



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POST GRADO**

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:  
MAGÍSTER EN DISEÑO Y  
APLICACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**TEMA**

**ELABORACIÓN DE UNA GUÍA METODOLÓGICA PARA MEJORAR  
LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES EN EL CENTRO EDUCATIVO  
BILINGÜE “APRENDEMOS CREANDO”**

**AUTORA**

**LCDA. DELIA MORA ALVARADO DE MORA**

**DIRECTOR DE LA TESIS**

**Msc. MANUEL MOLINA**

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**SEPTIEMBRE 2012**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POST GRADO**

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:  
MAGÍSTER EN DISEÑO Y  
APLICACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**TEMA**

**ELABORACIÓN DE UNA GUÍA METODOLÓGICA PARA MEJORAR  
LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES EN EL CENTRO EDUCATIVO  
BILINGÜE “APRENDEMOS CREANDO”**

**AUTORA**

**LCDA. DELIA MORA ALVARADO DE MORA**

**DIRECTOR DE LA TESIS**

**Msc. MANUEL MOLINA.**

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**SEPTIEMBRE 2012**



## **DECLARACIÓN EXPRESA**

La responsabilidad del contenido de esta Tesis de graduación me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la “UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL”.

Reglamento de Graduación de la UTEG.

---

Lcda. Delia María Mora Alvarado

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos mis seres queridos que me han apoyado para lograr esta meta:

- A mis progenitores y padres políticos, demostrando que nunca es tarde para alcanzar un sueño de niña. (Me duele en el alma que mi madre no alcanzara a ver este triunfo, pues se me fue al cielo justo el día del segundo diplomado).
- A mis hijos, pues deseo ser ejemplo de vida, estudio, trabajo, esfuerzo y dedicación.
- A mi esposo, como muestra del reconocimiento a su amor, apoyo y comprensión brindados permanentemente.
- A los actuales y futuros estudiantes del Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”, pues este trabajo tiene como finalidad lograr que todos los miembros del plantel se involucren con su misión y visión, y ayuden a convertirla en una importante y prestigiosa institución, cuyo producto sea excelente y con gran futuro.

## AGRADECIMIENTO

- Agradezco a **Dios** sobre todas las cosas por haberme brindado salud, energías y la capacidad suficiente para lograr cumplir con todos los requisitos que en estos momentos me permiten alcanzar una meta que servirá de ejemplo a mis hijos y futuras generaciones, como una muestra de que todo lo que nos proponemos podemos alcanzarlo con esfuerzo y dedicación.
- A mis progenitores y padres políticos por sus bendiciones, consejos y apoyo permanente.
- A mi hija Natalia por la paciencia y ayuda brindada con la tecnología para realizar este trabajo.
- A mi esposo, por la espera sin reclamo, por la atención y apoyo brindado en cada uno de los momentos vividos, soy muy consciente de que sin esa fuerza no hubiera podido llegar.
- A mi tutor, quien con sapiencia y habilidad supo brindar los conocimientos necesarios para lograr realizar este trabajo.
- A todos: Gracias de corazón.

# ÍNDICE GENERAL DE LA TESIS

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
<b>1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Antecedentes de la investigación.....	2
1.2 Problema de Investigación.....	3
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.2 Formulación del Problema de Investigación.....	4
1.2.3 Sistematización del Problema de Investigación.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación de la Investigación:.....	5
1.4.1 Justificación Teórica:.....	5
1.4.2 Justificación Metodológica:.....	6
1.4.3 Justificación Práctica:.....	6
1.5 Marco de Referencia de la Investigación.....	6
1.5.1 Marco Teórico.....	6
1.5.1.1 Fundamento Filosófico.....	8
1.5.1.2 Fundamentación Sociológica.....	11
1.5.1.3 Fundamentación Pedagógica.....	13
1.5.1.4 Fundamentación Legal.....	15
1.5.2 Marco Conceptual (Glosario de Términos).....	16
1.6 Formulación de Hipótesis y Variables.....	21
1.6.1 Hipótesis General.....	21

1.6.2	Hipótesis Particulares.....	21
1.6.3	Variables (Independientes y Dependientes) .....	22
1.7	Aspectos Metodológicos de la Investigación.....	22
1.7.1	Tipo de Estudio.....	22
1.7.2	Método de Investigación.....	22
1.7.3	Población y Muestra.....	23
1.7.3.1	Tamaño de la Muestra: .....	23
1.7.4	Fuentes y Técnicas para la Recolección de Información.....	24
1.7.5	Tratamiento de la Información. ....	24
1.8	Resultados e Impactos Esperados. ....	24

**CAPÍTULO II .....25**

**2. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO. .25**

2.1	Análisis de la situación actual. ....	25
2.1.1	Estructura organizacional.....	26
2.1.1.1	Organigrama.....	26
2.1.1.2	Misión Institucional.....	28
2.1.1.3	Visión Institucional.....	28
2.1.1.4	Valores.....	29
2.2	Análisis Comparativo, Evolución, Tendencias y Perspectivas.....	30
2.2.1	FODA.....	30
2.2.1.1	Principales fortalezas. ....	30
2.2.1.2	Descripción de debilidades. ....	30
2.2.1.3	Principales Oportunidades.....	31
2.2.1.4	Principales Amenazas.....	31
2.2.2	Análisis Comparativo.....	32

2.2.3	Evolución .....	32
2.2.4	Tendencias.....	33
2.2.5	Perspectivas.....	33
2.3	Presentación de resultados y diagnóstico. ....	34
2.3.1	Técnicas de Análisis.....	34
2.3.1.1	Informe de Observación Directa .....	34
2.3.1.1.a	Introducción.....	34
2.3.1.1.b	Metodología. ....	34
2.3.1.1.c	Descripción general de la técnica de observación. ....	35
2.3.1.1.d	Conclusión de la Observación.....	37
2.3.1.2	Informe de la Entrevista Personal y Directa.....	38
2.3.1.2.a	Introducción.....	38
2.3.1.2.b	Metodología. ....	38
2.3.1.2.c	Descripción de la Metodología.....	39
2.3.1.2.d	Conclusión de la Entrevista .....	39
2.3.1.3	Informe de la Encuesta.....	40
2.3.1.3.a	Introducción.....	40
2.3.1.3.b	Metodología. ....	40
2.3.1.3.c	Descripción de la Metodología.....	40
2.3.2	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
2.3.2.1	ENCUESTA APLICADA A PADRES DE FAMILIA.....	41
2.3.2.2	ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES.....	46
2.3.2.3	ENTREVISTA APLICADA A LOS DOCENTES.....	51
2.4	Verificación de la Hipótesis.....	62

<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>65</b>
<b>3. LA PROPUESTA</b> .....	<b>65</b>
3.1 Tema .....	65
3.2 Justificación.....	65
3.3 Objetivos:.....	66
3.3.1 General.....	66
3.3.2 Específicos .....	66
3.4 Ubicación sectorial y física .....	66
3.5 Estudio de factibilidad .....	67
3.6 Descripción de la Propuesta .....	69
3.6.1 Para ejecutar esta propuesta se cuenta con el siguiente personal: .....	69
3.6.2 ENFOQUE TEÓRICO: .....	70
3.6.3 FASES DEL PROGRAMA: .....	72
3.6.4 TEMAS A TRATAR .....	74
3.6.5 MATERIAL DIDÁCTICO UTILIZADO PARA EL DESARROLLO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	76
3.6.6 METODOLOGÍA SUGERIDA PARA LA EJECUCIÓN DEL CURSO.....	76
3.6.7 TIPO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: .....	76
3.6.8 MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROCESO FORMATIVO .....	77
3.6.9 INDICADORES PARA EVALUAR PROPUESTA.....	92
3.6.10 CONCLUSIONES .....	94
3.6.11 RECOMENDACIONES .....	95
<b>Bibliografía</b> .....	<b>96</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>99</b>

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las organizaciones enfrentan problemas de índole social, económico y psicológico y deben identificarlos y analizarlos para poderles dar pronta solución, antes de que los mismos las afecten gravemente tornándose más difíciles.

Una institución educativa tiene que afrontar permanentemente una serie de dificultades tanto con los estudiantes, así como con los padres de familia y con el personal, por lo cual es necesario tener perfectamente definidas reglas, lineamientos y responsabilidades para poder atender en forma adecuada cada una de las diversas situaciones que se presenten.

Como la situación en estudio acaecida en un establecimiento particular, ocurre también en otros tanto públicos como privados, este trabajo aportará ideas y sugerencias que contribuyan a mejorar y solucionar los problemas que la originan.

Para ello se aprovechará el avance de la tecnología, que pone al alcance de todos, los aportes de especialistas que en su búsqueda por mejorar los sistemas han desarrollado una serie de estrategias, métodos y técnicas que se constituyen en verdaderas herramientas de apoyo para los administradores educativos.

Tan importante es este aspecto que el Ministerio de Educación desde 1960 creó su departamento de planeación, el mismo que ha ido evolucionando de acuerdo con los tiempos y gobiernos; y en su constante búsqueda de la formación integral de la niñez con eficiencia y calidad, ha elaborado su Plan Estratégico. En él incluye no solo el apoyo que brinda sino también las ayudas internacionales logradas.

## CAPÍTULO I

### 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Antecedentes de la investigación

Con la idea de la globalización surge la conciencia mundial de la importancia de la preparación, tanto en educación como en tecnología y capacidades en general, porque coloca en primer plano el valor, incluso económico, del conocimiento. Esto plantea a las instituciones educativas nuevas exigentes demandas de eficacia y responsabilidad; tal es su valor, que los mismos procesos de globalización no serían posibles sin el avance de la tecnología y el aporte de los recursos humanos de quienes depende el desarrollo tecnológico.

Actualmente la riqueza de un país ya no se mide sólo en términos de recursos naturales disponibles, sino de sus recursos humanos y su capacidad de aprendizaje, por ello el Banco Mundial introdujo el término “Capital humano” como un nuevo criterio de riqueza, he allí la importancia de que fortalezcamos esa riqueza y la aunemos a aquella natural que Dios nos brindó en abundancia.

Cuando nuestro país se incorporó al tratado de libre comercio (TLC) surgió en la población una gran preocupación pues inmediatamente se pensó en la competencia. Pero poco a poco se va entendiendo que para conservar clientes se debe mantener e incluso mejorar la calidad, pues es la única vía; lo mismo sucede con la educación.

Según estudios realizados a nivel mundial en educación y publicados en septiembre de 2010 por la consultora Mckinsey, y el estudio PISA, en la primera semana de diciembre del mismo año; coinciden en que la claridad técnica en las decisiones tomadas, el aumento de recursos o las nuevas formas de gestión, así como cuando se cambian “los procesos”, el currículo y la forma como enseñan los profesores, es cuando se observan mejoras significativas en la educación.

Esto se lo puede apreciar claramente en el caso de Minas de Gerais en Brasil que entre 2 y 4 años mejoró los resultados en Lenguaje y Matemáticas. (Raad B, 2010, p 6).

Por lo tanto debemos prepararnos para enfrentar el reto de la integración, pues únicamente los más capaces serán los que tendrán mayores posibilidades en este mundo tan competitivo.

Actualmente el gobierno ecuatoriano ha implementado una serie de políticas tendientes a mejorar la educación en el país, con lo cual ésta se pondrá a la altura de las grandes instituciones particulares; por lo que aquellas que descuiden la calidad de educación que brindan a sus estudiantes poco a poco irán desapareciendo. Entonces la única manera de mantenerse es cambiando, marchando acorde con la tecnología y los tiempos.

## 1.2 Problema de Investigación

### 1.2.1 Planteamiento del Problema

**Síntomas:** Durante el año lectivo 2010-2011 en el Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”, ubicado en las calles Rosendo Avilés y la Habana de la Parroquia Ximena del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, se pudo apreciar disminución de la calidad educativa, pues un alto porcentaje de los estudiantes obtuvo un bajo rendimiento escolar aunado a antivalores como:

- Poco interés y bajo rendimiento.
- Quemeimportismo y conformismo
- Incumplimiento
- Desorden.
- Indisciplina.

**Las causas:** Esta situación ha sido provocada por:

- 1.- Falta de actualización docente en procesos y técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- 2.- Poca o ninguna aplicación de estrategias metodológicas.
- 3.- Escasez de ética profesional y de valores en los docentes.

**Pronóstico:** De continuar esta actitud bajará la calidad educativa de la institución, con lo cual se perderá el prestigio ganado durante sus doce años de vida y por ende el número de educandos empezará a disminuir poniéndose en peligro la existencia de la misma.

**Control de Pronóstico:** Para superarla será necesario, luego del respectivo análisis, elaborar estrategias que ayuden a cambiar la forma de pensar y actuar de los docentes e implementar estrategias metodológicas activas en el aprendizaje de los estudiantes del Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”

### 1.2.2 Formulación del Problema de Investigación

¿Cuáles son las estrategias de la gestión pedagógica que ayuden a mejorar la calidad educativa en el Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”?

### 1.2.3 Sistematización del Problema de Investigación

- ¿Cómo influye la falta de actualización docente en procesos y técnicas de enseñanza aprendizaje en su desempeño de calidad?
- ¿Qué relación existe entre el estilo tradicional de trabajo docente y sin compromiso con la disminución de la calidad educativa del centro?
- ¿Cómo influye la aplicación de valores y ética profesional en la armonía y unidad de la organización?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer estrategias mediante un manual para mejorar la gestión de los docentes en el Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- 1.- Diagnosticar las carencias docentes del Centro Educativo para gestionar procesos de cambios oportunos a fin de lograr desempeños de calidad.
- 2.- Plantear un currículo institucional que ayude a mejorar la práctica docente y beneficie la calidad académica del centro.
- 3.- Determinar estrategias para desarrollar valores de lealtad y ética profesional

### **1.4 Justificación de la Investigación:**

#### **1.4.1 Justificación Teórica:**

En la presente investigación se pretende hacer énfasis en la importancia de la aplicación de estrategias metodológicas que motiven a los estudiantes a participar en forma gozosa y activa para lograr un aprendizaje significativo; siendo de fundamental importancia que los docentes asuman con responsabilidad su papel de maestros del siglo XXI.

De igual manera la necesidad de que los maestros se revistan de los valores y cualidades de un buen maestro para poder trabajar en equipo en beneficio de los estudiantes y la institución que los ha acogido.

### **1.4.2 Justificación Metodológica:**

Se aplicará la encuesta para conocer la opinión de los padres, la entrevista a los maestros así como la observación directa a las diversas actitudes y situaciones que se presenten. Y luego el análisis y la interpretación de los mismos.

### **1.4.3 Justificación Práctica:**

Analizada esta situación se hace necesaria una reestructuración de los lineamientos de la institución, así como mantener la congruencia y el seguimiento de actividades tendientes a mejorar la calidad educativa.

## **1.5 Marco de Referencia de la Investigación**

### **1.5.1 Marco Teórico**

La educación constituye un instrumento clave para el desarrollo de un país que debe fortalecer la identidad nacional, desarrollando capacidades físicas e intelectuales, habilidades destrezas, valores, jerarquías, cuidado de imagen etc., conlleva la gran responsabilidad de que esos logros y alcances puedan ser demostrados a través de diversos instrumentos cualitativos y cuantitativos que determinen la “calidad educativa” de la institución que la brinda.

Por lo que es fundamental solucionar los problemas que se presenten tanto a nivel mundial, como latinoamericano, nacional e institucional, puesto que al mejorar su eficiencia ésta incidirá en la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. (Viteri, Díaz G, 2006).

Ante la crisis de los tiempos modernos que más que económica es moral los directivos de las instituciones educativas deben prepararse debidamente para poder convertir las debilidades en fortalezas, llevar los valores a la práctica; desarrollar ética e integrar al personal para que descubran los beneficios de mantenerse

actualizados y trabajar en equipo, potenciando sus capacidades en beneficio de la comunidad.

Deben integrarse a todos los miembros de la comunidad educativa, llámense profesores, estudiantes, padres de familia, etc., pues de su integración y compromiso dependerá su actitud y predisposición para colaborar con el buen funcionamiento del centro educativo, pues aceptarán las limitaciones del mismo, valorarán lo que tienen y colaborarán en la práctica e integración de valores. Esto logrará multiplicidad de actividades cognitivas, afectivas o comportamentales, es decir polivalencia equilibrada.

El objetivo es convertirlas en personas fecundas, que asuman el compromiso de ser militantes aguerridos de la esperanza, la ilusión y el compromiso. Educadores que enseñen a sus alumnos a soñar que, es posible un mundo mejor, donde las personas volvamos a mirarnos como hermanos y no como rivales; brindando una educación alegre, llena de sentido, orientada a formar personas autónomas y ciudadanos responsables y solidarios. (Pérez Esclarín A. 2005).

Es decir que los docentes deben realizar un trabajo metodológico consciente y comprometido con toda la comunidad educativa, cambiando hábitos y actitudes para lograr una adecuada comunicación que les permita realizar su labor con eficiencia.

Para facilitar el desarrollo de todas estas actividades en forma lógica y bien estructurada, se hacen necesarios métodos e instrumentos que se constituyan en herramientas que reduzcan las dificultades que surgen entre los miembros ante los diferentes roles y funciones que deben desempeñar. A la vez que define los objetivos institucionales concentrando las acciones de cada uno de los miembros en torno a la concreción del logro de objetivos de beneficio colectivo institucional. (Aranda de Nardoni, 2009)

Es entonces cuando se valoriza la importancia de la gestión administrativa en una institución pues si esta es eficiente logrará coordinar y supervisar la labor

docente garantizando el logro de los objetivos propuestos y una educación de calidad con lo cual crece la aceptación de la misma.

### **1.5.1.1 Fundamento Filosófico**

Este trabajo se enmarca en una filosofía idealista, dialéctica y constructivista. Tiene un pensamiento idealista porque es necesario un idealismo moral para que todos los integrantes de la institución participen de la misma causa, aunando esfuerzos para obtener mejores resultados. Uno de los exponentes de esta filosofía es Confucio, filósofo chino, para quien era de fundamental importancia el desarrollo y práctica permanente de valores como: el cumplimiento del deber, la moral, la bondad, la verdad, la sabiduría y lealtad en busca del humanismo. Para él, todo debe seguir un orden regulado por la disciplina para mantener el equilibrio.

Su frase: “El hombre de bien exige todo de sí mismo, el hombre mediocre espera todo de los demás”. Claramente expresa que está en cada uno de nosotros el cambiar el mundo, exigiéndonos al máximo y no justificando nuestros errores. He ahí la importancia de concienciar a todo el personal en la trascendencia de su accionar como guías y modelos de los educandos.

Cuando dijo: “Elige un trabajo que ames y no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida”. Expresó la mayor verdad del mundo y que es el secreto de todos aquellos que disfrutan lo que hacen, precisamente porque lo aman, y por lo tanto lo hacen de la mejor manera. He allí la importancia que los educadores lo sean de vocación, pues si lo hacen únicamente por necesidad, sencillamente tratarán de cumplir a medias, pero no pondrán su alma en su labor logrando dejar huellas positivas que se graben en la personalidad de cada uno.

Y finalmente la frase que es la clave de todo buen aprendizaje que todo maestro debe tener siempre presente: “Lo que oigo, olvido. Lo que veo, recuerdo. Lo que hago, aprendo”. Si todos los educadores sostuvieran esta frase como un lema o precepto en su diaria labor, la educación sería diferente y habría menos deserciones. (Franke H. & Trauzettel R, 2009). Es por esto que se torna en uno de

los pilares fundamentales del logro de aprendizajes significativos, el saber elegir el material de apoyo necesario para crear un ambiente estimulante que logre captar y mantener la atención de los estudiantes durante todo el proceso enseñanza aprendizaje.

De considerarse todos estos aspectos será más fácil cumplir con los fines de la educación ecuatoriana como son: el preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad y autenticidad; el desarrollo de la capacidad física, intelectual, creadora y crítica de los estudiantes para que contribuyan a la transformación del país. De igual manera el cabal conocimiento de la realidad nacional, el aprovechamiento óptimo de sus recursos y el desarrollo de valores que los transformen en ciudadanos creadores, responsables y trabajadores (Ley de Educación, Principios y Fines).

Es dialéctica, porque el conflicto en estudio tiene causales que vamos a estudiar en busca del respeto a las diferencias existentes entre los miembros de la institución; dirigiendo el proceso educativo hacia la calidad lo cual implica la transformación y no la conservación del sistema existente.

Esta teoría filosófica es sostenida por el maestro alemán **Jorge Guillermo Federico Hegel** quien consideraba que no existen fenómenos aislados, que tanto la naturaleza como la sociedad están interrelacionados, y que en esa relación íntima se encuentran las causales y consecuencias de un hecho (Sandoval L. 2008).

Por lo tanto para solucionar los problemas existentes en busca de la calidad anhelada se debe identificar claramente los problemas y sus causas, y buscar soluciones cambiando radicalmente y no realizando un simple proceso de perfeccionamiento. Es necesario promover el uso crítico del conocimiento, estimular los procesos de construcción teórica a través del descubrimiento, la capacidad problematizadora, la reflexión sobre la propia experiencia, la creatividad, tan necesaria para todo.

De igual manera para el gran pedagogo Paulo Freire, innovar no es crear de la nada, es tener la sabiduría para crear de lo viejo y reinventar el mundo. Hace mucho énfasis en la necesidad del lenguaje y la comunicación para facilitar la producción del conocimiento y lograr la eficacia social.

Es decir que para el administrador educativo, responsable de la dirección de una institución, constituye un verdadero reto, donde cobra importancia su capacidad de liderazgo para conducir los cambios organizacionales necesarios, aplicando un adecuado feed-back, con adaptaciones constantes y actualizadas. Debe con habilidad motivar, promover el diálogo y el respeto a las diferentes opiniones de los miembros, desarrollando en ellos el pensamiento de acción y reflexión para lograr convencerlos y comprometerlos a cambiar lo que se necesite en aras de la calidad.

Esto ayudará a transformarlos, humanizarlos y liberarlos de prejuicios, complejos y temores. Además deberá analizar detenidamente todos los pros y los contras de cada una de las situaciones que se presentan en la institución para con mucho tino y prudencia tomar las decisiones adecuadas y que ésta marche conforme a los fines y metas propuestos. (Herrera J, 2006)

En ese manejo de recursos humanos el administrador o gerente debe conocer con claridad la complejidad del proceso de la motivación en el que debe considerar algunas variables que deben ser revisadas periódicamente, por ejemplo, las necesidades del empleado, la capacidad de ayuda que se les pueda prestar, la calidad y cantidad de las recompensas ofrecidas, administradas y entregadas en el caso de que las habilidades, experiencias y características del empleado las ameriten. Para Ponce Cáceres, V, 2005, estas sugerencias ayudarán a aumentar y mantener la motivación y con ello el enriquecimiento del trabajo. Los ayudará a crecer psicológicamente y madure en el trabajo redundando en satisfacción, responsabilidad y direccionalidad.

Es que la gestión acertada brinda efectividad a los esfuerzos humanos pues gracias a la coordinación, control y hábil manejo de un grupo humano que comparte

vivencias, normas y objetivos; siguiendo un proceso organizado de; planear, organizar, ejecutar y controlar, se pueden alcanzar los objetivos planteados.

Es decir que hay que diseñar y mantener un ambiente en el que todos sus miembros trabajen con eficiencia. Se aprecia entonces la importancia de la planificación ya que esta implica pensar en metas y acciones que requieren de métodos y procesos lógicos para alcanzarlos. Al tener una adecuada planificación, ésta se constituirá en guía que comprometerá a todos los miembros para alcanzar los objetivos propuestos. (Herrera, J, 2006).

Y algo fundamental para que la planificación demuestre su efectividad es mantener el debido control, lo que asegurará que las actividades reales corresponden a las planificadas; el administrador o gerente debe estar completamente seguro de las acciones de los demás miembros de la institución, esto los ayudará a cumplir las metas propuestas.

