigue siendo un proceso de simple suministro de información, motivado a que muchos docentes han olvidado su función formativa en lo que se refiere a la búsqueda del conocimiento, el ejercicio del pensamiento reflexivo, la actitud crítica, la conciencia ética, entre otras. Debemos tener en cuenta que uno de los objetivos de la educación peruana es: Desarrollar capacidades, valores y actitudes que permitan al educando aprender a lo largo de toda su vida, por lo que el docente debe ser capaz de motivar e incentivar a sus alumnos a investigar, a

reflexionar, analizar, a ser críticos e innovadores, pero esto sólo se puede conseguir fundamentalmente desde la acción gerencial del docente.

De acuerdo a Sarmiento (2009), el proceso de enseñanza-aprendizaje es un conjunto de acciones dirigidas al logro de un aprendizaje significativo y constructivo, que involucra qué es lo que se aprende y cómo se aprende. Este autor asume que el docente es un gerente de aula, cuya actividad consiste en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos humanos, materiales y tecnológicos de forma eficaz y eficiente, de manera tal que sus alumnos logren obtener un conocimiento significativo. Al respecto Barturén (2010) manifiesta, que no se puede olvidar, que el docente más que transmitir conocimientos e impartir rutinas, es alguien que debe ser capaz de incentivar y motivar a sus alumnos a aprender, a investigar, a reflexionar y a analizar, pero esto sólo se puede lograr en la medida en que el docente haga un buen uso del recurso profesor-ambiente- alumno y comprenda que su quehacer no es una profesión, sino una misión.

En la escuela es importante reconocer el rol transformacional de los profesores, a partir de un programa tendiente a la formación de talentos humanos para la práctica educativa, en él se hace una selección conforme a los últimos aportes relacionados con los aspectos de la calidad y las competencias de los profesores para la gestión áulica. Para ello es necesario entender los cambios de paradigmas hacia el crítico-constructivista bajo un enfoque significativo del aprendizaje que permita modificar la fragmentación disciplinar y acercarnos a los éxitos y fracasos de los profesores.

En ese sentido, Gairín y Martín (2004), manifiestan que un docente del siglo XXI debe dejar atrás su forma de enseñanza tradicional, disciplinaria y fragmentada, para desarrollar una praxis transdisciplinaria con total apertura a la creatividad y la innovación como paradigma emergente para afrontar la incertidumbre en la contemporaneidad. En este contexto, Gairín y Martín (2004), sostienen que un gerente de aula creativo marcará la diferencia bajo un liderazgo visionario y transformacional que dé respuestas a la complejidad del mundo de vida donde él y sus estudiantes están inmersos.

La UNESCO refiere que la educación del siglo XXI (Delors 1996) como práctica social para la formación está siendo objeto de duras críticas que destacan, entre otras cosas, su limitada acción ante el creciente deterioro de

valores humanistas, acentuando por ejemplo la condición de desintegración familiar, adicciones, la marginación, y pérdida del sentido de vida, y consolidando el pensamiento reduccionista para la explicación de las realidades. Desde éstas críticas, los discursos demandan transformaciones fundamentales en la forma de pensar, sentir y actuar. En consecuencia, es emergente la inclusión de nuevas visiones y rupturas paradigmáticas en la gerencia de aula, donde se enfatice la creatividad e innovación del ser docente como agente promotor de transformación social.

Al respecto Klimenko (2008) refiere “la importancia de la capacidad creativa como una premisa concepto de la realidad que se le enseña, y sobre la propia responsabilidad en cuanto un creador activo de aquella, tanto física, como social”. Y, por ende, traería como consecuencia una praxis pedagógica menos monótona, capaz de sorprender a los estudiantes e impulsarlos a aprender a aprender. Este imaginario pedagógico demanda para el real logro de sus fines y objetivos, la configuración de un docente creativo e innovador capaz de asumir los riesgos de la contemporaneidad y de alcanzar conciencia de las implicaciones de una praxis tradicional permeada por un discurso unilineal, un currículo disciplinario y racionalista que muchas veces niega la esencia de lo diverso en la complejidad del proceso de formación.

Según Klimenko (2008) es la postura dispuesta para reconocer la acción de un educador-gerente del quehacer en el aula que concibe su papel como acompañante del proceso de formación de un sujeto sensible. Es decir, un docente innovador en su praxis capaz de superar los rituales que cosifican al sujeto y lo convierten en un ser insensible frente a la realidad que lo rodea.

1.3. Manifestaciones y características del problema.

Según las dos últimas evaluaciones nacionales (2004 y 2010) los resultados coinciden en señalar que los alumnos del quinto de secundaria, logran sólo un 9.8% de los aprendizajes esperados en comprensión de textos, mientras que un 2.9% logra el aprendizaje esperado en matemáticas” (Ministerio de Educación del Perú), observándose un rendimiento académico muy bajo en comparación con otros países latinoamericanos. A decir de investigadores educacionales nacionales como Cornejo (2011); Trhatemberg; (2012); entre otros; señalan que la

educación peruana atraviesa una grave crisis, en la que confluyen varios factores: Por un lado, está la persistencia de esquemas tradicionales de entender y hacer educación; y por el otro, la misma realidad con sus carencias ancestrales y su diversidad, que dificulta la aplicación de cualquier propuesta de modo uniforme. Sobre ello, por años, hemos estado formando parte de un paradigma educativo caracterizado por una enseñanza basada en la transmisión y aprendizaje de contenidos, con métodos memorísticos, carentes de significado y contexto, sin utilidad para la vida. Además de ello se ha percibido cada vez más deficiencias por parte de los docentes en lo que significa la gerencia áulica en el cual se evidencia muchas dificultades para desarrollar una interrelación social, académica y afectiva apropiada y coherente con la formación integral de los alumnos.

Según Gonzalo Portocarrero (PUCP, 2014) en las instituciones educativas del Perú la mayoría de los agentes educativos que cohabitan en las mismas no logran descifrar con claridad cuáles son los objetivos institucionales comunes por alcanzar, es decir, los gestores, los funcionarios, la plana docente y la plana administrativa no se ven como parte de la organización educativa con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario, se ven a sí mismo y al ambiente institucional como un espacio de trabajo con intereses y objetivos específicos que se limitan a ser cumplidos basados en normas y reglamentos institucionales, siendo la individualización y la fragmentación de los estilos de trabajo la formas más usuales que marcan el comportamiento institucional.

Por otra parte, León Trathemberg (2012) sostiene que existe una percepción social que son muchos los docentes y administrativos que aún se resisten al cambio, al cumplimiento de las normas y de los principios que rigen en las instituciones educativas. El comportamiento de los docentes es reactivo a los cambios que se están produciendo, en los últimos años, en los sistemas educativos.

Pese a los avances de los diversos paradigmas y modelos en gestión y clima organizacional, en las instituciones educativas siguen aún persistiendo concepciones tradicionales de gestión, como la visión autoritaria o verticalista de gerenciar una institución educativa. Los cambios en la gestión institucional

imponen que los gestores sean los gerentes y líderes a la vez de la institución; que la forma de trabajo institucional debe tener bases colaborativas entre los agentes educativos, que las relaciones interpersonales entre sus miembros deben ser positiva y coherente con el servicio educativo que presta a la comunidad.

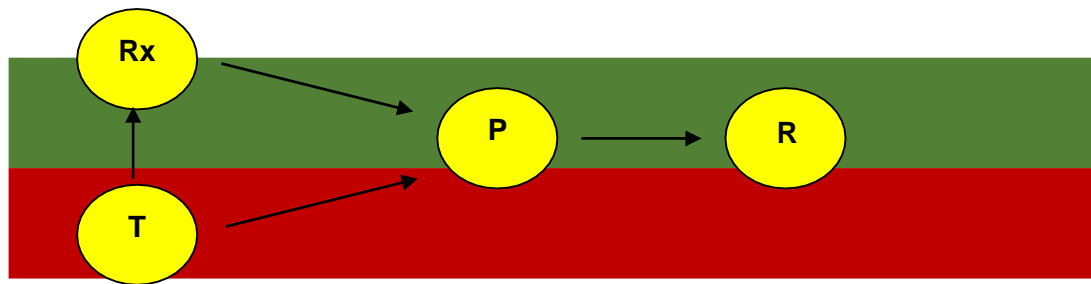
De acuerdo al diagnóstico fáctico del problema de investigación encontramos que los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 del Centro Poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe en la provincia de Jaén-Región Cajamarca; presentan las siguientes características:

- a. Desconocimiento de estrategias y metodologías de cómo desarrollar la gestión áulica circunscribiéndose sólo al desempeño académico mecanicista y memorístico más no transformativo que conlleve a un mejor desarrollo de las habilidades sociales y afectivas de los estudiantes.
- b. Deficiente valoración del sistema de contenidos y competencias intelectivas (conocimientos, capacidades, habilidades y valores) para lograr una efectiva calidad educativa.
- c. No se plantea los ejes didácticos para que se pueda revisar qué aspectos se tienen que mejorar.
- d. Deficiencia en la promoción de capacidades de pensamiento, razonamiento, interpretación, creatividad, curiosidad e imaginación.
- e. Inexistencia de espacios de reflexión-gestión-pedagógica de los aspectos de éxito y fracaso en la tarea del docente como estrategia de reflexión de la propia práctica.

1.4. Metodología de la investigación.

Diseño de la investigación.

La Investigación se enmarca en el nivel de Investigación Básica, de Tipo Propositiva. De acuerdo a la metodología de trabajo, la investigación determinará la relación de ambas variables de tipo causa.



Leyenda:

Rx: Gerencia en el aula

T: Enfoques teóricos

P: Estrategia metodológica

R: Realidad deseada

Población y muestra

Población

La población (N), atendida a las variables, está constituida por: N= 22 docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen del centro poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe, provincia de Jaén, región de Cajamarca.

