



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

“La gestión pedagógica desde la perspectiva de enseñanza situada, como alternativa para fortalecer el desempeño escolar”

TESIS

Que para obtener el título de:

Maestra en Educación Media Superior

Presenta:

Fany López Roano

Teziutlán, Pue; Noviembre de 2024



Secretaría
de Educación
Gobierno de Puebla

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

“La gestión pedagógica desde la perspectiva de enseñanza situada, como alternativa para fortalecer el desempeño escolar”

TESIS

Que para obtener el título de:

Maestra en Educación Media Superior

Presenta:

Fany López Roano

Director:

José Fermín Osorio Santos

Teziutlán, Pue; Noviembre de 2024



**DICTAMEN DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN**

Teziutlán, Pue., 16 de Noviembre del 2024.

**C. FANY LÓPEZ ROANO
PRESENTE**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo de Tesis, titulado:

“La gestión pedagógica desde la perspectiva de enseñanza situada, como alternativa para fortalecer el desempeño escolar”

Manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza presentar su Examen de Grado, que tendrá lugar el día: **Sábado 30 de Noviembre del 2024 a las 10:00 hrs.**, en la **Sala de Usos Múltiples**, con el siguiente jurado:

Presidente (a): **Mtra. María Magdalena Torres Villa**

Secretario(a) **Mtra. Patricia Valera Pérez**

Vocal: **Dr. José Fermín Osorio Santos**

Representante de la Comisión de Titulación: **Dr. Emmanuel Mejía Cardoso**

SEP
ESTADO UNIDOS MEXICANOS
“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 212 TEZIUTLÁN
YUNERI CALIXTO PÉREZ
**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN
DE LA UNIDAD UPN 212 TEZIUTLÁN**

C.e.p. Asesor del Trabajo
C.e.p. Interesado
C.e.p. Archivo

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACION DEL PROBLEMA

1.1. La influencia internacional y nacional en el Marco Curricular Común en Educación Media Superior.....	4
1.1.1 La Reforma Educativa en EMS.....	6
1.1.2. Propuesta y desafíos: Reformas actuales.....	9
1.1.3. Retos y roles del director y el docente.....	10
1.2. Conociendo el problema: El diagnóstico.....	14
1.2.1. El problema real desde el enfoque de la gestión.....	16
1.2.2. Planteamiento del problema.....	17

CAPITULO II

FUNDAMENTACION TEORICA

2.1. El gestor como investigador e interventor.....	22
2.1.1. Orígenes de la Gestión Educativa.....	25
2.1.2- Estilos de liderazgo	30
2.2. El enfoque de la gestión de la Nueva Escuela Mexicana.....	35
2.3. La estrategia de intervención.....	38
2.3.1. La propuesta a partir del ámbito de la gestión.....	40
2.3.2. Estrategias de enseñanza situada como alternativa.....	41

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. La Investigación Acción en los proyectos de intervención y gestión.....	46
3.2. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	51

CAPITULO IV

PROYECTO DE INTERVENCION

4.1. Objetivos de la intervención.....	58
4.2. Sujetos implicados en la intervención.....	59

4.3. Estrategia y desarrollo de la intervención.....	61
4.4. Tipo e instrumentos de evaluación aplicados.....	69

CAPITULO V

RESULTADOS Y PERSPECTIVAS DE LA INVESTIGACION

5.1 Resultados de la intervención.....	71
5.2. Retos y perspectivas.....	75

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

APENDICES

INTRODUCCION

El presente trabajo forma parte un proceso de retrospección en lo que se refiere al desempeño laboral del docente y la gestión pedagógica; a través de la mirada del director como responsable de una institución del Nivel Medio Superior de la modalidad de Bachilleratos Generales. Desde su perspectiva como gestor, administrador y líder de una escuela, pero a su vez como docente dentro de un aula; ya que representa a uno de los componentes esenciales en la organización, supervisión y dirección de las escuelas. Pero que también es capaz de entender desde su cargo lo que impacta y aqueja el quehacer diario tanto institucional, administrativo, organizativo y pedagógico.

En el primer capítulo se aborda todo lo relacionado a la influencia internacional y nacional en Educación Media Superior en específico al subsistema de Bachilleratos Generales y como ha ido evolucionando a través del tiempo; además de cómo ha adquirido importancia en la sociedad actual y de cómo surgió la necesidad de especificar las características que debe tener un director y un docente en este nivel, así como se ejerce la gestión pedagógica y saber cuál es la causa que está afectando el desempeño escolar en el Bachillerato Aldo Viveros Valera. Para ello se llevó a cabo un diagnóstico retomando referentes como actividades y documentos que se realizan durante un ciclo escolar.

En el capítulo dos se aborda a la gestión desde una perspectiva de la investigación, y como en el ámbito pedagógico la función del director juega un papel importante para detectar y buscar posibles soluciones para fortalecer el desempeño escolar, el liderazgo que ejerce para apoyar al personal a su cargo desde la faceta de investigador- participante, y la importancia de la labor docente en el manejo de estrategias en el aula.

En el capítulo tres se retoma a la investigación acción como un método psicosocial, que busca un cambio en la comunidad donde se participa, se enfatiza en los pasos que se deben seguir con la finalidad de detectar situaciones que tienen que ver con la gestión, se plantea un plan de acción social, que busca transformar la realidad existente a través, de un espacio donde convergen las ideas de los docentes.

En el capítulo cuatro se plantean estrategias y acciones a realizar para buscar alternativas a través de la gestión desde la función del director, siendo parte del proceso. Se propone un taller como una estrategia de intervención que permita contribuir al mejoramiento del desempeño escolar desde una perspectiva de enseñanza situada, además de convertirse en un espacio para compartir, aprender con las experiencias de los demás.

En el capítulo 5 se dan a conocer los resultados de intervención como es la implementación del taller como parte de la gestión pedagógica y por medio del trabajo colaborativo se busca enriquecer la práctica docente que servirá como eje rector para el mejoramiento del desempeño escolar

Al final se narran las experiencias y los aprendizajes que se adquirieron a través de este ejercicio de reflexión-acción y se busca retroalimentar a través de los alcances y limitaciones obtenidos en dicho proceso. Se sustenta la información referente bibliográficos que permiten apoyar lo escrito, así como anexos de documentos que se retoman y apéndices que permiten conocer la planeación del taller y algunos instrumentos utilizados.



CAPÍTULO

I

CONTEXTUALIZACION DEL PROBLEMA

1.1. La influencia internacional y nacional en el Marco Curricular Común en Educación Media Superior.

La globalización es un fenómeno que se relaciona principalmente con el ámbito económico y comercial trastoca todos los sectores sociales incluyendo a la educación, para entenderla mejor es necesario estudiarla desde lo internacional, que consiste principalmente en lograr una penetración mundial de capitales financieros, comerciales e industriales. En lo que respecta a educación este fenómeno ha ido tomando importancia, ya que se intenta mejorar el sistema educativo a partir de las reformas económicas del estado. Esto ha permitido que la economía mundial moderna abra espacios de integración activa que intensifiquen la vida económica mundial, y como consecuencia se da la internalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos político-culturales, los cuales tiene mucho que ver con la educación. A este respecto en el ámbito educativo las políticas modernizadoras tienden al desarrollo de competencias, hacia la privatización, disminución en el gasto social, que va directamente ligado al educativo y establecimiento de sistemas de evaluación.

De acuerdo con las exigencias sociales dieron origen a transformaciones curriculares en la EMS (Educación Media Superior) a principios de los noventa del siglo XX en Europa, específicamente España, desde 1990 amplió la enseñanza obligatoria a los 16 años y los cursos que se impartían fueron de formación técnica, los alumnos que se integraban a la EMS se dividían en dos modalidades, formación académica general y la formación profesional intermedia. En Noruega se legislo para reconocer los derechos de los jóvenes de las edades

de 16 a 19 años. Las políticas curriculares se basaron en dos ámbitos, de contenidos generales y la otra de educación profesional, sustentada en conocimientos e idiomas (noruego-ingles) de 4 años, los estudios académicos duran 3 años para ingresar a educación superior. En Suecia se aumentaron los contenidos de las materias de educación general a la vez que su nivel de exigencia es mucho mayor y por lo tanto su acceso al nivel medio superior es restringido (OIT, 2002). A partir de lo anterior se empezó todo un cambio en lo que se refiere a la Educación Media Superior.

Por otro lado, América latina también hace cambios radicales en lo que se refiere a Educación Media Superior, en Brasil se vio la necesidad de modernizar la formación profesional con base en competencias, se consideró la formación profesional como continuación de la educación básica y se legislo con ese fin mediante una ley sobre directrices básicas de educación en 1996 y el de directrices curriculares para educación profesional en 1997, y ya se empieza hablar sobre inclusión, un tema que hace eco en los demás países latinoamericanos. En Chile, la Reforma en Educación Media Superior basó su transformación en competencias, su objetivo central de esta es preparar a los estudiantes para su ingreso al mercado de trabajo y promover su inclusión social. Con base en las competencias se establecieron trayectos de formación continua. (Oliveria, 2000).

México desde 1994 se determinó que tenía problemas de baja calidad en Educación Media y Superior, escasa eficiencia, centralización de la Educación Superior, necesidad de gente capacitada y sobre todo la necesidad de la modernización tecnológica. Así mismo, planteó cinco áreas para la reforma hacia la modernización de la educación: flexibilidad, pertinencia, calidad, personal académico y recursos financieros, para cada área se dieron ciertas recomendaciones, estas se derivan los exámenes del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA).

Con lo anterior y viendo la necesidad de mejorar en el ámbito educativo específicamente en EMS y Superior, surge en Europa la creación del Proyecto Tuning como una necesidad de implementar a nivel de las instituciones universitarias, proceso que siguió a la Declaración de Bolonia de 1999. El proyecto se orienta hacia competencias genéricas y específicas a cada área temática de los graduados de primero y segundo ciclo. Aún más, el proyecto tiene un impacto directo en el reconocimiento académico, garantía y control de calidad, compatibilidad de los programas de estudio a nivel europeo, aprendizaje a distancia y aprendizaje permanente.

En otras palabras, Tuning aborda todos los temas mencionados en el Comunicado de Praga (Prague Communiqué) de Junio del 2001, y los enlaza como partes de un todo unificado. Se espera que a mediano y largo plazo los resultados del proyecto tengan su impacto en la mayoría, y de ser posible en todas las instituciones y programas de Educación Superior Europeas, en general en las estructuras y programas educativos. Este proyecto es el parteaguas para el mejoramiento de la educación media superior en todo el mundo, y principalmente su base se encuentra en el desarrollo de competencias tanto en el alumno, como en el docente, ya que son parte fundamental para el mejoramiento en la calidad de la educación sin olvidar el papel que juega el director de las instituciones educativas como principal gestor de los procesos de cambio.

1.1.1 La Reforma Educativa en EMS

Con todo lo anterior, se ve la necesidad de crear en el 2008 el Sistema Educativo Nacional, “con el propósito fundamental de que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo

nacional” (SEP, 2008), se puso en marcha la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) que es un conjunto de procesos y modificaciones se propuso articular los diferentes subsistemas -formas de operación del servicio en la Educación Media Superior (EMS) se basa en cuatro pilares fundamentales que son en un marco curricular común basado en competencias, la profesionalización de los servicios educativos, la oferta de la educación media superior y la certificación nacional con la creación del Sistema Nacional de Bachilleratos.

La operatividad de la Reforma Integral de la Educación Media Superior ha traído una gran cantidad de interpretaciones. Algunos actores educativos piensan que la reforma debe atender las necesidades administrativas, es decir, la movilidad de los estudiantes de un sistema a otro, la permanencia en los estudios hasta egresar de la institución, garantizar el egreso de la preparatoria a toda costa, el logro de estos objetivos se traduce en la eficiencia de la práctica educativa. Primero, el docente como uno de los principales actores educativos debe estar consciente del cambio y apelar porque su proceso de formación y capacitación sea bajo los preceptos marcados en la reforma integral de educación. Segundo, a los alumnos se les debe dotar de nuevas estrategias que garanticen que su forma de aprendizaje está cambiando. Tercero, la infraestructura no es solo el edificio, sino que también incluye el material didáctico y otros instrumentos, este debe estar garantizado para la funcionalidad de esta reforma educativa.

Para el (2013) la Reforma Constitucional en materia educativa dota al Sistema Educativo Nacional de los elementos que impulsen su mejoramiento y fortalezcan la equidad. Asegura la obligación del Estado de garantizar la calidad de la educación pública obligatoria; la creación de un servicio profesional docente; el establecimiento del Sistema Nacional de Evaluación Educativa, y la constitución del Instituto Nacional para la Evaluación de la

Educación —INEE—, como máxima autoridad en materia de evaluación. (GOBIERNO DE LA REPUBLICA, 2013) Esta reforma fue creada para evaluar el desempeño profesional docente sin una capacitación previa, y sin una retroalimentación a los resultados de desempeño.

En el 2016 llega la propuesta de un Nuevo Modelo Educativo reorganiza los principales componentes del Sistema Educativo Nacional para que los estudiantes logren los aprendizajes que el siglo XXI exige y puedan formarse integralmente, tal como lo contempla el Artículo 3º constitucional. En ese sentido, el planteamiento pedagógico, es decir, la organización y los procesos que tienen lugar en la escuela, las prácticas pedagógicas en el aula y el currículo constituye el corazón del modelo. Ya en 2017 el Nuevo Modelo Educativo se definen metas en diferentes componentes, como son: Un planteamiento curricular, Escuela al centro del sistema educativo, Formación y desarrollo Profesional Docente, Inclusión y Equidad; y gobernanza en el sistema educativo, en lo que se refiere a educación media superior da continuidad a la RIEMS retoma las reformas constitucionales y legales sobre la obligatoriedad de la educación media superior de 2012 y 2013, se empieza a trabajar las Habilidades socioemocionales dentro del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS), con la escuela al centro se ve la cuestión de infraestructura, por lo menos un análisis de cómo se encuentran los centros educativos por que cubrir las necesidades de los mismos llevaría años, ya que hay un rezago en relación a este rubro, en lo que se refiere a los docentes, el Servicio Profesional Docente toma mayor importancia en el rubro de la evaluación de desempeño buscando la formación continua de los profesionales de la educación, en equidad e inclusión se plantea una oferta educativa que permita el acceso de más estudiantes a nivel media superior y por último en gobernanza.

1.1.2. Propuesta y desafíos: Reformas actuales

En el (2018) se da un cambio radical e inicia la transformación en México (la llamada cuarta transformación), llega a la presidencia el Lic. Andrés López Obrador y propone cambios en materia política, social, económica y educativa, En su Plan Nacional de Desarrollo enuncia los problemas nacionales y enumera las soluciones en una proyección sexenal. En materia de educación se comprometió desde un inicio a mejorar las condiciones materiales de las escuelas del país, a garantizar el acceso de todos los jóvenes a la educación y a revertir la mal llamada reforma educativa.

La Secretaría de Educación Pública tiene la tarea de dignificar los centros escolares y el Ejecutivo federal, el Congreso de la Unión y el magisterio nacional se encuentran en un proceso de diálogo para construir un nuevo marco legal para la enseñanza.” (MEXICO, 2018). Para poder llevar acabo todo lo anterior se crea el Programa Sectorial de Desarrollo 2020-2024 el cual tiene seis prioridades: Educación para todas y todos, sin dejar nadie atrás; Educación de excelencia con aprendizajes significativos; Maestras y maestros como agentes de la transformación educativa; Entornos educativos dignos y sana convivencia: Deportes para todos y todas; Rectoría del Estado en la educación y consenso social, todo esto con la finalidad de brindar a la población educación de calidad, en lo que se refiere al Marco Curricular común de la Educación Media Superior (MCCEMS) es la construcción de una propuesta educativa promovida por la Subsecretaría de Educación Media Superior, con la participación de todos los actores educativos.

Tiene como propósito principal desarrollar una base de habilidades, de conocimientos y de cultura para adolescentes y jóvenes, que les permita aprender a aprender de por vida. Su aportación filosófica busca la formación de las capacidades para enfrentar los retos que

presentan la incertidumbre del futuro, con los principios de una comunidad en bienestar y de integración solidaria. Sustentado en el Acuerdo Secretarial 17/08/22 el cual establece y regula el MCCEMS, deroga la enseñanza basada en competencias y actualmente está vigente en el Acuerdo Secretarial 09/08/23 el cual en el inciso octavo menciona sobre dar continuidad y fortaleza a la coordinación de los programas e intervenciones de actualización, formación, capacitación y profesionalización del personal docente y participarán en el inicio de la implementación del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior en el ciclo escolar 2023-2024. Es decir, se dará mayor autonomía a la labor educativa, dando énfasis a la labor que se realiza dentro de las aulas.

1.1.3. Retos y roles del director y el docente

El rol del director con los años ha ido cambiando de acuerdo a las necesidades de la época, estaba equivocada la idea que su función solo se limitaba a lo administrativo y a trámites burocráticos, que tenían como finalidad rendir informes en los ámbitos técnico-pedagógico, administrativo, organizativo, de vinculación con la comunidad; entregar en tiempo y forma a las autoridades inmediatas. Pero la función del director escolar conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de los padres, la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas, apoyar al personal, construcción de edificios, pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general. Toda esta serie de responsabilidades vinculadas con el desempeño escolar

Además, la función del director escolar también está centrada en la administración de la escuela al planificar, organizar, integrar, dirigir, evaluar y controlar los recursos para el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, debe tener la capacidad de toma de decisión, ser motivador contribuyendo al crecimiento profesional de los docentes, ejerciendo competencias de liderazgo, trabajo en equipo, y una actitud de valores en beneficio de la institución.

El enfoque humanista-constructivista de la NEM, retoma la revalorización del magisterio, como uno de sus puntos centrales dando al perfil de desempeño del directivo una caracterización diferente al modelo anterior, dirigiéndolo a una atención personalizada, cercano a la comunidad escolar, atento a las necesidades y al logro del mejoramiento de los aprendizajes. Si bien la labor directiva anteriormente era más administrativa ahora se pretende sea más pedagógica. En este sentido: “Un directivo que organiza a la escuela y crea condiciones para que esta proporcione un servicio educativo de calidad de manera regular y conforme a la normatividad vigente, en lo que a su ámbito de competencia corresponde y es capaz de dialogar y conjuntar la labor de diferentes actores para que esto se lleve a cabo, en pro del aprendizaje y bienestar de los alumnos.” (USICAMM, 2021). La Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros es un instrumento del Estado para que el personal en funciones de docente, técnico docente, de asesoría pedagógica, directiva o de supervisión, acceda a una carrera justa y equitativa.