Es constructivista, porque en este proceso de reestructuración en busca de cambios que conduzcan a la solución de problemas existentes, que lleven al éxito, están involucrados todos los miembros de la comunidad educativa en estudio. Valorándose cada uno de ellos como parte fundamental del proceso.

Este involucrar a todo el personal, es hacerles tomar conciencia de lo importante de su labor. Esto es fundamental, pues se necesita que los docentes acepten la necesidad de crear el ambiente adecuado para que los estudiantes participen activamente, y para ello deben proporcionar las actividades y experiencias que los van a conducir al descubrimiento, comprensión y solución de problemas, con lo cual se logrará en realidad formarlos para la vida. (De Zubiría, 2006)

### **1.5.1.2 Fundamentación Sociológica**

El proyecto en cuestión tiene fundamentación sociológica porque el conflicto en estudio está inmerso en un centro educativo que es un subsistema de la sociedad global, donde todos los miembros están orientados a lograr fines y objetivos que se

agrupan producen, incrementan y preservan bienes y servicios. Durante la investigación se realizarán las acciones de un sociólogo: estudiando las relaciones e interrelaciones existentes en el grupo, partiendo de la observación, para mediante el análisis adecuado comprender sus inquietudes, intereses y necesidades, interpretar su conducta, sus acciones y encontrar la mejor forma de darles solución (Alcoberro, R, 2005).

Está totalmente comprobado que el entorno sí influye directamente en el comportamiento, aprendizaje y desarrollo de los individuos; incluso partiendo desde el lenguaje, hasta la cantidad y calidad del material y recursos bibliográficos que se empleen; por lo tanto debe ser considerado en una planificación de cualquier índole.

Para **J De Zubiría**, citado por Carriazo M, 2009, p 26, es en el proceso interpersonal donde el individuo forma y desarrolla su mente, aprende a razonar, reflexionar, y establecer relaciones entre elementos diferentes por lo tanto es fundamental que los maestros estén debidamente capacitados ya sea para mejorar su actitud docente o su acción facilitadora o mediadora. También es muy importante el acostumbrar a los docentes a planear cooperativamente, con esa práctica aprenderán a solucionar problemas aunando ideas, criterios y desarrollando la inteligencia colectiva. Al principio será difícil pues así como hay unos que desean imponer sus ideas y destacar, otros en cambio prefieren dejarse llevar o permanecer desapercibidos.

He allí la importancia de una adecuada motivación por parte del administrador educativo, para que asuman efectivamente competencias y responsabilidades. Luego también será satisfactorio compartir logros, sentimientos y vivencias, de tal manera que se desarrolle y fortalezca el espíritu de grupo (Bermeo Segura, B, 2005, p38).

A la vez este espíritu de grupo se evidenciará en el quehacer diario, pudiendo ser tomado como modelo por los estudiantes, a quienes también se los debe acostumbrar a esta interacción ya sea para que expresen y confronten sus ideas y experiencias personales, como también para solucionar problemas o realizar

investigaciones y trabajos. Esto fortalecerá en ellos lazos de amistad y desarrollará valores tales como el respeto, la tolerancia, la sensibilidad, el compañerismo, la solidaridad, cooperación, etc. El docente los ayudará a percibir vínculos, guiará, apoyará y reorientará cuando sea necesario. Esto es necesario cuando se presentan asuntos abstractos que requieren de una experiencia real para ser comprendido, y ¿quién mejor que el maestro para esta ayuda? (Barth, B.M., en: Maclure; 1998: 163)

### 1.5.1.3 Fundamentación Pedagógica

Este trabajo tiene una orientación constructivista, cuyas bases psicológicas y epistemológicas fueron proporcionadas por el psicólogo suizo **Jean Piaget**, de quien se tomarán aportes que ayudarán a cambiar las situaciones existentes. Por ejemplo, para que los maestros puedan ejercer con eficacia su accionar deben saber explotar la materia prima que los niños poseen, constituida por sus intereses e influencias del entorno, conocer las etapas de madurez de los educandos, etc. (John W. Santrock, 2006)

Estos y otros aportes de la filosofía Piagetiana proporcionan a los educadores una herramienta valiosa pues les permite conocer la importancia de las representaciones mentales para garantizar el aprendizaje de los educandos, deberán por lo tanto proporcionar el material adecuado para que éstos puedan plantear interrogantes, investigar, encontrar respuestas, y así construir nuevas estructuras mentales u ordenar sus ideas (Mercedes Carriazo, 2009).

Dicho material debe ser perfectamente conocido por los maestros tanto a la hora de planificar como en su contacto diario y permanente con los educandos. Les permitirá realizar una labor efectiva y placentera al no desperdiciar energías inútilmente al manejar adecuadamente el grupo al cual se está dirigiendo.

El ruso **Lev Vygotsky**, afirma que el conocimiento es situado y colaborativo, siendo el lenguaje su principal herramienta así como las actividades sociales y culturales, pues es en ese marco donde se desarrolla. Por esto los maestros deben

proporcionar al estudiante múltiples oportunidades para que aprendan con otros maestros y compañeros más calificados. (John Santrock, 2006). Se demuestra entonces la necesidad de la interacción entre todos los miembros de la comunidad educativa, pues mientras más enriquecedor sea su entorno, mejor será el producto obtenido.

**David Ausubel** proclama que el estudiante en realidad aprende cuando es el constructor de su propio conocimiento, relacionando y elaborando estructuras entre lo que ya sabe y lo que está asimilando (Maldonado, M, 2009); de allí la importancia de conocer estas características, crear el ambiente propicio y realizar el debido proceso para lograr un aprendizaje significativo, mismo que será en realidad permanente y satisfactorio para todos, y que por ende mejorará la calidad educativa del plantel. (Ausubel, 1983, p 121).

En todo lo dicho anteriormente se aprecia claramente la importancia de la motivación ya que así se logrará una respuesta favorable a los estímulos presentados. Esto generará una conducta predispuesta a la actividad propuesta.

Para **Peña de Morán** (2000), la motivación es esencial en el proceso de aprendizaje pues se predispone al estudiante hacia lo que se desea, es despertar en el educando el deseo de aprender manteniendo el interés por el tema en estudio.

Existen variadas formas de motivación, pudiendo éstas ser positivas o negativas; pero en todas ellas juega el maestro un papel muy importante, pues su personalidad, predisposición, accionar y dominio de de su empleo lo llevará a un acertado fortalecimiento del trabajo.

Según **Maturana**, 1993, citado por Palmero F, 2005), al hablar de motivación se debe considerar que ésta no solo responde a los factores externos que se perciben por los sentidos, sino también al estado emocional que tenga cada individuo pues de esto dependerá su respuesta o conducta.

De allí lo imprescindible que los maestros conozcan que la motivación puede ser abordada desde la objetividad, es decir que no todos responden de igual manera a los estímulos, y desde el constructivismo, que aúna la necesidad de acompañarlo de un lenguaje apropiado, dulce y amoroso, lo que producirá una respuesta favorable estableciéndose una mejor relación en el grupo. He allí la importancia de acompañar el material de trabajo de una adecuada actitud docente lo cual creará el ambiente estimulante que invite a la participación creadora.

#### **1.5.1.4 Fundamentación Legal**

##### **De la Constitución Política de la República del Ecuador**

En la nueva Constitución Política de la República del Ecuador expedida por la Asamblea Nacional Constituyente del 21 de Octubre del 2008 su artículo 27 de la Sección Quinta referente a Educación dice: La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria e intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Se puede apreciar claramente como el Estado está preocupado por la calidad educativa que reciban los educandos pues es el único medio de que éstos desarrollen todas las competencias necesarias para convertirse en entes de cambio social, como lo requiere la Patria. Si las instituciones educativas descuidan el importante papel que juegan en este aspecto entonces realmente se está negando el desarrollo nacional.

De igual manera en la Ley Orgánica de Educación en el Capítulo II, se dan los Principios y Fines de la Educación de los cuales se toma el literal b que dice:

Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo.

La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de la nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país.

Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social.

Es decir que en todo momento la educación ecuatoriana tiene como finalidad el desarrollo integral del individuo en todos sus aspectos físicos, morales, intelectuales, y creadores para lograr un ser crítico, responsable y solidario lo cual requiere una participación activa y comprometida de los docentes que son los artífices ejecutores de esta propuesta.

### **1.5.2 Marco Conceptual (Glosario de Términos)**

**Administración:** Conjunto de funciones tendientes a administrar, es el área de mayor responsabilidad en una institución ya que ella depende el correcto funcionamiento de la misma.

**Aprendizaje:** Es el proceso mediante el cual se realiza un cambio permanente en la conducta, en los conocimientos, aptitudes y habilidades de una persona a través de la experiencia o por la imitación o repetición de lo observado. Este aprendizaje es mayor cuando se asocia con un estímulo. Gracias al aprendizaje los seres humanos han logrado evolucionar y hasta cambiar su entorno. En este proceso se combinan además de la observación, la investigación, la confrontación de ideas, la reflexión, la síntesis, etc.

**Aprendizaje basado en problemas:** En este método de aprendizaje se da énfasis a la solución de problemas auténticos como aquellos que ocurren en la vida diaria, debidamente preparados por el maestro para inducirlo al trabajo. Una vez presentados los problemas, se identifican sus necesidades, la información, las posibilidades de resolución (hipótesis), surgiendo así la necesidad de solucionarlos. De esta manera surge la generación de conocimientos con retroalimentación, cada vez que vuelve a leer y a pensar en la búsqueda de la solución.

**Aprendizaje significativo:** Término propuesto por el psicólogo cognitivo David Paul Ausubel en 1968; quien formuló el postulado, para aprender un concepto, tiene que haber inicialmente una cantidad básica de información acerca de él, (conocimiento pre-existente), que actúa como material de fondo para la nueva información, con la cual se conecta para tener una verdadera comprensión, clara y fácil de explicar.

**Calidad:** Es el conjunto de rasgos, propiedades y características que permiten que un producto o servicio satisfaga las necesidades y expectativas expresadas o implícitas de quien lo elige.

**Calidad educativa:** Es un término actualmente muy en boga, aplicado para referirse a una educación que procura ser integral, considerando las diferencias individuales y todas las técnicas y métodos que ayuden al estudiante a obtener un aprendizaje significativo. Contiene eficacia, eficiencia y efectividad.

**Cohesión grupal:** Es la cualidad que caracteriza a un grupo que se encuentra estrechamente vinculado por ideas, fines u objetivos. Es un elemento muy importante en una institución de cualquier tipo y más aún en una educativa, ya que todos sus miembros deben mirar hacia el mismo horizonte. Si todos trabajan en equipo los logros de esa institución serán muy beneficiosos, pues requerirá menor esfuerzo, ya que todo fluirá con mayor agilidad y eficiencia.

**Competitividad:** Medida en que una institución educativa es capaz de producir de manera ética servicios que puedan superar la oferta de otras instituciones para que se incrementen beneficios presentes y futuros que puedan cubrir con eficiencia la demanda de la sociedad.

**Constructivismo:** Es un enfoque educativo que destaca que los individuos aprenden mejor cuando construyen activamente el conocimiento, mediante la interacción. En ese proceso intervienen los conocimientos que ya posee, más los que están influyendo en su entorno, y al lograr construirlo a la vez ha adquirido una nueva competencia que le permitirá aplicarlo en una nueva similar situación. Este modelo considera los pensamientos de Jean Piaget, cuando expresa que el individuo aprende cuando interactúa con el objeto del conocimiento; de Letz Vigotsky, cuando considera que el aprendizaje se completa cuando el ser interactúa con otros y de Ausubel, cuando en realidad lo entiende y ya tiene significado para él.

**Creatividad:** Es un proceso del cerebro que le permite pensar acerca de algo en forma novedosa e inusual y de proponer soluciones únicas a los problemas. Habilidad puesta de manifiesto para producir mejoras o cambios en un ámbito determinado.

**Currículo:** Es un término utilizado en educación que proviene del latín *curriculum*. Y se refiere al conjunto de estudios y prácticas que se desarrollan en una institución educativa, destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades.

**Desempeño docente:** Son las diversas acciones relacionadas con el proceso educativo mantenidas por educadores. En las mismas se consideran tanto las obligaciones inherentes a su cargo, como la práctica de valores y cualidades que lo dispongan para el trabajo estableciendo un compromiso institucional y social.

**Dinámica grupal:** Actividad encaminada a motivar a un grupo, a energizarlo, a cambiar actitudes, a despertarlo.

**Disciplina:** Es el elemento fundamental que hace posible realizar cualquier cosa puesto que requiere carácter, decisión, empeño, fuerza de voluntad. Implica hacer lo que debemos gústenos o no. Es indispensable para tener una imagen real de la vida y nos ayuda a cumplir metas y administrar bien el trabajo.

**Espíritu de equipo:** Actitud que mueve a un grupo humano a solidarizarse y trabajar en conjunto para lograr un fin determinado. Se respeta la idea de que el equipo aprende cuando cada uno aporta lo propio, entonces aprende de los otros y con los otros.

**Estrategias:** Acciones que se realizan para alcanzar los objetivos. Estructura operativa o plan de acción para conseguir las metas por medio de dos modelos básicos de estrategias operativas: competitiva y de adaptación.

**Facilitador:** Persona capacitada para generar procesos dinamizadores al interior de los grupos. En algunos casos se emplea como equivalente al concepto de animador y en otros casos al de coordinador, aludiendo a la acción de hacer fácil o posible la realización de una actividad o el desarrollo de un proceso grupal.

**Gestión:** Es el conjunto de acciones o procesos emprendidos para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de calidad, resolver un asunto o concretar un proyecto.

**Inteligencias Múltiples:** La diversidad en los tipos de inteligencia implica formas distintas de pensar y distintos estilos cognitivos y, consecuentemente,

distintas maneras de aprendizaje y diferentes maneras de acercamiento a la realidad. Se clasifica en:

**Inteligencia lingüístico-verbal:** Se relaciona con la capacidad de manejar el lenguaje, mediante conceptos variados y expresivos, acompañados por una sensibilidad por la comprensión, orden, sonidos y ritmos de las palabras.

**Inteligencia lógico-matemática:** Tiene que ver con la capacidad de utilizar la inteligencia en el manejo de los conceptos lógicos, matemáticos, la agrupación de datos, la deducción y la capacidad de resolver problemas. Tanto en el campo de la ciencia, de las matemáticas como en los asuntos ordinarios de la vida cotidiana.

**Inteligencia creativa:** Que se expresa en el talento vinculado con la resolución de problemas y la originalidad de encontrar y concretar soluciones prácticas y novedosas.

**Inteligencia musical:** Capacidad y sensibilidad para “escuchar” música, para componer y pensar musicalmente, especialmente en términos de melodía y ritmo.

**Inteligencia visual-espacial:** Determina todo lo relacionado con el manejo del cuerpo, la actividad física, la danza y el deporte. Incluye la capacidad para visualizar el espacio y hacer creaciones artísticas del mundo visual. Es propia de bailarines y atletas, que desarrollan un singular dominio del cuerpo y el espacio.

**Inteligencia intrapersonal;** Se trata de la habilidad para relacionarse con uno mismo y acceder a las sensaciones más íntimas, y para comprender y ser capaces de reflexionar acerca de las causas de un comportamiento. También se vincula con la autodisciplina, el autocontrol y la realización de proyectos personales.

**Inteligencia interpersonal:** La capacidad para las relaciones sociales, el liderazgo y la facultad de sentirse bien y de hacer bien a los demás son las formas en que se manifiesta este tipo de inteligencia.

**Líder:** Persona que ejerce influencia sobre otra u otras personas, teniendo sobre ellas un control que puede ser denominado poder.

**Liderazgo:** Habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos.

**Motivación:** Respuesta a incentivos que origina un comportamiento un comportamiento dirigido y sostenido.

**Pensamiento:** Manipulación y transformación de información en la memoria, a menudo hecha para formar conceptos, razonar, pensar críticamente y resolver problemas.

**Procesos mentales:** Razonamientos, sentimientos y motivos, que cada uno de nosotros experimenta pero que no pueden ser observados por otros.

## 1.6 Formulación de Hipótesis y Variables

### 1.6.1 Hipótesis General

La implementación de estrategias adecuadas de gestión pedagógica ayudara a mejorar la calidad educativa del Centro Educativa Bilingüe “Aprendemos Creando”.

### 1.6.2 Hipótesis Particulares

1. ¿Será la poca motivación en las clases la principal causa de indisciplina y dejadez de los educandos?
2. ¿Si se determinan lineamientos correctivos mejorará el estilo de trabajo de los docentes del centro educativo?
3. Una adecuada y oportuna capacitación docente proporcionara mayor eficiencia en la labor pedagógica.
4. Acaso la falta de ética profesional y de valores impide establecer un compromiso docente para con la institución.

### 1.6.3 Variables (Independientes y Dependientes)

HIPÓTESIS	VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES
<b>General</b>	Estrategias adecuadas de Gestión Pedagógicas	Calidad Educativa
<b>1</b>	Poca motivación	Indisciplina y dejadez
<b>2</b>	Determinación de lineamientos correctivos	Estilo de trabajo docente
<b>3</b>	Capacitación oportuna	Eficiencia pedagógica.
<b>4</b>	Valores y ética profesional	Compromiso docente

## 1.7 Aspectos Metodológicos de la Investigación

### 1.7.1 Tipo de Estudio

En este trabajo se realizará un estudio exploratorio, descriptivo y explicativo.

- Es exploratorio porque al iniciar la investigación se deberá examinar el problema para familiarizarse con él.
- Es descriptivo porque se debe ubicar los grupos que originan el problema y describir las diversas situaciones presentadas.
- Y finalmente es explicativo porque corresponde analizar los diferentes factores que inciden para poder entender el problema y buscarle solución.

### 1.7.2 Método de Investigación

Los métodos a emplearse en el desarrollo de esta investigación son: Inductivo-Deductivo, partiendo de la Observación, aplicada al analizar los síntomas, sus causas para poder realizar los pronósticos e hipótesis. Descriptivo, pues se describirán las diversas situaciones observadas durante la investigación. Analítico, pues se analizarán los factores más destacados relacionados con el tema así como

los resultados producidos por las encuestas y entrevistas, aplicadas para la exploración entre los diversos grupos que integran la comunidad educativa.

En la propuesta el método será teórico de modelación, pues el objetivo es elaborar un instrumento que ayude a mejorar la gestión de la institución. La investigación es de carácter fundamental porque trata un asunto real y significativo para la comunidad educativa en estudio.

### 1.7.3 Población y Muestra

Institución:	Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”
Ubicación:	Rosendo Avilés 607 y La Habana (esquina)
Parroquia:	Ximena
Cantón:	Guayaquil
Provincia:	Guayas.
Población:	Docentes de la institución
Tipo de Muestra:	Probabilística: 10 maestros de la institución.

#### 1.7.3.1 Tamaño de la Muestra:

10 maestros. Para los estudiantes y padres de familia se utilizará una muestra: No probabilística

Estudiantes durante el año lectivo 2010-2011

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{\infty^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \times Q} =$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 112}{(0.05)^2 (112 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} =$$
$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 112}{(0.0025) (111) + (3.8416) \times 0.0025} =$$
$$n = \frac{107.5648}{0.2775 + 0.9604} =$$

$$n = \frac{107.5648}{1.2374} =$$

$$n = 86.892963 = \mathbf{87 \text{ estudiantes}}$$

#### 1.7.4 Fuentes y Técnicas para la Recolección de Información.

FUENTES: Ley de Educación

Testimoniales.

Libros

Revistas

Periódicos

Internet

TÉCNICAS: Encuesta (Estudiantes-Profesores-Padres de Familia-Directivos)

Entrevista (Padres de Familia)

Método estadístico (Recopilar información)

Observación

#### 1.7.5 Tratamiento de la Información.

Los resultados obtenidos en las diferentes técnicas de investigación, serán recopilados de manera responsable en Hojas de Excel y formarán parte de las estadísticas que nos ayudarán al fortalecimiento del Módulo.

#### 1.8 Resultados e Impactos Esperados.

Los resultados esperados podrán ser categorizados en tres aspectos, a saber:

A Corto Plazo: Se va a tener un manual conteniendo estrategias que ayudarán a mejorar la calidad del desempeño docente.

A Mediano Plazo: Socialización y aplicación de dichas estrategias en la comunidad educativa.

A Largo Plazo: El desempeño docente y la calidad de la educación en el centro Educativo bilingüe Aprendemos Creando”, mejorará notoriamente.

## CAPÍTULO II

### 2. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO.

#### 2.1 Análisis de la situación actual.

El Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando” está ubicado en la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil, en las calles Rosendo Avilés 607 y la Habana, esquina, es una escuela completa, que atiende niños desde Pre-Kinder y Kinder hasta décimo año de Educación Básica. Funciona desde febrero de 1999.

Durante el período 2010-2011 un elevado número de estudiantes del centro obtuvo bajo rendimiento y mostró durante su permanencia en el plantel indisciplina, despreocupación, dejadez e incumplimiento, originando disminución en el año siguiente, motivo por el que se realiza la presente investigación, en cuyo análisis se considerarán:

- Estrategias y métodos docentes aplicados.
- Dificultades encontradas al realizar su actividad docente.
- Causas de bajo rendimiento escolar.
- Importancia que dan los docentes a la preparación de sus clases.

Como ya se indicó en el capítulo anterior la recolección de información se realizará mediante la observación directa y la aplicación de entrevistas formadas por preguntas abiertas dedicadas a los docentes (Ver anexo N° 1) además de encuestas realizadas a los padres de familia (ver anexo N°2) y estudiantes (anexo N°3).

Las entrevistas se aplican a los ocho docentes titulares de cada año básico, realizándose esta actividad en forma individual y directa enfocada en los puntos arriba mencionados, para luego poder consolidarla y obtener un extracto de la situación actual.

A continuación el resumen de la situación actual observada y descritas en base a las entrevistas realizadas:

### **2.1.1 Estructura organizacional.**

#### **2.1.1.1 Organigrama**

En la institución laboran 12 personas, constituidos de la siguiente manera: 8 de ellos profesores de planta; más una directora-rectora, una secretaria administrativa un inspector general. Todos ellos con carga horaria. Más un profesor de Educación Musical, que labora dos días a la semana.