Muestra

Para el presente trabajo se desarrolló el muestreo aleatorio simple. La muestra (n), es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Las muestras pueden ser, probabilísticas o no probabilísticas. En las primeras todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos; mientras que en las segundas se escogen a través de procedimientos de selección informal y un poco arbitraria. La muestra en este estudio, es: n = 22 para determinar el diagnóstico.

Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos, en función de los indicadores de las variables de estudio, se llevó a cabo a través de las siguientes técnicas e instrumentos: Encuestas, Ficha de observación, Entrevistas.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó un cuestionario para el diagnóstico, una Ficha de Observación, con una escala valorativa del 1 al 3, tipo Likert. El cuestionario fue aplicado en una primera instancia a un grupo piloto, el cual tuvo que reajustarse en dos preguntas por presentar correlación inversa.

1.5. Técnicas de recolección de datos

Fichas Textuales: Es la transcripción entre comillas y al pie de la letra, del párrafo de un libro que el investigador considera importante para su trabajo de investigación.

Técnicas e instrumentos de observación de clases

El principal objetivo de la técnica es un acercamiento al modelo de formación reflexiva por medio de la incorporación de la observación en la práctica docente.

- En primer lugar, trazamos un breve panorama teórico de la gerencia en el aula, a fin de precisar las características que se desea observar y evaluar.
- En la segunda parte aludimos mediante la observación participante, recopilamos la información requerida para los objetivos del presente trabajo de investigación.

La observación de clases

La observación es una técnica que consiste en observar un fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis, un elemento fundamental de todo proceso de investigación en el aula, pues en ella se apoya el investigador para obtener la mayor cantidad posible de datos. La observación de

un hecho puede ser de tipo científico y no científico, observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso, el investigador sabe lo que desea observar y para qué.

Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa. En cualquier caso, cuando ponemos en práctica un proceso de observación en el aula tenemos que determinar siempre el objeto, situación, caso, que vamos a observar, los objetivos y la forma con que se van a registrar los datos, o lo que es lo mismo, qué observar, para qué y de qué manera.

Técnica de la observación participante.

La observación de un profesor en el aula es directa y participante, pues se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno y no mediante las observaciones realizadas por otra persona o extraídas de otros materiales como libros, informes o grabaciones; el investigador recoge una información de campo, desde dentro de la clase. También se decidirá el tipo de observación en cuanto al número de participantes, pues podemos observarnos individual e introspectivamente, a un profesor en prácticas o formando un equipo de trabajo.

Herramientas utilizadas en la observación de clase,

- Las notas de campo,
- Los informes de clase,
- Los diarios del profesor y del alumno,
- Las encuestas, cuestionarios, entrevistas,

Métodos y procedimientos para la recolección de datos.

El método de investigación, ha sido el explicativo ejecutado a través del proceso de conquista de datos, para el caso de los datos primarios y de la apropiación de datos con sus respectivas notas de pie de página, para el caso de datos secundarios. Se privilegiará la conquista de datos primarios en tanto estos

datos hacen a la investigación que sea novedosa y original.

Método Inductivo–Deductivo: Ambos métodos se utilizaron para recoger información pertinente de la literatura científica especializada sobre determinados elementos teóricos y conceptos que tiene que ver con la gerencia en el aula.

Método Analítico – Sintético: Estos métodos fueron empleados en las diferentes conceptualizaciones encontradas, procediendo a descomponerlas, para proponer nuestras propias definiciones

Análisis estadísticos de los datos.

Estadística Descriptiva. - Para el procesamiento de los datos se utilizó un Plan de análisis estadístico descriptivo, con elaboración de tablas de frecuencias absolutas y porcentuales.

El tratamiento estadístico de la información se realizó siguiendo el proceso siguiente:

Seriación: Técnica que permitió el ordenamiento de los instrumentos empleados para la recolección de datos, proponiendo mejor control y procesamiento ordenado.

Codificación: Permite ordenar las respuestas obtenidas en los instrumentos respectivos y, por lo tanto, facilitará su posterior tabulación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este apartado se van analizar los antecedentes de estudio. Como también los fundamentos teóricos utilizados en la investigación como se detalla a continuación: La teoría constructivista en la gestión áulica desde L. Vigotsky, la teoría del liderazgo transformacional de Burs y Bass. Asimismo, se incorporan las bases conceptuales.

2.1. Antecedentes de estudio

Gudiño, Rogelio (2011), realizó una investigación cuyo propósito fue analizar el desempeño del Gerente de Aula como facilitador en el proceso de aprendizaje en la Unidad Educativa “Urimare”, la misma se abordó metodológicamente de forma descriptiva con un diseño de campo, que permitió conocer la problemática real del rol del docente como facilitador en el proceso de aprendizaje. La población estuvo conformada por 100 estudiantes, quedando conformada por 50 estudiantes, que representa 50% de la población. Para la recolección de la información, se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas, con alternativas de respuestas: siempre, algunas veces y nunca. El autor concluye que es necesario estimular a los gerentes de aula para explorar e indagar nuevas técnicas de estudio que faciliten la transmisión de conocimientos a sus educandos y revisar sistemáticamente su desempeño académico para poder desarrollar su rol de facilitador en el proceso de aprendizaje de forma pertinente.

Gregoria Pinto; 2015; “Estrategias metodológicas del gerente de aula en la vinculación del eje integrador ambiente y salud integral en las áreas académicas en educación básica”; Universidad de Carabobo; Facultad de ciencias de la educación; dirección de postgrado. Venezuela. La investigación tuvo como objetivo general proponer estrategias metodológicas para el gerente de aula en la vinculación del Eje Integrador Ambiente y Salud Integral. El trabajo estuvo sustentado en las teorías del Aprendizaje Significativo de Ausubel y Constructivismo de Bruner; y apoyado en el trabajo de campo, con tres fases, diagnóstica, factibilidad y diseño de la propuesta. La información se recogió por un cuestionario de preguntas cerradas, tipo likert, con tres alternativas (S- AV-N).

La autora concluye que existe la necesidad de profundizar en el diseño de estrategias metodológicas para el gerente de aula que permita el fortalecimiento del Eje Ambiente y Salud Integral en las áreas, debido a que en el Diseño Curricular del Nivel de primaria en Educación Básica se plantea la integración de las áreas académicas y los ejes integradores. La propuesta presenta estrategias prácticas que pueden desarrollarse con el compromiso de los docentes, directivos y con estudiantes motivados; solo requieren disposición del colectivo institucional.

Anderson, David; 2011; “Las relaciones interpersonales desde el enfoque de la gerencia en el aula”; Universidad de Mérida; Venezuela; Asume que educar es convivir, y por lo tanto un acceder a convivir en un espacio de aceptación recíproca en el que se transforman el emocionar y el actuar porque en toda condición humana sólo existe lo perfectible y no lo perfecto, lo cual supone poner en juego la tolerancia. El autor asume que la escuela como institución educativa es una formación social en dos sentidos: está formada a partir de la sociedad y a la vez expresa a la sociedad. Lo que se habla en cada escuela, es el lenguaje particular de la sociedad. Por tal motivo, manifiesta, no es ajena a la profunda crisis socio-política en la que se está inmersa y que como ciudadanos se ven afectados. En este contexto, la escuela en general, está seriamente cuestionada porque no responde a las demandas, no prepara para este nuevo orden, no asegura mejoras. No obstante esto, y aún con estas fallas y carencias, es la institución social que sigue nucleando a un significativo número de niños, adolescentes y jóvenes.

Guerrero, Norma; 2003; “Estrategia del docente como gerente de los procesos pedagógicos en el aula”; Universidad de los Andes, Venezuela; Conclusiones. La autora asume que surge un factor en el contexto educativo: la falta de comunicación. Este elemento lingüístico no se refuerza dentro del aula, ya los resultados obtenidos revelaron que los docentes no desarrollan el canal receptor del estudiante, el uso del vocabulario suele ser impreciso con respecto a las capacidades mentales de los educandos, entre otros, que retardan el proceso de aprendizaje. Asume que a partir de los resultados obtenidos los docentes fomentan la combinación de estrategias sensoriales para lograr un aprendizaje significativo. El ser humano se desenvuelve en un entorno cinético, lleno de colores, gestos, sabores, olores y texturas, cada uno de

estos elementos despierta un sistema de representación que estimula al cerebro. De allí la importancia del tono de voz, los gestos, las manos, la postura, las emociones y sentimientos emitidos por el docente cuando interactúa con sus estudiantes, formándose un clima escolar de confianza y compenetración que agiliza el proceso de aprendizaje.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. La teoría constructivista en la gestión áulica desde L. Vigotsky

Acerca al docente, para su tarea, una variedad de herramientas lo suficientemente ricas para no ser aprovechadas. Muchas veces, ese desaprovechamiento deviene del desconocimiento del impacto que tiene su implementación, en contraposición a la manera “tradicional” de gestión áulica del proceso aprendizaje-enseñanza. Por lo tanto, el constructivismo pasa a ser una teoría más del sistema educativo. Experimentarla en la gestión aula, todavía, para muchos, es un gran desafío. Cambiar “viejos” esquemas conductistas, salir de lo habitual; en fin, animarse al cambio, por lo general, imposibilita visualizar ciertos recursos que permiten, no sólo incrementar la productividad en el aula, sino que también, permiten incrementar la vocación y la profesión de ser docente.

Vocación docente en la gestión áulica

Bajo el marco científico, entendemos como auto-aprendizaje, al acto en el cuál el alumno, individualmente, reflexiona sobre los contenidos que va incorporando, a diferencia del concepto de aprendizaje auto-gestivo, el cual no es condición que se desarrolle individualmente, sino que se puede permitir que el acto se produzca entre dos o más personas. Ambos conceptos parten de la idea de que el alumno construya su propio conocimiento, dejando la diferencia librada solamente a la modalidad de cómo se lleve a la práctica. Esto es, Vygotsky señalaba enfáticamente la circunstancia de que casi todo el aprendizaje humano se gesta con la mediación de otras personas más versadas, situación que se torna más evidente y esencial en el ámbito escolar, en la interacción entre alumno y maestro (Medina, 2007).