A continuación, se presentan de manera general los dominios de la función directiva que se requieren: Un directivo que es líder pedagógico al colocar a los alumnos en el centro de la labor educativa, que gestiona la mejora escolar con la participación de la comunidad educativa, que coordina la organización y el funcionamiento de la escuela para asegurar la

prestación regular del servicio educativo, que favorece la atención a los alumnos en un marco de equidad, inclusión, interculturalidad y sana convivencia en la escuela, que propicia la vinculación de la escuela con las familias y el entorno para favorecer el desarrollo integral de los alumnos.

El directivo se debe enfocar más en mejorar los aprendizajes de los alumnos, crear los ambientes propicios para lograr resultados satisfactorios, un directivo comprometido con la comunidad escolar, pero también en el contexto social, que tiene claro los propósitos educativos, mediante una comunicación respetuosa, amena y democrática con el colectivo docente, consciente de que a pesar de que no cuente con las condiciones adecuadas para llevar a cabo su labor su función es importante motivar y apoyar a los estudiante a lograr su bienestar social y mejorar su condición de vida. Se vuelve un directivo que se centra más en lo pedagógico con un sentido más humanista y menos en la parte administrativa.

A diferencia del directivo que da solo acompañamiento al docente es considerado como un guía, un mediador, un facilitador de los aprendizajes en los alumnos, para ello debe planear las actividades a realizar y crear los ambientes propicios para que se dé el proceso enseñanza aprendizaje, durante muchos años él ha sido la pieza fundamental de cambio, pero también se le ha exigido un excelente desempeño y por supuesto una actualización docente en el Nivel Medio Superior.

El docente debe cumplir con el área que imparte de acuerdo a su perfil profesional, es por ello que la RIEMS en el 2008 solicitó ciertas competencias que debe desarrollar para poder desempeñar su labor docente de la mejor manera, pero en el Acuerdo Secretarial del 17/08/22 estas competencias fueron derogadas buscando la revalorización del magisterio de

esta manera lograr cambios significativos, posteriormente rediseñado MCCEMS en el Acuerdo 09/08/23 en función a la Nueva Escuela Mexicana y buscando un perfil docente donde contextualice su práctica docente, vincule su contexto con los aprendizajes de trayectoria, planee con una visión transversal y centrada en la y el estudiante trabaje colaborativamente, participe en comunidades de aprendizaje, enseñe contenidos de forma transversal, identifique la importancia de la formación socioemocional y la integra en su enseñanza y se forme, capacite y actualice constantemente todo este aunado con la docencia que se requiere que se base en las prácticas docentes, quienes han demostrado que es posible contar con un profesional comprometido en lograr que todos los alumnos aprendan, quien confía en que todos ellos pueden y saben, y los coloca en el centro de sus acciones en el aula y en la escuela. “Es un maestro que tiene una comprensión profunda del contenido, de las capacidades a desarrollar en los alumnos y del currículo, sabe cómo adaptar su enseñanza a las características individuales, culturales, lingüísticas y sociales de los alumnos para lograr que aprendan, cuenta con un amplio repertorio pedagógico para alcanzar este propósito y es capaz de revisar su propia práctica para mejorarla.” (USICAMM, 2021).

Retomando lo anterior se puede resaltar la importancia de la profesionalización, la actualización y capacitación docente, el manejo de estrategias fundamentales para el logro de los aprendizajes y como siempre se ha dicho el docente ha sido y será una pieza importante dentro de la sociedad, pero siempre guiado por el directivo que sirve de acompañamiento y aunque los tiempos han ido cambiando el papel que desempeña en la formación y desarrollo de los estudiantes tiene que ver directa e indirectamente con las políticas del estado, es por ello que los gobiernos necesitan un formador de conciencias capaz de cubrir las necesidades del momento.

1.2. Conociendo el problema: El diagnóstico

Cuando inició el Subsistema en el Estado de Puebla, la modalidad de Bachillerato General en Educación Media Superior ofrecía la oportunidad para fundar una institución en cualquier localidad los únicos requisitos que solicitaba la SEP era contar con un espacio o terreno para dar clases, que hubiera una secundaria o telesecundaria cerca y docentes dispuestos a trabajar. Debido a lo anterior en el 2003 inicia funciones el Bachillerato General Oficial Aldo Viveros Valera con C.C.T. 21EBH0846M actualmente se encuentra ubicado en la localidad de San Salvador (Naranjillo) Xiutetelco Pue; en la calle Independencia 629-A del centro de la comunidad y colinda con terrenos de siembra y el campo de futbol de la comunidad, el edificio escolar de bachillerato exactamente se encuentra en la parte posterior de la Escuela Telesecundaria. Cuenta con una población estudiantil de 108 alumnos (3 grupos primero, segundo y tercero), laboran en la institución 4 docentes, 2 administrativo y 3 servicios sociales estudiantes de Maestría en Educación Media Superior.

En lo que se refiere a desempeño académico de los alumnos, se ha trabajado 2 áreas básicas que son Matemáticas y Comunicación para la preparación de la Prueba Planea (El Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes) que se realiza cada año, los resultados obtenidos en el 2017, se encontró lo siguiente: en Área de matemáticas con el 70% en el nivel uno y en el Área de comunicación el 43% nivel uno, esto quiere decir que los estudiantes tienen conocimiento básico. (Ver anexo 1). En la actualidad no se ha realizado la Prueba PLANEA de manera formal como años anteriores, hasta la fecha se manda la prueba y la aplican los docentes de la institución.

En el rubro de eficiencia terminal arroja un porcentaje 68% debido a que existe un nivel alto de deserción escolar y aunque se implementan los programas que sugiere la

Secretaría de Educación Pública como son: Yo no abandono, Construye T y Becas, los alumnos optan por emigrar a los Estados Unidos.

En lo que se refiere a planta docente, en la institución hay 5 docentes frente a grupo con diferente preparación académica y de acuerdo con las necesidades del bachillerato no todos cubren los perfiles para la impartición de las 90 horas que se deben dar frente a grupo, porque son 30 materias.

En organización interna a los docentes se les deben asignar sus materias de acuerdo a sus órdenes de adscripción y no todos tienen la misma cantidad de horas, es por ello que se ven en la necesidad de dar clases sobre materias que no tienen que ver con su área y encima de ello se encuentra la carga administrativa; deben cumplir con las planeaciones de cada una de las materias que va impartir, además de presentar evidencias de trabajo, realizar evaluaciones y entregar calificaciones por cada momento de evaluación que es aproximadamente de 6 semanas.

En los consejos técnicos se busca optimizar esa carga administrativa del docente proponiendo en colectivo soluciones factibles a través un análisis para ver Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que sustenten y den cuerpo al Plan de Mejora Continua (2022-2023) (Anexo 2) de la institución que es elaborado por la comunidad escolar, principalmente docentes, se encontró con esa carga administrativa que incide en las debilidades que están fuera del alcance que no permiten llegar los indicadores académicos deseados, además de deficiencias en el manejo de estrategias para implementar en el aula, las amenazas que se encontraron son en la cuestión económica que también es otro factor que influye en la eficiencia terminal, aunque hay fortalezas que ayudan como es la plena disposición de los docentes para realizar su trabajo y mejorarlo.

1.2.1. El problema real desde el enfoque de la gestión

El director como se ha venido mencionando una de sus funciones es la gestión; debe tener una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. “La gestión se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar” (López Ramirez, 2019). Es decir, es un proceso continuo, sistemático que permite diseñar, organizar y poner en marcha acciones para el buen funcionamiento de la escuela siempre y cuando tome en cuenta a toda la comunidad escolar.

De acuerdo con los dominios que el director debe tener según la Nueva Escuela Mexicana “El primer dominio refiere a la identidad del director de la Educación Media Superior como un líder que se asume como tal y que guía a la comunidad, de la cual forma parte, con una visión de mejora continua. Brinda atención de manera integral a estudiantes y docentes y, es consciente de la responsabilidad que implica la planeación estratégica de las actividades al interior del centro escolar en donde se desempeña.” (SEP, Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión, 2021), El director debe tener claridad sobre los propósitos educativos, el currículo y cómo alcanzarlos en el contexto de la escuela, dominar el currículo para la enseñanza y el aprendizaje, y comprender la articulación del modelo educativo con los contenidos, ser capaz de ejercer una gestión escolar efectiva que favorezca el trabajo en el aula, promover el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de la comunidad educativa, debe tener un buen lenguaje oral y escrito, y una gran capacidad de comunicación, la capacidad de organización y mentalidad analítica y

por último debe conocer la psicología y la pedagogía. Entonces es importante retomar con lo anterior que es importante en una institución el manejo de estrategias de enseñanza-aprendizaje, ya que existe una debilidad identificada en el FODA institucional debido a los perfiles profesionales, es importante llevar a cabo acciones que subsanen de alguna manera la situación que se presenta, en este caso el desempeño laboral de los docentes en relación al manejo de estrategias de enseñanza- aprendizaje.

La gestión en el ámbito pedagógico, es una labor que requiere mayor énfasis en el Nivel Medio Superior específicamente en los Bachilleratos Generales debido por la diversidad de perfiles en este nivel, ya que los docentes en su mayoría son profesionistas en diferentes áreas, pero no en la cuestión didáctica entonces al enfrentarse a una crítica de su desempeño en el aula es trasgredir su labor, para el responsable de la dirección es una tarea difícil y debe tener la capacidad para realizar observaciones del desempeño laboral de los docentes de manera objetiva pero con el temor de la reacción de sus compañeros de trabajo, ya que no les gusta ser observados en el aula. Aunque se debe reflexionar que “Una adecuada gestión pedagógica docente favorece el logro de los aprendizajes y la adquisición de capacidades y competencias necesarias en los estudiantes, los cuáles se evidenciarán en su desempeño académico y futuro desarrollo profesional.” (Scielo, 2017)

La gestión pedagógica ejercida por el director debe contribuir a crear ambientes propicios para el aprendizaje, llegar acuerdos con los actores educativos, para ello es importante la formación continua y la actualización docente, donde la labor directiva juega un papel importante que va desde la organización, planeación y el acompañamiento para el fortalecimiento del equipo, generando el trabajo colaborativo y a través de un proceso dialógico reflexionar sobre el trabajo en el aula y el impacto en los estudiantes.

1.2.2. Planteamiento del problema

El desempeño escolar es un factor determinante en los resultados académicos de los estudiantes, para ello se requiere de un esfuerzo en conjunto donde todos los actores deben trabajar en armonía para crear un sistema educativo que apoye al desarrollo integral del estudiante, la labor del docente es determinante dentro de una institución educativa, es el guía, mediador, facilitador dentro del aula, contribuye al desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, va de la mano su práctica, su experiencia y su saber para lograr resultados satisfactorios. Entonces la enseñanza que lleva a cabo el docente es el principio de un proceso de reflexión que, si no es compartida y socializada con el colectivo docente, se convierte en un proceso aislado y sin trascendencia. Los docentes dentro del aula desempeñan un papel crucial en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Su trabajo involucra diversas tareas y responsabilidades que van más allá de simplemente impartir información.

Una de tareas principales de los maestros es la planificación y preparación donde se diseñan planes de lección, seleccionan materiales de enseñanza, preparan actividades y evalúan el progreso de los estudiantes, además de presentar el contenido de forma atractiva e interactiva, utilizando una variedad de métodos de enseñanza para adaptarse a las necesidades de aprendizaje de cada estudiante, fomentando la participación, el respeto y la colaboración entre ellos y realizar evaluaciones formativas y sumativas para medir el progreso, identificar áreas de mejora y adaptar la enseñanza. Además de tener una comunicación con los padres y tutores para informar sobre el progreso de sus hijos, estableciendo líneas de comunicación abiertas y trabajan en conjunto para el bienestar del estudiante. Por otra parte, es de vital importancia mantenerse actualizados en las últimas investigaciones y prácticas educativas, participan en programas de capacitación y buscan

oportunidades para mejorar sus habilidades. Existen diferentes métodos para evaluar el desempeño de los docentes. Se basan en la observación del trabajo del maestro en el aula, la revisión de planes de clase, la participación en reuniones de trabajo en este caso los Consejos Académicos de Educación Media Superior y la retroalimentación de los estudiantes y los padres.

En el caso de los estudiantes se utilizan pruebas estandarizadas como son las de Diagnóstico Estatales y Federales y años anteriores la Prueba PLANEA y evaluaciones del desempeño internas para medir el progreso de los estudiantes y determinar la efectividad del docente, esto les permite también evaluar su propio desempeño, identifican áreas de mejora y establecen metas para su desarrollo profesional. Es importante en la evaluación del desempeño docente la capacidad para diseñar planes de lección efectivos, seleccionar materiales de enseñanza apropiados y preparar actividades que fomenten el aprendizaje, su habilidad del maestro para presentar el contenido de forma clara y atractiva, utilizando métodos de enseñanza variados y estrategias de aprendizaje colaborativo, la capacidad crear un ambiente de aprendizaje positivo, mantener el orden y la disciplina, y fomentar la participación y la colaboración entre los estudiantes, la habilidad evaluar el progreso de los estudiantes, identificar áreas de mejora y adaptar la enseñanza para satisfacer las necesidades individuales y la forma efectiva de comunicación con los estudiantes, los padres y otros miembros de la comunidad educativo.

El objetivo principal es asegurar que los docentes estén equipados con las habilidades y el conocimiento necesarios para brindar una educación de calidad a todos los estudiantes. Es por ello, que la gestión pedagógica del líder educativo que es el director debe contribuir a mejorar la comunicación entre los docentes para conocer cómo se está logrando el proceso

enseñanza- aprendizaje dentro del aula y por ende mejorar el desempeño escolar planteándose la siguiente interrogante:

¿Cómo la gestión pedagógica puede fortalecer el desempeño escolar mediante la implementación de estrategias de enseñanza situada?

Objetivo General

Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada

Objetivos específicos

Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada.

Elegir las estrategias de enseñanza situada más acordes a los contenidos y al contexto.

Implementar las estrategias de enseñanza situada en el aula, previamente seleccionadas.



CAPÍTULO

II

FUNDAMENTACION TEÓRICA

2.1. El gestor como investigador e interventor

La escuela debe verse como una organización inteligente que obtenga resultados satisfactorios entre ellos de calidad organizacional, eficiencia, eficacia pero para ello es necesario que todos los miembros de la comunidad escolar tanto internos (alumnos-docentes) como externos (padres de familia) tengan claro la función que desempeñan y reconozcan la importancia del papel que juegan en el quehacer educativo, aquí empieza el pensamiento sistemático porque es el primer paso es comprender y aprender a trabajar en equipo, ver al grupo como un todo donde existe la responsabilidad compartida, pero para ello se requiere de un cambio de mentalidad ver que la escuela es el eje central de todo cambio; es involucrar a todos y crear metas comunes.

La gestión en su definición coloquial hace referencia a un conjunto de acciones que pretenden lograr un objetivo. “Gestión escolar es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela” (De la O, 2014). El papel del director como gestor no solo limita al área administrativa o al mejoramiento de infraestructura y equipamiento, sino también como gestor de los aprendizajes, a través de su personal docente como equipo de trabajo, su función es averiguar lo está pasando dentro de las aulas, asumiendo su rol de líder donde su función es fundamental para el mejoramiento de una institución educativa.

En área pedagógica específicamente en los indicadores académicos es necesario reconocer la importancia del manejo de las estrategias de enseñanza; pero para que surja como una necesidad en primer lugar es importante que el personal docente reconozca que existen deficiencias en ese rubro, como el responsable de una institución debe ser (líder) gestor necesita las herramientas necesarias para motivar y conducir las personas que integran la organización educativa, debe ser una influencia interpersonal ejercida en un momento determinado, siempre orientado a la consecución de los objetivos propuestos, en este caso detentando entre todos que el problema central. “La meta del gestor es que éste aspire por el bienestar y preparación de los miembros de la institución, ya sean estos, estudiantes, padres de familia y docentes; también la obligación de respetar y hacer respetar los reglamentos del marco legal educativo.” (Marcillo, 2021)

El director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela. La calidad de las escuelas depende del director, en tanto ejerza un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes. Como gestor educativo se debe comprender que es parte del proceso de transformación y su intervención trasciende cuando se logra un cambio significativo, entonces parte de sus funciones es conocer todo acerca de la institución donde labora, y para ello debe saber investigar de manera objetiva clara y precisa. Su función va más allá de administrar, coordinar, planear, coordinar debe enfocarse en sus debilidades y fortalezas.

El papel de investigador del director escolar es fundamental porque tiene que encontrar las posibles causas de una situación en particular que se esté suscitando en la institución, debe de convertirse en un observador participante, lo cual va a permitir ver diversas situaciones desde un enfoque más analítico, debe ser capaz de inmiscuirse en todo lo que sucede en la escuela, específicamente en el desempeño de laboral de los docentes, debe ser sigiloso en su andar, sin trasgredir al compañero, debe contribuir al diálogo entre docentes, sin emitir juicios y opiniones, conocer el sentir de los estudiantes y de los padres de familia, además de encontrar las cualidades que distinguen a cada uno de los docentes de la institución educativa a su cargo. Se ha señalado que el liderazgo desempeña un papel clave en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los docentes, así como en el entorno y situación en los cuales trabajan. Así, el liderazgo es esencial para mejorar la eficacia y la equidad de la educación (OCDE, 2016).

Entonces el papel de gestor como interventor debe no solo estar pendiente de la mejora de la escuela sino en su conjunto es una estrecha relación entre mejora del aula y mejora de la institución. Esto conduce a plantearse que buenas escuelas son aquellas que pueden dar cuenta de una cultura en la cual se produce un aprendizaje, tanto de los procesos de aula como los de la organización escolar en su conjunto, mostrando a la vez calidad en los resultados.

Sin duda, esta perspectiva requiere de un replanteo más amplio acerca de los resultados esperados en los alumnos, de otra manera de concebir el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje que tienen lugar en el aula, pero básicamente, supone la promoción y el fortalecimiento de la capacidad interna de cambio de cada escuela. En este sentido, en el campo de la gestión educativa interviene no sólo el personal administrativo de

una determina institución educativa, por muy pequeña que sea, o el ministerio de educación en su sentido amplio, sino, además, los demás entes educativos que hacen vida de manera directa o indirecta dentro o fuera de la institución.