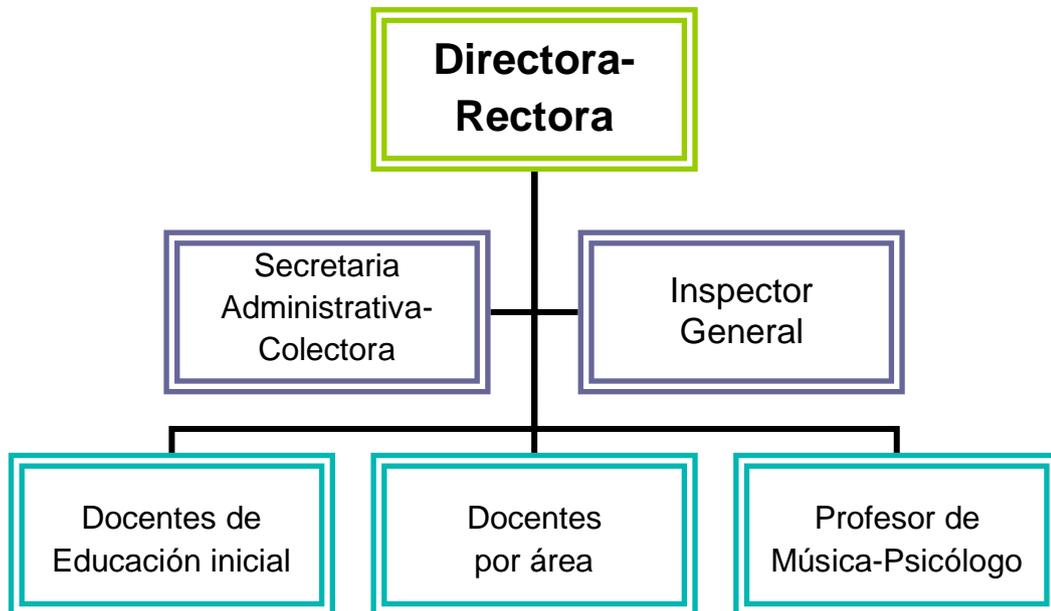
Están organizados de la siguiente manera:

- La Directora-Rectora con carga horaria, es la encargada de cuidar todo lo relacionado con documentos legales y asuntos del Ministerio, supervisar el trabajo docente; revisar y aprobar borradores y matrices de aportes y pruebas; solucionar problemas varios que surgen en el transcurso del día, ya sea con estudiantes, docentes (por ejemplo, que falten o lleguen atrasados) o padres de familia que han sido citados o que soliciten su atención; decidir en reunión con los maestros los textos de apoyo a emplearse; dirigir las reuniones docentes periódicas ya sean de capacitación y perfeccionamiento docente como de trabajo evaluativo, etc. Además de atender la cátedra de Lengua y Literatura en la sección colegio e Inglés en Segundo, Tercero y Cuarto años básicos.
- La Secretaria Administrativa-Colectora se encarga de la atención a padres de familia, facturación por cobro de pensiones, control de asistencia de los maestros, de entrega de documentos de los mismos (planificaciones, borradores o matrices de pruebas, informes), Elaboración de roles de pago, cheques, circulares, memorandos, amonestaciones; elaboración de documentos legales para el Ministerio y comunicaciones a los padres de

familia; recepción de documentos, así como está a cargo de las clases prácticas de computación en el laboratorio.

- El Inspector General, está pendiente del ingreso del personal docente, estudiantes y Padres de Familia, control del cambio de horario para que se realice con agilidad atendiendo en los casos que un maestro se demora; reemplazo del maestro en caso de que éste no haya asistido; atender a niños con problemas de salud o accidentes fortuitos (caídas por ejemplo); citar a los padres de familia de estudiantes cuya conducta, comportamiento o bajo rendimiento lo requiera, manteniendo con ellos una charla de concientización para llevarlos a un compromiso; realizar los depósitos diarios y la compra de materiales necesarios ya sea de oficina, didácticos o de limpieza así como los químicos para el mantenimiento de la piscina, pues se encarga también de ello además de las clases de Cultura Física y Natación.
- Los docentes de kínder a Tercero Básico, están a cargo de todas las áreas de estudio, por lo tanto son los tutores del grupo con que trabajan. A partir de Cuarto año Básico en cambio están organizados por áreas de tal manera que se cruzan de acuerdo al horario establecido, pero cada uno tiene la tutoría o responsabilidad de un grupo, debiendo saber los pormenores para poder hacérselos llegar a los padres de familia. A su vez, deben colaborar a las horas de lunch y recreo vigilando y compartiendo con ellos ese tiempo de alegría. De igual manera en la hora de música están presentes para estar pendientes de cualquier indicación del maestro y luego hacerla llegar a los representantes.
- El Maestro de Música quien es un Psicólogo asesora a la vez en los casos que se le consultan o descubre, así como también colabora en las charlas de Escuelas para Padres y de ser necesario se le envían casos especiales.

Figura N° 1  
Organigrama de la Institución



#### 2.1.1.2 Misión Institucional

Lograr en niños y niñas el desarrollo de habilidades y destrezas, con una formación estructurada y potenciadora de saberes y poderes; que le permitan actuar con agilidad y éxito en diferentes campos de la vida, constituyéndose en agentes de cambio para esta sociedad.

- **Saberes** se refiere a saber leer, investigar, cultivar valores.
- **Poderes** a poder crear, hacer compromisos sociales y convertirse en ciudadanos productivos y comprometidos con la Patria.

#### 2.1.1.3 Visión Institucional

Constituirnos en una de las mejores opciones educativas de formación integral de nuestra ciudad de Guayaquil; brindando una educación basada en principios, valores, amor a la lectura e investigación.

Con la práctica del Inglés y la Computación como materias de apoyo, en la búsqueda de futuros ciudadanos líderes, dinámicos, creativos, reflexivos y críticos que se conviertan en ejes de transformación individual, familiar y social.

#### **2.1.1.4 Valores**

Se observa en la investigación realizada que los valores que se practican no son iguales en todos. El 50% de los docentes poseen y demuestran:

- Honestidad
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Creatividad
- Solidaridad
- Compañerismo
- Respeto
- Comunicación
- Servicio
- Preocupación por el bienestar de los niños, etc.

Pero lamentablemente el otro 50% demuestra permanentemente antivalores como:

- Impuntualidad
- Irresponsabilidad
- Falsedad
- Despreocupación
- Falta de cooperación
- Pereza
- Dejadería
- Comodismo

Esta diferencia de valores y antivalores aplicados nos demuestran que las acciones no fluyen con facilidad y que las autoridades de la institución deben estar permanentemente pendientes de la secuencia de actividades y de los cambios de hora así como de las horas de recreo y los diversos eventos planificados.

## **2.2 Análisis Comparativo, Evolución, Tendencias y Perspectivas**

### **2.2.1 FODA**

- Por medio de este análisis se identifican los factores internos y externos de una institución y en el presente estudio se aprecian los siguientes:

#### **2.2.1.1 Principales fortalezas.**

- F1 La institución cuenta con amplio y variado material didáctico.
- F2 Los maestros cuentan con el apoyo permanente de sus autoridades
- F3 Los padres de familia tienen plena confianza en la institución.
- F4 Existe un cronograma diseñado con todas las actividades del año.
- F5 Existe la predisposición de las autoridades para escuchar las inquietudes de los maestros y darles pronta solución.

#### **2.2.1.2 Descripción de debilidades.**

- D1 Falta de compromiso docente con la institución.
- D2 Poca aplicación de estrategias metodológicas
- D3 Falta de planificación docente.
- D4 Docentes que no usan material didáctico para estimular el aprendizaje.
- D5 Falta de calidez y preocupación por parte de algunos docentes.
- D6 Falta de control de cuadernos y trabajos.
- D7 Los recursos económicos son limitados por incumplimiento de pagos en pensiones.

### **2.2.1.3 Principales Oportunidades.**

- O1 Apertura de las autoridades para brindar cursos de capacitación
- O2 Apoyo de especialistas en técnicas y procesos para mejorar el trabajo docente.
- O3 Apoyo de instituciones de salud, municipales y de Educación.
- O4 Acceso a programas brindados por instituciones como diario El Universo.
- O5 Acceso a internet para escoger programas adecuados y novedosos acorde al tema que desee estudiar.

### **2.2.1.4 Principales Amenazas**

- A1 Presencia de instituciones educativas de prestigio en los alrededores.
- A2 Desarrollo de quemeimportismo por parte de los estudiantes cuando los docentes no revisan las tareas enviadas.
- A3 Pérdida del prestigio ganado durante la existencia de la institución.
- A4 Disminución del alumnado.
- A5 Programas de televisión que muestran mucha agresividad.
- A6 Mala influencia del entorno.

Este análisis nos permitirá evaluar las competencias y capacidades de la institución, ayudándonos del análisis de las fortalezas, debilidades, así como las oportunidades y amenazas para de esta manera establecer estrategias que ayuden a encontrar la solución adecuada al problema. Esta solución se dará mediante la propuesta formulada como tema central de este trabajo.

Con este análisis se confirma la hipótesis de que La falta de compromiso docente y poca aplicación de estrategias metodológicas actualizadas inciden significativamente en el bajo rendimiento de los educandos del Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”.

### **2.2.2 Análisis Comparativo**

Para realizar el análisis comparativo de esta investigación se ha escogido al mismo grupo docente de la Institución puesto que se considera es el origen del problema. Una manera de demostrarlo es analizándolos y estableciendo comparaciones entre ellos.

Se evidencian claramente dos tipos: uno responsable, colaborador y con verdadera vocación; y otro que demuestra estar laborando únicamente por tener un empleo y recibir su remuneración mensual, pero no se involucra en la labor con amor, responsabilidad y eficiencia.

### **2.2.3 Evolución**

La institución se inició en 1999 con la educación inicial (hasta primero básico), fue creciendo hasta llegar a la escuela completa. Al principio se contó con un buen grupo docente, desarrollándose las actividades docentes conforme a la misión y visión de la institución, lo cual hizo que vaya creciendo poco a poco, de tal manera que al quinto año se tuvo que cambiar de local pues el inicial ya resultaba completamente estrecho. El prestigio de la institución creció y año a año había un incremento de alumnado, por lo que tuvimos necesidad de un nuevo local más amplio e incluso los padres solicitaron se incrementen los años básicos restantes para lograr la escuela completa.

Pero cuando se lo hizo lastimosamente poco a poco se había ido cambiando el personal puesto que fueron ingresando a instituciones fiscales. Los nuevos elementos, no todos se han involucrado con los lineamientos de la institución, necesitando control y estímulo permanente por parte de las autoridades, con lo cual el sistema de trabajo y sus resultados fueron cambiando en los últimos tres años.

Como muchos padres han tenido a sus hijos mayores en el plantel, pueden comparar el nivel educativo y hacen referencia a las diferencias encontradas, lo cual va en desmedro de la confiabilidad de la educación recibida actualmente.

A pesar de las llamadas de atención, memos, reuniones y talleres realizados no demuestran cambios que evidencien involucrarse con el problema y asumir su responsabilidad, pues únicamente explican que el bajo rendimiento se debe a la falta de colaboración del hogar. Este pensamiento y actitud pone en peligro la supervivencia de la institución, pues se escucha entre los estudiantes la idea de cambiarse de plantel para el próximo año lectivo.

#### **2.2.4 Tendencias**

En la última década las instituciones educativas mexicanas responsabilizan a los docentes quienes son los encargados de concretar los modelos educativos innovadores en el aula, de llevar a la práctica dicha tarea creando las condiciones necesarias para que este cambio se efectúe.

Como este tema es una preocupación mundial se han formulado una serie de propuestas formuladas por especialistas en el tema. Las mismas que están dirigidas tanto para el administrador educativo como para todos los miembros de la institución.

El presente proyecto elabora una guía metodológica conteniendo pautas a seguir para mejorar la gestión del currículo en la institución en estudio.

#### **2.2.5 Perspectivas**

Con la implementación del presente proyecto de “Elaborar una guía metodológica para mejorar la gestión de los docentes en el Centro Educativo

Bilingüe “Aprendemos Creando” se pretende que en un año plazo y en lo sucesivo cambie la actitud del grupo docente causante del problema. Lo que permitirá que la institución continúe desarrollándose conforme a su visión

### **2.3 Presentación de resultados y diagnóstico.**

Para la ejecución de esta propuesta se entrevistaron a los docentes de la institución así como se aplicaron encuestas a un grupo de padres de familia y educandos. A continuación, se presentan los informes y resultados de las técnicas de análisis efectuadas.

#### **2.3.1 Técnicas de Análisis.**

Dentro de las técnicas de análisis para verificación de hipótesis se utilizan informes de observación directa; informes de entrevistas directas, abiertas e informes de encuestas aplicadas.

##### **2.3.1.1 Informe de Observación Directa**

###### **2.3.1.1.a Introducción**

El presente informe brinda una mejor apreciación de la situación actual de la institución, para ello se realiza la observación áulica de un día de trabajo normal. De igual manera el desarrollo de las horas de refrigerio y recreo. Este trabajo se lo realiza durante una semana, para poder abarcar a los diferentes grados y tener una mejor apreciación.

###### **2.3.1.1.b Metodología.**

Elaborar ficha de observación.

Observar el desarrollo de una clase normal.

Observar si hay la planificación correspondiente.

Determinar los procesos seguidos en la misma.

Valorar el tipo de material utilizado acorde al contenido brindado.

Apreciar la atención dedicada a las diferencias individuales.

Determinar si hay control de trabajos realizados en los cuadernos (caligrafía, ortografía, orden, trazos, etc.)

Estimar el tipo de control de disciplina que se lleva durante la clase.

### **2.3.1.1.c Descripción general de la técnica de observación.**

Se inició la observación un lunes a primera hora, es decir mientras se realiza la hora cívica en la institución, la maestra a quien le correspondía dirigirla, según el cronograma por todos conocido, pues cada lunes le corresponde al año básico inmediatamente superior al del lunes anterior, la maestra indicó que no había preparado nada pero que le indique el tema que le correspondía para hablar acerca de ello.

Luego al iniciar la observación áulica, se lo hizo con la sección Pre- escolar. Integrada por doce niños: seis de Kinder y seis de Pre-Kinder. La maestra a esa hora recibía a los estudiantes, se escuchaba un fondo de música infantil, los saludaba con una amplia sonrisa, recibía maleta y lonchera y entregaba a su vez un rompecabezas que inmediatamente se ponían a armar, en el puesto por ella asignado.

Cuando ya estuvieron todos inició sus actividades con preguntas, cantos y dinámicas; con material bien colorido y elaborado se fue desarrollando su clase habiendo atención permanente a las diferencias individuales de cada uno: tanto en el trabajo motriz, como en la correcta posición, actitud e incluso necesidades biológicas. Se observa mucha organización en el trabajo. Sus planificaciones son muy detalladas y completas.

La siguiente observación se la realizó al grupo integrado por cinco niños de primero básico y seis de segundo básico. Se encontraban en la hora de recreo para primero, segundo y tercer año básico, se escucha la algarabía normal. Un grupo de niños y niñas están sentados lonchando, otros en cambio corren y gritan, se aprecia tres chicos que está peleando, al buscar a las maestras éstas están sentadas conversando y al indicarles lo que está pasando recién se levantan a ver lo acaecido.

Es hora de regresar a clase, se ordenan los niños, pero los de tercero que deben de subir son enviados solos, quedándose la maestra para el final, de tal manera que los que van adelante lo hacen corriendo, llegan primero empiezan a discutir y se arma el alboroto, teniendo la maestra que llegar a poner disciplina con lo cual se pierde un tiempo valioso hasta organizarlos y poder iniciar su clase. Cuando le toca la observación a cuarto básico, según su horario le corresponde Matemática, la maestra ya está con ellos

En quinto se encuentran en hora de inglés. La maestra inicia la actividad con material atractivo con el que mantiene la atención de los estudiantes dirigiéndolo hacia el objetivo planificado en su clase. Luego hace un cuadro en cada pizarra donde los alumnos, van anotando los elementos conocidos acerca del tema (fruits or vegetables), hacen el spelling apropiado y luego escriben el plural de dicho vocabulario aplicando las reglas aprendidas.

Aquellos niños que presentan dificultades en la escritura de una palabra reciben la debida corrección y ejercitación para reforzar el tema. Es bonito ver como disfrutan y desarrollan su trabajo. La maestra conduce con seguridad y absoluto control del grupo.

En sexto les corresponde una clase de Ciencias Naturales. El maestro está preparando a los estudiantes para su presentación en la feria. Los chicos están muy motivados con la situación; pero con la dificultad de que no ha seleccionado y buscado el material con anticipación y recién en ese momento corre apurado de un lugar a otro tratando de completar lo que le falta.

Se debe anotar que esto ocurre permanentemente, a pesar de que en el reglamento consta que debe dejar su material listo desde el día anterior. Ocurre que como tiene otro trabajo en la tarde siempre está apurado por irse. Por otra parte su ingreso tiene también un retraso constante pues indica que vive muy lejos; cuando recién se lo contrató se le advirtió de esto, pero él indicó que eso no era problema pues él salía muy temprano de su casa.

Durante el desarrollo de su clase no supo mantener el orden y disciplina del grupo. Pues los chicos se levantan a molestarse, conversan, ríen, hacen otras actividades y no atienden a los que están trabajando.

Al observar su trabajo en la pizarra, comete faltas de ortografía realmente garrafales. Al revisar los cuadernos de los estudiantes se aprecia que no los corrige, ni revisa tareas permanentemente. Los chicos más inquietos no tienen la materia completa, todo está a medias, con páginas vacías dejadas para completar, pero no lo han hecho.

#### **2.3.1.1.d Conclusión de la Observación.**

Se puede apreciar que no todos los maestros cumplen con su labor en forma adecuada. Existe un 50% de docentes preocupados, que colaboran con el control y desenvolvimiento de las diversas actividades del día, que planifican, utilizan material y conducen sus clases de manera ideal.

Pero lastimosamente a su vez existe otro 50% que se desenvuelve por inercia demostrando improvisación, dejadez y poca voluntad para el trabajo, necesitando permanentemente que se lo controle e impulse para realizar sus actividades y colaborar en el control de los estudiantes.

### **2.3.1.2 Informe de la Entrevista Personal y Directa.**

#### **2.3.1.2.a Introducción.**

Se realizaron entrevistas a cada uno de los docentes para conocer aspectos de interés para la investigación en curso.

#### **2.3.1.2.b Metodología.**

- Elaborar un cuestionario de preguntas abiertas que permita apreciar los aspectos de interés para la investigación.
- Tener conocimiento de cómo consideran es la educación que cada uno brinda.
- Obtener información de las estrategias que utiliza en su trabajo.
- Obtener información de las dificultades que encuentra al desarrollar su labor.
- Obtener información de las causas con que justifican el bajo rendimiento.
- Obtener información de las actividades que realiza con la información obtenida luego de evaluar a sus estudiantes.
- Obtener información de los métodos que utiliza.
- Obtener información de la importancia que da a la planificación.
- Obtener información del interés que le merecen los cursos de actualización docente.
- Obtener información para determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tiene esta institución.

### **2.3.1.2.c Descripción de la Metodología.**

Realización de la entrevista en forma individual con preguntas abiertas donde pudieran exponer sus apreciaciones acerca de los temas de interés para investigación.

### **2.3.1.2.d Conclusión de la Entrevista**

Al realizar la entrevista, todos consideran que la educación que brindan es muy buena, que utilizan estrategias variadas para mejorar la calidad de su trabajo como lecturas, lluvias de ideas, dinámicas, investigación, elaboración de diagramas y mapas conceptuales además de su ejemplo de vida que les brindan.

Consideran que las principales dificultades que encuentran al desempeñar su labor docente son la indisciplina, y el desinterés de los estudiantes, así como la falta de colaboración del hogar tanto con el control de los niños, como con la falta de límites pues hay mucho permisivismo. Y, que a su vez estas son también las causas del bajo rendimiento de los educandos.

Indican que con la información obtenida luego de evaluar a sus estudiantes la utilizan para retroalimentar y reforzar aquellos temas en que tuvieron dificultad. El método más utilizado es el inductivo deductivo, y el constructivista, pero se aprecia que algunos no tienen idea de lo que están indicando pues confunde partes del proceso con métodos.

Todos consideran que son de interés las capacitaciones y actualizaciones docentes, pero solo tres han realizado alguno recientemente a más de los talleres trabajados en el plantel. De igual manera en cuanto a las planificaciones dicen ser conscientes de su importancia aunque durante las visitas de observación áulica se pudo apreciar que no lo hacen.

### **2.3.1.3 Informe de la Encuesta**

#### **2.3.1.3.a Introducción**

Se aplicaron encuestas a una muestra de 87 padres de familia para conocer su apreciación acerca de la institución y la educación que brinda.

#### **2.3.1.3.b Metodología.**

Elaboración de un cuestionario a entregarse a los padres de familia

- Solicitud de cooperación con la información.
- Instrucciones de llenado.
- Aplicación de la encuesta
- Análisis y clasificación.

#### **2.3.1.3.c Descripción de la Metodología.**

Se solicitó a los padres que iban llegando a dejar a sus hijos que por favor llenaran esa hojita de encuesta que era con el fin de conocer su apreciación acerca del plantel y poder realizar mejoras.

## 2.3.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.2.1 ENCUESTA APLICADA A PADRES DE FAMILIA

1.- ¿Está Ud. satisfecho con la educación que están recibiendo sus niños en este plantel?

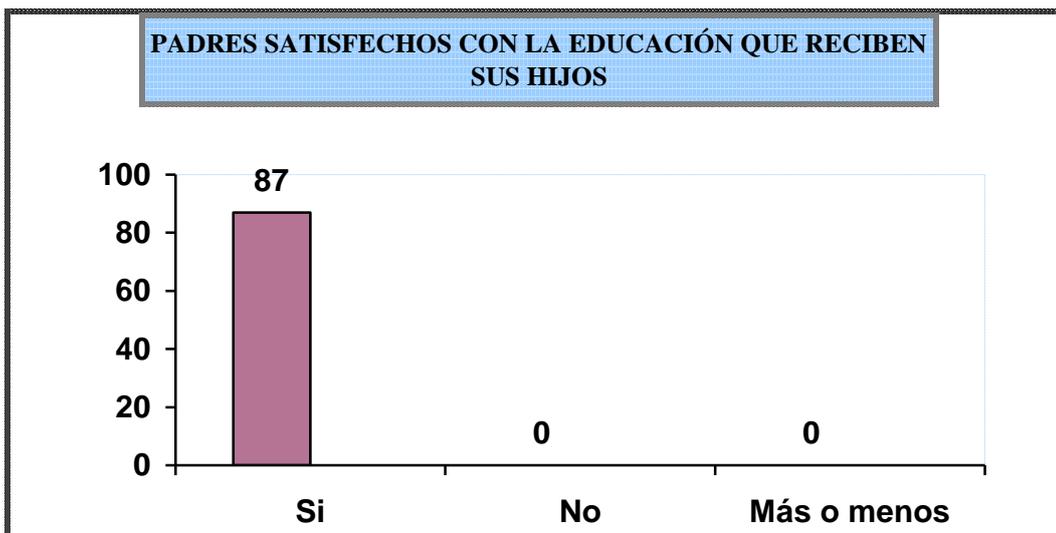
CUADRO Nº 1

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Si	87	100%
2	No	0	0%
3	Más o menos	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Padres de Familia de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 1



Del cuadro y gráfico Nº 1 se generaliza que un **100%** de los encuestados está totalmente satisfecho con la educación que nuestra institución brinda.

Es de suma importancia lograr con el esfuerzo conjunto la satisfacción del grupo al cual se está sirviendo.

Consecuentemente es importante mantener esa satisfacción para justificar el prestigio ganado

2.- Las clases que reciben sus niños son:

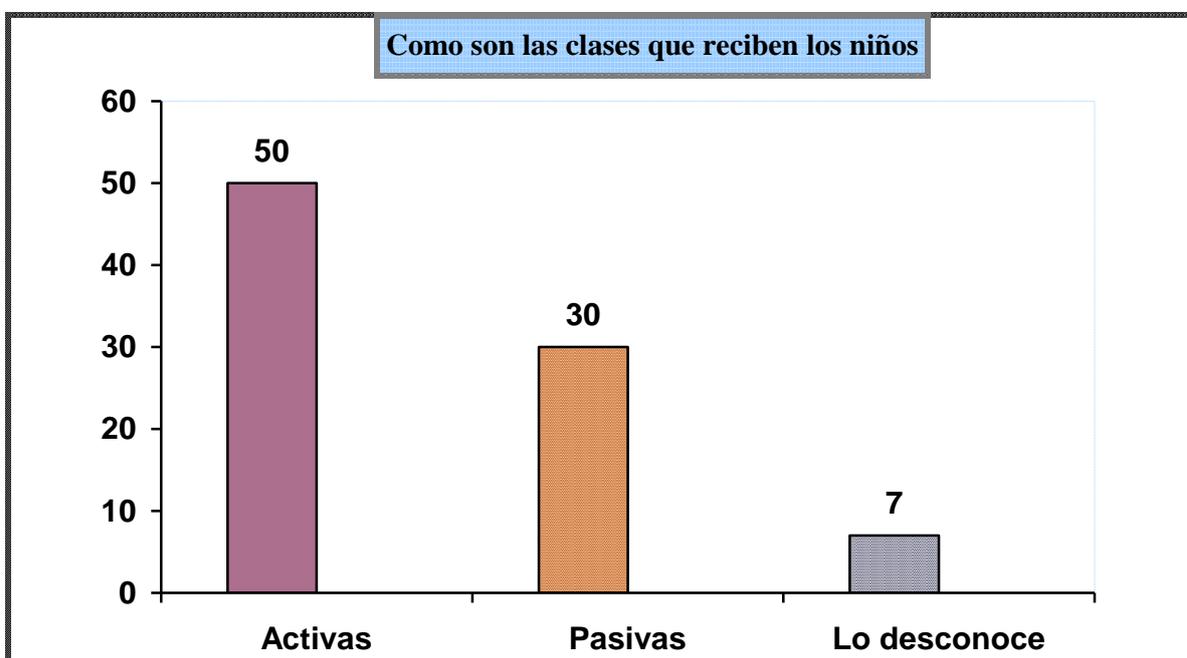
CUADRO Nº 2

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Activas	50	57%
2	Pasivas	30	34%
3	Lo desconoce	7	8%
	<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Padres de Familia de la Escuela "Aprendemos Creando"

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 2



Del cuadro y gráfico Nº 2 se detecta que un 57% de los encuestados es conocedor de que las clases que reciben sus hijos son activas; un 8% indica que lo desconoce, mientras que un 34 % expresa que son pasivas

Las clases activas facilitan el aprendizaje de los estudiantes.