Se suele denominar brecha de insatisfacción a la distancia que existe entre una realidad presente y un futuro deseado. Dicha insatisfacción va disminuyendo a medida que las personas, o un grupo de ellas, van cumpliendo con ciertos objetivos que los acercan a ese estado deseado. Vygotsky, L. desde su obra, denominaría dicha situación como zona de desarrollo próximo. Trabajar en la ZDP, tiene un pensamiento especial a comparación de una clase “normal” “El propósito de trabajar con una ZDP, no es que el estudiante logre copiar o asimilar un repertorio cultural y escolar específico, sino crear una situación que facilite el aprendizaje” (Medina, 2007). La teoría constructivista, nos acerca una corriente de aire fresco respecto a la gestión de la productividad áulica. Desliga responsabilidades unilaterales, es decir, que la gestión del conocimiento y de la productividad en el aula, no es consecuencia sólo del desempeño docente, sino que es una tarea compartida entre éstos y los alumnos. El constructivismo aporta a la gestión áulica una serie de elementos claves que se analizan en función a la gestión de la productividad en el aula.

2.2.2. Teoría del liderazgo transformacional de Burs y Bass

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Componentes básicos del liderazgo transformacional:

1.- Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático): Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

2.- Consideración Individualizada. Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También

delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo.

3.- Estimulación Intelectual: Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un repensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos. (Koontz, H. (1989).

4.- Liderazgo Inspiracional: Bass, (1985); Burns, (1978) asumen que “Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad.”. Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

Finalmente, hay varias maneras de ser transformacional. El líder carismático puede infundir un sentido de misión, especialmente en situaciones de alta ansiedad, condiciones de crisis y cambio que intensifican procesos de protección, transferencia y atribución; el líder que es considerado por los individuos puede elevar los intereses de los subordinados a intereses de mayor nivel; el líder que estimula intelectualmente puede articular una visión compartida de posibilidades conjuntas aceptables. De acuerdo a Bass, (1985:09) "los problemas, cambios, inseguridades, y organización flexible llaman a líderes con visión, seguridad, y determinación que pueden mover a los subordinados para hacerse valer y unirse con entusiasmo en esfuerzos de equipo y metas organizativas compartidas".

“En un mundo cambiante, los líderes más valiosos, son aquellos que pueden despertar las conciencias de los subordinados acerca de lo que están haciendo” Bass, (1987:10). Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder cambia a sus subordinados en 3 formas:

- Hacerlos conscientes de que tan importante es su trabajo para la organización para que se alcancen las metas.
- Hacerlos conscientes de sus propias necesidades para su crecimiento personal, desarrollo y logro.
- Motivarlos para que trabajen bien, y que piensen no sólo en su beneficio personal sino en el de toda la organización.

2.3. Bases conceptuales.

2.3.1. Las estrategias de aula

Díaz (1998) las define como “procedimientos y recursos que utiliza el docente para promover aprendizajes significativos, facilitando intencionalmente un procesamiento del contenido nuevo de manera más profunda y consciente”. Otra definición aproximada de acuerdo a Tebar (2003) consiste en: “procedimientos que el agente de enseñanza, utiliza de forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes”.

Para poder emprender una buena acción educativa se necesitan adecuadas estrategias que faciliten nuestra labor docente. Frecuentemente los profesores que recién inician su labor, se encuentra con ese tipo de dificultades, no sabe exactamente qué hacer para motivar a sus estudiantes, cómo interaccionar en el aula, como comunicarse con ellos, cómo mantener la disciplina o resolver diversos conflictos.

También es posible encontrar profesionales que, tras muchos años de experiencia, han adquirido unos hábitos rutinarios (a pesar de ser, en ocasiones, efectivos). Como señala Beltrán (1993) y Cabanach (1994) actualmente se está desarrollando un nuevo rol de profesor, basado en una docencia de calidad, siendo las funciones de ese nuevo rol las siguientes:

- a) Manager: manager del grupo clase, realiza y mantiene los registros de los estudiantes, y atiende a los problemas que surgen dentro de la clase.

- b) Ejecutivo: toma decisiones sobre problemas escolares fundamentales.
- c) Orientador: actúa como especialista en la presentación del contenido instruccional, suministra actividades, feedback y preguntas ajustadas al nivel de los estudiantes.
- d) Estratega: actúa como un verdadero pensador, especialista en la toma de decisiones, anticipar dificultades, conocer las estructuras del conocimiento.
- e) Experto: posee una rica base de conocimientos que le permitirán decidir en cada caso lo que es más relevante dentro de las diversas materias.
- f) Persona de apoyo: debe proporcionar ayuda y apoyo a los estudiantes para la realización de las tareas.

Esto es lo medular de una calidad educativa, la clave es la profesionalidad del docente, y para conseguir esa profesionalidad el docente necesita unas estrategias sobre las que apoyar su intervención.

Esas estrategias las podemos clasificar en base a los siguientes campos:

- Las estrategias de aprendizaje
- Los estilos de aprendizaje.
- Los estilos de enseñanza.
- La motivación.
- La interacción en el aula.
- La disciplina.

2.3.2. Importancia de las estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje según Nisbet y Shuckersmith (1987) son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el “aprender a aprender”. La aproximación de los estilos de enseñanza al estilo de aprendizaje requiere como señala Bernard (1990) que los profesores comprendan la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos en la ejecución de las tareas.

Dentro del amplio marco de las estrategias de aprendizaje podemos establecer la siguiente tipología:

- Estrategias de disposiciones y de apoyo: Son las que ponen la marcha del proceso y ayudan a sostener el esfuerzo. Hay de dos tipos:
- Estrategias afectivo-emotivas y de automanejo: integran procesos motivacionales, actitudes adecuadas, auto-concepto y autoestima, sentimiento de competencia.
- Estrategias de control del contexto: se refieren a la creación de condiciones ambientales adecuadas, control del espacio, tiempo, materiales.
- Estrategias de búsqueda, recogida y selección de información: integran todo lo referente a la localización, recogida y selección de información. El sujeto debe aprender, para ser aprendiz estratégico, cuáles son las fuentes de información y cómo acceder a ellas, criterios de selección de la información.
- Estrategias de procesamiento y uso de la información adquirida:
- Estrategias atencionales: dirigidas al control de la atención.
- Estrategias de codificación, elaboración y organización de la información: controlan los procesos de reestructuración y personalización de la información a través de tácticas como el subrayado, epigrafía, resumen, esquema, mapas conceptuales, cuadros sinópticos.
- Estrategias de repetición y almacenamiento: controlan los procesos de retención y memoria a corto y largo plazo a través de tácticas como la copia, repetición, recursos memo-técnicos, establecimientos de conexiones significativas.
- Estrategias de personalización y creatividad: incluyen el pensamiento crítico, la reelaboración de la información, las propuestas personales creativas.
- Estrategias de recuperación de la información: controlan los procesos de recuerdo y recuperación, a través de tácticas como ejercicios de recuerdo, de recuperación de la información siguiendo la ruta de conceptos relacionados.
- Estrategias de comunicación y uso de la información adquirida, permiten utilizar eficazmente la información adquirida para tareas académicas y

de la vida cotidiana a través de tácticas como la elaboración de informes, la realización de síntesis de lo aprendido, la simulación de exámenes, auto-preguntas, ejercicios de aplicación y transferencia.

- Estrategias meta-cognitivas, de regulación y control: se refieren al conocimiento, evaluación y control de las diversas estrategias y procesos cognitivos, de acuerdo con los objetivos de la tarea y en función del contexto. Integran:

Conocimiento: de la propia persona, de las estrategias disponibles, de las destrezas y limitaciones, de los objetivos de la tarea y del contexto de aplicación.

Control:

- Estrategias de planificación: del trabajo, estudio, exámenes, etc.
- Estrategias de evaluación, control y regulación: implican verificación y valoración del propio desempeño, control de la tarea, corrección de errores y distracciones, reconducción del esfuerzo, rectificaciones, auto-refuerzo, desarrollo del sentimiento de autoeficacia.

2.3.3. Los estilos de aprendizaje

Entendemos por estilo de aprendizaje el conjunto de hábitos, formas o estilos de cada persona para actuar o pensar en cada situación. Son los modos característicos por los que un individuo procesa la información, siente y se comporta en las situaciones de aprendizaje (Smith, 1988). Al ser el estilo de aprendizaje algo propio de cada persona podemos hablar de distintos estilos de aprendizaje, los estilos de aprendizaje no son inamovibles, son relativamente estables, es decir, que pueden cambiar. Son susceptibles de mejora y, además, deben siempre mejorarse. Dominándolos se puede utilizar un estilo u otro según lo requiera la situación donde se tenga que aplicar. El alumno, con la orientación del maestro, aprende a descubrir cuáles son los rasgos que perfilan su propio estilo y, a la vez, identifica cuáles de esos rasgos debe utilizar en cada situación de aprendizaje para obtener mejores resultados.

¿Qué ventajas nos ofrece conocer y potenciar los estilos de aprendizaje de nuestros alumnos?

- Nosotros podemos orientar mejor el aprendizaje de cada alumno si conocemos cómo aprende. Es decir, que la selección de nuestras estrategias didácticas y estilo de enseñanza será más efectivo.
- La aplicación en el aula de los estilos de aprendizaje es el camino más científico de que disponemos para individualizar la instrucción.
- Si nuestra meta educativa es lograr que el alumno aprenda a aprender, entonces debemos apostar por ayudarlo a conocer y mejorar sus propios estilos de aprendizaje.