2.1.1. Orígenes de la Gestión Educativa

Es importante remontarse a la historia para saber de dónde surge la gestión como concepto existen diferentes definiciones dependiendo del área donde se desarrolle, pero en términos generales es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para el logro de un objetivo. Según L Casassus “La gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización.” También puede ser entendida como la “capacidad de articular los recursos de los que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (Quezada, 2017).

En el ámbito educativo la gestión está relacionada con la administración escolar y surge en los años setenta en el Reino Unido y en Estados Unidos, diez años después se empieza a escuchar en América Latina. Desde los años noventa, estudiosos del tema han planteado definiciones diversas. Por ejemplo, Sandoval (citado por Navarro) señala que “la gestión escolar se refiere a una acción colectiva de los distintos actores escolares que participan en la administración local y en la creación de proyectos específicos”. El objetivo es caminar hacia una mejora que surja desde la escuela, donde las figuras principales son el cuerpo directivo y los supervisores.

Los directivos de las escuelas en México enfrentan varios desafíos al aplicar el proceso administrativo (planeación, organización, integración, dirección y control) según el enfoque de Lourdes Munch (MUNCH, 2007) uno de los principales desafíos es la falta de

recursos, infraestructura y presupuesto para llevar a cabo una gestión educativa eficiente. Además, la falta de capacitaciones y formación en liderazgo pedagógico puede limitar la capacidad para aplicar los principios administrativos de manera efectiva.

En el año (2001) en México como parte de la política educativa, la SEP a través del Programa Escuelas de Calidad (PEC) desarrollo e impulso el proyecto educativo denominado Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGEE), el cual tuvo como objetivo central mejorar los distintos contextos escolares de educación. La importancia de este Programa fue aportar elementos teórico-prácticos, entre ellos destaca el concepto de gestión educativa, la cual es entendida como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela, desde ese entonces ya existía la preocupación por hacer cambios significativos en la educación de nuestro país.

La gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

De manera particular se puede mencionar que el Bachillerato General Oficial Aldo Viveros Valera fue creado en el 2003 con sostenimiento municipal, en el 2008 se logró el sostenimiento estatal como parte de la gestión. De acuerdo con Loera (2003), se entiende por gestión escolar el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea

fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación. Lo cual implica una labor ardua dentro de la institución educativa y principalmente en Bachilleratos Generales.

José Alberto De la O Casillas (2014), reconocido por sus contribuciones a la gestión escolar, considera la gestión pedagógica como un proceso fundamental para optimizar el desarrollo del aprendizaje en el ámbito educativo, es el quehacer coordinado de acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los docentes en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. Profundizar en el núcleo de la gestión pedagógica implica tratar asuntos relevantes como la concreción de fines educativos, aplicación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, así como formas y ritmos de aprendizaje; por lo cual, la definición del concepto va más allá de pensar en las condiciones físicas y materiales de las aulas; se centra en un nivel de especificidad que busca gestar una relación efectiva entre la teoría y la práctica educativa.

Es importante mencionar las dimensiones de la gestión escolar que según (De la O, 2014) que son fundamentales para realizar un plan de acción que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados en lo que se refiere al manejo institucional: la dimensión didáctica- pedagógica está centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la relación entre docente y alumno. Mayormente lo que se busca en esta dimensión es fomentar relaciones con un fuerte componente humanista, teniendo como centro al estudiante. En este rubro se atiende los planes y programas, es decir, los contenidos y el período de tiempo en el que habrá que cubrirse, se busca es que el docente tenga estrategias y métodos para la enseñanza de los contenidos a través de un diálogo horizontal, mientras que en el estudiante

lo que se pretende es que desarrolle habilidades y obtenga conocimientos teóricos, que todo en suma sean aprendizajes que lo ayuden en el mercado laboral y otros ámbitos de su vida. En lo que se refiere a la dimensión comunitaria es el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia). Es por eso que en esta dimensión la gestión escolar de un centro educativo debe contemplar la realización de proyectos o llevar a cabo acciones con la comunidad educativa, empezando por involucrar a los padres de familia.

Por otra parte, que la dimensión administrativa ha adquirido mayor relevancia ya que analiza las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa que, tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones. Esta dimensión es de suma importancia para la gestión, pues si funciona de manera eficiente evitamos contratiempos y altibajos en otras dimensiones de la gestión escolar. Los requerimientos administrativos y técnicos están en esta área, por lo que resulta de las más operativas y llena de procedimientos. Por desgracia en el Nivel Medio Superior se ha vuelto más una cuestión burocrática más que de seguimiento.

Y por último y no menos importante la dimensión organizacional, los docentes y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia, desarrollan su actividad educativa en el marco de una organización, juntos con otros compañeros, bajo ciertas normas y exigencias institucionales, y no en la falacia de una campana de cristal como podría ser el

salón de clases. En esta dimensión lo que se busca es trabajar las relaciones entre los distintos actores de la comunidad, especialmente las vinculadas al compañerismo. El nivel de compromiso hacia las tareas y la toma de decisiones a favor de un bien común son dos pilares importantes para una buena gestión de la organización del trabajo.

Su impacto en el desempeño escolar es significativo porque contribuye a mejorar el aprendizaje de manera efectiva ayuda a los estudiantes a aprender más y mejor. Esto se logra a través de la planificación de las clases, la selección de métodos de enseñanza adecuados, la evaluación constante del progreso y la adaptación de las estrategias según las necesidades de cada estudiante además de que promueve un ambiente donde los estudiantes se sienten motivados a participar activamente en el aprendizaje.

De la O Casillas destaca la importancia del análisis y revisión de los planteamientos del currículum a partir de estos tres niveles de concreción. La gestión pedagógica se centra en la discusión y el establecimiento de objetivos que guíen el proceso educativo, así como en la selección de estrategias y recursos que permitan alcanzar esos objetivos. Además, se vislumbra como un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Este enfoque destaca la importancia de la colaboración entre docentes, directivos y otros miembros de la comunidad escolar para lograr una educación de calidad. Se centra en tres niveles de concreción en primer gestión institucional que define las políticas y estrategias generales para la educación en un determinado contexto, en segundo lugar en la gestión escolar que se encarga de la planificación, organización y evaluación de las actividades de enseñanza-aprendizaje en una escuela específica y por último gestión pedagógica que enfoca en la práctica docente y la implementación de estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de las capacidades y competencias de los alumnos.

Esto se logra a través de métodos interactivos, la creación de un clima de confianza y respeto, y la posibilidad de que los estudiantes expresen sus ideas y participen en la toma de decisiones, va más allá de la transmisión de conocimientos. Busca desarrollar habilidades esenciales como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la creatividad, se enfoca en el desarrollo integral del estudiante, considerando no solo el aspecto académico, sino también el social, emocional y personal creando un clima positivo, donde los estudiantes se sienten seguros, respetados y motivados a alcanzar su máximo potencial. Es por ello por lo que la gestión pedagógica es esencial para mejorar el desempeño escolar. Al crear un ambiente de aprendizaje efectivo y promover el desarrollo integral de los estudiantes, contribuye a que alcancen su máximo potencial.

2.1.2. Estilos de Liderazgo

El director de una escuela juega un papel fundamental como líder en la gestión pedagógica, es el responsable de crear la visión y la estrategia educativa, inspirar a los docentes y asegurar que se cumplan los objetivos de aprendizaje. Define la visión y la misión educativa de la escuela, estableciendo los objetivos y metas que se quieren alcanzar, diseña e implementa planes y estrategias para mejorar la calidad de la educación, incluyendo la selección de currículos, la organización de las actividades, la gestión de recursos y la evaluación del progreso, además de inspira y motiva a los docentes, fomentando un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo, promueve el desarrollo profesional de los maestros, brindándoles oportunidades de formación y actualización, promueve una comunicación fluida y transparente entre todos los miembros de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia), manteniéndolos informados sobre los objetivos, estrategias

y logros de la escuela, gestiona los recursos de la escuela de manera eficiente, asegurando que se cumplan las necesidades de los estudiantes y los docentes; supervisa y evalúa la calidad de la educación que se imparte en la escuela, identificando áreas de mejora y tomando medidas para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El director como líder en la gestión pedagógica es el pilar fundamental para construir una escuela exitosa, donde los estudiantes puedan alcanzar su máximo potencial ya que el liderazgo educativo se concibe como la capacidad de afrontar los desafíos y retos en el quehacer diario, tiene que ver con la gestión escolar. Desde esta perspectiva de “práctica”, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino de un conjunto de acciones que, además, se construyen de forma situada.” (General, 2019). Es decir, el líder en entornos educativos es el responsable de impulsar el trabajo y la colaboración de todas las personas vinculadas con el aprendizaje: autoridades, maestros, empleados administrativos y padres de familia, debe inspirar y estimular intelectualmente a las personas con las que colabora, escuchando de manera personal a cada uno de ellos e impulsándolos para que desarrollen sus mejores capacidades en beneficio del fin común.

Los rasgos más importantes del líder educativo son la capacidad de influir en los demás sin imponer su autoridad, el reflejo de valores personales y profesionales y la capacidad de transmitir una visión. El estilo de liderazgo se basa en la propia personalidad de cada individuo, en la forma de entender las relaciones en el trabajo, y los propios valores y principios éticos, es decir, es una forma compleja que define el tipo de comportamiento que cada persona lleva a cabo en sus diferentes facetas de su vida. (Villa Sanchez, 2013). Posteriormente, los estudios sobre los estilos de liderazgo se enfocaron en las conductas y comportamientos; la teoría conductual del liderazgo, desarrollada en dos líneas de investigación: la primera, referente a las características del trabajo directivo (es decir, qué

actividades, funciones, responsabilidades, asumen los directivos y cómo distribuyen su tiempo), y la segunda, a los estudios realizados sobre las conductas de los directores eficaces.

Las cuales desde cualquier punto de vista son primordiales en la labor de la gestión. Los diferentes autores coinciden en que las personas son fundamentales para llevar a cabo un liderazgo eficaz, que se ve reflejado en una mejor gestión de la organización, al dar reconocimiento a las personas por los logros alcanzados, crear confianza y sentido de lealtad entre los integrantes de la organización, factores fundamentales para obtener mejores resultados. Entonces al ejercer su liderazgo el director puede conocer de los problemas desde otra perspectiva, es el crearla, compartirla y comunicarla entre todos los integrantes de la organización, crea un ambiente ideal y se consolida el espíritu de lealtad y de logro para trabajar en equipo, así como de manera colaborativa y participativa con lo cual se mejora la actuación de todos los miembros de la organización que se manifiesta en un liderazgo eficaz y, por supuesto, en una mejor gestión.

Una de las aportaciones más interesantes a la teoría del liderazgo ha sido la desarrollada por el conocido psicólogo estadounidense y profesor de Harvard, Daniel Goleman en su libro “Liderazgo. El poder de la Inteligencia Emocional” (2013). El cual expone 6 tipos de liderazgo el primero es el liderazgo coercitivo, Haz lo que digo; es donde el líder ordena y manda; busca el cumplimiento inmediato de las tareas a través de instrucciones precisas. Nadie lo puede cuestionar y tampoco pide opiniones. Se recomienda utilizarse sólo cuando sea imprescindible, ya que a largo plazo este estilo rompe el ambiente de trabajo y es negativo para el logro de los objetivos, ya que los trabajadores se desmotivan, no colaboran, dejan de transmitir ideas por miedo a ser rechazados, etc.

En la gestión pedagógica, un líder autoritario puede ser un docente que imparte clases magistrales sin permitir la participación de los estudiantes, o un director que toma decisiones sin consultar a su equipo. El estilo orientativo ven conmigo, es un líder orientativo es un visionario; tiene una visión clara a largo plazo y con su entusiasmo moviliza a las personas hacia esa visión.

El liderazgo orientativo genera un gran compromiso hacia los objetivos y la estrategia de la organización. Las normas para el éxito están puestas sobre la mesa en igualdad para todos, dándoles la libertad de experimentar e innovar. Por lo general suele funcionar bien en la mayoría de las situaciones, aunque falla, si el equipo se forma de expertos que cuenten con mayor experiencia que el líder. Genera una gran capacidad de motivación. El estilo afiliativo donde las personas son lo primero en este estilo de liderazgo gira en torno a las personas. Se esfuerza para que la relación entre personas sea armónica. Sus emociones están por encima de las tareas y los objetivos. Los docentes tienen la libertad de hacer su trabajo en la forma que consideren más eficaz. Es un tipo de liderazgo adecuado si se desea construir armonía en el equipo, mejorar la comunicación, cuando el equipo es nuevo o cuando hay que motivarlos durante situaciones de alto estrés. En contraparte, puede dar la impresión de que se tolera un rendimiento bajo.

En la gestión pedagógica, un líder afiliativo puede ser un docente que crea un ambiente cálido y acogedor en su aula, o un director que se preocupa por el bienestar de sus docente y estudiantes. El estilo democrático, ¿Qué opinas tú? es donde los docentes tienen voz y voto en las decisiones incrementando así, la flexibilidad y la responsabilidad. El líder participativo busca siempre la toma de decisiones por consenso, las personas que se encuentran en un sistema democrático tienden a ser muy realistas acerca de qué puede o no

ser logrado. Este tipo de liderazgo empresarial funciona muy bien cuando el líder no está seguro sobre la mejor dirección a seguir o cuando necesita generar ideas frescas para lograr los objetivos. Este estilo pierde su sentido cuando los empleados no están formados o no tienen la información suficiente para aportar opiniones válidas. En la gestión pedagógica, un líder democrático puede ser un docente que crea un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten escuchados y valorados, o un director que involucra a los profesores en la toma de decisiones sobre el currículo y la organización escolar.

El estilo ejemplar, haz lo que yo espero sin necesidad de que te lo cuente aquí un líder implanta estándares muy elevados de rendimiento marcando unas pautas muy concretas. Las normas de trabajo suelen estar claras para el líder, pero no las explica con claridad, sino que espera que las personas sepan lo que deben hacer. Muchos se sienten agobiados por las exigencias de excelencia del líder que marca las pautas. La flexibilidad y la responsabilidad no existen y el trabajo se vuelve enfocado en las tareas y pasa a ser muy rutinario. Si el líder se ausenta, la gente se siente sin dirección ya que están acostumbrados a que el líder establezca las reglas.

El estilo ejemplar debería utilizarse en contadas ocasiones ya que destruye el clima de un equipo. Puede ser útil cuando tenemos un gran experto en la materia y buscamos aprender imitando sus modos de trabajo. Y por último el estilo formativo Inténtalo, su principal objetivo de este estilo de liderazgo según Goleman es el desarrollo del talento de las personas. Contribuyen a que los empleados identifiquen sus fortalezas, debilidades y aspiraciones profesionales, ayudando a establecer metas de desarrollo. Estos líderes dan tareas desafiantes a sus empleados y estar dispuestos a soportar a corto plazo el fracaso, ya

que se centran en el desarrollo personal principalmente. Los motiva a que tomen iniciativas y genera un ambiente de crecimiento conjunto.

Este liderazgo funciona bien si tiene conciencia de sus debilidades y desean mejorar su rendimiento. Tiene poco sentido si por cualquier motivo, los mismos son resistentes a aprender o a mejorar. Funciona bien en situaciones de crisis, cuando la reacción inmediata es un factor determinante o con trabajadores problemáticos con quienes todo lo demás ya haya fracasado. En la gestión pedagógica, un líder coach puede ser un docente que se preocupa por el desarrollo de las habilidades de sus estudiantes, o un director que apoya a sus docentes en su desarrollo profesional. El liderazgo en la gestión pedagógica es fundamental para el éxito del proceso educativo. Un líder educativo eficaz debe ser capaz de adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades del grupo, del contexto y de la situación. La inteligencia emocional y la capacidad de inspirar a los demás son claves para el éxito del liderazgo en la educación.

2.2. El enfoque de la gestión de la Nueva Escuela Mexicana

La gestión es parte fundamental del proceso educativo ya que su función radica en encontrar alternativas factibles para la mejora de la calidad de la educación en todos los sentidos y de acuerdo a los aportes de Martínez en su libro (Concepto de Gestión Educativa, 2015), nos dice que la gestión escolar para que tome un sentido significativo es necesario que entren en juego las experiencias, las capacidades, las habilidades, las actitudes y los valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir sus acciones a través de la selección de estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de los objetivos propuestos, para el cumplimiento de su misión y el alcance de la visión de la escuela a la que aspiran. Actualmente la Nueva Escuela Mexicana reorienta la gestión escolar dando mayor énfasis al

trabajo colaborativo donde se crean comunidades profesionales de aprendizaje que permitan un proceso dialógico para la mejora de la práctica docente.

En este sentido “La gestión escolar está orientada a la excelencia, para la mejora continua de las prácticas pedagógicas. Esto implica el emprendimiento de procesos reflexivos que conducen a acciones concretas en el aula. Se trata de ponderar qué tareas deben mantenerse, porque se efectúan de manera óptima, y aquellas que, con base en información referente a los resultados, deben modificarse.” (La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas, 2019). Como directivo gestionar es impulsar un proyecto de escuela que permita alcanzar los mejores resultados de aprendizaje para todas y todos los estudiantes. Requiere mirar las tareas directivas desde diversos ángulos para orientar una participación más comprometida de la comunidad y la satisfacción con los logros que progresivamente se alcancen. La gestión escolar desde lo pedagógico es un proceso continuo y sistemático que permite diseñar y poner en marcha diversas acciones de manera articulada, acompañar su desarrollo y monitorear su avance con la participación de todos.

La Nueva Escuela Mexicana (NEM) también propone un cambio radical en la educación, con un enfoque centrado en el desarrollo integral del estudiante y en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. La gestión pedagógica juega un papel fundamental en este nuevo modelo, ya que es la herramienta que permite llevar a la práctica los principios y objetivos de la NEM. Y se caracteriza por ser: Dinámica y transformadora, no se trata de un proceso estático, sino de un proceso en constante evolución que se adapta a las necesidades del contexto y de los estudiantes, busca la mejora continua a través de la experimentación, la investigación y la implementación de nuevas estrategias pedagógicas, fomenta la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo

a los estudiantes, profesores, padres de familia y autoridades, se enfoca en el desarrollo integral del estudiante, atendiendo a sus necesidades, intereses y capacidades y busca garantizar la educación de calidad para todos los estudiantes, sin importar su origen, género, condición social o discapacidad.