Se concluye que es muy importante que los maestros realicen sus clases muy activas para que el aprendizaje sea efectivo y se interiorice de verdad.

3.- ¿Su niño(a) tiene dificultad al realizar las tareas?

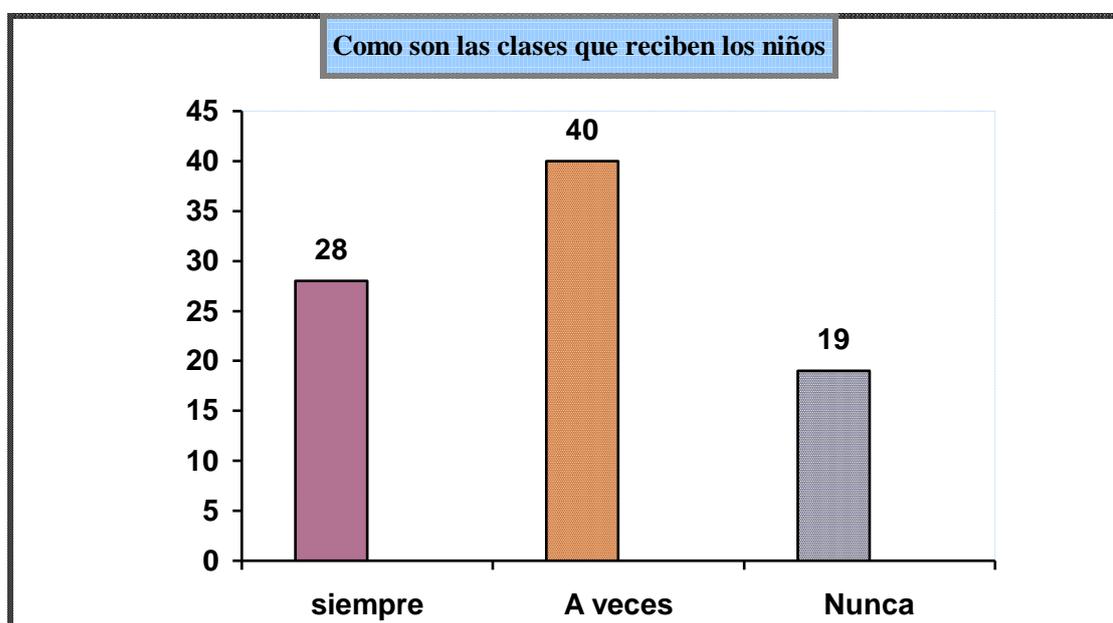
CUADRO N° 3

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Siempre	28	32%
2	A veces	40	46%
3	Nunca	19	22%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Padres de Familia de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 3



Del cuadro y gráfico N° 3 se aprecia que el 46% de los estudiantes a veces tiene dificultades para hacer sus tareas; un 32% siempre encuentra dificultades al realiza sus tareas solos y el 22% no tiene ninguna dificultad.

Es de suma importancia que los estudiantes realicen sus tareas sin ninguna dificultad.

Por lo tanto el aprendizaje debe ir debidamente afianzado y ejercitado para brindarles esa seguridad y facilidad.

4.- ¿Considera ud. que los maestros de esta institución brindan educación de calidad y calidez?

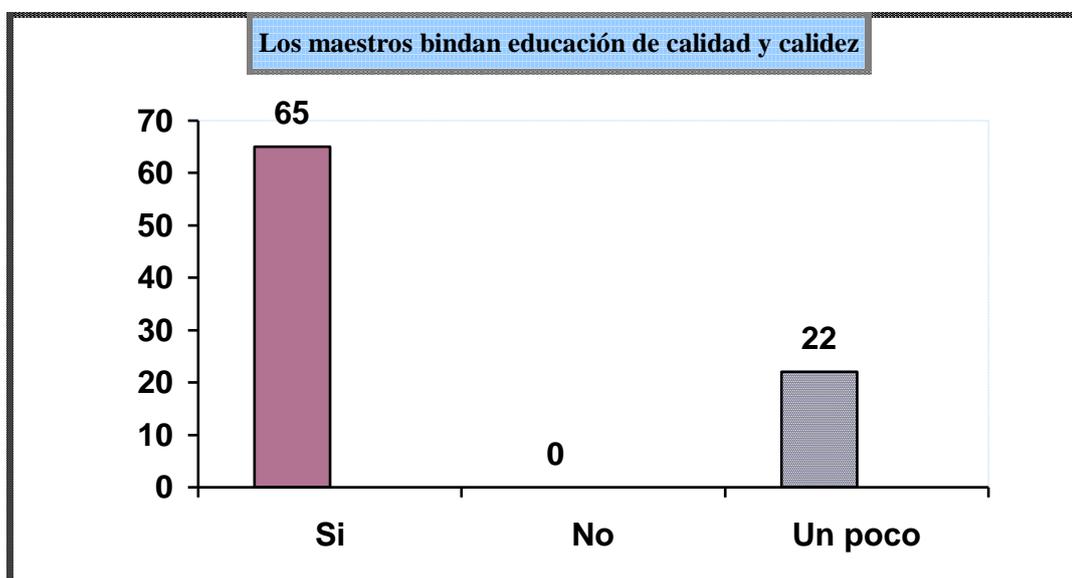
CUADRO N° 4

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Si	65	75%
2	No	0	0%
3	un poco	22	25%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Padres de Familia de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 4



Del cuadro y gráfico N° 4 se generaliza que un 75% de los encuestados consideran que la educación que reciben sus niños es de calidad y calidez; un 25% considera que la calidad es más o menos de calidad y calidez y un 0% piensa que la educación de sus niños no carece de calidad y calidez.

La calidez debe acompañar a la educación para que sea de calidad.

Consecuentemente es importante en un esfuerzo conjunto elevar el nivel de calidad y calidez que se brinde.

5.- ¿Cuándo Ud. Lo ha requerido la atención que ha recibido de los docentes ha sido?

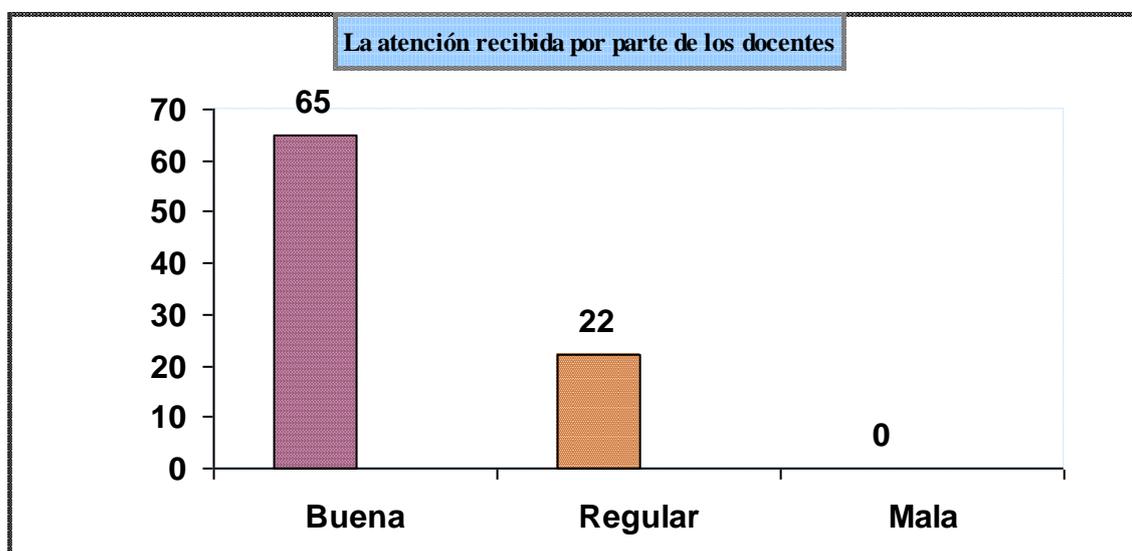
CUADRO Nº 5

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Buena	65	75%
2	Regular	22	25%
3	Mala	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Padres de Familia de la Escuela "Aprendemos Creando"

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 5



Del cuadro y gráfico Nº 5 se observa que un 65% de los encuestados consideran que la atención que ha recibido por parte de los docentes ha sido buena; el 22% piensa que ha sido regular mientras que un 0% piensa que la atención ha sido mala.

Es de fundamental importancia la atención que se brinde a los padres de familia.

Luego todo el equipo docente debe tener especial cuidado con este aspecto.

### 2.3.2.2 ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES

Presentación de los resultados de las encuestas

1.- ¿Te gusta la educación que te brindan tus maestros?

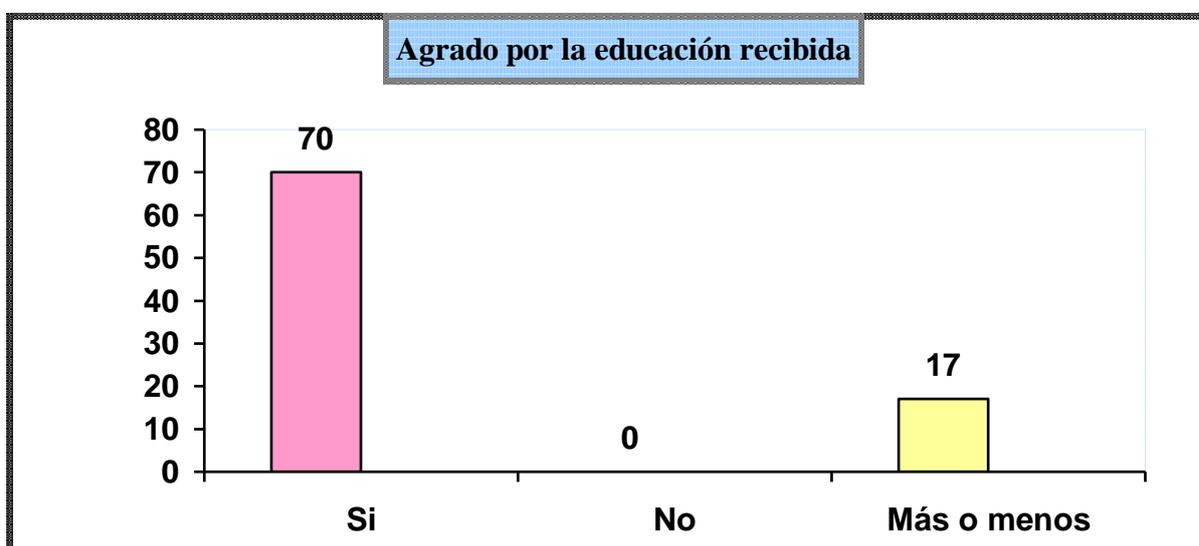
CUADRO N° 6

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Si	70	80%
2	No	0	0%
3	Más o menos	17	20%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Estudiantes de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 6



Del cuadro y gráfico N° 6 se generaliza que un 70% de los encuestados está totalmente satisfecho con la educación recibida; el 17% indica que está mas o menos satisfecho, mientras que un 0% indica insatisfacción.

Es de suma importancia lograr con el esfuerzo conjunto la satisfacción del grupo al cual se está sirviendo.

Consecuentemente el elevar la calidad de la educación brindada tendrá una comunidad satisfecha y justificará el prestigio ganado.

2.- ¿Consideras que tus maestros se preocupan por tí?

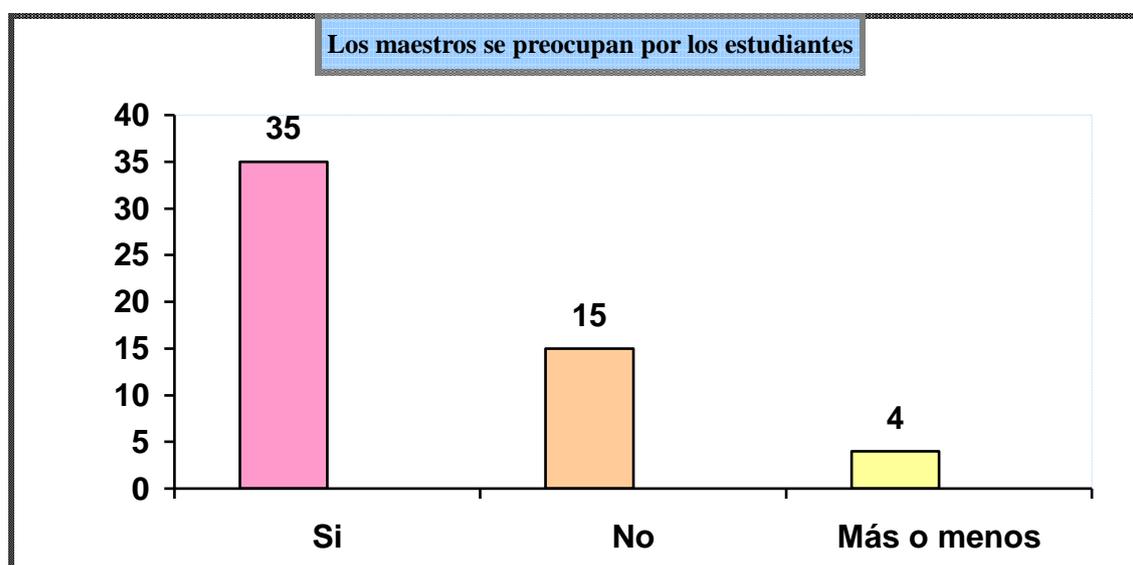
CUADRO Nº 7

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Si	35	45%
2	No	15	19%
3	Más o menos	27	35%
	<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Estudiantes de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 7



Del cuadro y gráfico Nº 7 se discurre que un 45% de los encuestados considera que los maestros sí se preocupan por ellos; un 35% que más o menos y un 19% que no.

La preocupación por la formación integral de los educandos y el amor puesto en ellos, es percibida por éstos y es lo que se denomina calidez

En conclusión, los maestros deben involucrarse directamente en su labor, interesándose por su formación integral en forma permanente.

3.- Las clases que recibes son:

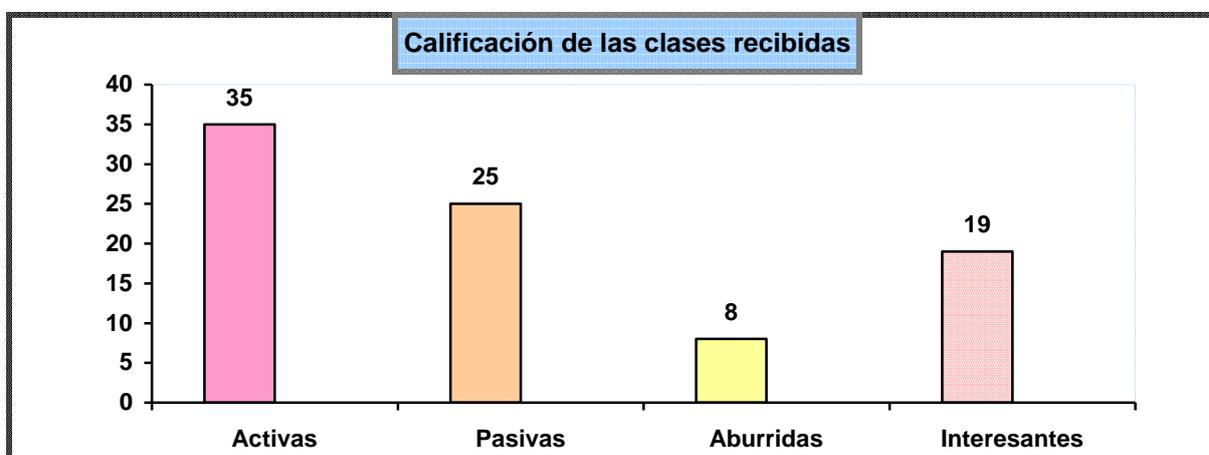
CUADRO Nº 8

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Activas	35	40%
2	Pasivas	25	29%
3	Aburridas	8	9%
4	Interesantes	19	22%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Estudiantes de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 8



Estudiando el cuadro y gráfico Nº 8 se puede discernir que un 40% de los encuestados indica que las clases son activas; un 29% piensa que son pasivas, un 22% que son interesantes, mientras que un 9% que son aburridas.

La actualización docente facilita la realización de una adecuada planificación que logra clases activas e interesantes que mantienen atención, disciplina y orden.

Por lo tanto se puede concienciar en la gran importancia que tiene el conocimiento y correcta aplicación de estrategias metodológicas que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.- ¿Tus maestros corrigen las tareas que envían?

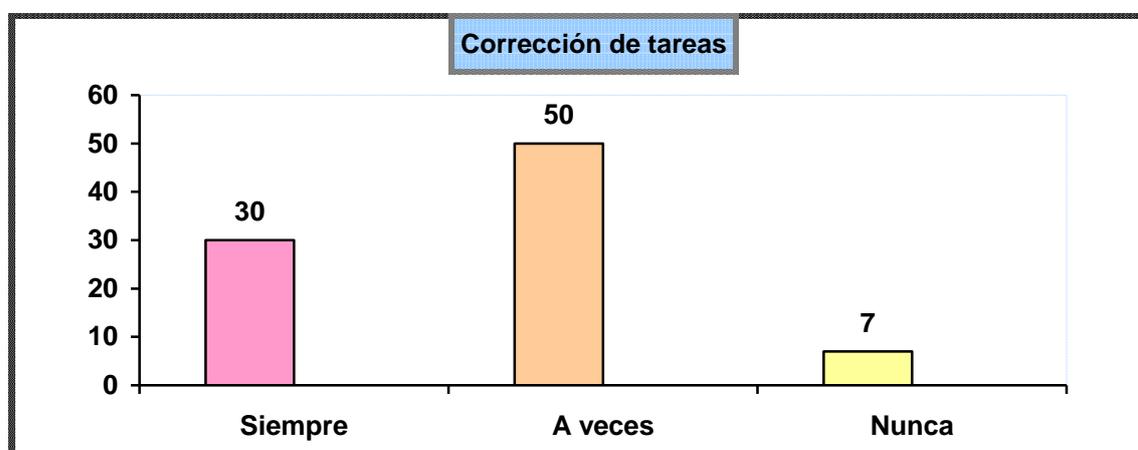
CUADRO Nº 9

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Siempre	30	34%
2	A veces	50	57%
3	Nunca	7	8%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Estudiantes de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 9



En el cuadro y gráfico Nº 9 se infiere que el 57% de los encuestados indica que a veces les corrigen las tareas; un 34% que siempre y un 8%, que nunca.

La revisión y corrección de tareas es de suma importancia pues le ayuda al maestro a conocer si su clase ha sido asimilada, o en qué aspectos debe ser reforzada.

En conclusión, los maestros deben revisar y corregir las tareas enviadas para además de evaluar su trabajo y el aprendizaje, desarrollar en ellos responsabilidad, estética y orden.

5.- ¿Tus maestros practican los valores enunciados?

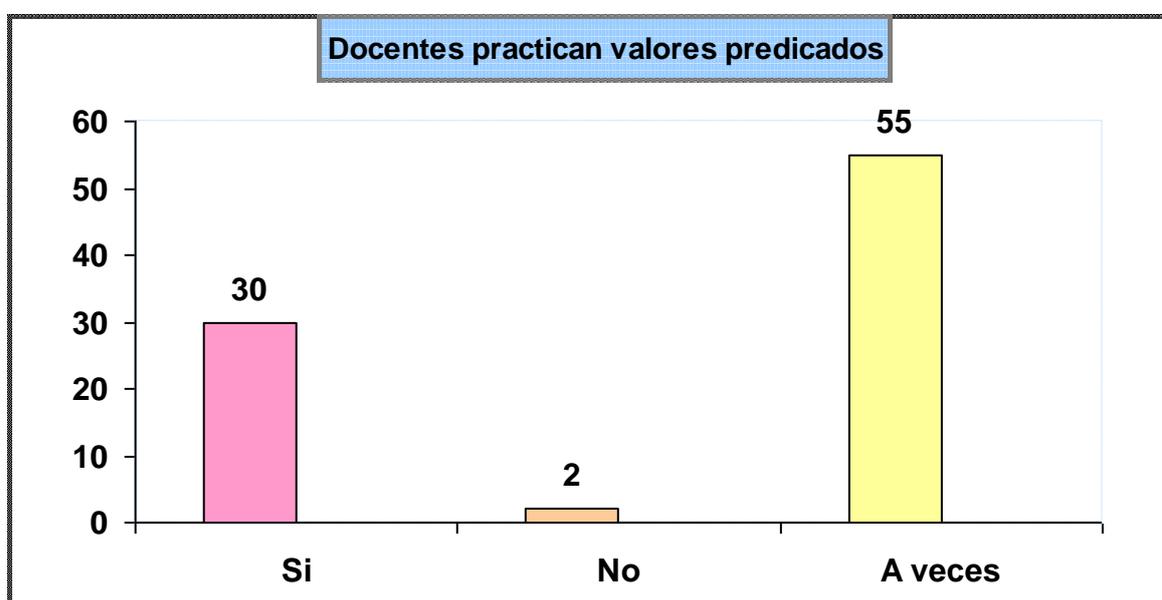
CUADRO N° 10

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Si	30	34%
2	No	2	2%
3	A veces	55	63%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Estudiantes de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 10



En el cuadro y gráfico N° 10 se observa que un 63% de los encuestados están considera que a veces sus maestros practican los valores que enseñan, mientras que un 34% indican que sí los practican y un 2% que no es así.

La mejor manera de enseñar principios y valores es con el ejemplo. El niño aprende viendo.

Por consiguiente, los maestros deben ser modelo de vida para sus estudiantes.

### 2.3.2.3 ENTREVISTA APLICADA A LOS DOCENTES

Presentación de los resultados de las entrevistas

1.- ¿Cómo considera es la educación que usted brinda a sus educandos?