Esto le permitirá al alumno, entre otras cosas, saber:

- Cómo controlar su propio aprendizaje.
- Cómo diagnosticar sus puntos fuertes y débiles como alumno.
- Cómo describir su estilo o estilos de aprendizaje.
- Conocer en qué condiciones aprende mejor.
- Cómo aprender de la experiencia de cada día.
- Cómo superar las dificultades que se le presentan en su proceso de aprendizaje.

Dentro de lo que es el estilo de aprendizaje de cada alumno podemos identificar unos procesos fundamentales:

Procesos de sensibilización:

- Motivación:

Motivación intrínseca.

Motivación extrínseca.

- Atribuciones:

a) A factores internos.

b) A factores externos.

- Refuerzo:

a) Primario.

b) Secundario.

2.3.4. El estilo de enseñanza

Según el estilo de aprendizaje de nuestros alumnos debemos ajustar nuestro estilo de enseñanza. Desde los años 20 se produce una dicotomía entre lo que se ha llamado enseñanza tradicional y la enseñanza progresista. Lewin y Lippitt ya

señalaron en 1938 tres tipologías de enseñanza: autocrático, laissez-faire y democrático.

Son importantes en este campo los estudios de Bennett, a finales de los 70 quien encuentra hasta doce estilos de enseñar. Beltrán y Cabanach encuentran, a principios de los años 90, los siguientes tipos de profesores:

a) El profesor con experiencia:

- El profesor con experiencia como aquel que lleva un número determinado de años en el ejercicio
- Considera que la experiencia del profesor está relacionada con el éxito de la enseñanza (Barnes, 1987).

b) El profesor eficaz:

- Es aquel capaz de producir unos resultados deseables en el proceso de enseñanza-aprendizaje, relacionados, en general, con el progreso de los aprendizajes (Berliner, 1987).
- Desarrollaría una enseñanza en la que el currículo se da con la suficiente amplitud y en coherencia, se proporciona a los estudiantes la oportunidad de adquirir los conocimientos y destrezas, se logra un paralelismo entre los objetivos del proceso instruccional, el vitae que se ofrece y las pruebas o evaluaciones que pretenden medir el rendimiento.
- Cualidades cognitivas: emitir un juicio rápido, capacidad de agrupamiento de los sucesos, capacidad de diferenciación, capacidad para atender simultáneamente a los acontecimientos dentro del aula, etc.
- Cualidades personales: empático, auténtico, actitud positiva, destrezas comunicativas.

c) El profesor experto:

- Es aquel que posee un dominio y una serie de destrezas o habilidades profesionales, que aplica a situaciones instruccionales y que le permiten destacar profesionalmente.
- Es capaz de manejar amplias cantidades de información.
- Muestra estrategias auto-reguladoras y meta-cognitivas.
- Se muestra orientado hacia la tarea. Tiene un dominio de las rutinas.

d) El profesor principiante:

- Se enfrenta a tres problemas principales: la disciplina, la organización de la clase y la carencia de material y estrategias educativas.
- Tiene dificultades en las relaciones con los alumnos.

2.3.5. El docente como mediador educativo.

El docente cumple la labor de sugerir, motivar, abrir el camino, dar luces, cuestionar, problematizar, solicitar aclaraciones, reforzar y evaluar los aprendizajes.

En este sentido el docente necesita conocer los estilos y ritmos de aprendizaje, las experiencias y conocimientos previos del estudiante, cuáles son sus modos de pensamiento, su desarrollo afectivo y su concepción del mundo, entre otros aspectos, que le permitan seleccionar las estrategias más adecuadas para que los estudiantes aprendan (DCN 2019). Desde esta perspectiva las estrategias que el docente proponga favorecerán de manera particular la comunicación intrapersonal, así como entre los estudiantes y el profesor, y entre cada integrante del grupo.

2.3.6. La dinamización del aula como fuente de motivación.

La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. La motivación para aprender constituye un ejemplo que ilustra la importancia de la intervención del profesor en clase. La motivación para aprender es considerada como un factor capital de la actuación escolar. Los resultados de las investigaciones muestran que el profesor puede suscitar, enganchar, sostener o mantener esta motivación por aprender. Adoptando prácticas de enseñanza eficaces, los profesores pueden ejercer una influencia determinante sobre la mejora de la calidad del aprendizaje (Roy, 1991).

El profesor debe plantearse esta pregunta ¿cómo puedo yo interesar a éste grupo?, y no ¿qué voy a enseñar esta mañana?. Todos los métodos valen y no hay modelo de aprendizaje único. Hay tantos modelos como aprendizajes (Lecomte, 1985).

Algunas estrategias podrían ser:

- No disminuir la motivación de los alumnos, para ello:

- Tener buena competencia profesional, una buena formación.
- Estar motivado para enseñar y tener interés en la tarea de enseñar
- Tener percepciones ajustadas de los alumnos, con mentalidad abierta, sin asignarles estereotipos inamovibles. Evitar las profecías auto-cumplida
- Utilizar los adecuados sistemas de castigos y recompensas.
- Mejorar la labor docente en general: actividades de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación.
- Aumentar la motivación de los alumnos incidiendo sobre su autopercepción y sobre los demás elementos determinantes de la motivación. Algunas sugerencias para ello son:
 - Potenciar los rasgos y valores de cada cual.
 - Hacer a los alumnos protagonistas de su aprendizaje.
 - Uso de juegos didácticos.
 - Ejercicios activos.
 - Dar oportunidad para mostrar producciones propias y opiniones.
 - Clima de aula positivo.
 - Mostrar los objetivos como alcanzables.
 - Mostrar un interés personalizado por los alumnos.
 - Enseñar estrategias, no sólo conceptos.
 - Importancia de la motivación instrumental (se trata de cuando se realiza una conducta determinada para obtener algo externo).
 - Ejercicios voluntarios.
 - Corregir errores de carácter general.
 - Conocer los valores y habilidades de cada alumno.

2.3.7. La interacción en el aula.

En las escuelas tradicionales solía haber comunicación en un solo sentido, a saber, del maestro hacia el alumno, pero no a la inversa. Esto no solamente engendraba apatía y temor en los alumnos, sino que privaba al maestro de información sobre el modo como eran captados sus mensajes por los alumnos receptores. Cuando hay retroacción (posibilidad de que los alumnos emitan, a su vez, informaciones al maestro) se dan efectos positivos, como son un aumento de atención en los alumnos y de su interés por la tarea que se les propone. En el

terreno afectivo los efectos son todavía más notables. Si el maestro adopta una actitud que no es grata a los alumnos y éstos tienen la posibilidad de decírselo, esta comunicación resulta catártica y, por tanto, descarga la hostilidad de los alumnos, los cuales, por este mismo hecho, se sentirán ya más tolerantes con respecto al maestro. Siempre resultará negativo el privar a los alumnos de toda posibilidad de expresión.

Cuanto más numerosa es una clase, menos posibilidades de intervenir tienen los alumnos, disminuyendo con esto su gusto no solo por las discusiones comunes, sino también por el grupo mismo. En dichas clases hay alumnos que se sienten inhibidos para expresarse, con esto disminuye la cohesión del grupo que se escinde en subgrupos. La interacción aumenta cuando los alumnos pueden verse entre sí. Por tanto, la clásica disposición de asientos en nuestras escuelas favorece el trabajo individual, pero no el trabajo en equipo ni la interacción. Los alumnos tímidos se expresarán más fácilmente si se hallan situados en primera fila.

2.3.8. La disciplina en el aula

Actualmente la disciplina es uno de los principales problemas que nos encontramos en nuestras aulas. Podemos diferenciar diversas estrategias educativas para afrontar estas situaciones:

a. Estrategias de carácter conductista:

- Registro de las observaciones.
- Determinación de los refuerzos y análisis de las reacciones del profesor.
- Modificación de conductas no deseadas.
- Tipos de recompensas en clase: inmateriales, materiales, la economía de fichas, contratos de contingencias.
- Tipos de castigos en clase: time-out, el coste de respuesta, la ley de consecuencias naturales
- El refuerzo negativo (retirada del castigo).

b. Estrategias de carácter cognitivista:

- Motivación, interés y objetivos vitales.

- Locus de control y autodirección (sistema de atribuciones).
- El efecto demonio y la profecía auto-cumplida.
- Auto-presentación.

c. Estrategias y técnicas gestión del aula:

- Normas para el profesor: puntualidad, buena preparación, ponerse rápidamente a la tarea, insistir en la colaboración de toda la clase, utilización efectiva de la palabra, mantenerse alerta ante las incidencias de la clase, analizar lo que está ocurriendo en clase, estrategias claras y bien comprendidas para enfrentarse a situaciones crisis, distribución justa y equitativa de la atención del profesor, evitar comparaciones, mantener las notas al día, mantenimiento de las promesas, hacer un buen uso de las preguntas.
- Planificación de la lección: enseñanza cualificada.
- Estructuras de autoridad y apoyo dentro de la escuela: red de asesoramiento y orientación.

2.3.9. Gerencia

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 es la persona o individuo que logra metas u objetivos por medio de otras personas, a través de un procesos de toma de decisiones, distribución de recursos y dirección de actividades. Al respecto, Ruiz (1992) expresa: El término gerencia 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. Por otra parte, Marsh (1987), considera la gerencia como un arte, una ciencia que se ocupa del uso correcto, provechoso y sistemático de todos los recursos de una empresa.

El término gerencia ha sido de especial interés durante la última década, por todo lo que ella implica, cabe señalar que, en un principio, dicho término estaba relacionado exclusivamente con las organizaciones con fines de lucro, sin embargo con el paso de los años este término fue adoptado por otros tipos de organizaciones, entre ellas las educativas.