Con lo anterior se puede decir que el currículo de la NEM se basa en la interdisciplinariedad, la complejidad y la conexión con la realidad. Se busca que los estudiantes aprendan a través de la experiencia, la investigación y la colaboración. Además, que la evaluación sea formativa y procesual, buscando identificar los aprendizajes de los estudiantes y brindarles apoyo para su desarrollo. Se busca que la evaluación sea un proceso de aprendizaje continuo, reconoce la importancia de la formación docente para la implementación exitosa del nuevo modelo educativo. Se busca que los docentes adquieran las competencias necesarias para trabajar con el nuevo currículo, para utilizar nuevas estrategias pedagógicas y para crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y participativo, donde se reconozca a la comunidad educativa en el proceso educativo. Se busca que los padres de familia, las autoridades locales y la sociedad en general se involucren en la construcción de una escuela de calidad.

Como parte de la gestión pedagógica en la NEM se busca trabajar los proyectos de aprendizaje que son una herramienta clave para la implementación del nuevo modelo educativo. Los estudiantes trabajan en equipo para resolver problemas reales, desarrollando habilidades de investigación, comunicación y colaboración. También el aprendizaje basado en proyectos donde los estudiantes trabajan en proyectos que les permiten aplicar los conocimientos y habilidades aprendidos en el aula a la vida real, el uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje, comunicación y colaboración; y la formación

docente en línea donde ofrecen cursos en línea para que los docentes se actualicen en las nuevas estrategias pedagógicas y en el uso de las tecnologías digitales.

La gestión pedagógica en la NEM es un proceso dinámico y transformador que busca la mejora continua de la educación. Se trata de un modelo que se adapta a las necesidades del contexto y de los estudiantes, buscando garantizar una educación de calidad para todos. Es importante conocer las formas de organización y funcionamiento de la escuela para que la gestión sea pertinente al contexto, gestionar la mejora de las prácticas docentes para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, promover un ambiente de trabajo que favorezca la enseñanza y el aprendizaje; reflexionar sobre tu práctica para identificar áreas de mejora, incentivar el apoyo y retroalimentación entre los docentes para que focalicen sus esfuerzos y diseñen estrategias de trabajo que atiendan necesidades específicas, acompañamiento el trabajo pedagógico de los docentes que es la parte medular de la propuesta, diseñar actividades que favorezcan la valoración de los aprendizajes de las y los estudiantes, propiciar diálogos con colegas de otros planteles o escuelas de la zona o cercanas para intercambiar ideas y acciones que hayan puesto en marcha con buenos resultados y promover con las familias su compromiso y responsabilidad con la educación de sus hijas e hijos.

2.3. La estrategia de intervención

Una vez que se tiene la idea central de la gestión educativa sus implicaciones la tarea del director como líder escolar se retoma la perspectiva de la dimensión didáctica-pedagógica con la finalidad de buscar mejoras en la escuela, ya que favorece la participación y la colaboración de todos los actores escolares tomando en consideración que “la estrategia de intervención educativa debe contener como estructura mínima: los propósitos generales, las líneas de acción, las metas, los sustentos teóricos, la metodología, las actividades y

estrategias, los recursos, así como el plan de evaluación.” (Bautista, 2015) Cabe mencionar que todo es un proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y que solucionan necesidades educativas en armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano. Se dará énfasis en la planta docente como parte importante de una transformación pedagógica.

La gestión pedagógica es el corazón de una escuela exitosa. Para mejorar el desempeño escolar, es necesario implementar estrategias que aborden las necesidades individuales y colectivas de la comunidad educativa, donde es importante realizar un análisis profundo del desempeño escolar, incluyendo el rendimiento académico, las habilidades socioemocionales, el clima escolar y la participación familiar. Es crucial determinar las causas del bajo desempeño, ya sea por falta de recursos, dificultades de aprendizaje, problemas de comportamiento o contextos socioeconómicos desfavorables.

Para ello es importante el fortalecimiento de la enseñanza, capacitar a los docentes en estrategias pedagógicas innovadoras, gestión del aula, evaluación formativa y atención a la diversidad, elaborar materiales didácticos que sean relevantes, atractivos y adaptados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, implementar herramientas digitales que enriquezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, dar mayor apoyo personalizado a estudiantes con dificultades de aprendizaje, discapacidades o talentos especiales, fomentar la participación de las familias en el proceso educativo, incluyendo talleres de apoyo y

comunicación efectiva y contribuir un ambiente de respeto, seguridad y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Mejorar el desempeño escolar requiere un enfoque integral que involucre a toda la comunidad educativa. La gestión pedagógica juega un papel fundamental en este proceso, ya que permite identificar las necesidades, diseñar estrategias personalizadas y monitorear el progreso. Al implementar estrategias de intervención efectivas dirigida a los docentes que son la parte fundamental de este proceso de esta manera crear un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante que impulse el desarrollo de todos los estudiantes.

2.3.1. La propuesta a partir del ámbito de la gestión

De acuerdo con lo anterior, la aplicación de gestión por procesos en las instituciones y organizaciones educativas permite: Enfrentar el cambio y el aprendizaje organizacional, dar respuestas pertinentes a las demandas de la comunidad desarrollar la capacidad de adaptación al entorno, hacer más efectivo el uso de los recursos, desarrollar capacidades y habilidades en la institución; y en los grupos de trabajo para flexibilizar los procesos y actividades en la cuestión pedagógica con el fin de atender las expectativas y necesidades de los estudiantes y de la comunidad, potenciar el aprendizaje colaborativo con el fin de identificar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en la comunidad escolar, realizar actividades contextualizadas en la institución para que ésta identifique su saber hacer y los recursos de que dispone para prestar los servicios educativos y liderar en la organización procesos de gestión integral de los sistemas de aseguramiento de la calidad.

Por lo anterior, la propuesta de intervención y retomando los puntos anteriores está enfocada a la gestión pedagógica-académica impactando en el desempeño de los docentes,

teniendo como referencia la disposición y su integración a los equipos de trabajo, poniendo énfasis en el papel del líder como un guía y facilitador; fortaleciendo la labor que desempeñan cada uno de los actores en la institución educativa a través de la enseñanza situada.

Esta propuesta ofrece una estructura flexible que pueda adaptarse a las necesidades específicas del contexto escolar por medio de un taller de estrategias para docentes enfocado en mejorar el desempeño escolar a través de una gestión pedagógica más efectiva. El taller se centra en la capacitación, práctica y colaboración, buscando el impacto directo en el aula.

2.3.2. Estrategias de enseñanza situada como alternativa

Como se ha venido mencionando la gestión pedagógica no solo se sitúa en el proceso enseñanza-aprendizaje y en la aplicación del currículo sino también en el trabajo colaborativo, clima escolar, el desempeño docente, en los ambientes de aprendizaje, en el contexto y en una enseñanza situada; y ¿quién es el actor intelectual en dicho proceso? el director como líder, gestor y administrador educativo.

En estas líneas de acción, resulta esencial que el directivo cree espacios y entornos que faciliten y apoyen el aprendizaje organizacional y el del profesorado, lo que repercutirá, a fin de cuentas, en mejores posibilidades de aprendizaje para el alumnado. (Contreras, 2016)

Entonces se retoma a la enseñanza desde la perspectiva directiva y es concebida como la trasmisión de conocimientos con un propósito específico, actualmente existen diversas definiciones dependiendo del enfoque donde el actor principal es el docente quien es el encargado construcción conjunta del aprendizaje. Una de las definiciones más comunes es: “La enseñanza es la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien.” (definición.de, s.f.).

Se ha utilizado la enseñanza para inculcar valores e ideologías, cambios de conducta, instrucción de habilidades a través del tiempo y está relacionada con el cumplimiento de objetivos, de ahí que surja otro concepto que va de la mano con la enseñanza, que es el aprendizaje, resultado de cómo fue implementada la acción primera. Una vez definida la enseñanza es retomada en la gestión pedagógica y entendida como un proceso que repercute en el aprendizaje para ello es necesario llevar a cabo estrategias que permitan lograr los objetivos planteados.

Se recomienda las estrategias de enseñanza como los medios y recursos para prestar ayuda pedagógica, según Frida Díaz Barriga en su libro “Estrategias docentes para una enseñanza significativa”: menciona que es importante antes de impartir clases es saber elegir las estrategias de enseñanza, cuáles son las indicadas a utilizarse en ciertos momentos dentro de cada sesión, un episodio o una secuencia instruccional, además de considerar el contexto, las características de los estudiantes, los contenidos abordar, la intencionalidad y la vigilancia constante del proceso enseñanza.

Existen diversas estrategias de enseñanza que facilitan al docente su quehacer educativo de acuerdo a su clasificación y función podemos encontrar las siguientes: Objetivos o propósitos del aprendizaje, Resúmenes, Ilustraciones, Organizadores previos, analogías, Preguntas intercaladas, Pistas tipográficas y discursivas, analogías, mapas conceptuales, redes semánticas y uso de estructuras textuales y de acuerdo a su momento de uso se clasifican de la siguiente manera: De inicio (preinstruccionales), durante (coinstruccionales) y termino (posinstruccionales) de un contenido curricular específico, ya sea en un texto o en la dinámica del trabajo docente. (Frida D. B., 2002) En ese sentido podemos hacer una primera clasificación de las estrategias de enseñanza, basándolos en su momento de uso y presentación. También se pueden encontrar estrategias dependiendo lo

que se pretende lograr como son: Estrategias para activar (o generar) conocimientos previos y para establecer expectativas adecuadas en los alumnos, estrategias para orientar la atención de los alumnos, estrategias para organizar la información que se ha de aprender y estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender.

En el contexto educativo actual, donde la innovación y la búsqueda de la excelencia son imperativos, las estrategias de enseñanza situada se perfilan como una alternativa de gran potencial para fortalecer el desempeño docente. ¿Qué son las estrategias de enseñanza situada? Este enfoque pedagógico se basa en la idea de que el aprendizaje es más significativo y duradero cuando se produce en un contexto real y relevante para el estudiante. En otras palabras, el conocimiento se construye a partir de la experiencia práctica y la interacción con el entorno.

Existen diversas estrategias para implementar este enfoque en el aula. Algunas de las más comunes son y que son parte de las sugerencias para mejorar el desempeño docente en el aula están el aprendizaje basado en proyectos donde los estudiantes trabajan en proyectos que les permiten abordar problemas reales y aplicar sus conocimientos a situaciones prácticas, las simulaciones y juegos de rol que permiten recrear situaciones reales o ficticias que permiten a los estudiantes experimentar y aprender de forma vivencial, el estudios de caso donde se analizan casos concretos para que los estudiantes puedan comprender conceptos y aplicarlos a diferentes situaciones, el aprendizaje servicio donde los estudiantes realizan actividades de servicio a la comunidad que les permiten poner en práctica sus conocimientos y desarrollar valores como la solidaridad y la responsabilidad social.

El papel del directivo como líder como parte de su función en la cuestión pedagógica es que los docentes conozcan o reconozcan estas estrategias los docentes además de reflexionar de los beneficios entre las que destacan mayor motivación e interés ya que el aprendizaje se vuelve más atractivo y significativo para los estudiantes cuando se contextualiza en situaciones reales, mejora en la comprensión y retención de conocimientos porque permite aprender de forma experiencial, los estudiantes comprenden mejor los conceptos y los retienen por más tiempo, desarrolla habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas donde los estudiantes aprenden a analizar situaciones, identificar problemas y proponer soluciones creativas y fomenta el trabajo colaborativo y la comunicación de los estudiantes, ya que aprenden a trabajar en equipo, a comunicarse de forma efectiva y a compartir ideas.

Un taller de docentes sobre enseñanza situada es una excelente manera de introducir el concepto y explicar qué es la enseñanza situada y por qué es importante, además de compartir ejemplos prácticos, fomentar la reflexión, promoviendo la discusión entre los docentes sobre sus propias prácticas y cómo pueden incorporar estrategias situadas en sus clases. Los beneficios de un taller entre otras cosas es que los docentes adquieren nuevas herramientas y estrategias para mejorar su enseñanza, los estudiantes se involucran más en el aprendizaje y obtienen mejores resultados, se fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas formas de enseñar. Es por ello por lo que la enseñanza situada es una estrategia pedagógica muy valiosa que puede mejorar significativamente el desempeño escolar. Los talleres de docentes son una excelente oportunidad para capacitar a los educadores y promover la implementación de esta metodología en las aulas.

A decorative vertical line consisting of two parallel black lines runs down the left side of the page.

CAPÍTULO

III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. La Investigación Acción en los proyectos de intervención y gestión

Para realizar cambios significativos en el lugar que se labora como se propone en el capítulo anterior, es necesario iniciar un proceso de investigación que permita conocer las causas que originan el estado que guarda en este caso en particular el desempeño del docente en el aula y las estrategias de enseñanza-aprendizaje que utiliza desde la perspectiva del director escolar, para ello es necesario retomar “la investigación -acción ya que se presenta como una metodología de investigación orientada hacia el cambio educativo y se caracteriza entre otras cuestiones por ser un proceso que como señalan Kemmis y MacTaggart (1988); Se construye desde y para la práctica, pretende mejorar la práctica a través de su transformación, al mismo tiempo que procura comprenderla, demanda la participación de los sujetos en la mejora de sus propias prácticas, exige una actuación grupal por la que los sujetos implicados colaboran coordinadamente en todas las fases del proceso de investigación, implica la realización de análisis crítico de las situaciones y se configura como una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.” (Bausela)

La investigación es un proceso el cual nos lleva a un conocimiento, es un área de descubrimiento que nos permite ir más allá de lo que vemos a simple vista, en muchas ocasiones el mismo método científico nos lleva a ese proceso sistemático de la observación, la formulación de hipótesis, a la experimentación, la recolección de información, y conclusiones que son compartidas, para volver a empezar el ciclo y seguir buscando. En este caso se retoma a la investigación social que es una indagación para identificar, explorar, describir, comprender, explicar, evaluar y predecir los fenómenos sociales relacionados con el comportamiento humano.

La Investigación-Acción (IA) ha sido vista como un método, como un grupo de métodos y también como una metodología para abordar la investigación social.

Cuando se empezó hablar de Investigación acción fue en 1946 siendo el responsable Lewin quien menciona que es una espiral donde convergen la planificación, implementación y evaluación con un doble propósito de acción para cambiar la organización o institución de investigación para generar conocimiento y comprensión, es decir llevar a la investigación más allá, es llevarla al ámbito social. Es por ello, que el ámbito educativo es un buen espacio para este tipo de investigación.

Para (1988) aparece Kemmis y MacTaggart quienes destacan la mejora de la educación mediante su cambio, y aprender a partir de la consecuencias de los cambios y la donde menciona la planificación, acción y reflexión que permite dar una justificación razonada de nuestra labor educativa ante otras personas ya que podemos mostrar de qué modo las pruebas que hemos obtenido y la reflexión crítica que hemos llevado a cabo nos han ayudado a crear una argumentación desarrollada, comprobada y examinada críticamente a favor de lo que hacemos. (Herrerías). Sin duda un parteaguas para la investigación dentro de los centros educativos, donde los docentes son los principales protagonistas para la transformación del quehacer diario.

Una de las bondades de la investigación-acción es que no se limita solo a la comprobación de las hipótesis, sino que va allá de una simple investigación social, porque busca transformar la realidad inmediata, algunas ventajas de implicarse en procesos de investigación-acción se relacionan con un aumento de la autoestima profesional, la disminución del aislamiento profesional y el refuerzo de la motivación esto permite que los profesionales en este caso los docentes investiguen y su participación activa, ya que permite la mejora de las propias prácticas, además de que también es colaborativa, implica a la

comunidad escolar sigue una espiral introspectiva: una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión exige llevar un diario personal se empieza con pequeños ciclos de planificación, acción, observación y reflexión, avanzando hacia problemas de más envergadura.

Dentro de las modalidades de la investigación se encuentra la técnica, de Karl Lewis que habla de la eficiencia, la práctica que significa la transformación docente a través del pensamiento, y por último la emancipadora donde el investigador está comprometido con la transformación social. Se puede decir que la investigación-acción es una espiral de ciclos de investigación y acción constituidos por las siguientes fases: planificar, actuar, observar y reflexionar. Además de ser un procedimiento base para mejorar la práctica. Diferentes investigadores en la acción lo han descrito de forma diferente: como ciclos de acción reflexiva (Lewin, 1946); en forma de diagrama de flujo (Elliott, 1993); como espirales de acción (Kemmis, 1988; McKernan, 1999; McNiff y otros, 1996). Este último modelo en espiral en ciclos sucesivo incluye un diagnóstico, planificación, acción, observación y reflexión –evaluación estos cuatro momentos consideran el desarrollo de un plan de acción críticamente informado para mejorar aquello que ya está ocurriendo, un acuerdo para poner el plan en práctica, la observación de los efectos de la acción en el contexto en el que tienen lugar y por último la reflexión en torno a esos efectos como base para una nueva planificación, una acción críticamente informada posterior, etc.

Toda investigación inicia con la inquietud de conocer, mejorar, transformar la realidad es un proceso de continua búsqueda que conlleva entender el oficio docente, integrando la reflexión y el trabajo intelectual en el análisis de las experiencias que se realizan, como un elemento esencial de lo que constituye la propia actividad educativa. Y la acción es fundamental en todo el proceso de investigación como a continuación se menciona:

La acción es meditada, controlada, fundamentada e informada críticamente; es una acción observada que registra información que más tarde aportará evidencias en las que se apoya la reflexión. Debemos considerar la observación como una realidad abierta, que registra el proceso de la acción, las condiciones en la que tiene lugar, y sus efectos, tanto previstos como imprevistos.

McNiff y otros (1996) señalan algunas características que deben concurrir en la acción como es la acción informada que significa investigar sistemáticamente las propias acciones y motivos, tratando de descubrir e interpretar críticamente, estando abierto a puntos de vista alternativos para reducir los sesgos. Conlleva una exploración de los propios motivos y valores para tener claro por qué actúa de la manera que lo hace. La acción debe ser informada para considerar los riesgos que implica el cambio social y para permitir a los profesionales actuar más eficazmente. Acción comprometida significa que su acción se apoya en un fuerte compromiso de buscar la mejora de la situación actual. La investigación-acción no es un buen método para implementar los dictados de otra gente. La acción intencionada debe ser, asimismo, intencional. Elaborar planes, implementarlos y evaluarlos son aspectos del proceso. Los investigadores en la acción actúan con una intención: mejorar la práctica. En ocasiones son los problemas quienes guían la acción, pero lo fundamental en la investigación – acción es la exploración reflexiva que el docente hace de su práctica, no tanto por su contribución a la resolución de problemas, como por su capacidad para que cada profesional reflexione sobre su propia práctica, la planifique y sea capaz de introducir mejoras progresivas, es romper paradigmas ya establecidos.