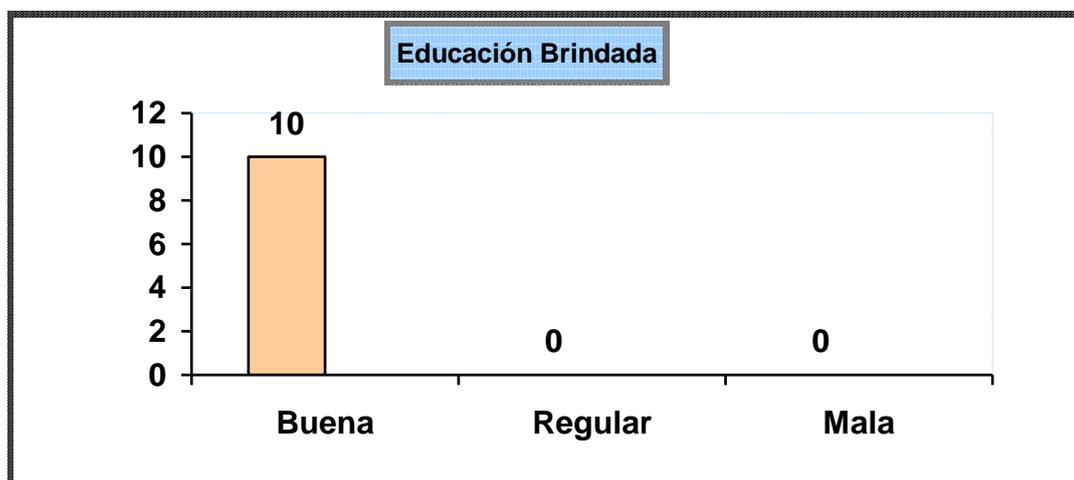
CUADRO N° 11

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Buena	10	100%
2	Regular	0	0%
3	Mala	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela "Aprendemos Creando"

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 11



Del cuadro y gráfico N° 11 se generaliza que el 100% de los encuestados considera que la educación que brinda es buena y el 0% no lo considera regular ni mala. Los maestros deben ser conscientes de la importancia de su papel en la educación. Consecuentemente el conocer la trascendencia de su accionar les ayudará a mejorar su gestión educativa.

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES EN  
EL CENTRO EDUCATIVO BILINGÜE “APRENDEMOS CREANDO”

2.- ¿Con que estrategias mejora la calidad de educación que imparte?

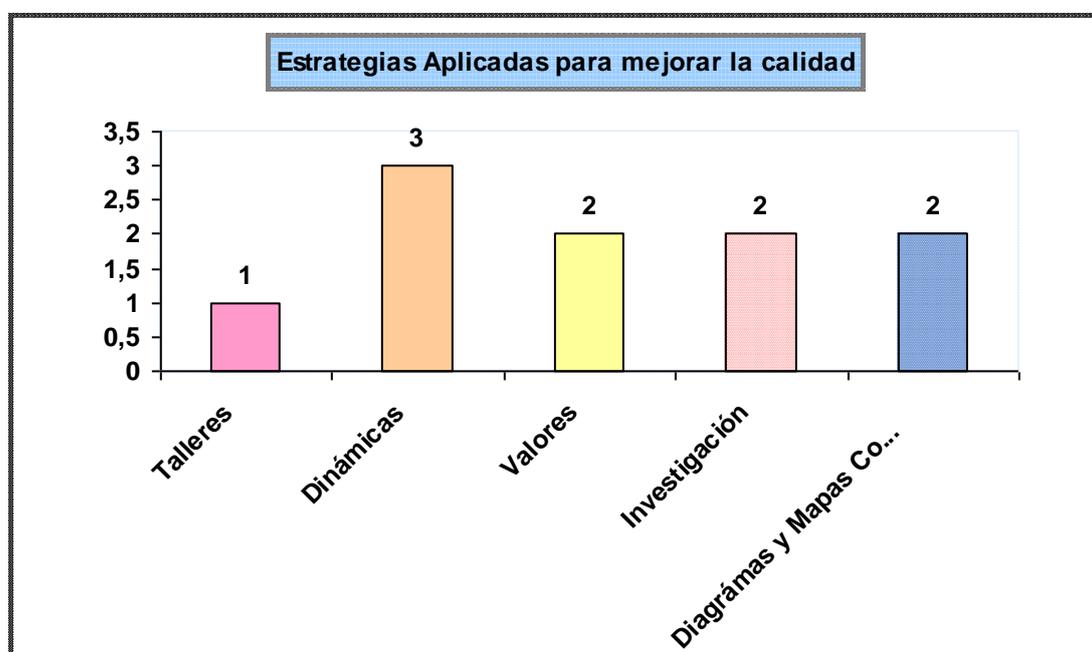
CUADRO N° 12

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Talleres	1	10%
2	Dinámicas	3	30%
3	Valores	2	20%
4	Investigación	2	20%
5	Diagramas y Mapas Conceptuales	2	20%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 12



Del cuadro y gráfico N° 12 se aprecia que un 30% de los encuestados aplica dinámicas variadas; un 20% aplica investigación, Valores y; Diagramas y mapas conceptuales y un 10% Talleres.

Existen cantidad y variedad de estrategias que deben aplicarse para activar las clases, escogiéndolas de acuerdo al tema, grupo y materia.

Por lo tanto es muy importante que los docentes se actualicen y tengan claros esos conocimientos para poderlos aplicar en el debido momento.

3.- ¿De qué manera atiende las diferencias individuales de sus estudiantes?

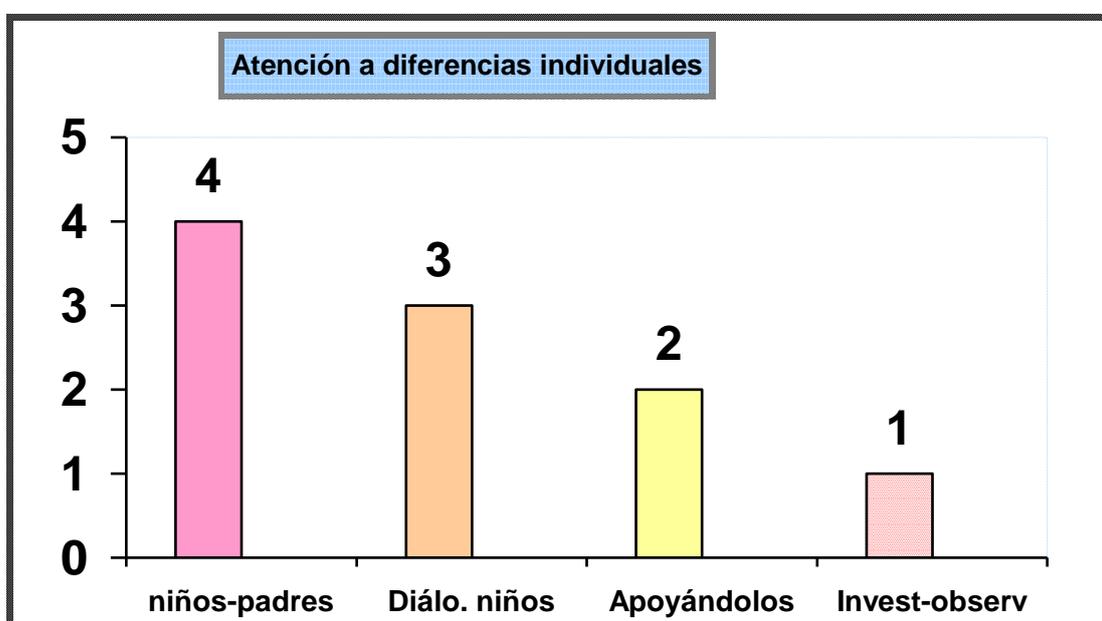
CUADRO Nº 13

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Dialogando con niños y padres	4	40%
2	Dialogando con niños	3	30%
3	Apoyándolos	2	20%
4	Con investigación y observación	1	10%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 13



Del cuadro y gráfico Nº 13 se desprende que un 40% de los encuestados utiliza el diálogo con niños y padres de familia; un 30% sólo dialoga con los niños; un 20% los apoya personalmente y un 10% les realiza una investigación basada en la observación.

El maestro debe atender las diferencias individuales de sus estudiantes.

En conclusión es muy importante que se mejore la atención a esas diferencias involucrando a los padres de familia y realizando un seguimiento.

4.- ¿Cuáles considera son las principales dificultades que encuentra al desempeñar su labor docente?

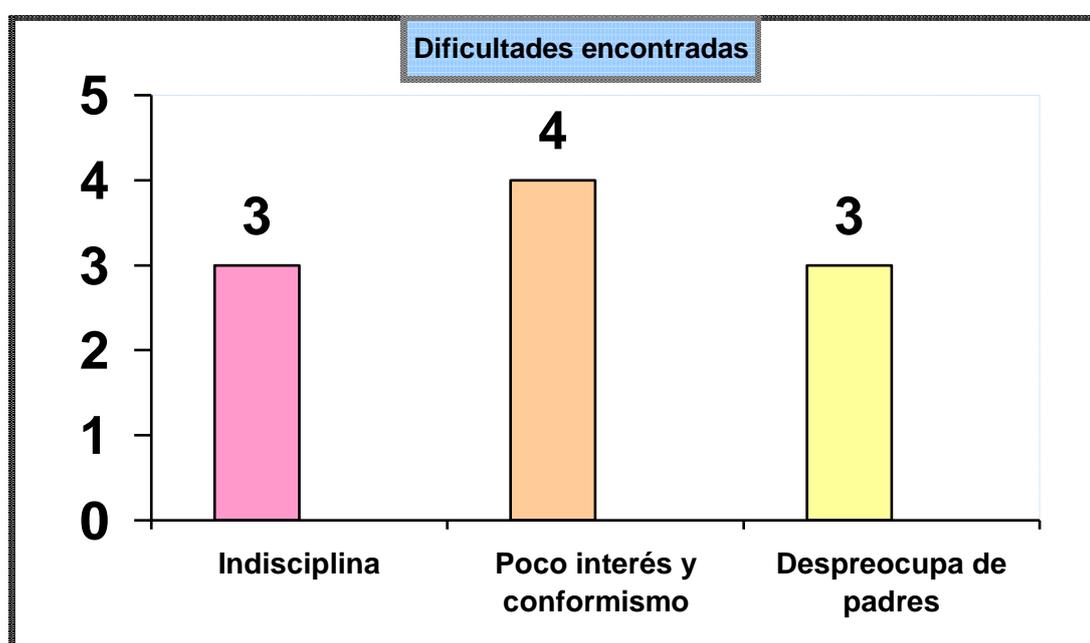
CUADRO N° 14

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Indisciplina	3	30%
2	Poco interés y Conformismo	4	40%
3	Despreocupación de los padres	3	30%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 14



Con el cuadro y gráfico N° 14 se detecta que un 40% de los encuestados considera que la principal dificultad que encuentra para ejecutar su labor es la despreocupación de los padres; un 30%, el poco interés y conformismo de los estudiantes y un 40% la indisciplina.

La indisciplina y desinterés se originan por falta de adecuada motivación docente y familiar.

Se concluye que todas las dificultades encontradas tienen relación con la motivación empleada en el trabajo docente.

5.- ¿Cuáles considera son las principales causas del bajo rendimiento de alguno de sus estudiantes?

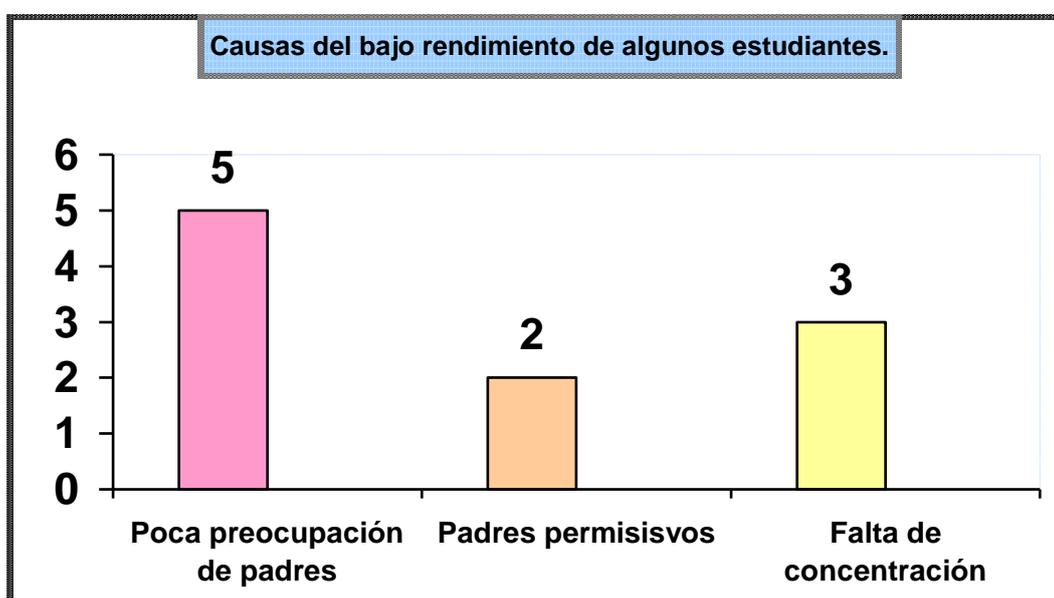
CUADRO N° 15

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Poca preocupación de padres	5	50%
2	Padres permisivos	2	20%
3	Falta de concentración	3	30%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO N° 15



EN el cuadro y gráfico N° 15 podemos apreciar que un 50% de los encuestados considera como causa del bajo rendimiento de algunos de sus estudiantes la poca preocupación de sus padres; el 30%, el tener padres permisivos y, el 20%, la falta de concentración de los estudiantes.

El bajo rendimiento de los estudiantes debe ser motivo de interés y estudio por parte de los docentes para mejorar su gestión.

Por lo tanto los docentes deben agotar todos los recursos que estén de su parte para ayudar a los estudiantes que estén en esta situación.

6.- ¿Qué actividades realiza con información obtenida luego de evaluar a sus estudiantes?

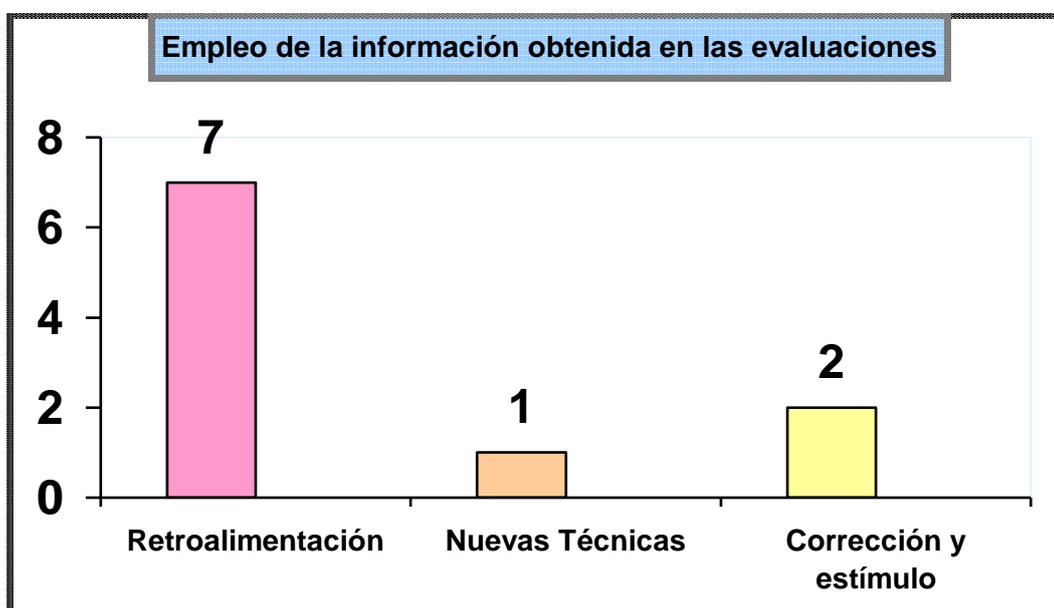
CUADRO Nº 16

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Retroalimentación	7	70%
2	Nuevas técnicas	1	10%
3	Corrección y estímulo	2	20%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 16



En el cuadro y gráfico Nº 16 se infiere que un 70% de los encuestados, cuando tiene los resultados de las evaluaciones, aplica un proceso de retroalimentación; un 20% realiza corrección de trabajos y estimula a los mejores mientras que un 10% aplica nuevas técnicas para reforzar temas con dificultad.

La información obtenida en las evaluaciones proporciona a los docentes una medida de su trabajo

Consecuentemente el docente debe considerarlas como una autoevaluación que le ayudará a buscar nuevas vías de gestión.

7.- ¿Qué métodos utiliza en su trabajo por qué los prefiere?

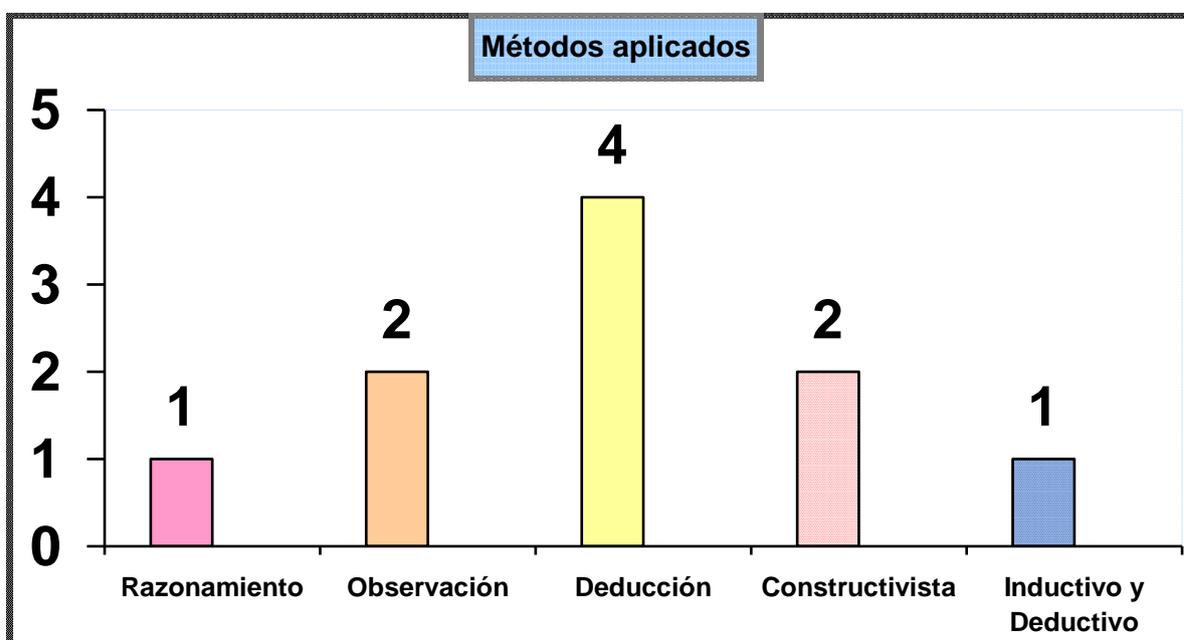
CUADRO Nº 17

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Razonamiento	1	10%
2	Observación	2	20%
3	Deducción	4	40%
4	Constructivista	2	20%
5	Inductivo Deductivo	1	10%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 17



Del cuadro y gráfico Nº 17 se desprende que un 40% de los encuestados aplica el método deductivo, un 20% el método constructivista, un 20% la observación; un 10% el razonamiento y un 10% el método Inductivo-deductivo.

Existen variedad de métodos y cada uno de ellos tiene su proceso y no se debe confundirlos.

En consecuencia, es muy importante que los docentes tengan pleno conocimiento de los métodos y sus procesos para poderlos aplicar provechosamente.

8.- ¿Considera de interés los cursos de actualización docente? ¿por qué?

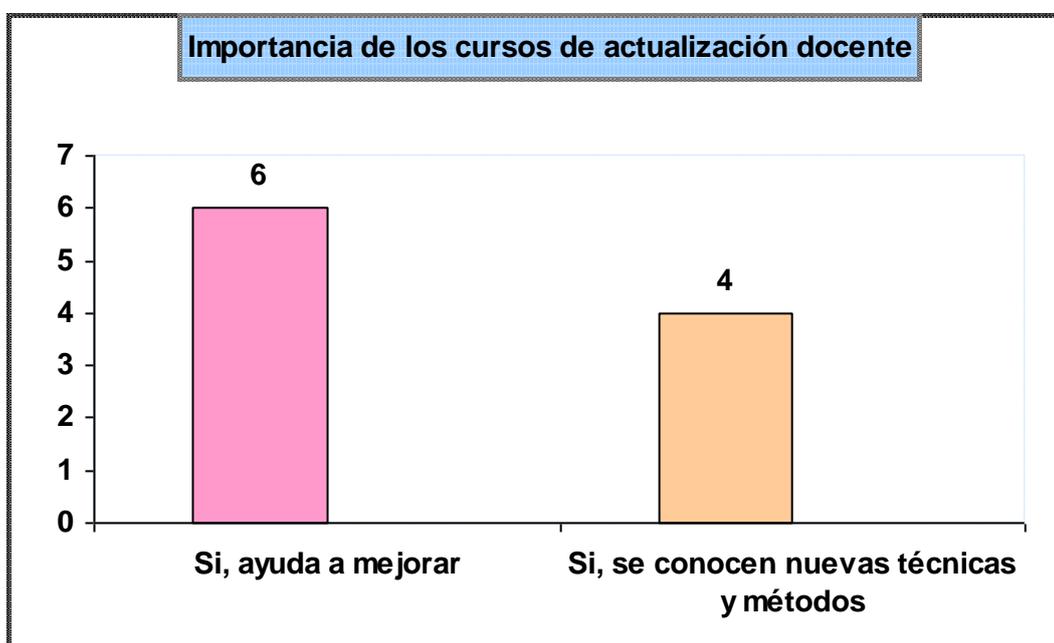
CUADRO Nº 18

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Si, Ayuda a mejorar	6	60%
2	Si, se conocen nuevas técnicas y métodos	4	40%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 18



Del cuadro y gráfico Nº 18 se desprende que un 60% de los encuestados es consciente de que los cursos de actualización docente los ayudan a mejorar y, un 40% de que les permiten conocer nuevas técnicas y métodos.

Los cursos de actualización docente proporcionan dominio de herramientas valiosísimas para el asertivo desempeño profesional

Se concluye que es de fundamental importancia que los docentes se mantengan en permanente actualización asistiendo a los variados seminarios y talleres que permanentemente están brindando fundaciones, instituciones públicas y privadas, así como sean asiduos lectores de material innovador.

9.- ¿Qué importancia le da a la planificación de sus clases?

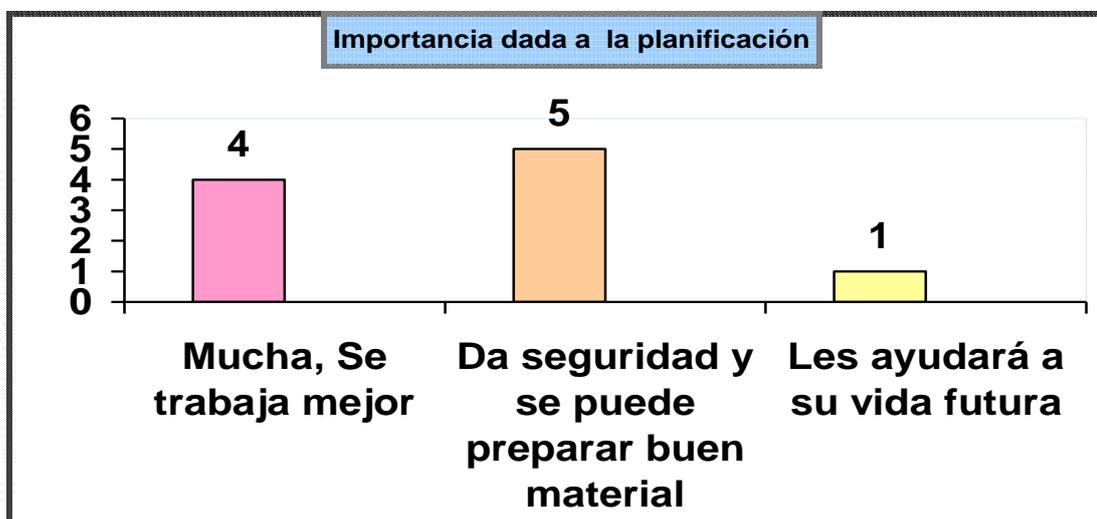
CUADRO Nº 19

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Mucha, se trabaja mejor	4	40%
2	Mucha, de seguridad y se puede preparar buen material	5	50%
3	Mucha, les ayudará a su vida futura	1	10%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 19



Del cuadro y gráfico Nº 19 se infiere que todos los docentes le dan mucha importancia a la planificación, variando sus motivos: un 50% porque les da seguridad en su trabajo pues pueden preparar el material adecuado; el 40% porque así se trabaja mejor y un 10% porque su buen trabajo ayudará a sus estudiantes en la vida futura.