Desde el ámbito administrativo, se define a la gerencia como la actividad que está a cargo de quien ejerce el rol de director de una determinada organización; lo mismo conlleva a que el gerente debe coordinar todos los procesos administrativos como la planeación, organización, dirección y control. Por lo que Gudiño (2011) sostiene que un gerente es un trabajador o empleado más que trabaja en conjunto con otras personas, a través de las cuales coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de la organización. Descotándose que una organización es según, Robbins (2004), que la organización es “una unidad social, coordinada deliberadamente, compuesta de dos o más personas que funciona de manera más o menos continua para alcanzar una meta o varias metas comunes incorporándole los elementos de coordinación y continuidad.

2.3.10. Habilidades gerenciales.

Según Robbins (1999) el individuo que desee ocupar el cargo de gerente en alguna institución, debe tener las siguientes habilidades:

- **Habilidad Técnica:** es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia.
- **Habilidad Humana:** es la habilidad de trabajar con, entender y motivar a la gente tanto individualmente como en grupo.
- **Habilidad Conceptual:** es la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas.

2.3.11. Proceso gerencial

El proceso gerencial consta de cuatro funciones básicas: planificación, organización, dirección y control, las cuales se desarrollan a continuación:

Planificación

La planificación es la más importante de las funciones de un gerente de aula, planificar es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados; para Koontz (1994), "la planificación consiste en la selección de misiones y objetivos y acciones para lograrlos; requiere toma de decisiones, es decir, seleccionar recursos futuros de acción entre varias opciones".

Lo primero que debe hacer el docente de aula es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo, en este sentido Stoner (1989) opina que: "la planificación implica que los gerentes piensen a través de sus objetivos y acciones con anticipación, basados en métodos y planes, más que en una mera suposición. Los planes dan a la organización sus objetivos y fijan el mejor procedimiento para obtenerlos.

Por otra parte, la planificación es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación.

Así, por ello es importante considerar en la planificación los siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar? De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recursos.

Organización:

La organización es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué forma. Al respecto Robbins (1994) expresa: organización incluye la determinación de las tareas que se realizarán, quién las hará, cómo se agruparán las labores y quién reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones. Por otra parte, organizar es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación. De allí que el docente debe seleccionar junto con los educandos las actividades, definir las actividades y sus responsables, entre otras.

Dirección

La Dirección, es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. Por su parte, Koontz y O'Donnell adoptan el término "dirección" como "la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinado. Por consiguiente la parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

Control

El control en el transcurso de enseñanza básicamente está determinado por el proceso de evaluación, ésta es la función que consiste en verificar el logro de los objetivos planteados en la planificación, al respecto Ruiz, (1992) señala: "la evaluación permite controlar las capacidades de los alumnos en cada uno de los momentos del desarrollo de la estrategia".

De allí que, la evaluación permite determinar el desenvolvimiento del alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje, comparando los resultados con las expectativas señaladas en la planificación. Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las

actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir. En consecuencia, la evaluación en el constructivismo, se centra en actividades y procesos orientados a la acción, se recomienda emitir reportes individualizados de los estudiantes en lugar de calificaciones numéricas.

2.3.12. Gerencia de aula

En las instituciones educativas el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, aplicado al campo educativo y específicamente en el aula hace referencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo, para Ruiz (1992) "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder". Por otra parte, la gerencia de aula también puede ser definida como un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular. En consecuencia, el docente como gerente de aula va ejercer las funciones administrativas relacionándolo con los recursos de enseñanza-aprendizaje, de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

En referencia a la función orientadora del docente como gerente de aula que se guía por una visión humanista y democrática de la relación docente-alumno, Salazar (1994) considera que el mismo requiere:

- Contribuir a la formación para la vida del educando, dando especial importancia a los roles que debe desempeñar el individuo como estudiante, ciudadano, profesional y padre de familia
- Estimular en el educando su espíritu de superación.
- Propiciar un clima que facilite la comunicación interpersonal e interinstitucional.
- Ayudar a los estudiantes a comprender y asimilar los cambios, productos de la dinámica social.

- Facilitar la toma de decisión de los individuos en relación a su futuro, ya sea la continuación de estudios o su incorporación a la vida laboral.

Con respecto a la facilitación, la visión de la Gerencia en el Aula exige hoy en día un proceso que asuma el rol de facilitador a través de un desarrollo en el cual se evidencien las siguientes características:

- El facilitador crea el ambiente o clima inicial para la experiencia a desarrollar en clase.
- El facilitador ayuda a despertar y esclarecer los propósitos de los alumnos, así como los objetivos más generales del grupo.
- Confía en que el estudiante desea realmente alcanzar aquellas metas significativas para él, siendo éste la fuerza motivacional que subyace en todo aprendizaje.
- Organiza y pone a disposición de los alumnos, la más amplia y variada gama de recursos para el aprendizaje.
- Se considera asimismo como un recurso flexible que estará en disposición de prestar todo tipo de ayuda al grupo.

Dentro de este orden, el docente como gerente, necesita combinar las estrategias, técnicas, recursos disponibles y tiempo de manera eficiente, para facilitar el logro de los objetivos trazados en el proceso, en forma conjunta docente – alumno.

Dentro de las funciones que desempeña el docente, es importante considerar una serie de aspectos, que también lo definirían como un gerente dentro del aula; dichos aspectos, de acuerdo a Salazar (1994), se evidencian a través del cumplimiento de diversos roles gerenciales, entre los que se destacan: el de liderazgo, comunicación, motivación, innovación y toma de decisiones.

2.3.13. Funciones del Gerente

Las funciones del gerente se centran en dirigir una organización o una parte de ella supone que por supuesto un conjunto de responsabilidades. Un gerente debe cumplir funciones muy concretas: planeación, organización, dirección y control. También debe ejercer o desempeñar determinados roles: interpersonales, informativos y decisorios. Para ello tiene que aprender y desarrollar habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales. Y debe, así mismo, familiarizarse con conceptos que operen como base filosófica de su conducta, algunos relacionados con las personas, otros con las organizaciones

2.3.14. Gerencia Educativa

En relación a la gerencia educativa se tiene el planteamiento elaborado por Manes (2003), donde la define como el proceso de conducción de una institución educativa, por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de todas aquellas actividades necesaria para alcanzar la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural. Esta definición abre a la realidad de que aunque la gerencia educativa tiene características similares a otros tipos de gerencia como: la planeación, la organización, la dirección, el control, etc.; también tiene una característica particular, que es que se direcciona al ámbito educativo, donde se busca la conducción efectiva y pertinentes de las instituciones escolares para el desarrollo de la 17 sociedad a través de la insertar personas formadas y capacitadas que puedan desempeñarse efectivamente en las diferentes profesiones, gracias a las competencias adquiridas durante su carrera educativa.

La gerencia educativa no puede ver a la institución como un negocio, debe mantener siempre claro los objetivos sociales que persigue y debe haber una armonía absoluta entre la parte administrativa de la institución con la parte académica, ya que toda la planificación, estructuración, y ejecución de ideas debe ser en torno a la búsqueda del mejoramiento educativo y de la excelencia académica. En atención a lo dicho, Gudiño (2011) sostiene que las instituciones

educativas deben ser organizaciones administrativas bajo los principios de la gerencia moderna para poder lograr el éxito de la institución.

El gerente educativo tiene que ser eficiente y para lograrlo debe cumplir con los requisitos exigidos por la institución, alcanzando los objetivos planificados que deben necesariamente conducir a la formación de un individuo íntegro, como lo establece la normativa, y el conocimiento continuo del personal y de la institución educativa en la cual se generan estos avances formativos. Es por ello que, la gerencia educativa es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento de la estructura organizativa; es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos planteados a través de la motivación como estímulo y premio a la labor desarrollada por los maestros en las escuelas.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISEÑO DE LA PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presenta los resultados del diagnóstico de la investigación, y la propuesta de Estrategias metodológicas para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora del Carmen N° 16151”, se hace una descripción de la propuesta, los fundamentos didácticos, la justificación de la investigación, los objetivos, los aspectos metodológicos de la gestión en el aula.

3.1. Resultado del diagnóstico de la investigación:

Tabla N° 01

Conocimiento de estrategias de gestión áulica

| N° | INDICADORES | | |
|----|------------------|-----------|------------|
| | | N° | % |
| 1 | Si conoce | 06 | 25 |
| 2 | No conoce | 12 | 53 |
| 3 | No sabe/No opina | 04 | 22 |
| | Total | 22 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151; centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén

INTERPRETACIÓN

El 53% de los docentes encuestados de la institución educativa nuestra señora del Carmen N° 16151 del centro poblado Piquijaca del distrito de San Felipe manifiesta no conocer acerca del conocimiento de estrategias de cómo desarrollar la gestión áulica.

Tabla N° 02

Desempeño académico y el desarrollo de habilidades sociales y afectivas de los estudiantes

| N° | INDICADORES | | |
|-----------|--------------------|-----------|------------|
| | | N° | % |
| 1 | Siempre | 03 | 14 |
| 2 | Casi siempre | 04 | 18 |
| 3 | A veces | 04 | 18 |
| 4 | Nunca | 11 | 50% |
| | Total | 22 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151; centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén

INTERPRETACIÓN:

El 50% de los docentes encuestados de la institución educativa nuestra señora del Carmen N° 16151 del centro poblado Piquijaca del distrito de San Felipe, manifiestan que en el desempeño académico nunca consideró el desarrollo de las habilidades sociales y afectivas de los estudiantes

Tabla N° 03

Valoración adecuada de contenidos y competencias intelectivas

| N° | INDICADORES | | |
|-----------|--------------------|-----------|------------|
| | | N° | % |
| 1 | Siempre | 03 | 14 |
| 2 | Casi siempre | 03 | 14 |
| 3 | A veces | 04 | 18 |
| 4 | Nunca | 12 | 54 |
| | Total | 22 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151; centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén

INTERPRETACIÓN

El 54% de docentes encuestados de la institución educativa nuestra señora del Carmen N° 16151 del centro poblado Piquijaca del distrito de San Felipe afirma que es consciente que nunca valoró adecuadamente el sistema de contenidos y competencias intelectivas.