Los ciclos del proceso: a) Detección y diagnóstico del problema de investigación. Fue realizado al inicio de la investigación, por medio de las reuniones de consejo técnico de los docentes, análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas detectadas, los

resultados de las pruebas estandarizadas a los alumnos, realización de encuestas a los alumnos aprobadas por los docentes sobre su desempeño y un dialogo entre los docentes sobre la labor que realiza cada uno en las aulas, b) Elaboración del plan (planificación) para solucionar el problema o introducir el cambio. Para ello fue necesario realizar un análisis de lo que está repercutiendo en los resultados académicos de los alumnos, y se llegó al consenso que el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje situado son importantes en el trabajo del aula, para los docentes se implementará un taller para conocer todo lo relacionado al tema y conocerlas para su implementación. Para ello será necesario la planeación de este. c) Implementación del plan y evaluación de resultados. (acción) Para este momento se implementará el taller el cual tendrá como base el trabajo colaborativo y dialógico de los docentes involucrados, lo cual permitirá enriquecer el trabajo y verificar los resultados obtenidos en el mismo. d) Realimentación (observación y reflexión), la cual conduce a un nuevo diagnóstico y a una nueva espiral de reflexión y acción. Aquí es donde el trabajo colaborativo de los docentes ha sido fructífero o no de acuerdo con su desempeño dentro del aula, desde una visión crítica, analítica y reflexiva que permita una autoevaluación objetiva.

A partir de este proceso cíclico de investigación se inicia este trabajo en el Bachillerato Aldo Viveros Valera con la intención de contribuir al mejoramiento del desempeño docente, ya que la intervención desde adentro de la institución nos lleva a conocer las causas que originan el problema antes mencionado, así como buscas las posibles soluciones al mismo. Además, se propone una investigación acción que busca fortalecer el desempeño docente a través de la implementación de la enseñanza situada como alternativa dentro de la gestión pedagógica. La enseñanza situada, con su enfoque en la construcción del conocimiento a partir de contextos reales y experiencias significativas, se presenta como

una herramienta poderosa para mejorar la calidad educativa y el desarrollo profesional docente.

Esta investigación tiene implicaciones significativas para la formación de docentes, la gestión pedagógica y la mejora de la calidad educativa. Los resultados de la investigación pueden servir como guía para la creación de programas de desarrollo profesional docente que integren la enseñanza situada, así como para la elaboración de políticas educativas que fomenten la implementación de este enfoque pedagógico.

1.2 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

En la investigación juegan un papel fundamental, la recogida o recopilación de información la calidad de la investigación depende del tipo de técnica utilizada. Para este caso en particular teniendo como propuesta las estrategias de enseñanza situada desde la perspectiva del director como gestor pedagógico es importante que el investigador decida que técnicas va a utilizar y que satisfagan las necesidades que el tema o problema de investigación plantea, para cubrir los objetivos formulados. Una misma técnica puede utilizarse para descubrir una situación, contrastar una explicación, interpretar lo que otros piensan o hacen, analizar la conducta o examinarlas creencias del investigador o los participantes. Las estrategias y medios audiovisuales son las técnicas más utilizadas en la investigación-acción, de las cuales se pueden mencionar las técnicas basadas en la observación, las técnicas basadas en la conversación y las de análisis de documentos; de los instrumentos las escalas de estimación y el cuestionario, debido a su gran popularidad en las ciencias sociales. (Latorre, 2005, pág. 58).

Dentro de la Investigación acción es importante observar al sujeto de estudio, en este caso los docentes, ¿Qué hacen? ¿Qué dicen? ¿Cómo se comportan? Para que de esta manera sea más fácil entender el problema. Según Latorre el docente investigador puede adaptar cualquiera de estas opciones para observar la acción. Como investigador en la acción puede: Observar los efectos de su acción en otros, solicitar a otros que observen su acción, preguntar a otras personas implicadas en la investigación por sus puntos de vista, y analizar todo tipo de material de referencia es particularmente interesante.

Las técnicas basadas en la observación son los procedimientos en los que el investigador presencia en directo el fenómeno en estudio, permite en este caso al docente-investigador tener su propia versión de los hechos formarse un criterio, además de las versiones de los demás y de las contenidas en los documentos; es una técnica clave en la metodología cualitativa, porque se da prioridad a la acción más que a la investigación. “Técnicas de observación; esta técnica consiste en el registro sistemático válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Es el acto en el que el espíritu capta un fenómeno interno (percepción) o externo y, lo registra con objetividad.” (Matos & Pasek, 2008).

Para este caso en particular la observación participante se divide en observación y la participación directa, es apropiada para el estudio de fenómenos que exigen que el investigador se implique y participe para obtener una comprensión del fenómeno en profundidad, como es el caso de los docentes investigadores, ya que es meramente participativa. Fue necesario retomar las notas de campo ya que actualmente es una de las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa porque permite registrar detalles que en ocasiones pueden pasar desapercibidos lo cual a la hora de hacer juicios de valor amplían el panorama de la investigación y en este caso en particular permite considerar situaciones imprevistas, son registros que contienen información registrada en vivo por el investigador y

que contienen descripciones y reflexiones percibidas en el contexto natural, también fue necesario retomar los Registros anecdóticos como su nombre lo dice es escribir anécdotas importantes, como son las experiencias de los docentes además de ser descripciones narrativas literales de incidentes clave que tienen un particular significado observados en el entorno natural en que tiene lugar la acción. Al igual que la anterior técnica es importante escribir con regularidad para llevar un control de los hechos, pero también sirve para identificar el porqué de algunos comportamientos de los sujetos de investigación y de sus conductas.

Las técnicas basadas en la conversación por otro lado, para recopilar información fue necesario utilizar el cuestionario es el instrumento de uso más universal en el campo de las ciencias sociales. Consiste en un conjunto de cuestiones o preguntas sobre un tema o problema de estudio que se contestan por escrito. (Gómez, 2006) Adicionalmente señala las distintas formas en que puede administrarse o aplicarse un cuestionario: auto administrado o respondido por los entrevistados; por entrevista personal (el entrevistador anota las respuestas); por entrevista telefónica; por correo postal o electrónico. También la encuesta se utilizó, ya que es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así, por ejemplo, los alumnos y padres de la institución.

Al respecto, (De Rada, 2005), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas

o ítems respecto a una o más variables a medir, básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos. Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas. Estas preguntas no permiten pre codificar las respuestas, la codificación se efectúa después que se tienen las respuestas. Por otro lado, también fue necesario utilizar la entrevista, ya que una de las estrategias más utilizadas para recoger datos en la investigación social. Posibilita obtener información sea acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas creencias y actitudes, opiniones, valores o conocimiento que de otra manera no estaría al alcance del investigador.

La entrevista proporciona el punto de vista de entrevistado que permite interpretar significados y es un complemento de la observación. Se usa en variedad de contextos de investigación y, cómo no, en los proyectos de investigación-acción. La técnica de la entrevista en la investigación cualitativa demanda el establecimiento de una situación con condiciones adecuadas para favorecer que las personas sujetas de investigación se vean realmente invitadas a conversar acerca de aspectos relacionados con sus experiencias de vida. (Solis, 2020-2022) En este caso ayuda a conocer el sentir de los docentes con respecto a su trabajo.

Siguiendo a Díaz-Bravo et al (2013), podemos señalar que en esta clasificación se contemplan los siguientes tipos de entrevista, estructuradas o enfocadas: las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones

para que el sujeto elija. Se aplica de forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis y semiestructuradas: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de ajustarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

Y por último es importante analizar por documentos oficiales se entiende toda clase de documentos, registros y materiales oficiales y públicos, disponibles como fuente de información. Pueden utilizarse como documentos oficiales los siguientes: En este caso datos estadísticos, proyectos escolares, registros de calificaciones, investigaciones que nos lleven a entender el problema o conocer más a fondo el lugar donde se realiza la investigación y los sujetos de estudio. Ya que permite tener un panorama más amplio de la situación y los documentos personales en la investigación social ha experimentado un auge considerable en las últimas décadas, debido al resurgimiento del método biográfico narrativo y de las historias de vida, que suponen una nueva corriente metodológica. Los documentos personales, en su mayor parte, son documentos naturales, elaborados a iniciativa propia, frente a los documentos sugeridos, solicitados por el investigador. Con todo lo anterior permite tener un panorama más amplio del contexto, sujetos y objetos de investigación; desde la perspectiva de la gestión pedagógica.

Con todo lo anterior se pretenden los siguientes resultados esperados: Fortalecimiento del desempeño docente a través de la adquisición de nuevas habilidades y estrategias pedagógicas, mayor participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, mejora en

los resultados de aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de un ambiente de aprendizaje más colaborativo y significativo y la integración de la enseñanza situada en la gestión pedagógica de la institución educativa.

Los resultados de la investigación acción, incluyendo las dificultades y los desafíos encontrados durante la implementación de la enseñanza situada. Se analizarán las implicaciones de la investigación para la práctica docente y la gestión pedagógica, así como las áreas de mejora para futuras investigaciones.



CAPÍTULO

IV

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4.1. Objetivos de la intervención

No se debe olvidar que la elaboración de proyectos de intervención forma parte de una práctica profesional dividida en etapas que varían en número según los autores que se han ocupado de describir estos proyectos. Suelen considerarse cuatro fases generales: diagnóstico, diseño, desarrollo y evaluación.

El objetivo primordial de un proceso de intervención es transformar el entorno inmediato, lograr que a través de la gestión pedagógica aprender de manera conjunta; en este caso es mejorar las prácticas de enseñanza, compartir experiencias cotidianas de los docentes, para alcanzar una comprensión de dicho conocimiento para ella se requiere de reflexiones críticas y socializadas. Reconociendo y compartiendo estrategias de enseñanza situada.

Una de las razones de llevar a cabo esta propuesta de intervención es contribuir al mejoramiento del desempeño escolar; fortalecimiento en el uso adecuado de estrategias de enseñanza a través de un proceso dialógico. En este sentido, la función del director como líder escolar debe llevar a cabo la gestión educativa estratégica como una nueva forma de comprender, organizar y conducir a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que acompaña a la acción educativa como una labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas para así llegar a crear una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CAP) que consiste en un grupo de profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. En estos encuentros, los docentes discuten y reflexionan críticamente respecto a cómo mejorar el

aprendizaje de sus estudiantes, y llegan a acuerdos, que luego implementan en sus aulas. (Educación, 2019).

Recordando que el objetivo principal es promover la reflexión sobre las prácticas pedagógicas del colectivo docente por medio de la gestión, para el manejo de estrategias didácticas centradas en un contexto inmediato todo esto por etapas que permitan primero identificar las diferentes estrategias didácticas que se pueden implementar dentro y fuera del aula, luego reconocer las características y aspectos a considerar de las estrategias de enseñanza situada, elegir que estrategias de enseñanza situada son las más adecuadas para su contexto y por último implementar estrategias de enseñanza situada en el aula, diseñadas en colaboración con los docentes. Para ello es importante el diseño de un taller que permita el cumplimiento de los objetivos.

4.2. Sujetos implicados en la intervención.

Como se ha venido mencionado la investigación-acción dentro de un proceso de intervención es conocer ampliamente a los implicados, las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva desde el interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa. El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana. Taylor y Bogdan dicen que el investigador cualitativo pretende comprender lo que la gente dice. (Investigación Cualitativa, s.f.)

Los implicados dentro de esta propuesta de intervención en gestión pedagógica son 5 docentes, 2 administrativos y 3 servicios sociales estudiantes de Maestría que laboran en el

Bachillerato Aldo Viveros Valera. A continuación, se describen las características de cada uno de los sujetos implicados en la intervención que conforman la estructura del Bachillerato Aldo Viveros con C.C.T. 21EBH0846M de la localidad de San Salvador Xiutetelco. Ver Apéndice A

De acuerdo a su nombramiento se le asigna a cada docente las materias que deben de cubrir sin rebasar la cantidad de horas que le fueron asignadas, se busca que también vayan acorde a su perfil, en este caso existe compatibilidad con el Plan de Estudios vigente del Nivel Medio Superior.

El docente 1 cubre el área de capacitación para el trabajo, que es Contabilidad y Administración, el docente 2 tiene a su cargo las materias del área de experimentales, el docente 3 el área de matemáticas, docente 4 área de Comunicación y lenguaje , el docente 6 el área de sociales se reparte entre los que les falta horas por cubrir y son los mismos docentes quienes tienen la oportunidad de escoger materias, en algunas ocasiones, las docentes 6 y 7 apoyan en algunas materias cuando no se logra cubrir toda la retícula del semestre, los 3 servicios sociales son estudiantes de Maestría en Educación Media Superior. El ideal que requiere el sector educativo es que los docentes deben tener una comprensión metodológica profunda de cómo funciona el proceso de enseñanza-aprendizaje; ser capaces de trabajar de forma colaborativa, adquirir habilidades tecnológicas y usarlas de manera eficiente; desarrollar la capacidad de ayudar a diseñar, liderar, dirigir y planificar entornos de aprendizaje; centrar su atención en el estudiante y, ser capaces de prepararles para una sociedad y una economía que esperan de ellos autonomía en el aprendizaje, aptitud y motivación para seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida. (Freire D. C., 2020).

Todo lo anterior está relacionado también con la motivación de los docentes ya que está condicionada por una necesidad de autorrealización. Citando a Vygotsky en Paidología del adolescente, formula la hipótesis, en cambio, de que la “edad de la transición” es el momento en el que se forja, o por lo menos se consolida, la formación interfuncional de la conciencia y según Maslow, es el nivel más difícil de conseguir y supone que antes hemos satisfecho los demás niveles. Supone el éxito personal, sentirse bien consigo mismo. Está vinculado con su desempeño profesional, su inquietud por superarse y la carga de trabajo en la escuela. Los estudiantes de bachillerato perfeccionan sus habilidades de razonamiento y aprenden a encontrar soluciones a los problemas, hacia el final de las mismas adolescentes suelen ser capaces de apreciar sus cualidades positivas y a más edad usualmente comunican sus emociones, positivas y negativas.

Con todo lo anterior la labor del docente de bachillerato, no solo debe lidiar con todo el papeleo burocrático, cumplir con los planes y programas establecidos si no lo más importante entender y comprender a los estudiantes en la etapa de la adolescencia, motivarlos y centrar el proceso enseñanza- aprendizaje en ellos.

4.3. Estrategia y desarrollo de la intervención

Para el desarrollo de la intervención desde el ámbito de la gestión se deben considerar a todos los actores educativos, pero en esta ocasión será en los docentes como parte fundamental en la educación, una de las estrategias de participación activa y trabajo colaborativo es un taller que implica como su nombre lo indica, un lugar donde se trabaja y se elabora, lugar donde se desarrolla la acción. “Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta”. (Careaga, 2006). En este sentido permite que los docentes

socialicen y compartan experiencias de trabajo. El taller facilita la apropiación de conocimientos, habilidades o destrezas a partir de la realización de un conjunto de actividades desarrolladas entre los docentes en un marco de autonomía y responsabilidad, además lograr una comunicación efectiva. Al respecto señala (Ander-Egg, 1999): “el taller se basa en el principio constructivista según el cual, el educando es el responsable último e insustituible de su propio proceso de aprendizaje, en cuanto el proceso de adquisición de conocimientos es algo personal e intransferible” (1999, p. 5). Dentro de este marco de trabajo colaborativo, los docentes crean y un vínculo de corresponsabilidad y una comunidad profesional de aprendizaje (CPA) “consiste en un grupo de profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. El taller facilita la apropiación de conocimientos, habilidades o destrezas a partir de la realización de un conjunto de actividades desarrolladas entre los participantes. Tal es la concepción predominante respecto a su naturaleza, ligada esencialmente al ámbito del aprendizaje y centrada en la autonomía y responsabilidad de los sujetos. (Rodríguez Luna, 2012)

El papel del director en la ejecución de un taller está encaminado a cubrir las necesidades de los docentes como es el reconocimiento de estrategias de enseñanza principalmente las enfocadas al aprendizaje situado y en este caso en la implementación como parte de una propuesta de la reforma educativa actual y para la formación de los docentes en servicio, dada su vinculación en la planeación e intervención en el aula, proceso en el cual se apoya su reflexión crítica sobre las prácticas dentro del aula.

En la perspectiva de la investigación cualitativa, el taller constituye una situación de aprendizaje susceptible de ser observada, registrada y analizada, puesto que en su realización emergen los elementos requeridos para estudiar la vida escolar en los escenarios intactos en

los cuales se desenvuelven los intercambios comunicativos. Inserto en la etnografía educativa, permite al observador participante la recolección e interpretación de la información para determinar las concepciones, las prácticas y el conocimiento compartido por los grupos estudiados en este caso con los docentes del Bachillerato Aldo Viveros Valera. “Como un buen relato, un taller tiene una estructura básica y se desarrolla como un proceso en el tiempo.” (Alejandro Campo, 2015) El diseño básico consta de: Introducción: apertura y establecimiento del marco, acción: las actividades (presentación inicial, negociación de los objetivos, ejercicios grupales, aportaciones, conversaciones, productos del taller...) y cierre: Presentación de los productos, resumen, agenda para seguir, evaluación y consecuencias

Por su carácter multifuncional el taller cumple funciones en distintos planos de la investigación –acción– participativa debe tener algunas de sus características que validan su uso en la investigación sobre el desarrollo de la oralidad en el aula y la formación de docentes. Según Luna en su libro Taller una estrategia para aprender a enseñar e investigar señala algunas de ellas que debe ser dialógico ya que posibilita que los participantes propongan los tópicos del discurso, intercambien sus conocimientos, expresen sus intereses, dudas, temores, inquietudes y angustias, compartan sus experiencias, decidan cuándo inician y concluyen sus intervenciones, y manifiesten libremente sus opiniones y creencias sin la censura del docente. Participativo porque constituye un espacio abierto a la intervención, que ayuda a disminuir la distancia generada en las relaciones jerárquicas maestro-alumno en este caso director-maestro y permite la reflexión conjunta sobre los tópicos propuestos, situando a los docentes como constructores de sus propios aprendizajes. Así “se aprende a participar participando, y esto implica dos dimensiones principales: desarrollar actitudes y comportamientos participativos y formarse para saber participar” (Ander-Egg, 1999). Funcional y

significativo, ya que se centra en la construcción de la significación según los propósitos comunicativos de los participantes, en tanto las acciones propuestas sean representativas en sus dimensiones cognitiva, interpersonal y subjetiva. Esto se logra al retomar sus vivencias y redimensionarlas para la construcción de nuevos conocimientos y el logro de objetivos compartidos. Lúdico. Los talleres proponen acciones placenteras y juegos del lenguaje que contribuyen a la solución de problemas de índole cognitiva e interactiva, proporcionando al mismo tiempo espacios para la distensión, la creatividad y la recreación. Para ello genera un contexto de conocimiento compartido que se sustenta en la experiencia sociocultural de los participantes a partir de la cual se posibilita la comunicación y se mantiene su atención. Integrador. El desarrollo de actividades compartidas permite la superación de la división entre la teoría y la práctica, así como la incorporación de nuevos conocimientos sobre la realidad; este acercamiento permite dar un tratamiento interdisciplinario al currículo y propiciar la articulación entre el mundo social de los participantes y sus experiencias escolares.