Las planificaciones son la base organizacional del trabajo docente.

Consecuentemente el docente que planifica realiza un trabajo más efectivo pues: economiza tiempo y esfuerzo, ya que organiza: material, actividades y secuencias

10.- ¿Qué tiempo destina a la preparación de sus clases?

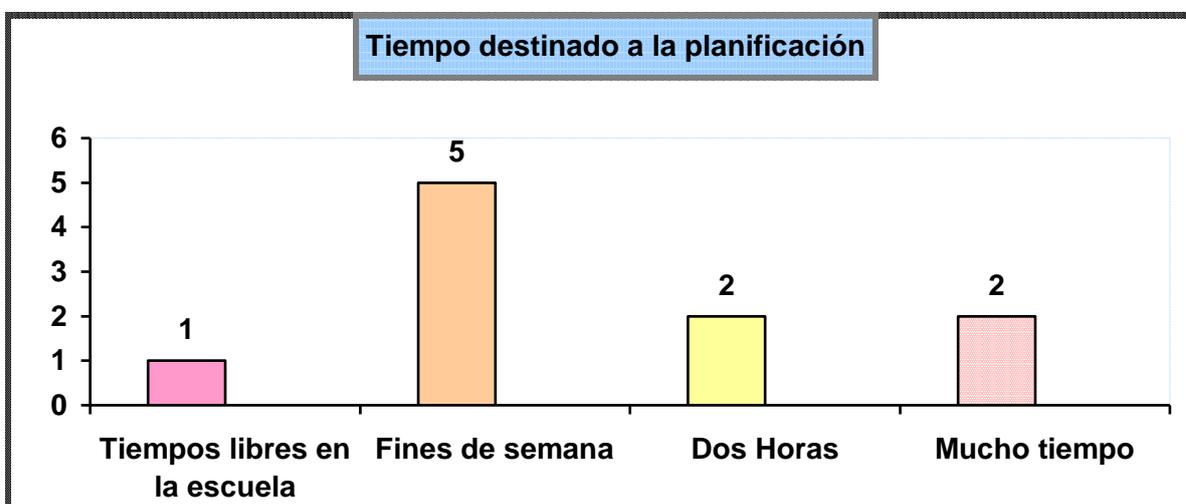
CUADRO Nº 20

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Tiempos libres en la escuela	1	10%
2	Fines de semana	5	50%
3	Dos horas	2	20%
4	Mucho tiempo	2	20%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 20



Del cuadro y gráfico Nº 20 se infiere que un 50% de los encuestados dedica mucho tiempo a planificar sus clases; un 20% los fines de semana, un 20% dos horas mientras que un 10% en los tiempos libres en la escuela.

El tiempo dedicado a la planificación, es tiempo bien invertido, pues facilita el trabajo diario.

Se concluye que el tiempo destinado a las planificaciones se refleja en el trabajo docente efectuado, pues cuando hay una verdadera planificación las clases son interesantes por lo que se evita la indisciplina, lo que no ocurre cuando las clases son improvisadas.

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES EN  
EL CENTRO EDUCATIVO BILINGÜE “APRENDEMOS CREANDO”

11.- ¿Qué cursos de actualización ha realizado?

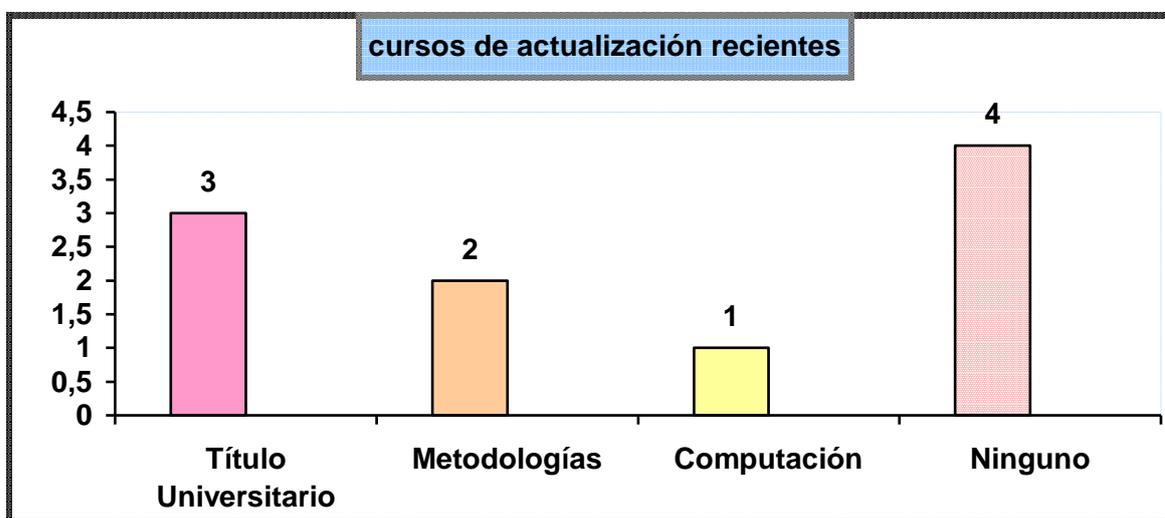
CUADRO Nº 21

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE RELATIVO
1	Por un título universitario	3	30%
2	De planificación y metodologías	2	20%
3	De computación	1	10%
4	Ninguno	4	40%
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Profesores de la Escuela “Aprendemos Creando”

ELABORADO POR: Lcda. Delia Mora.

GRÁFICO Nº 21



Del cuadro y gráfico Nº 21 se discurre que un 60% de los encuestados no ha asistido recientemente a ningún curso de actualización; el 40% está adquiriendo títulos universitarios; un 20% ha realizado cursos de planificación y metodologías y un 10% a un curso de computación.

Los cursos de actualización docente ayudan a mejorar su gestión.

Por lo tanto si existe un elevado número de docentes no actualizados, su labor docente no está siendo efectiva en la institución y va en desmedro de la calidad educativa que ésta brinda.

## 2.4 Verificación de la Hipótesis

Luego del análisis realizado en la presente investigación se puede verificar la hipótesis general de este proyecto que afirma que: “La poca aplicación de estrategias metodológicas actualizadas y la falta de compromiso docente incide significativamente en la calidad educativa que brinda el Centro Educativo Bilingüe Aprendemos Creando”.

- Esta afirmación se comprueba con la pregunta 7 de la entrevista a los docentes que expresa: “¿Qué métodos utiliza en su trabajo? ¿Por qué los prefiere? Sólo un 30% enunció métodos válidos, y el resto nombró pasos o procesos de los mismos, es decir que no tienen ni siquiera claros los conceptos, por ende están trabajando empíricamente. Lo mismo se apreció durante la observación áulica, al no haber material para motivar el trabajo o la secuencia adecuada de los procesos.
- De igual forma al interrogarse acerca las principales dificultades que encuentra en su labor docente un 30% indica que la indisciplina y un 40% que el poco interés; esto demuestra que no se está brindando la debida motivación y dirección de una clase, pues esto soluciona esas dificultades.
- De igual manera cuando en la pregunta 5, ¿Cuáles considera son las principales causas para el bajo rendimiento de algunos de sus estudiantes? Un 70% expresa que los padres son la causa y deslindan total responsabilidad. Es importante recalcar que la institución como tal debe asumir el reto de sacar a los estudiantes adelante, estimulándolos para que se conviertan en verdaderos constructores de su conocimiento con una participación activa y espontánea. No se puede acarrear toda la responsabilidad a los padres, pues así como es cierto que los chicos necesitan del apoyo de sus padres, también es cierto que mientras están en el plantel son los docentes los llamados a captar

su atención mediante el empleo de variadas técnicas y estrategias. Allí es donde debe poner en juego toda su creatividad.

- Finalmente en la pregunta 11 donde se inquiriere acerca de cursos de actualización recientes, un 40% expresa que ninguno. Por lo tanto queda comprobada la hipótesis de que falta capacitación y actualización docente..
- Todo esto aunado a los resultados de la observación demuestra que un 50% del personal no está ejerciendo una labor de compromiso con la institución, lo cual la está perjudicando.
- De igual manera si se consideran los resultados de la encuesta aplicada a los padres de familia en la pregunta 3 que dice: ¿Su niño (a) tiene dificultades al realizar sus tareas? Un 40% expresa que sí suelen tener dificultades y un 28% que a veces. Lo cual demuestra que el conocimiento no va bien afianzado en clases,
- En la encuesta aplicada a los estudiantes, la pregunta tres dice: ¿Tus maestros corrigen las tareas que envían?; un 40% indica que no siempre lo cual ocasiona desidia para realizarlos pues saben que no hay seguridad en que se los revisen o a su vez, los trabajos de clase están incompletos, o plagados de faltas de ortografía o sencillamente no han hecho nada, sólo copiado el título, por lo tanto, no saben cómo guiarlos en casa.
- Finalmente a la pregunta 5 que dice: ¿Tus maestros practican los valores enunciados?, un 63% indica que a veces, pues los ven llegar atrasados, o escuchan cuando se les solicitan planificaciones, borradores de pruebas, informes, etc. y éstos se justifican, etc.

Por lo tanto queda demostrado que:

1. La implementación de estrategias adecuadas de gestión pedagógica mejorará la calidad educativa de la institución.
2. Si los docentes se capacitan en procesos y técnicas de enseñanza lograrán desempeños de calidad.
3. Si la organización institucional determina un currículo a seguir en la práctica docente, ésta mejorará beneficiando a la calidad académica de la misma.
4. Si se desarrollan y ponen en práctica valores y cualidades relacionados con la ética docente, los maestros podrán establecer un compromiso con la institución.

## CAPÍTULO III

### 3. LA PROPUESTA

#### 3.1 Tema

Elaboración y aplicación de un manual de calidad, en el que se propongan un manual de funciones y una guía de procesos metodológicos para el mejoramiento de toda actividad educativa en el Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando”.

#### 3.2 Justificación

En vista del poco interés y bajo rendimiento; desorden e indisciplina demostrada por los estudiantes del Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando” durante todo el tiempo del quehacer educativo, se hace necesaria una reestructuración.

La siguiente propuesta ha sido analizada, investigada, consensuada a fin de elevar el rendimiento académico mediante la optimización de la actividad pedagógica, el empleo adecuado de recursos, técnicas de motivación y trabajo, etc.

Los profesores recibirán cursos de capacitación pedagógica para cambiar su estilo de trabajo mejorando las técnicas usadas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Así como concienciarán en su importante papel protagónico como modelo de vida para sus estudiantes y para conservar la imagen de la institución.

### **3.3 Objetivos:**

#### **3.3.1 General**

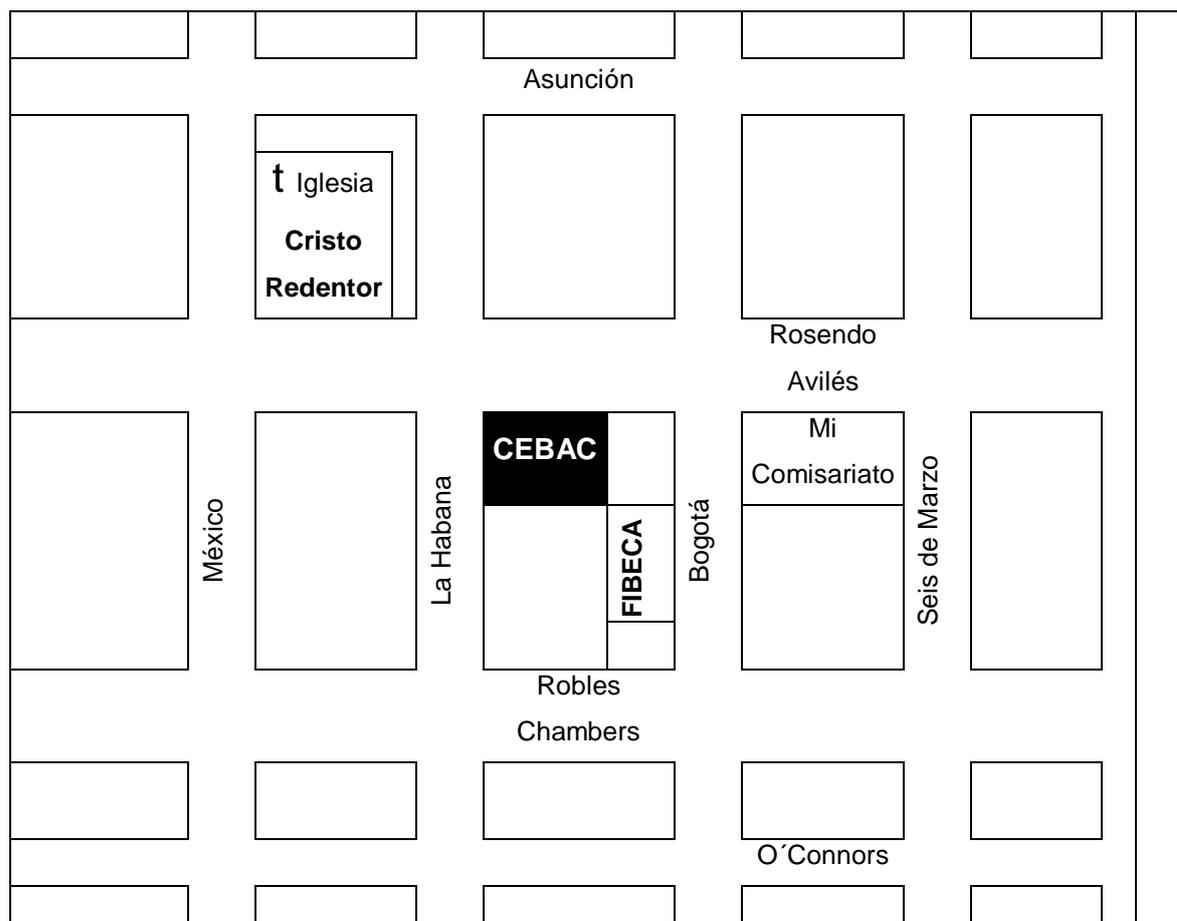
Elaborar un plan pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en las diversas asignaturas y concienciar a los docentes en el importante papel protagónico que desempeñan tanto en la vida de los estudiantes como de la institución; mediante talleres, conferencias y seminarios.

#### **3.3.2 Específicos**

- Promover la aplicación de nuevos paradigmas de estudios del docente en el aula de clase
- Realizar talleres para desarrollar valores de lealtad y ética profesional.
- Involucrar a todo el personal en la aplicación de los nuevos paradigmas de la educación.
- Socializar la propuesta a toda la comunidad educativa

### **3.4 Ubicación sectorial y física**

El Centro Educativo Bilingüe “Aprendemos Creando” es una institución laica, particular, mixta sostenida por los padres de familia, Fue creado en el año 1999 bajo acuerdo ministerial N°. 094 y se encuentra ubicado en las calles Rosendo Avilés 607 y La Habana de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil.



### 3.5 Estudio de factibilidad

El presente proyecto de investigación es factible porque se cuenta con el apoyo de personal idóneo altamente capacitado y especializado que colaborará en los talleres de concienciación y actualización en procesos y técnicas de enseñanza-aprendizaje. Se basarán en la teoría constructivista y los pensamientos de Piaget acerca de la internalización de acciones pues experimentarán situaciones concretas donde activarán la asimilación y formación de conceptos.

En cuanto los recursos a emplearse, en primer lugar se cuenta con la tecnología adecuada (proyector, laptop, equipos de audio y video, etc.) y toda la gama de apoyo en CDs proporcionado por los docentes de la UTEG durante esta maravillosa etapa de estudios, además de la bibliografía sugerida por los docentes, las formas que proporcionan las nuevas tecnologías que están al alcance de quien

las sepa buscar; también se cuenta con el amplio material sugerido por el Ministerio de Educación, guías y programas de estudio, etc.

Para llevar a efecto esta propuesta primero se la socializará determinando su importancia para establecer un compromiso y fijando fechas de reuniones. Como las sesiones de trabajo se llevarán a efecto los fines de semana; los viernes se indicará el material que deben revisar para poder mantener una participación activa en la sesión del siguiente día (sábado).

Durante los talleres de los sábados, una vez estudiado el tema propuesto, cada miembro elaborará el plan para aplicarlo en sus clases durante la semana siguiente, y de ser necesario también el material a emplearse. Los directivos a su vez indicarán los parámetros que demostrarán que sí se están aplicando y los cambios globales que deben apreciarse (alumnos motivados, participativos y responsables) demostrando que el trabajo realizado sí ha tenido validez pues sus objetivos se han cumplido.

Además en la siguiente reunión del viernes se utilizará el conocimiento significativamente, pues se efectuará un foro donde cada uno expondrá sus reflexiones y experiencias acerca de lo realizado autoevaluándose y haciendo las sugerencias que estime pertinentes. La secretaria llevará debida anotación de todo esto para el control respectivo.

Pero ante todo se debe tener presente que: esta actividad trata de revisar y almacenar conocimientos de contenidos, para dominar métodos de enseñanza; de reflexionar y concientizar acerca del importante nuevo papel del docente y su actitud, para lograr una combinación de los mismos y así alcanzar el desarrollo de hábitos mentales productivos. De esta manera se convertirán en personas de mente abierta con ansias de saber y auto capacitarse

### **3.6 Descripción de la Propuesta**

#### **3.6.1 Para ejecutar esta propuesta se cuenta con el siguiente personal:**

Docentes especializados de prestigio con amplia experiencia y que mantienen estrecha relación con el plantel como:

-El Dr. Rodolfo Pinzón, supervisor de educación retirado, un gran motivador y pedagogo quien ama especialmente la parte relacionada con Lengua y Literatura, actualmente dedicado a la asesoría de forma particular. Conoce la Institución desde sus inicios.

- La Psicopedagoga Narcisa López, quien ya ha apoyado en otras ocasiones tanto en talleres para docentes como para los padres de familia.

-La Dra. Aura Kuffó, Psicopedagoga, maestra de las universidades Católica y Estatal Salvador Allende, especialista en problemas educativos, amiga quien también suele apoyar en talleres y escuelas para padres que brinda la institución.

-La Lcda. Julia Robinson, compañera de estudios, quien como madre de familia de la institución y amiga, siempre ha apoyado en talleres y sesiones de trabajo.

Todos ellos docentes de gran experiencia, comprometidos con el aprendizaje docente y conocedores del medio escolar, sus necesidades y del verdadero sentir de un maestro; investigadores innatos con la inquietud permanente de mantenerse actualizados para modernizar sus prácticas docentes y profesionales. Con esa capacidad de transmitir su saber sin egoísmo y llegar a quienes se dirigen con dominio de lo que expresan, desafiando a los estudiantes a ser reflexivos; promoviendo prácticas docentes variadas acorde a los diversos aprendizajes, temas y áreas de estudio. Es decir que se constituyen en verdaderos modelos dignos a seguir.

### 3.6.2 ENFOQUE TEÓRICO:

Como se ha indicado anteriormente el enfoque de este trabajo es constructivista pues se centra en las personas, tanto docentes como estudiantes. Se toman las ideas de Jean Piaget acerca de cómo el sujeto (en este caso el maestro) necesita actuar sobre lo conocido (las ideas adquiridas durante toda su experiencia docente) para transformarlas, acomodarlas y adaptarlas a nuevas formas, es decir internalizarlas y aplicarlas.

De Vigotsky, el que es muy importante la interacción con otros (En este caso la zona de desarrollo próximo la constituirá el compartir experiencias entre el grupo docente) pues el individuo aprende pensando e interactuando e intercambiando aceptaciones y rechazos; siendo el único ser capaz de cambiar el entorno para su beneficio.

De Auzubel, el que en el momento en que el docente comprende las contradicciones y similitudes entre las ideas nuevas y las ya conocidas del hacer educativo; y puede aplicarlas para solucionar los problemas que se presentan en su labor, es cuando en realidad tienen significado para él.

De Maturana, que el estado emocional de las personas es muy importante ya que de eso dependerá la respuesta a los estímulos que reciba. Por lo tanto el docente debe estar atento a esta situación, además del lenguaje y la forma dulce y amorosa que se brinde.

Se aplicará un método de desarrollo de competencias realizando una búsqueda sistemática, mediante el análisis, de entre todas las alternativas existentes, para elaborar el mejor modelo educativo a aplicarse en la institución.

Para ello se procederá a realizar reuniones luego de la jornada de los viernes, en la cual se darán temas que deberán investigar para el taller a realizarse al día siguiente. (Sábado). Es decir que se llevará un programa de capacitación intensivo, durante cinco semanas, indicándoseles que la vez les servirá para prepararse para la evaluación docente que realizará el gobierno a las instituciones particulares el próximo año.

Para poder dar seguimiento a este trabajo se seguirá el siguiente plan:

Número de actividades programadas: 10

Porcentaje de participación de los docentes: 100%

Cooperación y asistencia de docentes y personal técnico de apoyo: 100%

Registro de control de resultados, experiencias, ventajas y desventajas encontradas durante la semana de aplicación.

Índices de satisfacción de las actividades efectuadas.

Para implementar la propuesta se participará activamente con un modelo investigativo creativo, en el cual el día previo (viernes) luego del informe de las vivencias y experiencias de la semana y del equipo encargado de supervisar y controlar el desarrollo de la misma. (Rectora, inspector, secretaria, docentes comisionados) se sacarán conclusiones listando ventajas y desventajas. Luego se recibirá un tema que deberá ser investigado para tener apoyo en la jornada del día siguiente (sábado).

Durante ese día, primero cada miembro expondrá sus apreciaciones acerca de lo investigado haciendo una lluvia de ideas. Luego se sistematizará el contenido organizándolo adecuadamente, para seleccionar lo mejor. Esto tomará aproximadamente dos horas; luego de un descanso y refrigerio se procederá a organizar talleres de trabajo en que cada uno aplicará lo seleccionado, para planificar la siguiente semana y los materiales necesarios para llevarlo a cabo.

Es decir que se seguirán 5 pasos:

1. Plantear y definir un problema o tema.
2. Investigar por internet acerca del tema propuesto.
3. Con la información preparada, colaborar activamente, durante las intervenciones del personal técnico de apoyo (docentes invitados como guías y orientadores).
4. Analizar, y sintetizar para poder seleccionar significativamente lo mejor, y luego poderlo aplicar en el taller inmediato a seguir antes de terminar la jornada.
5. Evaluar en la siguiente sesión del viernes, los resultados de la aplicación efectuada durante la semana transcurrida.

Las reuniones de trabajo se realizarán en el aula múltiple, se utilizará proyector, laptop, pantalla, CDs, vídeos, diapositivas, pizarra, marcadores acrílicos, etc.

### 3.6.3 FASES DEL PROGRAMA:

#### Fase primera:

Introducción del programa: Objetivo: Concienciar acerca de la importancia de la labor docente y su nuevo papel para una educación efectiva y de calidad.