Tabla N° 04

Plantea los ejes didácticos qué se tienen que mejorar.

| N° | INDICADORES | | |
|----|------------------|-----------|------------|
| | | N° | % |
| 1 | Si | 06 | 27 |
| 2 | No | 14 | 64 |
| 3 | No sabe/No opina | 02 | 09 |
| | Total | 22 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151; centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén

INTERPRETACIÓN

El 64% de los docentes encuestados de la institución educativa nuestra señora del Carmen N° 16151 del centro poblado Piquijaca del distrito de San Felipe afirma que nunca plantea los ejes didácticos para que se pueda revisar qué aspectos se tienen que mejorar en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.

Tabla N° 05

Desarrolla capacidades de pensamiento, razonamiento, creatividad, curiosidad e imaginación

| N° | INDICADORES | | |
|----|--------------|-----------|------------|
| | | N° | % |
| 1 | Siempre | 04 | 16 |
| 2 | Casi siempre | 04 | 16 |
| 3 | A veces | 05 | 25 |
| 4 | Nunca | 09 | 43 |
| | Total | 22 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151; centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén

INTERPRETACIÓN

Del total de docentes encuestados de la institución educativa nuestra señora del Carmen N° 16151 del centro poblado Piquijaca del distrito de San Felipe afirma; el 43% considera que no promueve el desarrollo de capacidades de pensamiento, razonamiento, creatividad, curiosidad e imaginación, en el aula.

Tabla N° 06

Considera de importancia implementar una estrategia de reflexión de la propia práctica.

| N° | INDICADORES | | |
|----|--------------|-----------|------------|
| | | N° | % |
| 1 | Siempre | 03 | 14 |
| 2 | Casi siempre | 03 | 14 |
| 3 | A veces | 05 | 22 |
| 4 | Nunca | 11 | 50 |
| | Total | 22 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151; centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén

INTERPRETACIÓN:

Del total de docentes encuestados de la institución educativa nuestra señora del Carmen N° 16151 del centro poblado Piquijaca del distrito de San Felipe el 50% de ellos asume que no considera de importancia implementar una estrategia de reflexión de la propia práctica.

3.2. Propuesta de la estrategia metodológica.

Estrategia metodológica para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151 Centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe; Jaén.

3.2.1. Descripción de la propuesta.

La propuesta del presente trabajo de investigación está dirigida a los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora del Carmen” N° 16151 Centro poblado Piquijaca, distrito San Felipe; Jaén, la misma que comprende tres fases de investigación como son: Fase I: Diagnóstico de detección de las necesidades, donde se detectará y verificará la necesidad real de la propuesta. Fase II: Viabilidad de la propuesta, donde se presentará la posibilidad real de poner en

práctica la propuesta. Fase III: Diseño o elaboración de la propuesta, que será la fase que permita la realización de la propuesta.

3.2.2. Fundamentos didácticos.

David Ausubel (1984) plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por “estructura cognitiva”, al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. Manifiesta que en el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; dice que no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja, así como de su grado de estabilidad. Los principios de aprendizaje propuesto por Ausubel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas meta-cognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la labor que deba desarrollarse con “mentes en blanco” o que el aprendizaje de los alumnos comience de “cero”, pues no es así, sino que, los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.

Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos: Son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición (Ausubel 1983). La característica más importante del aprendizaje significativo es que, produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que estas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los sub-sunsores pre existentes y consecuentemente de toda la estructura cognitiva. La teoría constructivista en la gestión áulica desde el enfoque de Vygotsky asume, que el

constructivismo pasa a ser una teoría más del sistema educativo. Experimentarla en la gestión aula, todavía, para algunos, es un gran desafío. Romper con “viejos” esquemas behavioristas, salir de lo convencional; en fin, animarse al cambio, por lo general, imposibilita visualizar ciertos recursos que permiten, no sólo incrementar la productividad en el aula, sino que también, permiten incrementar la vocación y la profesión de ser docente.

3.2.3. Justificación de la investigación

La importancia de la presente investigación se focaliza en que nos permite estudiar las móviles causales de las actitudes y los comportamientos que asumen los docentes al desarrollar sus actividades áulicas, que en muchos aspectos por desconocimiento de métodos y estrategias gerenciales áulicas afectan involuntariamente la integración y desarrollo académico y personal de los discentes. Mediante nuestra propuesta, asumimos la posibilidad de mejorar la gerencia áulica de los docentes en nuestra Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 del Centro Poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe en la provincia de Jaén-Región Cajamarca. En esa perspectiva consideramos que nuestro trabajo puede constituir un aporte en éste campo de estudio que sea en beneficio de nuestra institución educativa y en lo posible a otras Instituciones Educativas de la región y del país.

3.2.4. Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias metodológicas que contribuyan a los gerentes de aula a mejorar su gestión para favorecer la convivencia social y el aprendizaje en el aula

Objetivos Específicos

- Desarrollar una práctica gerencial que promueva un buen clima y convivencia social en el aula.
- Promover a través de la estrategia denominada “cambiar la actitud del alumno”, la valoración positiva por parte del docente del esfuerzo y de la tarea bien hecha de los estudiantes.

- Fomentar a través de la estrategia YEMA, una actitud positiva en la gestión del docente en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Promover con la participación plena de los estudiantes del aula, las conductas y normas efectivas aceptables de comportamiento en el aula.
- Promover los valores morales en el aula como la asistencia puntual a clase, el respeto a los demás, el trabajar en equipo, entre otros.

3.2.5. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, tal como lo define Gómez (2000), que consiste en la elaboración de un modelo operativo viable a una solución de un problema para satisfacer necesidades de una institución o campo de interés nacional. Y para Fedupel (2011) Es la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. Ésta modalidad comprende tres fases de investigación como son: Fase I: Diagnóstico de detección de las necesidades, donde se detectará y verificará la necesidad real de la propuesta. Fase II: Viabilidad de la propuesta, donde se presentará la posibilidad real de poner en práctica la propuesta. Fase III: Diseño o elaboración de la propuesta, que será la fase que permita la realización de la propuesta.

Además, esta investigación se sustentó en un diseño no experimental apoyado en una investigación de campo, en su fase diagnóstica, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diseño no experimental es: aquel en que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocado intencionalmente por el investigador. (p. 189).

3.2.6. Aspectos metodológicos de la gestión en el aula:

- a.-Un primer aspecto a considerar es el cambio de actitud del docente y de los estudiantes, mejorando el clima de la clase y cambiando las actitudes negativas del estudiante.

b.-Introducir diariamente a través del gerente de aula, 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.

c.-A través de la estrategia YEMA, el docente promoverá actitudes positivas de los estudiantes, a través del proceso:

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.

d.-Con la participación plena de los estudiantes del aula, establecer los límites y las normas de convivencia en el aula, identificando las actitudes negativas y argumentándose el por qué son censurables.

e.-La propuesta se cristaliza a través de cuatro estrategias metodológicas:

Estrategia metodológica N° 01 Cambiar la actitud del alumnado.

Estrategia metodológica N° 02 Adoptar desde el profesorado una actitud Positiva.

Estrategia metodológica N° 03 Establecer límites en la primera semana del curso y mantenerlos.

Estrategia metodológica N° 04 Sugerencias de normas básicas.

Cada estrategia del taller tendrá una duración de 2 semanas totalizando dos meses, y cada una de ellas se desarrollará a través de sesiones de aprendizaje, que se muestra al final, donde se involucran las cuatro estrategias.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 01

Cambiar la actitud del alumnado

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| Trabajando las actitudes positivas de todos los estudiantes, | Mejorando el clima de la clase | Aumentando la atención y control de la clase trabajando |
| ¿Es posible cambiar la actitud del alumnado? | | |
| <p>Sí porque las actitudes se educan y por lo tanto se pueden aprender en el ambiente escolar.</p> <p>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.</p> | | |

En primer lugar: Observar en cada clase, tres zonas en función de su actitud ante el trabajo y la convivencia social en el aula.

o **Grupo que trabaja y se esfuerza y que convive armoniosamente:** Al que hay que seguir motivando y valorando sus logros prestándole la atención correspondiente.

o **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.

o **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.

El docente, gerente del aula, dispone la clase, 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 que el gerente de aula, introduzca 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: Provocar el 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, 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...)



ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 02

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 | Tener confianza en sí mismo |
| Al 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. | | |

Consideramos: que es la estrategia YEMA el que responde a una mejor gestión del aula y de los conocimientos que requiere el alumnado de hoy día.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 03

Establecer límites en la primera semana del curso y mantenerlos

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| Establecer con el grupo/clase qué conductas son aceptables y cuáles no en la primera semana | Disponer de normas efectivas. | A pesar de que cada profesor/a tiene su estilo, las normas no deben ser ambiguas para nadie, sino claras, realistas, aceptables y funcionales. |
| Consensuar las normas para toda la comunidad educativa y especialmente en el claustro. | | |
| <u>Proceso para elaborarlas</u> -En todos los centros existe un Reglamento de Organización y Funcionamiento en vigor. Debemos analizar cuál es la realidad del mismo, consensuar cómo 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 Escolar las normas generales del centro que configurarán un determinado clima, especialmente dirigidas a tres aspectos: En relación al aprendizaje, en relación a las personas, en relación al entorno. | | |

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

ESTRATEGIA METODOLÓGICA N° 04

Sugerencias de normas básicas

| | | |
|--|--|--|
| Asistir a clase puntualmente, con el material y trabajar sin molestar a los demás | Respeto a las personas y las cosas para que te respeten a ti y a tus cosas | El profesorado ha de atender a todo el alumnado y ocuparse de que todos/as aprendan adaptando su enseñanza a sus capacidades e intereses |
| Elaborar normas en clase de manera progresiva | | |
| 1.- Explicación de las razones de dotarnos de normas. 2.- Mediante lluvia de ideas o trabajo en grupo que establezca la norma que regule la rutina positiva, su incumplimiento y su reiteración. 3.- 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 |
|--|--------------------|-----------------------------------|---|
| Asistir a clase puntualmente, con el material y trabajar sin molestar a los demás | | ¿? | ¿? |
| Respeto a las personas y las cosas para que te respeten a ti y a tus cosas | | ¿? | ¿? |
| El profesorado ha de atender a todo el alumnado y ocuparse de que todos/as aprendan adaptando su enseñanza a sus capacidades e intereses | | ¿? | ¿? |

Se propone: 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 regule la rutina positiva, su incumplimiento y su reiteración.
- 3.- Aceptación en asamblea del grupo de la norma propuesta y el sistema de sanciones ante su no cumplimiento.
- 4.- 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”.
- 5.- 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.