“El taller es un aprender haciendo en el que los conocimientos se adquieren a través de una práctica sobre un aspecto de la realidad, el abordaje tiene que ser –necesariamente– globalizante: la realidad nunca se presenta fragmentada de acuerdo con la clasificación de las ciencias o la división de las disciplinas académicas, sino que todo está interrelacionado.” (Ander-Egg, 1999, p. 21). Sistémico. La planeación y sistematicidad de las acciones desarrolladas, la ejecución de secuencias orientadas por finalidades previamente establecidas y la fundamentación conceptual en las cuales se apoya el taller, le confieren un carácter sistémico a los aprendizajes en una perspectiva globalizante en tanto los distintos elementos y dimensiones formativas se encuentren articulados.

Las características relevantes del taller es la metodología, en este sentido, (Sosa M. , 2002) plantea una propuesta para administrar y estructurar un taller pedagógico. Las cuales son un buen apoyo para saber qué tipo de características deben ser consideradas al momento de diseñar y aplicar un taller. Planeación: es prever el futuro del taller a mediano y largo plazo esto se debe hacer teniendo en cuenta los temas, las personas participantes, el lugar, el tiempo (2 y 3 horas) y los recursos que se van a usar para llevarlo a cabo; la organización: es la distribución y el manejo de todos los componentes del taller, como los participantes y sus respectivas funciones dentro del grupo, los recursos, el tiempo y el lugar; la dirección: en este caso se establece un coordinador quien está encargado de coordinar el proceso para que se dé el aprendizaje. Es un facilitador para la elaboración significativa del taller; la coordinación: en este caso el coordinador debe coordinar que las actividades no se repitan, que no se pierda el tiempo, que cada tallerista cumpla con su labor asignada y que los recursos sean bien utilizados; el control y Evaluación: este elemento consiste en controlar que se desarrolle el taller según los términos en que fue planeado, esto se puede hacer al final de cada actividad con el fin de reflexionar y extraer ideas sobre el proceso y así asegurar el aprendizaje final.

Con todo lo anterior se plantea la propuesta de un taller que cumpla con el objetivo central de la investigación quedando organizado de la siguiente manera: Desarrollo de la estrategia “Taller de estrategias de enseñanza situada” dirigido al personal del Bachillerato Aldo Viveros Valera. Ver Apéndice B.

El taller tiene como objetivo general: Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada , el cual para su presentación es titulado “Taller de Estrategias de Enseñanza Situada” y está estructurado en 5 etapas: Etapa 1: Planeación, Etapa 2: Negociación, Etapa 3: Ejecución,

Etapa 4: Evaluación (Rodríguez Luna, 2012); distribuido en 10 sesiones con la finalidad de cumplir con el objetivo y los propósitos de cada una de las etapas.

En la etapa 1 que se refiere a la planeación finalidad es reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada, está dividida en dos sesiones donde los contenidos centrales son el desempeño del docente en el aula y que estrategias utilizan en el aula.

En la Etapa 2 que es la Negociación el propósito fundamental es que los docentes identifiquen que son las estrategias, características y tipos. También en esta etapa está dividida en dos sesiones donde no solo se reflexionará sobre la labor docente y las estrategias que se utilizan en cada una de las materias, aunque de manera más profunda. Además de conocer la clasificación de Frida Díaz Barriga y su vinculación con las metodologías activas.

En la Etapa 3 que es de ejecución se espera que los docentes reconozcan las características y aspectos a considerar de las estrategias de enseñanza situada. Para este momento se requiere profundizar más sobre qué tipo de estrategias son las más idóneas para llevar en el aula, es por ello que para esta etapa se requieren de 4 sesiones.

En la etapa 4 que es de evaluación su propósito es compartir experiencias de éxito en el aula y elegir que estrategias de enseñanza situada son las más adecuadas para su contexto. Para esta última etapa incentiva el trabajo colaborativo y lograr un producto final que permita mejorar el trabajo del aula y elegir las estrategias de enseñanza situada más acordes a los contenidos y al contexto

De acuerdo con lo anterior la ejecución del taller está programado durante un ciclo escolar aprovechando los CAEMS Consejos Académicos escolares de Educación Media Superior sin descartar los temas propuestos por la SEP. Ver Apéndice C.

En lo que se refiere al taller en primer lugar la presentación del tema, el objetivo y la importancia del taller fue por parte del facilitador, en cuanto a los participantes se buscó la colaboración, y el trabajo en pares de manera que compartieran experiencias de trabajo a pesar de ser observados por la supervisora escolar que el día 1 del taller estuvo presente, externaron sus inquietudes y dudas del trabajo; por ultimo en plenaria compartieron sus experiencias mediante diapositivas y papel bond durante los días de trabajo, retroalimentando el trabajo de los demás, de ahí surgió la idea de realizar la carpeta de estrategias y cada uno hizo su contribución a la misma la cual quedo al alcance de todos como sugerencias de trabajo.

En el ámbito social, la interacción entre docentes permitió conocer cómo se trabaja dentro y fuera del aula, cuáles son sus alcances y limitaciones, además se externó el comportamiento de los alumnos en este caso en particular, se llegó a la conclusión que las materias de exactas presentan mucha complejidad y trabajar de forma dinámica específicamente en el grupo de primero porque es un grupo numeroso representa dificultad, mucho más en el momento de la evaluación. El hecho de compartir experiencias con los docentes, lo cual permitió que en algunas materias se está trabajando la transversalidad, esto quiere decir que, si existe una comunicación entre algunos docentes, que en consejo técnico falta socializar, pero si se está trabajando. En relación con el cuestionario aplicado durante el proceso del taller una de las necesidades detectadas, es como trabajar las estrategias, es por ello que se al socializar la información y en plenaria comentar el trabajo dentro del aula se aclararon dudas.

El taller sobre "Estrategias de Enseñanza Situada" proporcionó a los participantes una visión profunda de cómo integrar la teoría con la práctica en el proceso de enseñanza-

aprendizaje. A través de sesiones interactivas y dinámicas, se exploraron diversas estrategias que permiten conectar el contenido académico con situaciones reales, fomentando así un aprendizaje significativo.

Durante el taller, se destacaron las siguientes conclusiones y resultados clave: Contextualización del Aprendizaje donde se enfatizó la importancia de contextualizar el aprendizaje, vinculando los conceptos teóricos con situaciones concretas y relevantes para los estudiantes. Esta estrategia promueve una mayor comprensión y aplicación de los conocimientos adquiridos; se resaltó la necesidad de fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza, a través de actividades prácticas, debates y resolución de problemas. La interacción constante favorece la construcción colectiva del conocimiento. Se exploraron técnicas para promover el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes, incentivando el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el intercambio de ideas. Esta metodología fortalece las habilidades sociales y cognitivas de los alumnos.

Se subrayó la importancia de proporcionar feedback continuo y personalizado a los estudiantes, con el fin de identificar áreas de mejora, reforzar los logros y mantener la motivación en el proceso de aprendizaje y se llegó a la conclusión de socializar estrategias de enseñanza situada con la finalidad de apoyar a los demás para mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

En resumen, el taller "Estrategias de Enseñanza Situada" brindó a los participantes herramientas prácticas y conceptuales para enriquecer su práctica docente, fomentando un ambiente educativo estimulante y significativo para los estudiantes.

4.4. Tipo e instrumentos de evaluación aplicados

Por otra parte, hay que evaluar la metodología aplicada para establecer la calidad del proceso y los resultados del taller como estrategia educativa. Esta evaluación se hace a través de un cuestionario y observaciones con el fin de indagar en la opinión de ellos frente a los aspectos mencionados previamente y así verificar si se cumplieron los objetivos propuestos.

Realizar una evaluación diagnóstica a través de un cuestionario para un taller de estrategias de enseñanza es una práctica fundamental para comprender el nivel de conocimientos, habilidades y necesidades de los participantes antes de iniciar, es una herramienta poderosa para comprender el punto de partida de los participantes y personalizar el contenido y las estrategias del taller de enseñanza situada, garantizando una experiencia de aprendizaje efectiva y significativa para todos los involucrados. La lista de cotejo (Questionpro, 2024) durante el taller permitió conocer el desempeño de los compañeros docentes es también conocida como lista de verificación o lista de control, es una herramienta para facilitar la evaluación y el seguimiento de los objetivos y actividades planificadas. Registro de Observaciones: Sirve como un registro estructurado de las observaciones y evaluaciones realizadas durante el taller. Esto facilita la documentación de los avances, las dificultades encontradas y las estrategias exitosas implementadas; permite adaptar el desarrollo del taller según las necesidades específicas de los participantes. Al tener una lista de verificación flexible, es posible ajustar las actividades en tiempo real para maximizar la efectividad del aprendizaje. La encuesta de satisfacción permite saber el sentir de los docentes con respecto a la actividad realizada en el taller de estrategias de enseñanza situada fue una herramienta fundamental para recopilar feedback y evaluar la percepción de los participantes sobre la calidad, relevancia y efectividad del taller. Ver Apéndice E



CAPÍTULO

V

RESULTADOS Y PERSPECTIVAS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Resultados de la intervención

La práctica pedagógica del docente mediante el uso de estrategias de enseñanza situada favorece el desempeño académico de los alumnos al promover un aprendizaje activo, contextualizado, significativo y colaborativo, que los prepara de manera efectiva para enfrentar los desafíos académicos y desarrollar habilidades clave para su éxito educativo. Tiene como objetivo dar a conocer los resultados del Proyecto de Intervención de gestión utilizando el taller de estrategias de enseñanza situada, el cual se llevó a cabo con el fin de promover la reflexión sobre las practicas pedagógicas del colectivo docente para identificar el valor del manejo de estrategias didácticas centradas en contexto inmediato del alumno.

Cabe hacer alusión que taller se desarrolló durante el ciclo escolar 2022-2023 durante los CAEMS (Consejos de Aprendizaje de la Educación Media Superior). Se contó con la participación de todo el personal de la institución. El taller se estructuró en 10 sesiones, cada una de las cuales tuvo una duración de 2 horas aproximadamente. Las sesiones se enfocaron en la resignificación docente, desempeño en el aula, el reconocimiento de las estrategias, trabajo colaborativo y propuestas.

Como parte de los resultados alcanzados se logró identificar las diferentes estrategias didácticas que se pueden implementar dentro y fuera del aula. A través de un proceso de sensibilización, además de reconocer las características y aspectos a considerar de las estrategias de enseñanza situada, como parte de un proceso dialógico y elegir que estrategias de enseñanza situada son las más adecuadas para su contexto por medio del trabajo colaborativo.

Los docentes han desarrollado una mayor conciencia sobre la importancia de reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y han adquirido habilidades para analizar críticamente su enfoque didáctico en relación con el contexto inmediato de enseñanza; identificación de estrategias efectivas identificado y compartido estrategias didácticas centradas en el contexto inmediato que han demostrado ser efectivas para mejorar la participación, el compromiso y el aprendizaje de los estudiantes, la mejora en la planificación de clases donde los docentes integren estrategias didácticas contextualizadas, adaptadas a las necesidades y características específicas de los estudiantes y del entorno educativo, promoción de la colaboración donde el proyecto ha fomentado la colaboración entre los docentes, permitiéndoles compartir experiencias, ideas y recursos para enriquecer sus prácticas pedagógicas y fortalecer el trabajo en equipo, y el manejo de estrategias de enseñanza situada ya que identificó la importancia de estrategias de enseñanza en el salón de clase. Cabe mencionar que algo cambio en la actitud y enfoque por parte de los docentes es más centrado en el estudiante, participativo y contextualizado, lo que ha generado un impacto positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por último se ha establecido un proceso de evaluación continua de las prácticas pedagógicas, permitiendo realizar ajustes y mejoras constantes en la implementación de estrategias didácticas centradas en el contexto inmediato además que se ha observado un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes, reflejado en un mayor compromiso, participación y comprensión de los contenidos, como resultado de la implementación de estrategias didácticas contextualizadas.

Los docentes manifestaron tanto de manera individual y grupal sus inquietudes sobre cómo se sienten en su centro de trabajo, que actividades realizan dentro y fuera del aula, así como su satisfacción del taller además expresaron que las estrategias aprendidas les habían sido muy útiles para mejorar su rendimiento académico. Además, destacaron la efectividad

del taller y señalaron que habían observado una mejora en el desempeño académico de los estudiantes participantes.

Docente 1: "El taller ha sido una herramienta muy valiosa para ayudar a mis alumnos a mejorar sus habilidades de estudio y su rendimiento académico."

Docente 2: "El taller me ha proporcionado herramientas prácticas y novedosas para integrar la teoría con la práctica en mi enseñanza, lo que ha enriquecido significativamente mi enfoque pedagógico."

Docente 3: "Destaco la dinámica y la interactividad del taller, que me permitió experimentar de primera mano las estrategias de enseñanza situada y comprender su impacto en el aprendizaje de los estudiantes."

Docente 4: "Me siento motivado/a y capacitado/a para implementar las estrategias aprendidas en mi aula, creando un ambiente de aprendizaje más significativo y estimulante para mis alumnos."

Docente 5: "La variedad de actividades y ejemplos prácticos presentados en el taller me ayudaron a visualizar cómo aplicar las estrategias de enseñanza situada en diferentes contextos educativos."

Docente 6: "Agradezco la oportunidad de compartir experiencias y reflexionar sobre mi práctica docente con otros colegas, lo que me ha brindado nuevas perspectivas y enfoques en la enseñanza."

Docente 7: "La retroalimentación recibida por parte de la facilitadora y compañeros de taller ha sido invaluable para identificar mis fortalezas y áreas de mejora en la implementación de las estrategias de enseñanza situada."

Docente 8: "El taller ha superado mis expectativas en cuanto a la calidad del contenido, la organización y la relevancia de los temas abordados, convirtiéndose en una experiencia de aprendizaje enriquecedora."

Administrativa 1: "Importante conocer como están trabajando los docentes"

Administrativa 2: "Gracias por integrarnos a las actividades docentes"

Estas opiniones reflejan la percepción positiva y el impacto que el taller de estrategias de enseñanza situada ha tenido en los participantes, destacando la importancia de brindar herramientas prácticas, fomentar la reflexión y el intercambio de experiencias, y promover un aprendizaje significativo y colaborativo en el ámbito educativo. Como estrategia del proyecto de intervención de gestión por parte del directivo de la escuela resultado de manera satisfactoria y de grandes alcances en el quehacer pedagógico de los docentes. Los cuales en el ciclo escolar 2023-2024 que se vieron reflejados en sus planeaciones de los docentes, además de constatar con las observaciones de clase el manejo de estrategias de aprendizaje situado, así como en los resultados de los estudiantes durante el ciclo escolar 2023-2024 en su desempeño escolar los cuales se pueden visualizar en el Anexo 3.

5.2. Retos y Perspectivas

La enseñanza situada, al integrar la teoría con la práctica, permite a los estudiantes comprender mejor los conceptos y aplicarlos en contextos reales. Esto se traduce en un

aprendizaje más significativo y útil para la vida diaria, al promover la colaboración, la investigación, la resolución de problemas y la toma de decisiones, facilita el desarrollo de habilidades y competencias esenciales para el éxito académico y profesional. Estas habilidades son cruciales para el desempeño escolar, ya que permiten a los estudiantes abordar los desafíos de manera efectiva, aumenta la motivación e interés de los estudiantes, mejorando su compromiso con el proceso educativo. Este mayor compromiso se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación, lo que impacta positivamente en el desempeño escolar

El docente al trabajar dentro del aula la enseñanza situada, al ser flexible y adaptable, permite atender las necesidades individuales de los estudiantes. Esta personalización del aprendizaje facilita la comprensión y el desarrollo de cada estudiante, impactando positivamente en su desempeño escolar. El taller incluyó el uso de tecnologías como herramientas para la enseñanza situada. Las TIC, al brindar acceso a información y recursos diversos, pueden contribuir a un aprendizaje más dinámico e interactivo, impactando en el desempeño escolar. Por último, se reconoció la importancia de evaluación formativa, que permite a los docentes identificar las necesidades de los estudiantes y ajustar las estrategias de enseñanza. Esta evaluación continua contribuye a un aprendizaje más efectivo y a un mejor desempeño escolar.

En general, el taller sobre estrategias de enseñanza situada busca contribuir a un cambio en la estructura de la planeación considerando estrategias de aprendizaje situado y al mismo tiempo promover un aprendizaje más significativo, relevante y motivador, y al desarrollar habilidades y competencias esenciales para el éxito académico. (Ver apéndice G). Donde la socialización de las actividades de los docentes en el aula se convierta en una amplia gama de posibilidades y alternativas que permitan impartir de mejor manera las materias que

imparten. Y para determinar el impacto real del taller, se requiere una evaluación sistemática que considere la evaluación del desempeño escolar, esa parte es de manera externa a través de evaluaciones diagnósticas y formativas durante el ciclo escolar. Por último, la evaluación del impacto del taller permitirá identificar las áreas de mejora y optimizar las estrategias de enseñanza situada para un mayor beneficio del desempeño escolar de los estudiantes, además que permitirá reestructurar el enfoque si es que es necesario o retroalimentar lo ya realizado.

CONCLUSIONES

A lo largo del tiempo, desempeñar un cargo no te hace un experto, adquieres experiencia y se aprende sobre la marcha; los tiempos van cambiando, y en el ámbito educativo la labor docente requiere forzosamente una actualización en todos los aspectos la profesionalización juega un papel importante y es vital, el rol del director como responsable de una institución debe ser dinámico para el buen funcionamiento de una escuela su liderazgo es fundamental pero es importante la empatía y el humanismo ya que fortalece el trabajo de equipo y la comunicación entre docentes.