#### Planificación de la fase introductoria

Dimensiones	Contenido	Actividades	Recurso	Tiempo
1. Sociales e intelectuales	Temas a tratarse durante las diversas sesiones de trabajo. Métodos, técnicas, estrategias,	Planificar. Investigar. Presupuestar. Reunir el material y los	Docentes de alta calidad humana y	20 horas

	competencias, valores, ética docente, inteligencias múltiples, modelos educativos, motivación,	maestros especializados que colaborarán como capacitadores.	profesional CDs Videos Folletos	
<b>2.</b> Actitudes y percepciones positivas del aprendizaje.	Informes de los resultados del primer trimestre. Importancia del docente y del trabajo en equipo y participativo.	Analizar cuadros e informes. Influencias de las diferencias físicas y psicológicas de los/las niños/as	Informes del primer trimestre Diapositivas Proyector.	2 horas

### **Fase segunda: Capacitación del personal.**

Inducción para que todo el personal docente participe activamente en los talleres y sesiones de trabajo que elevarán las probabilidades de éxito de la propuesta, aquí se alcanzará la dimensión de extender y refinar el conocimiento pues va a comparar, clasificar, hacer inducciones y deducciones.

### **Objetivo General del curso:**

Fortalecer en el docente el desarrollo de competencias para la adecuada selección de métodos y estrategias que le permitirán elevar la efectividad y calidad de sus clases

### **Objetivos Específicos de las sesiones de Capacitación y Formación Profesional**

1. Utilizar en las sesiones una pedagogía dinámica y motivadora para estimular a los docentes a la práctica de métodos y técnicas que les permitan sentir satisfacción y realización en la labor diaria.

2. Fomentar el hábito de la lectura e investigación como un medio de actualización.
3. Concienciar en la importancia del nuevo papel del docente como facilitador o guía.
4. Seleccionar y desarrollar las competencias que considere fundamentales para su labor efectiva
5. Valorar la importancia de la selección de estrategias adecuadas para brindar un aprendizaje significativo.
6. Monitorear y guiar a los docentes en el uso adecuado de métodos y estrategias.

#### 3.6.4 TEMAS A TRATAR

##### Objetivos:

Concienciar mediante estos talleres que las buenas escuelas se logran con gente buena. Frase clave de la película “Esperando a Superman”.

	<b>Temas propuestos</b>	<b>Objetivo</b>
1	Motivación, importancia y tipos.	Reconocer mediante la práctica la importancia de la motivación para el desarrollo de una buena clase.
2	Las inteligencias múltiples	Valorar la importancia del conocimiento de las inteligencias múltiples a la hora de escoger el tipo de motivación para nuestra clase.
3	Los modelos educativos. Clases, conceptos	Seleccionar luego de un análisis concienzudo el mejor tipo de modelo a seguirse en el plantel

4	Las competencias docentes. Importancia. Tipos	Elegir diez competencias, 5 básicas y 5 complementarias que deseen desarrollar para lograr efectividad y satisfacción en su labor.
5	Diferencias entre métodos, técnicas y procesos. Tipos.	Una vez analizados elegir lo mejor de cada uno para aplicarlo de acuerdo a las diversas circunstancias (edad, materia, temas, etc.)
6	Constructivismo y aprendizaje significativo	Analizados todos los temas propuestos y comprendido lo que es el aprendizaje significativo elaborar en consenso el modelo educativo a aplicarse en el plantel para que pueda cumplir con la misión y visión propuestas.
	Valores y cualidades de un buen docente	Reconocida la trascendencia de su labor como docente, elaborar el perfil al que deben ajustarse para elevar la calidad.

**a. TEMAS SECUNDARIOS**

- Valores que deben adornar a un buen docente.
- Importancia de la lectura, características que debe reunir un buen lector.
- Tipos de lecturas adecuadas, portales donde se los puede encontrar, Frecuencia de las lecturas y motivación hacia ella.
- Desarrollo de tipo cognitivo, actitudinal y procedimental
- Organizadores de información, subrayado, técnicas de resumen y técnicas mnemotécnicas
- Salud integral de los docentes frente a factores de estrés

**b. TEMAS TRANSVERSALES**

- Jerarquía de Valores
- Liderazgo Educativo
- Administración del tiempo

### **3.6.5 MATERIAL DIDÁCTICO UTILIZADO PARA EL DESARROLLO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

Pizarrón y papelógrafos, proyector, diapositivas, material de apoyo teórico y audio-visuales, marcadores, cinta masking tape, mesas y sillas necesarias

### **3.6.6 METODOLOGÍA SUGERIDA PARA LA EJECUCIÓN DEL CURSO**

En las sesiones sabatinas de los docentes se aplicará una metodología investigativa creativa pues realizarán talleres de trabajo participativo con los expositores invitados y como previamente han investigado acerca del tema podrán intervenir con criterio propio, exponiendo sus reflexiones y apreciaciones al hacer el análisis con el fin de obtener en consenso lo más adecuado para la institución.

Luego de ello cada uno con el material de su área o curso elaborará la debida planificación poniendo en práctica lo consensuado.

Dicho material se aplicará durante la semana, debiendo en la reunión del viernes siguiente cada uno exponer las experiencias vividas y realizar una autoevaluación.

Cuando todos concluyan se realizará un análisis enlistando las ventajas y desventajas de lo experimentado; procediéndose luego a realizar las debidas anotaciones para crear un documento.

### **3.6.7 TIPO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:**

Capacitación Continua

### 3.6.8 MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROCESO FORMATIVO

#### a. Aplicabilidad

1. Elaboración de planificaciones y materiales.
2. Simulaciones y ejercicios prácticos.
3. Evaluaciones de desempeño (observables con el cambio del ambiente de trabajo)

b. Duración en Horas: 35

c. Número de participantes en las sesiones: 10

d. Tipo de Certificación Entregada: Un diploma.

#### e. Costo de la Capacitación:

Para los docentes nada. Sólo su tiempo. Para la institución, los honorarios para los invitados expositores (\$100 c/u): \$400  
Y el refrigerio. (\$40, cada reunión x 10 reuniones a efectuarse: \$400  
**Total de gastos** **\$800**

**Fase Tercera: ejecución de las tareas procesuales dirigidas a los docentes.**

**EJECUCIÓN:**

<b>DESARROLLO DE LA PROPUESTA</b>	
<b>PRIMERA SESIÓN (Primer viernes)</b>	
<b>Estrategias</b>	Motivar al equipo docente
<b>Actividades</b>	Análisis de situación actual y de informes trimestrales. Conversación acerca de cómo influyen las diferencias del desarrollo físico y psicológico y cómo debemos conocer esos aspectos para de acuerdo a ello escoger el material y la motivación adecuada para cada grupo. Sugerir entonces investigar acerca de lo que es la motivación, su importancia y tipos. Seleccionar de antemano los que les parecen más adecuados para su grupo.
<b>Responsables</b>	Directora, inspector, secretaria
<b>Recursos</b>	Informes del primer trimestre, video motivador Diapositivas
<b>Tiempo</b>	2 horas (1º sesión)

<b>SEGUNDA SESIÓN (Primer Sábado)</b>	
<b>Estrategias</b>	Elevar su autoestima haciendo tomar conciencia de su importante papel en la educación
<b>Actividades</b>	<p>-Observación de película “ Al maestro con cariño” (1h45) Análisis de lo observado, relacionando lo observado con lo que investigaron. (20´)</p> <p>-Se iniciará una mesa redonda en que cada uno expondrá su apreciación. Se irán anotando ideas para luego elaborar la síntesis donde se llegará a la conclusión de que el papel del docente es fundamental en la labor educativa. Que los métodos tradicionales son los causantes de la indisciplina y el desinterés que originan bajo rendimiento.</p> <p>Que en los modernos métodos educativos los docentes son una guía, unos orientadores, unos estrategas que deben tener la habilidad necesaria para escoger los materiales adecuados para motivar y crear en sus aulas el ambiente estimulante para despertar el interés por el descubrimiento y la participación.</p> <p>Que es importante dirigir su motivación considerando las diversas inteligencias, pues mientras más sentidos intervienen mejor será su aprendizaje. (01h00)</p> <p>-Refrigerio y descanso (15´)</p> <p>-Motivarlos a reunirse a trabajar un taller en el que elaborarán y seleccionarán materiales de acuerdo a las clases que trabajarán en la semana. (2h00)</p>

<b>Responsables</b>	<p>Directora, inspector, secretaria, quienes aparten del apoyo durante las sesiones de viernes y sábados, serán los encargados de controlar el normal desarrollo del trabajo aplicando el material elaborado en el taller, llevando las debidas anotaciones y observaciones.</p> <p>De ser necesario se harán las llamadas oportunas para corregir lo que no esté llevándose bien, con las debidas aclaraciones.</p>
<b>Recursos</b>	<p>Informes del primer trimestre, película “Al maestro con cariño”, tarjetas, papelógrafos, marcadores permanentes y acrílicos, Fómix, material reciclable., cartulinas, pinturas, etc.</p> <p>Dispositivas</p>
<b>Tiempo</b>	5 horas ( 2ª sesión)

<b>TERCERA SESIÓN (Segundo viernes)</b>	
<b>Estrategias</b>	Curiosidad por conocer experiencias vividas durante la semana.
<b>Actividades</b>	<p>Conversación acerca de las experiencias y anécdotas ocurridas.</p> <p>Elaborar listado de resultados y recomendaciones.</p> <p>Hacer énfasis en su papel de guías y conductores y en la importancia de saber elegir los materiales adecuados para tener a los chicos motivados, atentos y participativos.</p> <p>Presentar el nuevo tema a investigar para la siguiente sesión:</p> <p>Las competencias. Importancia. Clases</p>

<b>Responsables</b>	Directora, Inspector, Secretaria
<b>Recursos</b>	Informes de los docentes. Anotaciones y observaciones realizadas por las personas encargadas.
<b>Tiempo</b>	2 horas (3ª sesión)

<b>CUARTA SESIÓN (Segundo Sábado)</b>	
<b>Estrategias</b>	Conocer a qué grupo pertenecen
<b>Actividades</b>	Presentar al docente invitado Intervención del mismo con el apoyo de su material, diapositivas. Participación activa de los docentes aplicando lo investigado. (1h45) Análisis de las características e importancia de cada una. Clasificarlas. Luego seleccionar las que consideran son importantes para su labor. (5 básicas y 5 complementarias Elaborar conclusiones.).(01h00) Refrigerio y descanso (15´) Taller de trabajo planificando para la semana anotando las competencias que van a desarrollar en los niños y las docentes que van a aplicar. (02h00)
<b>Responsables</b>	Dr. Rodolfo Pinzón Bravo., Directora, Inspector, Secretaria.
<b>Recursos</b>	Proyector, Diapositivas, Video, Material audiovisual Pizarra acrílica, marcadores, papelógrafos
<b>Tiempo</b>	5 horas.

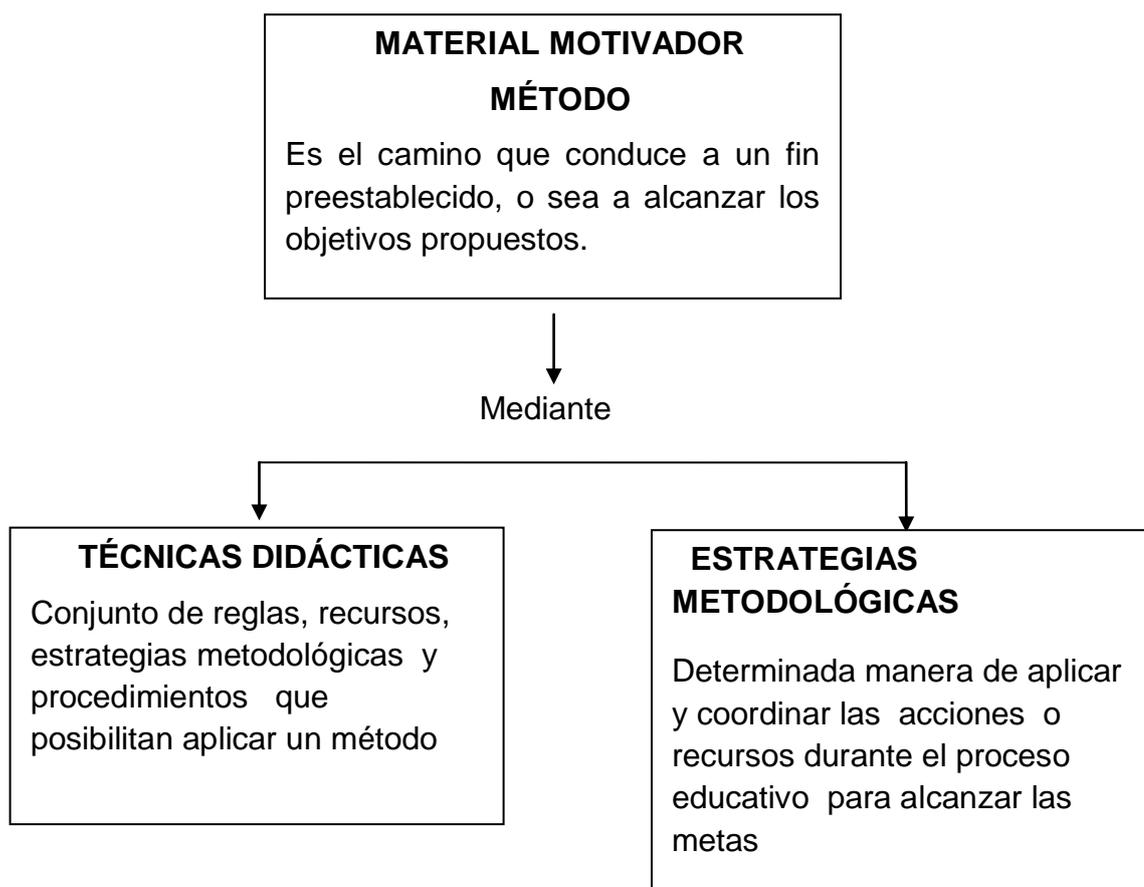
<b>QUINTA SESIÓN ( Tercer viernes)</b>	
<b>Estrategias</b>	Curiosidad por conocer experiencias vividas durante la semana.
<b>Actividades</b>	Conversación acerca de las experiencias y anécdotas ocurridas.

	<p>Elaborar listado de resultados y recomendaciones.</p> <p>Hacer énfasis en su papel de guías y conductores y en la importancia de determinar qué competencias desea desarrollar en sus estudiantes y cuáles va a aplicar y ampliar como ejemplo docente.</p> <p>Presentar el nuevo tema a investigar para la siguiente sesión:</p> <p>Diferencias entre métodos técnicos y estrategias</p>
<b>Responsables</b>	Directora, Inspector, Secretaria
<b>Recursos</b>	<p>Informes de los docentes.</p> <p>Anotaciones y observaciones realizadas por las personas encargadas.</p>
<b>Tiempo</b>	2 horas (3ª sesión)

<b>SEXTA SESIÓN (Tercer Sábado)</b>	
<b>Estrategias</b>	¿Quién tiene la razón?
<b>Actividades</b>	<p>Presentar a la docente invitada</p> <p>Intervención de la misma con el apoyo de su material, diapositivas.</p> <p>Participación activa de los docentes aplicando lo investigado. (1h00)</p> <p>Análisis para establecer las diferencias entre ellos.</p> <p>Clasificación y características de cada método. Ventajas y desventajas. Elaborar conclusiones, seleccionando los mejores según la circunstancia (tema, materia, grupo, etc).(01h45)</p> <p>Refrigerio y descanso (15´)</p> <p>Taller de trabajo planificando para la semana aplicando el método constructivista con las actividades y técnicas seleccionadas estratégicamente de acuerdo a edad, grupo, tema, etc. (02h00)</p>

<b>Responsables</b>	Lcda. Julia Robinson, Directora, Inspector, Secretaria.
<b>Recursos</b>	Proyector, Diapositivas, Video, Material audiovisual Pizarra acrílica, marcadores, papelógrafos
<b>Tiempo</b>	5 horas.

Quedará claro que:



Que los tres términos son diferentes.

Que la aplicación de un método requiere necesariamente de técnicas o sea de un conjunto de recursos; siendo a su vez la forma particular en que las utilice la estrategia que aplicará.

Por lo tanto varios maestros pueden utilizar un mismo método, pero dependerá de cada uno escoger las técnicas y materiales a emplear, de acuerdo al grupo, tema o circunstancia. Esa va a ser su estrategia.

Que existen diversas circunstancias que deben ser consideradas al elegir el tipo de actividades a ejecutar durante las clases, y que de esa selección depende el interés y participación del grupo, existiendo algunas estrategias recomendadas para ciertas áreas de estudio, pero que no son estandarizadas pues depende de su creatividad combinarlas y adaptarlas de acuerdo al caso. Elijiendo los siguientes:

<b>MÉTODOS LÓGICOS DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE QUE SE PUEDEN APLICAR.</b>	<b>ÁREAS DE ESTUDIOS PARA LAS QUE SE LOS SUGIERE.</b>
<b>Inductivo</b>	Observación, abstracción, comparación, experimentación, generalización.	Ciencias Naturales. Literatura cuando se realizan comparaciones
<b>Deductivo</b>	Aplicación (Inferir), comprobación, demostración	Matemática
<b>Analítico</b>	División (estudio por separado), clasificación	Historia
<b>Sintético</b>	Recapitulación, Diagrama, definición, conclusión, sinopsis, esquema	Cuando se requiere resumir en: Literatura, Estudios Sociales, CC.N.N. Matemática

<b>SÉPTIMA SESIÓN ( Cuarto viernes)</b>	
<b>Estrategias</b>	Curiosidad por conocer experiencias vividas durante la semana.
<b>Actividades</b>	Conversación acerca de las experiencias vividas en la semana. Elaborar listado de resultados y recomendaciones. Recalcar lo importante que es aplicar los métodos y estrategias adecuadas para lograr un aprendizaje significativo. Presentar el nuevo tema a investigar para la siguiente sesión: Modelos educativos
<b>Responsables</b>	Directora, Inspector, Secretaria
<b>Recursos</b>	Informes de los docentes. Anotaciones y observaciones realizadas por las personas encargadas.
<b>Tiempo</b>	2 horas (3ª sesión)

<b>OCTAVA SESIÓN (Cuarto Sábado)</b>	
<b>Estrategias</b>	Observación del video waiting for súperman
<b>Actividades</b>	Presentar a la docente invitada Intervención de la misma con el apoyo de su material, diapositivas. Participación activa de los docentes aplicando lo investigado. (1h45) Análisis para establecer las ventajas y desventajas de cada uno. Analizar el producto que se obtiene con cada uno y concienciar acerca del tipo de ciudadano futuro que deseamos. Elaborar conclusiones, seleccionando lo mejor de cada uno

	para obtener el modelo educativo a seguirse en la institución.(01h45) Refrigerio y descanso (15´) Taller de trabajo planificando para la semana aplicando el modelo constructivista con las actividades y técnicas seleccionadas estratégicamente de acuerdo a edad, grupo, tema, etc. (02h00)
<b>Responsables</b>	Dra. Aura Kuffó, Directora, Inspector, Secretaria.
<b>Recursos</b>	Proyector, Diapositivas, Video, Material audiovisual Pizarra acrílica, marcadores, papelógrafos
<b>Tiempo</b>	5 horas.

Se llegará a la conclusión de que una vez elegido el tema de la clase se debe crear en el aula el ambiente propicio, investigar y elaborar la guía adecuada con la cual se va a dirigir al grupo, instándolo a investigar.

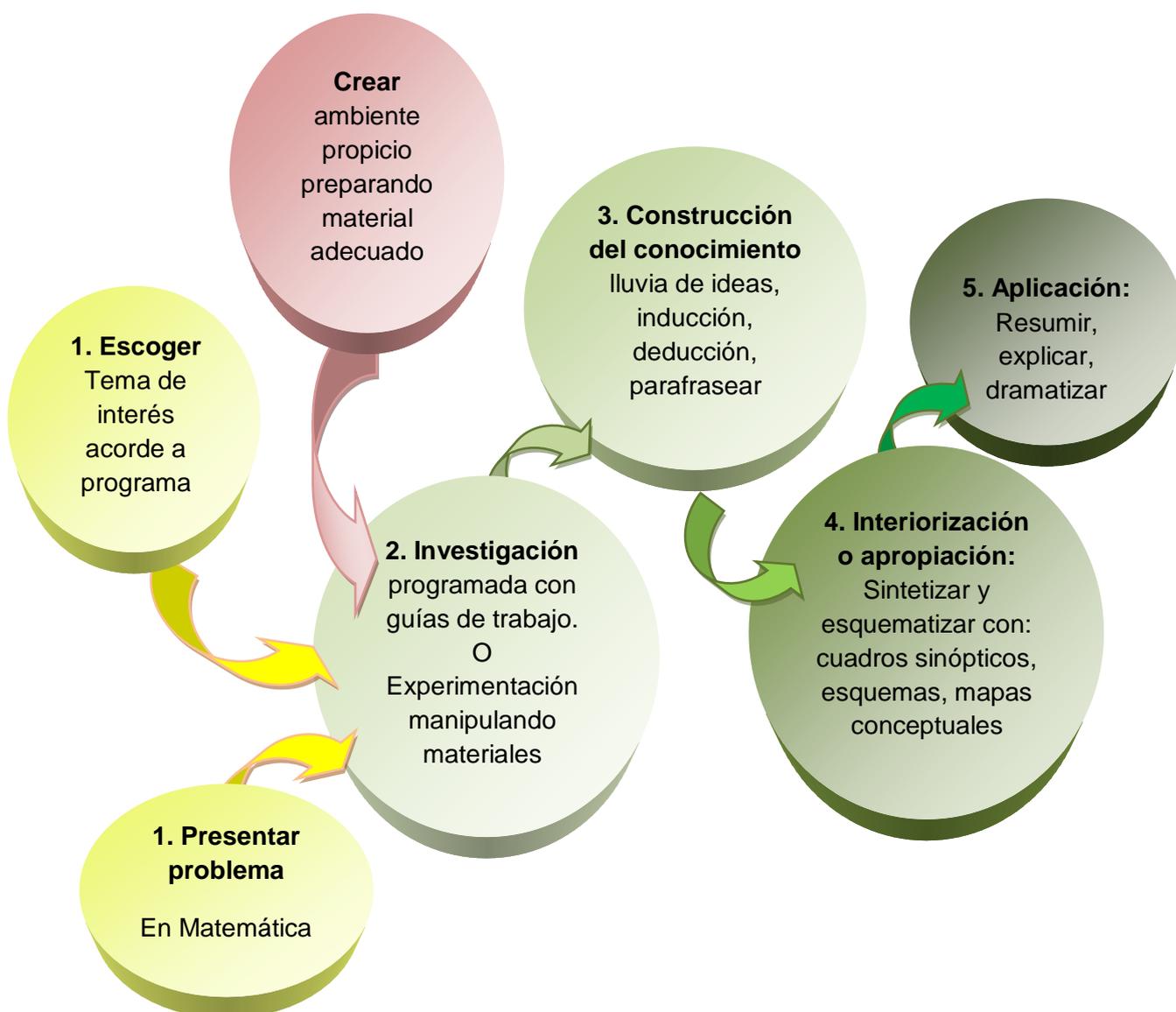
Esta investigación puede ser previa, es decir mandarla en la clase anterior para que lo hagan en casa, (similar al trabajo que se está desarrollando en estas sesiones de trabajo docente). En ese caso podrán hacerlo en internet, para que la información sea actualizada y confiable. También puede ser en clase, ayudada por material bibliográfico proporcionado por el maestro.

Después de un tiempo determinado de acuerdo a la extensión del tema, se procederá a realizar un foro dando oportunidad a que todos participen ya sea mediante lluvia de ideas, frases, pensamientos, ideas, nuevas preguntas, etc.

Luego del debido análisis se debe inducir a sintetizar y esquematizar el contenido ya sea mediante cuadros sinópticos, mapas conceptuales, ruedas de atributos, dibujos, dramatizaciones, etc.

Finalmente se hará una retroalimentación en la cual pueden parafrasear, resumir, explicar con sus palabras lo que entendieron.