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 cómo 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).

o Excepcional (casos especiales, límites, estratégicos por su capacidad de influencia).

o Informalidad (se tutoriza mediante conversaciones informales).

o Carisma (profesorado con capacidad de persuasión, carisma y ascendencia ante ese alumnado).

o 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.

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

HALLANDO NUESTROS PARENTESCOS

I. Datos informativos:

Institución educativa: Nuestra Señora del Carmen

Grado : Primero

Secciones : “A” y “B”

Docente responsable: Esther Tello Pacherras

II. APRENDIZAJES ESPERADOS

| COMPETENCIA | CAPACIDADES | INDICADORES |
|---|---------------------------|---|
| Actúa y piensa matemáticamente en situaciones de cantidad | Matematiza situaciones | Identifica las relaciones no explícitas que existe entre los integrantes de una familia al resolver problemas. |
| | Elabora y usa estrategias | Usa estrategias heurísticas, recursos gráficos y otros al resolver problemas de parentesco y número de integrantes. |

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

Inicio: (20 minutos)

- La docente da la bienvenida a los estudiantes y les recuerda las normas que se acordaron en asamblea de aula, la importancia de cumplirlas y las consecuencias de su incumplimiento.

- Levantamos la mano para dar nuestra opinión.
- Respetamos las opiniones e intervenciones de todos los compañeros.
- Pedimos por favor, si queremos que nos presten algún material de trabajo.
- Nos organizamos en grupos para realizar las actividades.
- Se respetan los acuerdos y los tiempos estipulados garantizando un trabajo efectivo.
- Se fomentan los espacios de diálogos y reflexión.

- La docente solicita algunos voluntarios de cada grupo de trabajo, para que respondan a las siguientes preguntas respecto a la tarea que quedó en la clase anterior.

- ¿Qué será un árbol genealógico?
- Se pregunta a un estudiante ¿Cómo se llama tu abuelita?
- A otro estudiante ¿Sabes cómo se llamó tu bisabuela, por parte de tu papá?
- ¿Conociste a tu bisabuela, por parte de tu mamá?, ¿cómo se llama o se llamó?
- ¿Tu tatarabuela que parentesco tiene con tu mamá?

- Los estudiantes responden, y la docente anota las respuestas en la pizarra, sin juzgar su validez, felicitándolos por su participación.
- La docente pregunta a los estudiantes que no quieren participar alentándolos en todo momento (esto con el propósito de conectarlos con la clase)
- La docente presenta, en un papelote, los aprendizajes esperados al culminar la sesión.
- La docente conversa con los estudiantes sobre la importancia de conocer nuestro árbol genealógico, para poder entablar y mejorar nuestras relaciones familiares.
- Luego de escuchar atentamente los comentarios de los estudiantes, la docente presenta las siguientes situaciones problemáticas:

“¿Qué parentesco tiene conmigo Melanie, si se sabe que su madre es la única hija de mi madre?”

Maritza tiene 2 hermanos, pero cada uno de sus hermanos sólo tiene dos hermanos. Sin embargo, todos son hijos de la misma familia y tiene los mismos padres ambos vivos. ¿Cuántas personas conforman la familia de Maritza?

- La docente presenta el objetivo de la sesión de aprendizaje, para consensuarlo con los estudiantes:
“Identifica las relaciones que existen entre los integrantes de una familia al resolver situaciones problemáticas”
- La docente les recuerda a los estudiantes las normas de convivencia elaboradas por ellos mismos y las consecuencias de su incumplimiento. Asimismo los anima a cumplirlas.

Desarrollo: (50 minutos)

- La docente pide a los estudiantes se agrupen, de acuerdo a la clase anterior, y resuelvan los problemas planteados al inicio.
- Cada grupo de trabajo, en plenaria socializan sus respuestas y sus diversas estrategias utilizadas al resolver los problemas planteados.
- Los grupos de trabajo corrigen los posibles errores.
- Los estudiantes, en parejas resuelven los problemas del 1 al 4 de la ficha de trabajo.
- La docente monitorea en todo momento a los estudiantes, despejando dudas.
- Después de un tiempo prudente, los estudiantes en parejas socializan sus respuestas y estrategias utilizadas en plenaria.
- Asimismo, la docente les recuerda el propósito planteado al inicio:
“Identifica las relaciones que existen entre los integrantes de una familia al resolver situaciones problemáticas”
- Con la finalidad de afianzar el aprendizaje se indica a los estudiantes que en forma individual den solución al resto de problemas de la ficha y luego en equipo de trabajo comparen sus repuestas para corregir posibles errores.

Cierre: (20 minutos)

- Los estudiantes, con la mediación de la docente, concluyen lo siguiente:

- ✓ Los problemas sobre relaciones familiares son aquellos problemas que contienen una relación de parentescos con diferentes miembros de la familia o sobre el número de sus integrantes, donde un integrante puede cumplir varios roles a la vez, es decir puede ser papá, abuelo, tío, hijo etc.
- ✓ Para poder resolverlos debemos leer con mucha atención el contenido y analizar los datos que nos proporcionan.
- ✓ Realizar una presentación grafica nos puede ayudar a encontrar la respuesta sin equivocarnos.

- Finalmente, la docente recuerda el aprendizaje esperado de la sesión y evalúa con los estudiantes si dichos aprendizajes se han logrado.
- La docente finaliza la sesión planteando las siguientes interrogantes:
 - ¿Qué aprendimos?, ¿Cómo lo aprendimos?, ¿Nos sirve lo que aprendimos? y ¿Dónde podemos utilizar lo que aprendimos?

IV. TAREA A TRABAJAR EN CASA

- La docente solicita a los estudiantes: Elaborar su árbol genealógico familiar.

V. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR

- Fichas de actividades.
- Papelotes, plumones, limpia tipo etc.

VI. EVALUACIÓN

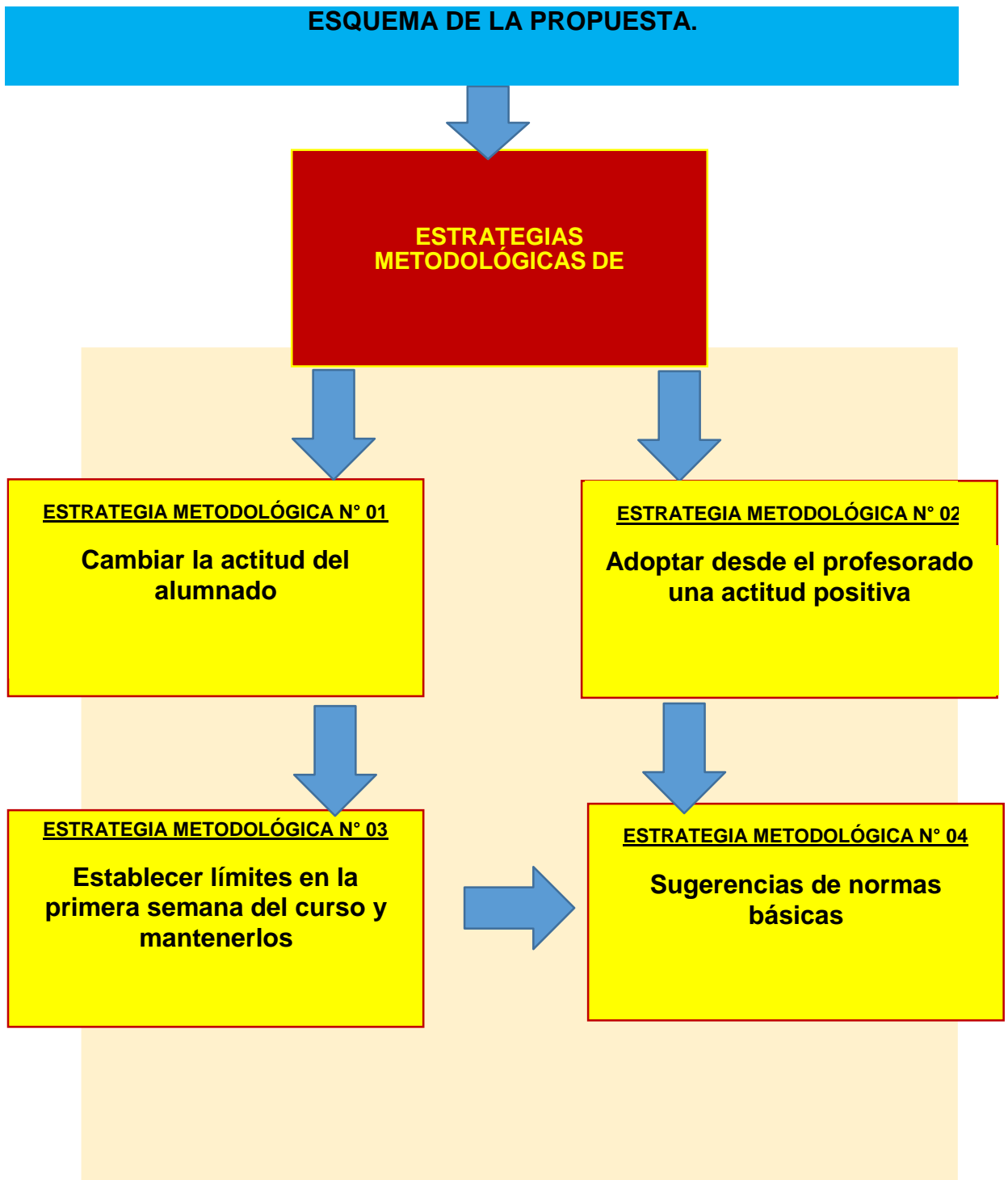
- Evaluación formativa: Se utiliza la lista de cotejo para registrar la ausencia o presencia de los indicadores previstos en el aprendizaje esperado.