El darse cuenta de que existe un problema en la institución donde se labora y estar consciente que se es parte de este no es fácil, porque es reconocer que algo está fallando, que lo que se ha hecho por años, está desfasado de la realidad. Diseñar un taller implica en primer lugar mejorar la comunicación con el personal docente, actualizarse teóricamente sin herir susceptibilidades, para abatir el problema que se está enfrentando, pero para ello es necesario concientizar a todos de que existe un problema y que es todos, no solo del director; es lograr apropiarse y crear una identidad de equipo, la cual contribuya al mejoramiento del trabajo colaborativo.

Este trabajo deja un inicio en el comienzo de una transformación en lo que se refiere a trabajo de equipo y trabajo colaborativo en el Bachillerato Aldo Viveros Valera, es empezar a construir partiendo de una debilidad, mejorando la comunicación entre docentes, además de crear un sentido de solidaridad y compañerismo que permite mejorar todos y cada uno de los implicados en la detección de un problema en específico, fue un ejercicio de análisis y de

reflexión, en el cual el papel del líder es importante para ver fortalezas y debilidades en la cuestión académica y que van a impactar en los indicadores académicos de los alumnos.

La enseñanza situada, como alternativa para fortalecer el desempeño escolar, ofrece un marco conceptual sólido para la gestión pedagógica, ya que se promueve un aprendizaje significativo centra el aprendizaje en contextos reales y relevantes para los estudiantes, promoviendo la construcción de conocimiento significativo y duradero además de fomentar la participación activa de los estudiantes, incentivando la colaboración, la investigación, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Al conectar el aprendizaje con la vida real, la enseñanza situada facilita el desarrollo de competencias esenciales para el éxito académico y profesional, como la comunicación, el trabajo en equipo, la creatividad y el pensamiento crítico lo cual hace que exista mayor motivación e interés ya que da relevancia a la conexión con la vida real de los aprendizajes aumenta la motivación y el interés de los estudiantes, mejorando su compromiso con el proceso educativo. Aunque no hay que olvidar que la enseñanza situada implica un cambio en la gestión pedagógica, requiriendo un enfoque flexible, colaborativo y centrado en el estudiante lo cual facilita la integración curricular, permitiendo que los contenidos se aborden de forma interdisciplinaria y contextualizada donde el docente en la enseñanza situada actúa como facilitador, guía y mentor, creando un ambiente de aprendizaje estimulante y colaborativo; la evaluación en la enseñanza situada se centra en el proceso de aprendizaje, valorando el progreso y el desarrollo de las competencias del estudiante, el docente adapta a las necesidades y características de cada contexto educativo, permitiendo la creación de experiencias de aprendizaje personalizadas promoviendo un aprendizaje

significativo, activo y contextualizado, contribuye al fortalecimiento del desempeño escolar de los estudiantes.

En conclusión, la enseñanza situada ofrece una alternativa valiosa para la gestión pedagógica, promueve un aprendizaje más significativo, relevante y motivador, contribuyendo al desarrollo de competencias esenciales para el éxito académico y profesional.

BIBLIOGRAFIA

- Acuerdo 449. (2008).
- (2008), G. d.-S. (2008). *Programa sectorial de educación 2007-2012*. México, SEP.
- al, L. R. (2019). *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/471/2187>
- Alejandro Campo, B. (2015). *¿Como planificar un taller?* Obtenido de
https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf
- Ander-Egg, E. (1999). *El taller: una alternativa de renovación pedagógica*. Buenos Aires. Argentina:
Margisterio del Rio de la Plata.
- Anguera, A. M. (1992). *Investigación Cualitativa*. Barcelona: Educar 10.
- Bausela, E. H. (s.f.). LA DOCENCIA A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN–ACCIÓN. *Revista IberoAmericana de Educación*.
- Bautista, J. M. (2015). *El diseño de la estrategia de intervención educativa*. Obtenido de
<http://josemanuelbautista.net/2015/01/disenio-de-la-estrategia-de-intervencion-educativa/#:~:text=La%20estrategia%20de%20intervenci%C3%B3n%20educativa%20contendr%C3%A1%20como%20estructura%20m%C3%ADnima%3A%20los,como%20el%20plan%20de%20evaluaci%C3%B3n>.
- Cabrera, M. T. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Analisis de los problemas universitarios*, 45-61.
- Campos, C. Y. (2000). Estrategias enseñanza-aprendizaje.
- Careaga, A. e. (2006). *Aportes para diseñar e implementar un taller*.
- Cassasus, J. (2000). Problemas de la Gestion Educativa en America Latina. UNESCO.
- Concepto, E. (2013-2023). Obtenido de <https://concepto.de/gestion-educativa/#ixzz8Bsvdkd6K>
- De la O, C. J. (2014). *LA GESTION ESCOLAR*. Obtenido de SEP:
<https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- De Rada, V. D. (2005). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación*. España: ESIC.
- definición.de. (s.f.). *¿Qué es enseñanza, definición y concepto?* Obtenido de
<https://definicion.de/ensenanza/>
- DGB. (2016). *LINEAMIENTOS PARA ELABORACION DEL PLAN DE MEJORA*. MEXICO D.F.: SEP.
- DGB/DCA/2017. (2017). <http://www.cobat.edu.mx/wp-content/uploads/sites/79/2021/09/Lineamientos-para-elaborar-el-PMC-2019-DGB.pdf>.

- Díaz, B. A. (2006). *ENSEÑANZA SITUADA, Vínculo entre la escuela y la vida*. México, D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Díaz, B. F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico, D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Dirección General de Desarrollo Curricular SEP. (2018). *Análisis FODA (Diagnostico de las condiciones de la escuela)*. MEXICO.
- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA (IAP). (s.f.). Obtenido de http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_investigacion.html
- Educación, M. d. (Marzo de 2019). *Comunidades de Aprendizaje Profesional*. Obtenido de https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/04/trabajo-colaborativo_marzo2019-1.pdf: <https://www.cpeip.cl>.
- El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia. (2014). En S. e. Freire, *Avances de la Investigación. Educación y aprendizajes* (pág. 15). Lima Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Elvia, R. L. (2012). *Lenguaje y Educación: Perspectivas metodológicas y teóricas para su estudio*. Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Erausquin, C. (2010). Adolescencia y escuelas: Interpelando a Vygotsky en el siglo XXI: Unidades de análisis. *Revista de Psicología*, 59-81.
- F, M. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo.
- FEDERAL, G. (2013). *PROGRAMA SECTORIAL DE DESARROLLO 2013-2018*. MEXICO: GOBIERNO DE LA REPUBLICA.
- Francisco, G. M. (1994). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. (1).
- Freire, D. C. (Mayo-agosto de 2020). *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
- Frida, B. A. (1999). Constructivismo y aprendizaje significativo. En *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Frida, D. B. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill,.
- Gabriela, M. C. (2015). *Concepto de Gestion Educativa*.
- General, D. d. (2019). LIDERAZGO ESCOLAR: Reconociendo los tipos de liderazgo. *GUÍA DE HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS PERSONALES EN EQUIPOS DIRECTIVOS*, 28.
- GOBIERNO DE LA REPUBLICA, M. (2013). *REFORMA EDUCATIVA*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2924/Resumen_Ejecutivo_de_la_Reforma_Educativa.pdf
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Argentina: Las Brujas.

- Herreras, E. B. (s.f.). LA DOCENCIA A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN–ACCIÓN . *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 10.
- <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/132>. (s.f.).
- <https://www.euroinnova.mx/blog/diferencia-entre-estrategias-de-ensenanza-y-aprendizaje>. (s.f.).
- <https://www.questionpro.com/blog/es/encuestas-escolares/>. (s.f.).
- <https://www.questionpro.com/blog/es/encuestas-escolares/>. (s.f.).
- Investigación Cualitativa*. (s.f.). Obtenido de http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuali.html
- Kemmis, S. y. (1998). *Cómo planificar la Investigación-Acción*. Barcelona: Laertes.
- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción, Conocer y cambiar la practica educativa*. España: Editorial Graó, de IRIF, S.L.
- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la practica educativa*. (Tercera Edición ed.). Barcelona España: Editorial Graó, de IRIF, S.L.
- López Ramirez, E. (2019). *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/471/2187>
- Luna, M. E. (2019). *Taller una estrategia para aprender enseñar e investigar*.
- Marzillo-Zambrano. (12 de marzo de 2021). *La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la unidad*. Obtenido de Educativa Bartolomé Garelli: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897384>
- MEXICO, G. D. (2018). *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2024*.
- O'Donnell, K. y. (2000). *Administración*. España: Gibbon.
- OCDE. (2016). *LIDERAZGO*.
- OIT. (2002). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*.
- Oliveria, A. E. (2000). *Educación Media en America Latina: Diversificación y Equidad*. Santiago de Chile: Documento presentado en la reunión UNESCO/OREALC.
- Pardinas, F. (2005). *Metodología y técnicas de investigación en Ciencia Sociales*. México D.F.: Siglo XXI.
- Pilar, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la Gestion Educativa*. Argentina: UNESCO.
- Programa de Formación Docente. (2017).
- QuestionPro. (2023). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/grupos-de-discusion/>

- Questionpro, S. p. (2024). *Lista de cotejo*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/lista-de-cotejo/>
- Quezada, D. A. (2017). LA GESTIÓN EDUCATIVA, LAS DECISIONES POLÍTICAS Y LOS PROYECTOS DE INNOVACIÓN PARA EL CAMBIO. *Revistadecooperación.com*, 8.
- Scielo. (2017). *Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200008#:~:text=Al%20respecto%2C%20Montas%20\(2008\),previstas%20en%20el%20nuevo%20curr%C3%ADculum.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200008#:~:text=Al%20respecto%2C%20Montas%20(2008),previstas%20en%20el%20nuevo%20curr%C3%ADculum.)
- SEP . (2009). *Modelo de Gestion Educativa Estrategica*. Mexico D.F.: SEP.
- SEP. (2008). *Acuerdo Secretarial 657*. Obtenido de http://www.sems.gob.mx/en_mx/sems/acuerdo_secretarial.
- SEP 2008. (s.f.). *Manual de Gestión Directiva*. Mexico D.F.: SEP.
- SEP. (2008). *PROGRAMA SECTORIAL DEL EDUCACION 2007-2017*. MEXICO: GOBIERNO DE MEXICO-SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.
- SEP 2016. (2016). *El Planteamiento Pedagogico de la Reforma Educativa*. México: SEP .
- SEP. (2016). *Portal del Gobierno de Mexico*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/207252/Modelo_Educativo_OK.pdf
- SEP. (2016). *Propuesta Curricular para la Educación Obligatoria 2016*. Mexico D.F: SEP.
- SG. (2013). *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013 2018*. MEXICO: GOBIERNO DE LA REPUBLICA.
- Solis, L. D. (2020-2022). *Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/>: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Sosa, M. G. (2002). *El taller : Estrategia educativa para el aprendizaje significativo*. Circulo de Cultura Alternativa: Bogota Colombia.
- Tóbon, T. S. (2010). *Proyectos formativos: Metodología para el desarrollo y evaluación de las competencias*. México D.F.: Book Mart.
- uaem.mx. (s.f.). Obtenido de http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Enf002_13/documentos/ESTRATEGIAS-EA2.pdf
- Urrea, A. C. (2014). Obtenido de LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA: <https://guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>
- USICAMM. (Diciembre de 2021). *Perfiles profesionales, criterios*. Obtenido de http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EMS/Marco_EMS.pdf: http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EMS/Marco_EMS.pdf

Villa Sanchez, A. (2013). *Estilos y competencias de liderazgo en los equipos directivos*. España: Escuelas Catolicas.

web. (s.f.). www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132.

ANEXO 1

Resultados PLANEA 2017

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Porcentaje de alumnos del último grado de mi escuela, de escuelas parecidas a la nuestra y de todas las escuelas de México.

	Porcentaje de alumnos en cada Nivel de Logro				
	I	II	III	IV	Total*
Mi Escuela	43	27	23	7	100
Escuelas parecidas a la nuestra: <i>Estatales de Puebla</i>	32	33	29	7	100
Todas las escuelas de México	34	28	29	9	100

*Los porcentajes están redondeados a enteros, por lo que la suma de éstos puede no ser 100.

MATEMÁTICAS

Porcentaje de alumnos del último grado de mi escuela, de escuelas parecidas a la nuestra y de todas las escuelas de México.

	Porcentaje de alumnos en cada Nivel de Logro				
	I	II	III	IV	Total*
Mi Escuela	70	27	3	0	100
Escuelas parecidas a la nuestra: <i>Estatales de Puebla</i>	67	24	7	2	100
Todas las escuelas de México	66	23	8	3	100

*Los porcentajes están redondeados a enteros, por lo que la suma de éstos puede no ser 100.

ANEXO 2

Resultados de Análisis FODA

Unidad responsable: Bachillerato General “Aldo Viveros Valera”

Propósito u objetivo: Elevar los indicadores académicos para el ciclo escolar 2022-2023

<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal capacitado y con amplio criterio Trabajo en equipo Existencia del proceso de calidad para atención al público Compromiso de la responsable de plantel docentes y administrativos para la realización de actividades Disponibilidad del personal Excelente comunicación 	<p>Contexto interno</p> <p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal Insuficiente Demasiado trámite burocrático Falta de horas semanas clase Implementación de estrategias en el aula Falta de tiempo Falta de equipamiento Falta de infraestructura Arraigo de costumbres y tradiciones Falta de compromiso de los padres
<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Crecimiento de la matrícula escolar Apoyos del sector privado Vinculación con el sector productivo Apoyo de la comunidad 	<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Migración de los jóvenes a los EUA Falta de oportunidades de empleo y salarios dignos Desinterés por el estudio Falta de medios de comunicación adecuados (internet, telefonía, transporte público, etc.) Deserción <p>Contexto externo</p>

Identificación de oportunidades.

Disponibilidad de los docentes para actualización académica y profesional

Crecimiento de la matrícula escolar

Apoyo Crecimiento de la matrícula escolar

Apoyos del sector privado

Vinculación con el sector productivo

Apoyo de la comunidad

Identificación de riesgos

Falta de credibilidad de la institución

Migración a los EUA (Estados Unidos de América)

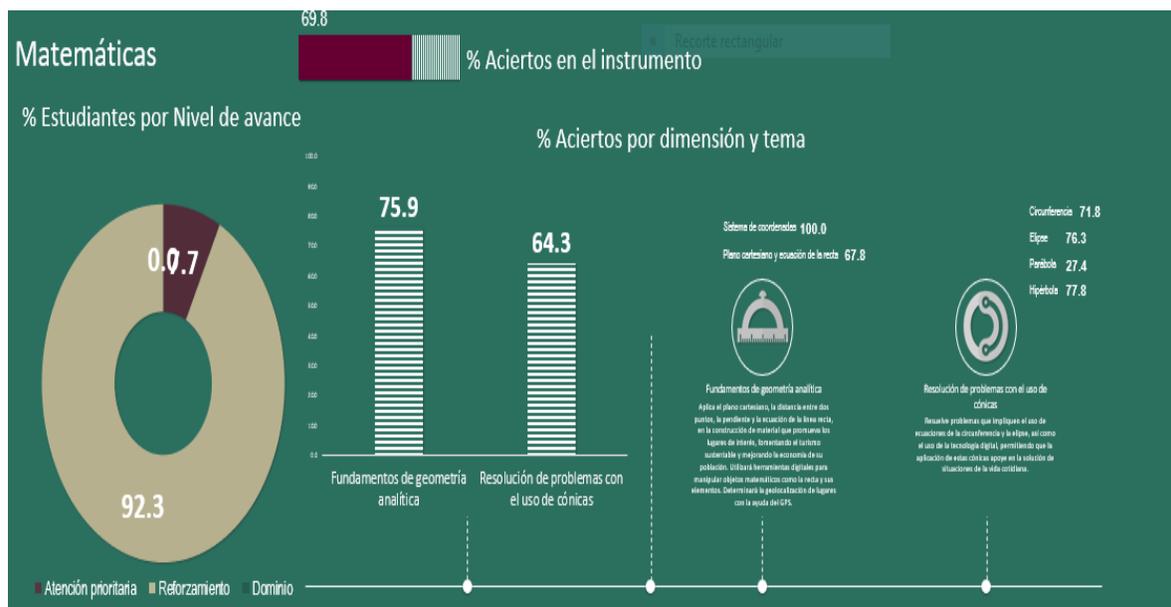
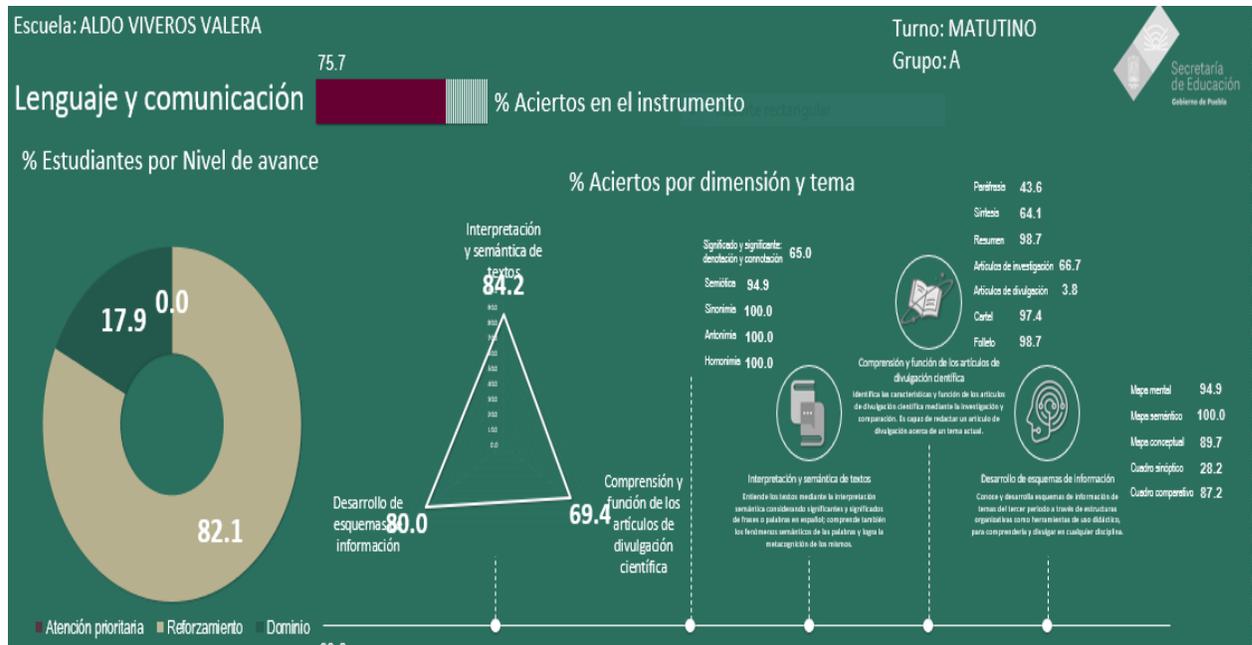
Economía familiar

Falta de laboratorios en la institución

Falta de personal para áreas específicas.