Representándolo mediante un diagrama tendremos:



<b>NOVENA SESIÓN ( Quinto viernes)</b>	
<b>Estrategias</b>	Modelemos al docente ideal.
<b>Actividades</b>	<p>Conversación acerca de las experiencias y anécdotas ocurridas durante todo el proceso.</p> <p>Exposición de sus opiniones acerca de los logros alcanzados, sus apreciaciones acerca de los beneficios alcanzados y proyecciones personales.</p> <p>Elaborar cuadro comparativo entre las actitudes anteriores de los estudiantes y las nuevas.</p> <p>Reconocer que los cambios implementados en los procesos educativos del plantel han influido en ello.</p> <p>Exaltar el valioso aporte de su trabajo y hacerles notar, que son los ejecutores del mismo.</p> <p>Comprometerlos a convertirse en docentes modelos, para ello el nuevo tema de investigación para la última reunión será:</p> <p>Virtudes y valores que debe reunir un docente.</p> <p>Funciones que cumplen los miembros de una institución educativa.</p>
<b>Responsables</b>	Directora, Inspector, Secretaria
<b>Recursos</b>	<p>Informes del trabajo realizado durante todas sesiones de capacitación.</p> <p>Anotaciones y observaciones realizadas por las personas encargadas.</p>
<b>Tiempo</b>	2 horas (3ª sesión)

<b>DÉCIMA SESIÓN (Quinto Sábado)</b>	
<b>Estrategias</b>	Observación del video waiting for súperman (1h)
<b>Actividades</b>	<p>Presentar a la docente invitada</p> <p>Intervención de la misma con el apoyo de su material, diapositivas.</p> <p>Participación activa de los docentes aplicando lo investigado, más las apreciaciones del video inicial.</p> <p>Análisis para mediante lluvia de ideas, ir elaborando una lista consensuada de los valores que deben adornar a un docente para que su perfil sea el adecuado a la época.</p> <p>Clarificar el significado de ética docente y su importancia en la vida de una institución. (1h45)</p> <p>Refrigerio y descanso (15´)</p> <p>Taller de trabajo</p> <p>Reconocer el importante papel que cada miembro desempeña en la institución y analizar cuál es la mejor vía para que todo funcione mejor sin desperdiciar tiempo.</p> <p>Determinar las funciones que cada miembro tiene actualmente, analizar por qué no han estado funcionando como equipo.</p> <p>Como una manera de compartir responsabilidades evitando el recargo y concentración en una sola (rectora) y a la vez estimularlos al éxito coparticipativo, se propondrá el elegir el maestro del mes como uno de los estímulos a aplicarse.</p> <p>Dicha persona a su vez tendrá una función en el organigrama.</p> <p>Taller de trabajo.</p> <p>Elaborar un nuevo organigrama funcional para la institución. (02h00)</p>

<b>Responsables</b>	Dra. Narcisa López, Directora, Inspector, Secretaria. Equipo docente.
<b>Recursos</b>	Proyector, Diapositivas, Video, Material audiovisual Pizarra acrílica, marcadores, papelógrafos
<b>Tiempo</b>	5 horas.

Una vez consensuado el tema se procederá a elaborar el perfil docente que la institución requiere:

### **PERFIL DE LOS DOCENTES**

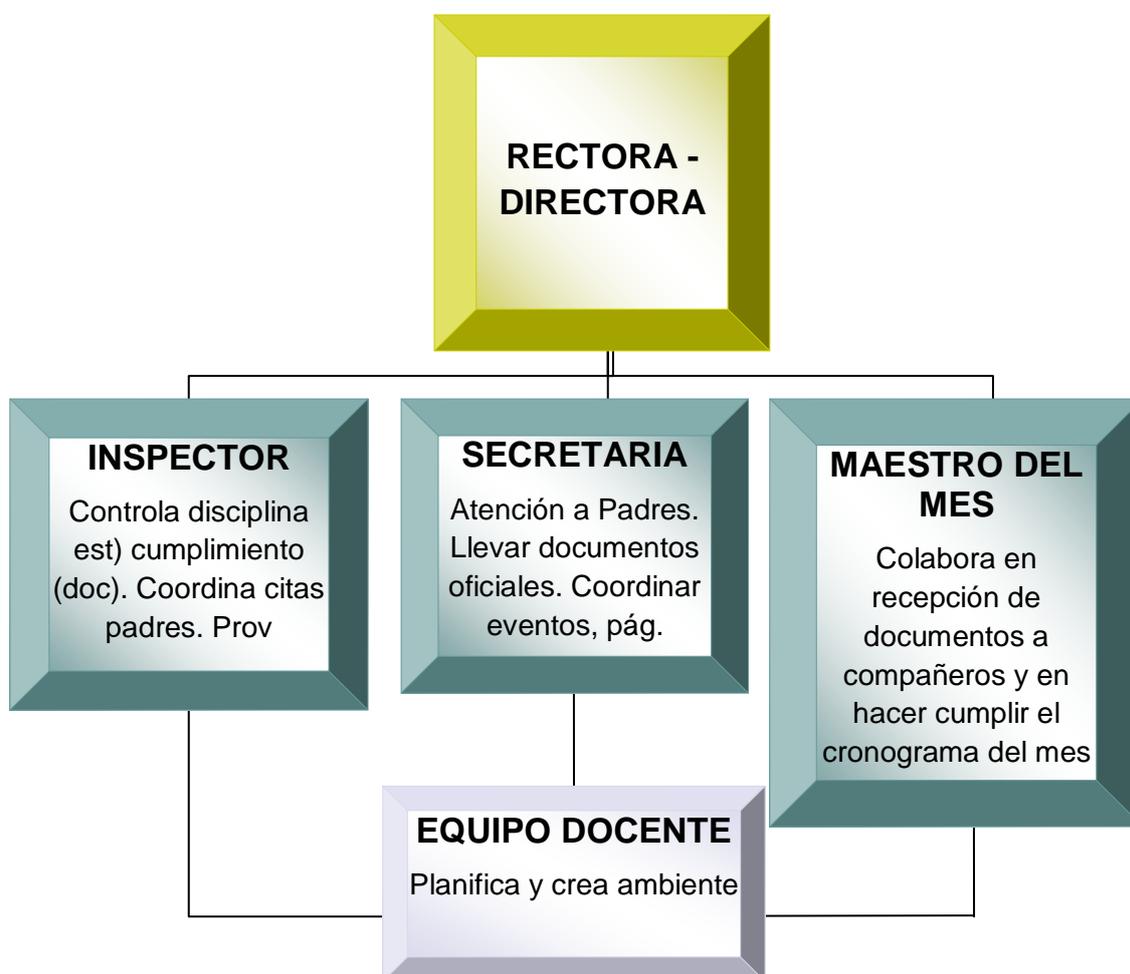
Es necesario que el educador se constituya en un verdadero líder, convencido de que su acción es muy importante para lograr una sociedad próspera y justa por lo que debe ser: dinámico, proactivo, innovador, actualizado, responsable, veraz, respetuoso de los principios éticos y morales, (lealtad, honestidad, sinceridad, respeto, tolerancia, prudencia, honradez, responsabilidad, creatividad, nobleza, puntualidad) para de esta manera, identificarse con los principios de su vocación y de la institución.

### **COMPROMISO DE ÉTICA DOCENTE**

Reconocidos, escogidos y aceptados los valores que deben caracterizarlos se procederá a guiarlos para establecer un compromiso de ética docente, mismo que tendrá un carácter pos convencional puesto que estará constituido por principios y normas consensuadas y escogidas por ellos pudiendo ser asumidas como propias.

El nuevo organigrama de funciones quedará así:

### ORGANIGRAMA DE FUNCIONES



El trabajar en equipo fomentará la responsabilidad mutua y las reuniones de los viernes permitirá que cada uno pueda exponer sus ideas, inquietudes, opiniones y dificultades para poderles brindar solución en conjunto lo cual brindará a cada miembro la importancia debida proporcionándole seguridad, confianza y elevando su autoestima, lo cual creará un ambiente agradable.

### 3.6.9 INDICADORES PARA EVALUAR PROPUESTA

Para lograr la correcta aplicación y éxito de este trabajo se llevará una revisión periódica de los procedimientos propuestos, hasta que los docentes los interioricen y manipulen con agilidad de acuerdo a las diversas circunstancias.

Lo que se desea es que exista variedad, preparación, ambientación, novedad, de tal manera que el estudio sea alegría participativa con éxito.

El Impacto o conquista de la aplicación de la propuesta se podrá observar claramente cuando:

DOCENTES					
INDICADORES A EVALUARSE	5	4	3	2	1
Presentan sus planificaciones y más documentos solicitados completos y en las fechas estipuladas.					
Llega puntual a sus labores y eventos.					
Preparan con anticipación el material adecuado, creando en su aula un ambiente motivador para cada día.					
Se muestren más pacientes, sosegados y alegres					
Supervisan y guían el trabajo que realizan sus estudiantes.					
Se acercan a los chicos, comparten y organizan juegos en los recreos.					
Son buenos lectores y traen ideas novedosas encontradas					
Acuden a simposios, talleres de capacitación, etc. Para mantenerse permanentemente actualizados					
Sugieren a sus alumnos temas novedosos para instarlos a investigar y aprovechen eficaz y constructivamente las tics.					
Practica el código de ética docente.					
Colabora y vela por el bienestar y prestigio del plantel.					

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES EN  
EL CENTRO EDUCATIVO BILINGÜE "APRENDEMOS CREANDO"

Reconoce sus funciones y las ejerce con eficiencia y responsabilidad					
Realizan actividades de retroalimentación o actividades especiales para aquellos niños que presenten dificultades					
Realiza llamados oportunos a los representantes de quienes necesiten ayuda de cualquier tipo. ( conductual o cognitivo)					

.ESTUDIANTES					
INDICADORES A EVALUARSE	5	4	3	2	1
Se muestran imbuidos en actividades de trabajo, investigando, dibujando, creando, planificando, organizándose					
Llegan puntuales y con todos sus materiales.					
Participan activa y gozosamente de sus clases					
Presentan trabajos y tareas con orden, pulcritud y <b>puntualidad</b>					
Colaboran en el cuidado y presentación de sus aulas y edificio en general					
Mantienen buen comportamiento y demuestran su educación.					

Este documento guía servirá para poder hacer un seguimiento de los resultados de la propuesta. Con una valoración del 1 al 5 se evaluará el nivel de cumplimiento alcanzado. Luego se le hará saber en forma personal a cada uno las sugerencias en el caso que todavía no se interiorice. De persistir o generalizarse la falencia habrá que en las reuniones generales de los viernes hacer las debidas retroalimentaciones.

### 3.6.10 CONCLUSIONES

Este trabajo realizado con mucha dedicación y los grandes deseos de sacar adelante una institución en peligro, constituye un instrumento de apoyo para cualquier Administrador educativo que se encuentre en situaciones similares pues conduce a un trabajo investigativo cooperativo.

Al partir de los informes trimestrales elaborados por los docentes se logra interesar a todos, pues es natural la preocupación al encontrar alto índice de notas bajas que demuestran desinterés y poca o ninguna colaboración del hogar, excusa en la que siempre se escudan los maestros.

Considerando los problemas socio-económicos por los que atraviesa el mundo, no se puede aceptar esta justificación sino que sencillamente se deben buscar soluciones. Si los chicos se muestran apáticos, sin ningún interés e indisciplina en el aula, lo lógico es pensar ¿Qué está pasando? ¿Será que no tienen incentivos? ¿Estará fallando la actividad docente?

Luego con cada una de las actividades programadas en las diversas sesiones se los conduce a ir descubriendo en realidad sus errores y falencias, para que sean ellos mismos quienes se den cuenta que han estado aferrados a un sistema tradicionalista, que ya no va con esta época ni con esta generación de estudiantes quienes están con el dominio de las últimas tecnologías. Al recordarles los diferentes métodos, técnicas y estrategias y los diversos modelos educativos existentes con sus aspectos positivos y negativos podrán seleccionar lo mejor de cada uno para poderlo aplicar.

Obteniéndose así un modelo con estilo constructivista en el cual ellos serán los artífices pues deberán escoger, seleccionar y acomodar material para crear un ambiente estimulante en el que los estudiantes se vean motivados a involucrarse de

manera voluntaria y activa con lo que el aprendizaje se tornará gozoso y significativo. Esto trae como resultado el cambio total en actitud y participación y por ende en disciplina y rendimiento.

Otro aspecto interesante de los logros de este trabajo, es el reafirmar valores de ética docente que estaban aletargados, mismos que al resaltarse como base para el desarrollo de las competencias docentes, eleva su autoestima a la vez que los involucra estrechamente con la institución. Por lo tanto ahora velarán por cuidar y mantener su prestigio desde cualquier ámbito.

### **3.6.11 RECOMENDACIONES**

Se sugiere al equipo administrativo mantener frecuencia en el control y seguimiento de la evolución del proceso durante el resto del año; realizando las respectivas anotaciones y observaciones, de tal manera que sirvan como base para los controles futuros, pues deberán refrescarse los conocimientos y concreciones durante las vacaciones y en la preparación del nuevo año lectivo. Todo esto considerando que siempre suele haber algún docente que se va, por lo que se deberá capacitar a los nuevos colaboradores, para que todos utilicen el mismo lenguaje y formas de trabajo.

En ese caso los docentes que permanecen en la institución ya pueden ayudar formando a los nuevos en el modelo aplicado. También deberá considerarse, que como nada es estático, se pueden ir implementando nuevas formas para mejorar el sistema. Lo importante es que cualquier nueva posibilidad se la analice en la forma aprendida y se la concencie.

## Bibliografía

- BERMEO SEGURA, B** (2006) *Métodos y Técnicas de Supervisión Institucional II*, Guayaquil, Editorial Pedagógica.
- BAUDELO, C y LEDERCQ, F**, (2008) *Los efectos de la Educación*, Buenos Aires, Editorial del estante.
- CARRIAZO SALCEDO. M** (2009) **Ecuador**. *Cursos para Docentes- N| 6 Modelos Pedagógicos. Teorías*. Grupo Santillana.
- CARRIAZO SALCEDO. M** (2009) **Ecuador**. *Cursos para Docentes- N| 7 Conocimientos Previos y Prerrequisitos* Grupo Santillana. .
- FRANKE H y FRAUZZATTEL R** (1973) *El imperio chino*, Editorial siglo XXI, 1. (Historia Universal siglo XXI, volumen 19)
- DE ZUBIRÍA SAMPER, J** (2006) *Los Modelos Pedagógicos-Hacia una pedagogía dialogante*-, 2ª edición, Bogotá, Aula Abierta, Magisterio
- HERRERA GARCÍA, J** (2005) *Organización y Administración escolar II*, Guayaquil, Editorial Pedagógica.
- HERRERA GARCÍA, J** (2007) *Organización y Administración escolar IV*, Guayaquil, Editorial Pedagógica,  
Ley de Educación Ecuatoriana.
- MATURANA, H.** (1993). *La Objetividad*. Santiago: J. C. Saez Editor.
- PEÑA de MORAN, Aura**, (2000) *Didáctica General*, Guayaquil, Departamento de Educación a Distancia. Reproducción de módulos de texto guías. Departamento de Publicaciones
- PONCE CÁCERES.** (2000) *Gestión de recursos educativos*. Guayaquil. Editorial Pedagógica.
- PONCE CÁCERES.** (2006) *Estrategias de Supervisión del Curriculum*. Guayaquil. Editorial Pedagógica.
- SANTROCK. J W** (2006) *Psicología de la Educación*, McGraw-Hill México,
- TENTIFANFANI, Emilio**, (2007) *La cuestión Social y la escuela. Ensayos de la Educación siglo XXI*, Buenos Aires

**TEBAR Lorenzo**, 2009 Ecuador. Cursos para Docentes N° 4. La Mediación Pedagógica, Editorial Santillana.

#### Referencias de Artículos de Periódicos en Línea.

- **RAAD B Ana María**, (2010 diciembre 14), Para no inventar el agua tibia, *El Universo*, pág. 6.
- **PALMERO, F.** (2005). Motivación: Conducta y Proceso. Revista Electrónica de Motivación y Emoción. Volumen VIII Número 20-21. Extraído el 20 de enero, 2007 de <http://reme.uji.es/>
- **WESTBROOK, R** (1999). John-Dewey. Perspectivas: revista trimestral de educación comparada. Paris, UNESCO: Oficina Internacional de educación) VolXXIi,N°1,2- págs. 289-235

#### Referencias de Libros Electrónicos

- **ALCOBERRO, R** (2005) Introducción a Max Weber (1864-1920) *Filosofía i pensament*. Recuperado de <http://www.alcoberro.info/V1/weber.htm>
- **ARANDA de Nardoni, M.** Docente mediadora. [abrjos@arnet.com.ar](mailto:abrjos@arnet.com.ar)
- **FRANKE H. & TRAUZETTEL R.,** (2009) *El imperio chino*, Historia Universal Siglo XXI, España Publidisa Recuperado de [http://books.google.com/books?id=VP3o7i0rd40C&printsec=frontcover&dq=Herbert+Franke+%26+Rolf+Trauzettel&hl=es&ei=NJsrTd77HsL48Ab66aDnAQ&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCUQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=VP3o7i0rd40C&printsec=frontcover&dq=Herbert+Franke+%26+Rolf+Trauzettel&hl=es&ei=NJsrTd77HsL48Ab66aDnAQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCUQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false)
- **PÉREZ ESCLARÍN, A** (2005) Los valores y la esperanza. <http://servicio.cid.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/a1n2/1-2-2.pdf>.
- **SANDOVAL, M.** (2008) *Federico Hegel (1770-1831) Filósofo*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/921024/federico-hegel-2540773>

- **URBINA, E** (2009) El positivismo. Monografías. com. Filosofía. Recuperado de [http://es.wikipedia.org/wiki/David\\_ausubel#Teor.C3.ADa\\_Psicopedag.C3.B3gica](http://es.wikipedia.org/wiki/David_ausubel#Teor.C3.ADa_Psicopedag.C3.B3gica)
- **VITERI DÍAZ, G** (2006). Situación de la economía en el Ecuador. Sinec. Boletín estadístico 2004-2005. Recuperado de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm>
- **WIKIPEDIA**, Materialismo dialéctico [http://es.wikipedia.org/wiki/Materialismo\\_dial%C3%A9ctico](http://es.wikipedia.org/wiki/Materialismo_dial%C3%A9ctico)

**AMERICAN**  
**SALES**

### MATRIZ AUXILIAR PARA EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
Disminución de la calidad educativa en el Centro Educativo Bilingüe "Aprendemos Creando"	Establecer estrategias mediante un manual para mejorar la gestión de los docentes en el Centro Educativo Bilingüe "Aprendemos Creando".	Si se aplican determinadas estrategias de gestión pedagógicas actualizadas mejorará la calidad educativa del Centro Educativo Bilingüe "Aprendemos Creando".
<b>SÍNTOMAS</b>		
Poco interés y bajo rendimiento. Quemeimportismo y conformismo Incumplimiento Desorden. Indisciplina.		
<b>CAUSAS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS PARTICULAR</b>
Falta de actualización docente del centro en procesos y técnicas de enseñanza aprendizaje.	Diagnosticar las carencias docentes del centro para gestionar procesos de cambios oportunos a fin de lograr desempeños de calidad.	Docentes capacitados en procesos y técnicas de enseñanza lograrán desempeños de calidad educativa.

Estilo tradicional de trabajo docente y sin compromiso.	Plantear un currículo institucional que ayude a mejorar la práctica docente y beneficie la calidad educativa del centro	La determinación de un currículo planteado por la organización institucional ayudará a mejorar la práctica docente que beneficiará la calidad académica del centro.
Escasez de valores, de ética docente y de compromiso	Determinar estrategias para desarrollar valores, lealtad y ética profesional	¿Será que la escasez valores y de compromiso provoca dificultades en la labor docente?
<b>CONSECUENCIAS O PRONÓSTICOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo limitado de recursos metodológicos.</li> <li>• Bajo rendimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Pérdida del prestigio ganado.</li> </ul> <p>Disminución del alumnado.</p>		
<b>CONTROL DEL PRONÓSTICO</b>		
Plantear la implementación de estrategias metodológicas activas en el aprendizaje de los estudiantes del Centro Educativo Bilingüe "Aprendemos Creando"		

### MATRIZ AUXILIAR PARA LAS VARIABLES.

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
La implementación de estrategias adecuadas de gestión pedagógica ayudará a mejorar la calidad educativa del Centro Educativo Bilingüe "Aprendemos Creando".	Estrategias adecuadas de gestión pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Calidad educativa</i></li> </ul>
HIPÓTESIS PARTICULARES	VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES
Docentes capacitados en procesos y técnicas de enseñanza lograrán desempeños de calidad educativa.	Docentes capacitados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Desempeños de Calidad educativa</i></li> </ul>
La determinación de un currículo planteado por la organización institucional ayudará a mejorar la práctica docente que beneficiará la calidad académica del centro.	<i>Currículo planteado por la institución</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mejor práctica docente</i></li> </ul>
¿Será que la escasez valores y de compromiso provoca dificultades en la labor docente?	Escasez de valores y de compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dificultades en labor docente-</i></li> </ul>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES PARA MEDIR VARIABLE	FUENTES	TÉCNICAS
HG. Estrategias metodológicas	Calidad educativa	Mayor desarrollo metodológico en el diseño de procesos	Planificaciones. Material didáctico Fichas de trabajo. Fichas de supervisión	• Docentes	• Observación directa. • Encuestas • Entrevistas
HP1 Docentes capacitados	Desempeños de calidad	Aprendizaje significativo	Registros evaluativos. Libretas Tareas cumplidas, cuadernos ordenados	• Estudiantes	• Observación • Investigación • Análisis
HP2 Currículo planteado por la institución	Mejor práctica docente	Eficiencia docente	Materiales, planificaciones, Registros evaluativos. Libretas,	• Estudiantes	• Observación • Comparación
HP3 Escasez de valores y de compromiso	Dificultad en labor docente	Calidad y calidez	Actitudes, valores, trabajo en equipo, compromiso con la institución.	• Docentes	• Observación • Investigación
HP4 Poca motivación en las clases.	Indisciplina y dejadez.	Gozo en el aprender	Material didáctico Registros evaluativos Fichas de observaciones Planificaciones	• Padres de familia.	• Observación • Entrevista • Encuesta

## ANEXO N° 1

### ENTREVISTA A DOCENTES.

ESTA ENTREVISTA TIENE COMO OBJETIVO CONOCER SUS INQUIETUDES Y CONOCIMIENTO ACERCA DE LA LABOR QUE DESARROLLA EN ESTA INSTITUCIÓN.

LEA CON ATENCIÓN EL SIGUIENTE CUESTIONARIO Y CONTÉSTELO CON SINCERIDAD.

1.- ¿Cómo considera es la educación que Ud. Brinda a sus educandos?

.....

2.- ¿Con qué estrategias mejora Ud. La calidad de la educación que imparte?

.....

3.- ¿De qué manera atiende las diferencias individuales de sus estudiantes?

.....

4.- ¿Cuáles considera son las principales dificultades que encuentra al desempeñar su labor docente?

.....

.....

5.- ¿Cuáles considera son las principales causas para el bajo rendimiento de algunos de sus estudiantes?

.....  
.....

6.- ¿Qué actividades realiza con la información obtenida luego de evaluar a sus estudiantes?

.....  
.....  
.....

7.- ¿Qué métodos utiliza en su trabajo? ¿Por qué los prefiere?

.....  
.....

8.- ¿Considera de interés los cursos de actualización docente? ¿Por qué?

.....  
.....

9.- ¿Qué importancia le da a la planificación de sus clases? ¿Por qué?

.....  
.....

10.- ¿Qué tiempo destina a la preparación de sus clases?

.....  
.....

11.- ¿Qué cursos de actualización ha realizado?

.....