LISTA DE COTEJO

GRADO: **SECCIÓN:**.....

DOCENTE RESPONSABLE:.....

| N° | Indicadores | Identifica las relaciones no explícitas que existe entre los integrantes de una familia al resolver problemas. | Usa estrategias heurísticas, recursos gráficos y otros al resolver problemas de parentesco y número de integrantes. |
|----|-------------|--|---|
| | Estudiantes | Sí | No |
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |
| 6 | | | |
| 7 | | | |
| 8 | | | |
| 9 | | | |
| 10 | | | |
| 11 | | | |
| 12 | | | |
| 13 | | | |



CONCLUSIONES

- Se puede percibir que los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 del Centro Poblado Piquijaca, del distrito de San Felipe en la provincia de Jaén-Región Cajamarca; tienen cierto desconocimiento de estrategias y metodologías de cómo desarrollar la gestión áulica, se circunscriben sólo al desempeño académico mecanicista y memorístico más no al transformativo; no se plantea los ejes didácticos para que se pueda revisar qué aspectos y actitudes se tienen que mejorar; existe una deficiente promoción de capacidades de pensamiento, razonamiento, interpretación, creatividad, curiosidad e imaginación, según los resultados de los instrumentos de campo.
- Al analizar las teorías vinculantes a mi investigación me han permitido regular y orientar mi propuesta.
- Por lo que he diseñado y fundamentado una propuesta de estrategia metodológica para desarrollar la gerencia en el aula de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen N° 16151 Centro Poblado Piquijaca, distrito San Felipe, provincia de Jaén, Región Cajamarca.

RECOMENDACIONES

- 1.-** El presente trabajo de investigación lo consideramos importante porque permite contribuir a entender la importancia que tiene el saber gerenciar el aula de clase, por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de todas aquellas actividades necesarias para alcanzar la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural
- 2.-** La presente investigación constituye un aporte no sólo para la mejora del clima en el aula, sino también, para la práctica de valores, normas y pautas sociales al interior del aula, mejorando las relaciones entre profesorado/alumnado, en relaciones de reciprocidad y de respeto mutuo.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M.** (1997). *Psicología Educativa*. Ediciones Almi. C.A. Venezuela: Valencia.
- Anderson, D.** (2011). Las relaciones interpersonales desde el enfoque de la gerencia en el aula. Universidad de Mérida. Venezuela
- Briceño, C.** (2002). Gerencia de Aula como Herramienta para el Control de la Disciplina de los alumnos en Educación Básica. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- Beltrán y Cabanach** (1994). Gerencia de Aula Promotora de cambios en las relaciones interpersonales docente - alumno. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- Carpio, Y.** (2001). Capacitación y Actualización del Educador en Gerencia de Aula y su Influencia en el Desempeño Docente. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- Cámbaro, J.** (1996). Gerencia de Aula Promotora de cambios en las relaciones interpersonales docente - alumno. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- Chiavenato, I.** (1999). Administración de Recursos Humanos (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill Internacional.
- De La Torre, S.** 1997. Creatividad y formación. Identificación, diseño y evaluación. Editorial Trillas, México DF, México.
- Díaz, F.**1998. Una aportación a la didáctica de la historia. La enseñanza – aprendizaje de habilidades cognitivas en el bachillerato. Perfiles educativos, instituto de investigaciones sobre la universidad y la educación del distrito federal, México. D.
- García, Y.** (1998). Gerencia de Aula, una Alternativa ante el poder y la Autoridad ejercida por el Docente en el Nivel de Educación Básica. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).

- Guerrero, E.** (1991). Gerencia de aula, Nuevas Dimensiones en perspectiva. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- Gairin J, Martin. M.** 2004. Las instituciones educativas en la encrucijada de los nuevos tiempos: retos, necesidades, principios y actuaciones. Tendencias Pedagógicas.
- Gudiño, R.** (2011). Gerente de Aula como facilitador en el proceso de aprendizaje; Unidad Educativa "Urimare", Cali; Colombia.
- Gregoria P** (2015); "Estrategias metodológicas del gerente de aula en la vinculación del eje integrador ambiente y salud integral en las áreas académicas en educación básica"; Universidad de Carabobo; Facultad de ciencias de la educación; dirección de postgrado. Venezuela.
- Guerrero, Norma;** 2003; "Estrategia del docente como gerente de los procesos pedagógicos en el aula"; Universidad de los Andes, Venezuela.
- Hernández, S. Y otros** (2003). Metodología de la investigación (3ra. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Klimenko, O.** 2008. La creatividad como un desafío para la educación del siglo XXI. Educación y Educadores, pp. 191-210. Ediciones Sudamérica.
- Koontz, H.** (S/f). La Administración, Una perspectiva global. México: Mc Graw Hill Internacional.
- Medina, A.** (2007). Pensamiento y Lenguaje. Enfoques constructivistas. México DF: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ministerio de Educación del Perú, (2009).** Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.
- Ordoñez, R.** 2010. Cambio, creatividad e innovación. Desafío y respuesta. Ediciones Granica, pp. 89. Buenos Aires, Argentina.
- Pérez, A.** (1999). Más y Mejor Educación para Todos. México: Trillas.
- Pernalet, N y Pinto, A.** (2003). Apuntes de Estadística con aplicaciones de procesadores. Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Piña, G.** (2001). Capacitación en Gerencia de Aula Dirigido a los docentes de la primera y segunda etapa de la Escuela Básica "San Geronimo" de Corote,

- Estado Yaracuy. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado). Venezuela.
- Ríos, P.** (2001). Función Gerencial centrada en la educación en Valores como Alternativa del docente en el logro de la calidad de educando. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado). Venezuela.
- Robbins, S.** (1994). Comportamiento Organizacional. (8va. ed.). Hispanoamerica, S.A. México.
- Robbins, S.** (1987). Administración, teoría y Práctica. Prentice Hall Hispanoamérica, S.A. México.
- Rodríguez, A.** (2001). Rol del docente en la Gerencia de Aula frente a los Cambios que Genera el Nuevo Diseño Curricular. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado). Santiago de Chile.
- Ruiz, L.** (1992). Gerencia en el Aula. Venezuela: FEDUPEL.
- Salazar, J.** (1994). Gerencia de Aula. Trabajo de grado entregado para publicación. (UPEL). Lara. Venezuela.
- Sánchez, M.** (1993). Desarrollo de Habilidades de Pensamiento evolutivo. México: Trillas.
- Smith, J.** (1995). Gerencia Educativa de Aula como Alternativa de Cambio en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado, Trillas. México.
- Stonner, J.** (1989). Administración (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Tebbar, L.** (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid: Santillana.
- Villegas, E.** (1999). Gerencia de aula del docente en el nivel de Educación del Sector Rural. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).

ANEXOS:



UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” - LAMBAYEQUE

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO-SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN N° 16151

CENTRO POBLADO PIQUIJACA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

OBJETIVO: La presente encuesta pretende contribuir con estrategias metodológicas para mejorar la gerencia en el aula por parte de los docentes de la institución educativa.

INSTRUCTIVO: Lea detenidamente las preguntas establecidas y responda con la mayor veracidad las siguientes preguntas.

| | | |
|--|--------|-------------|
| 1. ¿Tiene usted conocimientos acerca de las estrategias de gestión áulica? | | |
| SI () | NO () | A VECES () |
| 2.-. ¿En su desempeño académico implementa y desarrolla las habilidades sociales y afectivas de los estudiantes? | | |
| SI () | NO () | A VECES () |
| 3. Valora adecuadamente los contenidos y competencias intelectivas en las asignaturas a su cargo? | | |
| SI () | NO () | A VECES () |
| 4. ¿En el aula plantea usted los ejes didácticos que se tienen que mejorar? | | |
| SI () | NO () | A VECES () |
| 5. ¿En sus clases desarrolla capacidades de pensamiento, razonamiento, creatividad, curiosidad e imaginación de los estudiantes? | | |
| SI () | NO () | A VECES () |
| 6.- Considera de importancia implementar una estrategia de reflexión de la propia práctica. | | |
| SI () | NO () | A VECES () |

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Estrategias para 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 | Considerar el tipo de la tarea, metodología empleada por el profesorado, tipo de alumnado, ubicación horaria de la clase, etc. |
| Planificación del tipo de actividades semanales | | |
| 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.

Distribución del tiempo del alumnado en diferentes tareas

| | Mucho | Bastante | Regular | Poco | Nada |
|---------------------------------------|-------|----------|---------|------|------|
| Tomar apuntes | | | | | |
| Escuchar al profesorado | | | | | |
| Aclarar dudas | | | | | |
| Debatir | | | | | |
| Intervenir, operar | | | | | |
| Trabajar en pequeño grupo | | | | | |
| Resolver problemas | | | | | |
| Realizar ejercicios | | | | | |
| Trabajar en parejas | | | | | |
| Pedir ayuda al profesor/a | | | | | |
| Consultar fuentes | | | | | |
| Responder a preguntas de profesor (a) | | | | | |
| Resumir explicaciones | | | | | |
| Exponer trabajos | | | | | |
| Leer | | | | | |
| Escribir | | | | | |
| Redactar | | | | | |
| Resumir | | | | | |