ANEXO 3

RESULTADOS DE LA PRUEBA DIAGNOSTICA A LOS ALUMNOS DE QUINTO SEMESTRE

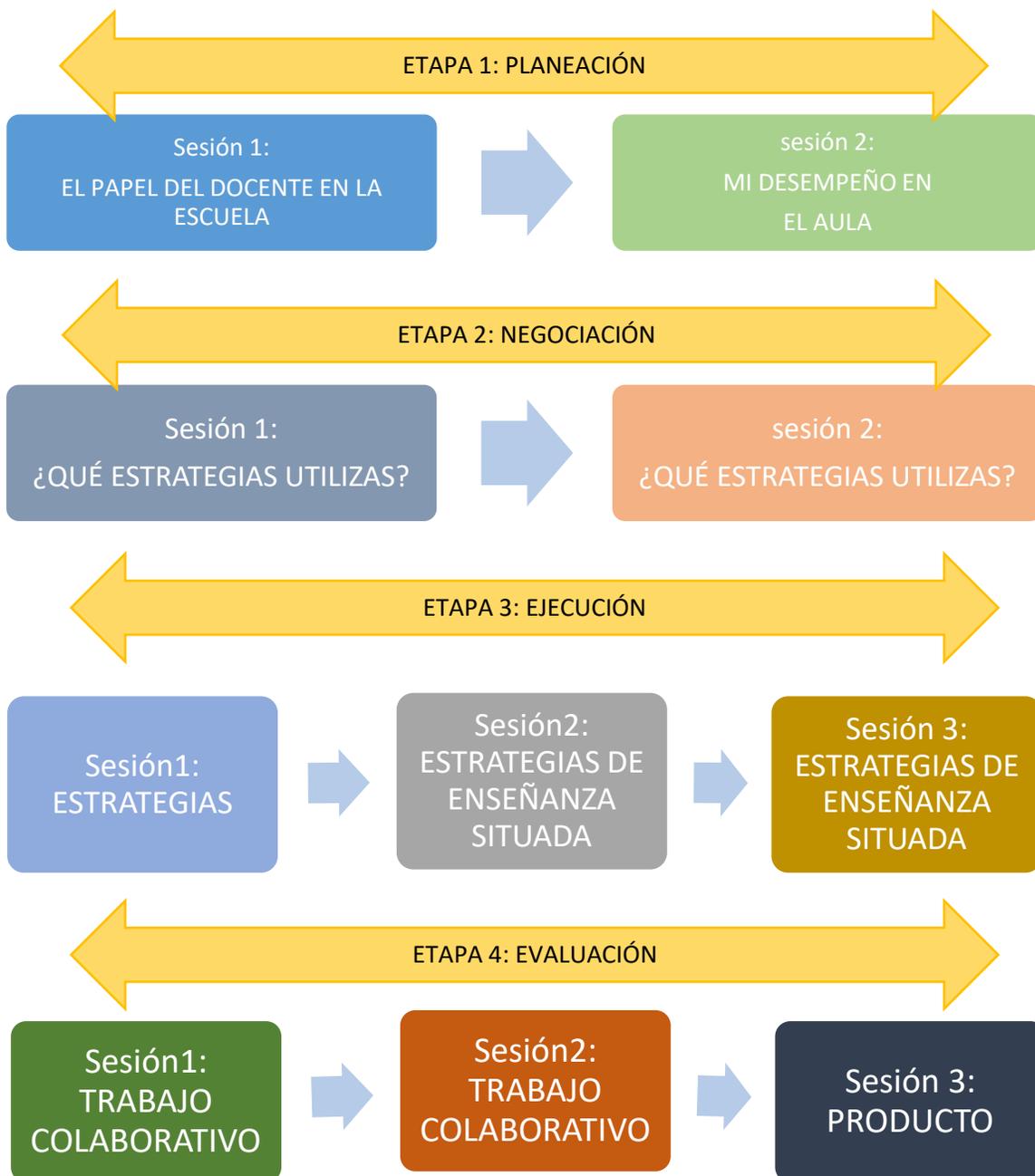


APENDICE A

	Nivel de Estudios	Años de servicio	Años de antigüedad en el bachillerato	Horas semana/mes
Docente 1	Contadora Publica Maestría en Educación Media Superior	17 años de servicio	15 años	24 horas semana/mes
Docente 2	Lic. en Biología Maestría en Educación	17 años de servicio	13 años	26 horas semana/mes
Docente 3	Ingeniero Industrial Maestría en Educación Media Superior	13 años de servicio	13 años	20 horas semana/mes
Docente 4	Lic. En Pedagogía Lic. En Educación Media en el Área de Ingles	20 años de servicio	20 años	36 horas semana/mes Área de Dirección
Docente 5	Ing. en gestión Empresarial	3 años	3 años	12 horas/Semana/mes interino
Administrativo 6	Lic. en Pedagogía	8 años	8 años	Servicios administrativos
Administrativo 7	Lic. en turismo Internacional	9 años	9 años	Servicios especializados
Servicio social 8	Ing. en Gestión Empresarial	2 años	0	12 horas/semana mes
Servicio Social 9	Contadora Publica	1 año	0	9 horas/semana mes
Servicio social 10	Lic. en Derecho	6 meses	0	6 horas/semana mes

APENDICE B

Desarrollo de la estrategia “Taller de estrategias de enseñanza situada” dirigido al personal del Bachillerato Aldo Viveros Valera.



APENDICE C

Cronograma de actividades del Taller de Estrategias de Enseñanza Situada.

CAEMS DE MEDIA SUPERIOR DEL CICLO ESCOLAR 2022-2023

SESIONES DEL CAEMS	FECHA	SESIONES DEL TALLER
Fase Intensiva de Consejo Académico de Educación Media Superior	25 y 26 de agosto de 2022	Etapa 1 Sesión 1
Primera sesión del Consejo Académico de Educación Media Superior	21 de octubre de 2022	Etapa 1 Sesión 2
Segunda sesión del Consejo Académico de Educación Media Superior	2 de diciembre de 2022	Etapa 2 Sesión 1
Tercera sesión del Consejo Académico	27 de enero de 2023	Etapa 2 Sesión 2
Segundo Taller Intensivo de Formación Continua sobre el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior 2022	Del 7 al 9 de febrero de 2023	Etapa 3 Sesión 1
Cuarta sesión del Consejo Académico de Educación Media Superior	31 de marzo de 2023	Etapa 3 Sesión 2
Quinta sesión del Consejo Académico de Educación Media Superior	26 de mayo de 2023	Etapa 3 Sesión 3
Sexta sesión del Consejo Académico	20 y 21 de junio de 2023	Etapa 3 Sesión 4
Tercer Taller Intensivo de Formación Continua sobre el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior 2022	Del 17 al 19 de julio de 2023	Etapa 4 Sesión 1 Sesión 2 Encuestas de satisfacción Resultados

APENDICE D

Planeación del Taller de Estrategias

Objetivo General: Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA					
ETAPAS DEL TALLER	CONTENIDOS CENTRALES	PROPOSITOS	CONTENIDOS RELACIONADOS	SESIONES	TIEMPO APROXIMADO
ETAPA 1 PLANEACION	EL PAPEL DEL DOCENTE EN LA ESCUELA	Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada		10	20 HRS
	MI DESEMPEÑO EN EL AULA				
ETAPA 2 NEGOCIACION	¿QUE ESTRATEGIAS UTILIZO?	Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada	Dominios, criterios e indicadores que conforman el perfil del docente de la NEM		Retroproyector Laptop Papel bond Marcadores Postick Lapiceros
ETAPA 3 EJECUCION	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA	Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada	Estrategias de enseñanza-aprendizaje según Frida Díaz Barriga		
ETAPA 4 EVALUACION	TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES	Elegir las estrategias de enseñanza situada más acordes a los contenidos y al contexto.	Producto		
				BIBLIOGRAFIA	
				Frida, B. A. (1999). Constructivismo y aprendizaje significativo. En Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Mexico: Mc Graw Hill.	

PLAN DE TRABAJO

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 1 Sesión: 1

Fecha de realización: 26 de agosto de 2022

Horario: 8 a 10 am

Propósito de la sesión: Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada

Contenidos centrales: EL PAPEL DEL DOCENTE EN LA ESCUELA

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
1. Dinámica de inicio.	Se le dará al inicio 2 postick para que anoten dos expectativas que tiene a cerca del taller.	15 min	Postick		Falto tiempo
2. Presentación del taller.	Se realizará la presentación del taller con el propósito del día.	10 min	Marcadore s		
3. Lectura comentada	Posteriormente se les entregara una hoja donde de manera individual responderán la pregunta: ¿Quién soy yo como docente?	30 min		Lista de cotejo	
	Se dará lectura a los escritos de los docentes y se anotaran en el pizarrón palabras clave.	20 min			
	Se proyectara el video ¿Por qué estoy aquí?: https://youtu.be/eIrZxisRrTI?si=qQRvV9UG8W_PjN2i	25 min			
	En plenaria se comentará lo del video y se realizará una conclusión de equipo. Posteriormente se compararán las respuestas de los escritos de los docentes, con las conclusiones del video.	20 min			

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 1 Sesión: 2

Fecha de realización: 21 de octubre de 2022

Horario: 8 a 10 am

Propósito de la sesión: Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada

Contenidos centrales: MI DESEMPEÑO EN EL AULA

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
1. Dinámica de inicio.	Se le dará al inicio 2 postick para que anoten dos expectativas que tiene a cerca del taller.	15 min	Postick		
2. Recordatorio	A través de una lluvia de ideas se recordará lo que se hizo en la sesión anterior. Se recordará el propósito del taller	10 min	Marcadore s		
3. Relato	Se le dará a cada uno de los docentes un relato de una situación en el aula e identificaran el papel del docente y comentaran si fue correcta su actuación.	30 min		Lista de cotejo	
4. Video	Tipos de maestros	20 min			
5. Autorretrató	Realizar una descripción donde se realice un autorretrató de como creo que me ven los demás como docente. Realizar en parejas una descripción de un compañero de cómo ve como docente.	25 min 20 min			
6. En plenaria	Compartir las descripciones de manera grupal y retroalimentar.				

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 2 Sesión: 1

Fecha de realización: 2 de diciembre de 2022

Horario: 8 a 10 am

Propósito de la sesión: Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada

Contenidos centrales: ¿Qué ESTRATEGIAS UTILIZO?

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
<p>1. Exposición</p> <p>Trabajo lúdico</p> <p>2. Preguntas detonadoras</p>	<p>Escribir al llegar en un papel bond mi expectativa del taller del día de hoy</p> <p>Se comentará el propósito del tema, ya que se inicia la etapa 2 de negociación donde los docentes socializaran las estrategias que utilizan en cada una de sus materias que imparte.</p> <p>En parejas se les reparte diversos bloques de plastilina y se les pide a los docentes que simulen un tema de alguna de sus clases a sus alumnos y pasaran a mostrar a los demás. Posteriormente contesta las preguntas de manera individual.</p> <p>¿Cuál fue la intención comunicativa?</p> <p>¿Logre adaptar mi tema con el material proporcionado o fue difícil? ¿Por qué?</p> <p>¿Se me facilita dar mi clase con algún material?</p> <p>¿Qué propondría para dar mi clase y darme a entender con mis estudiantes?</p> <p>A manera de conclusión en una tabla detectar algunas estrategias que se utilizan en las aulas.</p>	<p>15 min</p> <p>10 min</p> <p>30 min</p> <p>20 min</p> <p>25 min</p> <p>20 min</p>	<p>Postick</p> <p>Marcadores</p>	<p>Lista de cotejo</p>	

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 2 Sesión: 2

Fecha de realización: 27 de enero de 2023

Horario: 8 a 10 am

Propósito de la sesión: Promover a través de la gestión pedagógica la mejora del desempeño escolar por medio de la implementación de estrategias de enseñanza situada

Contenidos centrales: ¿Qué ESTRATEGIAS UTILIZO? **Número de participantes:**9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
<p>1. Bienvenida</p> <p>2. Preguntas detonadoras</p> <p>3. Retroalimentación</p> <p>4. Video</p>	<p>En un papel anotar que materia me gustaba más y por qué cuando fui estudiante de bachillerato. Al final del día se leerá lo que escribieron.</p> <p>Contesta de manera individual las siguientes preguntas: ¿Cuál es mi especialidad? ¿Cuántas materias impartes? De las materias que impartes, todas están relacionadas con tu perfil o especialidad ¿De las materias que impartes cual te gusta más y por qué? ¿Qué actividades te funcionan más en el aula?</p> <p>En las materias que no te gustan ¿qué haces en el horario de clase? En plenaria comentaremos las preguntas y realizaremos un concentrado de las actividades exitosas en el aula. Observar el siguiente video: https://youtu.be/RimE1wRo9qU?si=ptHBpdYbsID9jcwC ¿Hacer una reflexión del “Corcho pedagógico”?</p>	<p>15 min</p> <p>10 min</p> <p>30 min</p> <p>20 min</p> <p>25 min</p> <p>20 min</p>	<p>Postick</p> <p>Marcadores</p>	<p>Lista de cotejo</p>	

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 3 Sesión: 1

Fecha de realización: 9 de febrero de 2023

Horario: 8 a 10 am

- Propósito de la sesión: Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada.

Contenidos centrales: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
1. Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Da la bienvenida a los participantes y preséntate como facilitador/a del taller. - Explica brevemente los objetivos del taller y lo que los participantes pueden esperar aprender. - Se realiza una actividad de rompehielos para que los participantes se conozcan entre sí. 	15 min 10 min 30 min	Postick Marcadores		Para esta sesión fue necesario ver otros autores sobre estrategias para hacer una comparación y
2. Exposición	<p>Fundamentos teóricos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta los conceptos clave del aprendizaje significativo y la enseñanza situada. - Comparte ejemplos y casos de estudio que ilustren estos conceptos. - Anima a los participantes a hacer preguntas y participar en la discusión. 	20 min 25 min 20 min		Lista de cotejo	la sesión se extendió una hora más.
3. Lectura	Estrategias de enseñanza situada				

<p>4. Grupo de discusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explora diferentes estrategias de enseñanza situada, como el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje contextualizado. - Proporciona ejemplos concretos de cómo se pueden aplicar estas estrategias en el aula. - Realiza actividades prácticas en las que los participantes puedan experimentar estas estrategias. <p>Diseño de actividades significativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía a los participantes en la creación de actividades de aprendizaje significativas y contextualizadas. - Proporciona pautas y ejemplos para el diseño de actividades que promuevan la participación activa de los estudiantes y la transferencia de conocimientos. - Anima a los participantes a compartir sus propias ideas y experiencias. <p>5</p>	<p>25 min</p>			
------------------------------	--	---------------	--	--	--

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 3 Sesión: 2

Fecha de realización: 31 de marzo de 2023

Horario: 8 a 10 am

- Propósito de la sesión: Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada.

Contenidos centrales: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
5. Plenaria	<p>. Reflexión y planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilita una sesión de reflexión en la que los participantes compartan sus aprendizajes y reflexionen sobre cómo pueden aplicar lo aprendido en su propia práctica docente. - Ayuda a los participantes a identificar los desafíos y las oportunidades que pueden surgir al implementar estrategias de enseñanza situada. - Anima a los participantes a crear un plan de acción personalizado para llevar a cabo cambios en su enseñanza. <p>6. Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resalta los puntos clave del taller y agradece a los participantes por su participación. 	20 min	Postick Marcadores	Lista de cotejo	

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 3 Sesión: 3

Fecha de realización: 26 de mayo de 2023

Horario: 8 a 10 am

- Propósito de la sesión: Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada.

Contenidos centrales: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
1. Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Da la bienvenida a los participantes y preséntate como facilitador/a del taller. 	15 min	Postick		
	<ul style="list-style-type: none"> - Explica brevemente los objetivos del taller y lo que los participantes pueden esperar aprender. 	10 min	s	Lista de cotejo	
	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza una actividad de rompehielos para que los participantes se conozcan entre sí. 	30 min			
2. Presentación	<p>Fundamentos teóricos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta los conceptos clave del aprendizaje significativo y la enseñanza situada. 	20 min			
	<ul style="list-style-type: none"> - Comparte ejemplos y casos de estudio que ilustren estos conceptos. 	25 min			
	<ul style="list-style-type: none"> - Anima a los participantes a hacer preguntas y participar en la discusión. 				
	<p>Estrategias de enseñanza situada</p>	20 min			
3. Estudio de casos	<ul style="list-style-type: none"> - Explora diferentes estrategias de enseñanza situada, como el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje contextualizado. 				
	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona ejemplos concretos de cómo se pueden aplicar estas estrategias en el aula. 				
	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza actividades prácticas en las que los participantes puedan experimentar estas estrategias. 				

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 3 Sesión: 4

Fecha de realización: 21 de junio de 2023

Horario: 8 a 10 am

- Propósito de la sesión: Reconocer los principios y características de las estrategias de la enseñanza situada.

Contenidos centrales: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Número de participantes: 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
4 Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> . Diseño de actividades significativas - Guía a los participantes en la creación de actividades de aprendizaje significativas y contextualizadas. - Proporciona pautas y ejemplos para el diseño de actividades que promuevan la participación activa de los estudiantes y la transferencia de conocimientos. - Anima a los participantes a compartir sus propias ideas y experiencias. 	30 min	Postick Marcadores	Lista de cotejo	
6. Plenaria	<p>5. Reflexión y planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión de los docentes compartan sus aprendizajes y reflexionen sobre cómo pueden aplicar lo aprendido en su propia práctica docente. - Ayuda a los participantes a identificar los desafíos y las oportunidades que pueden surgir al implementar estrategias de enseñanza situada. - Anima a los participantes a crear un plan de acción personalizado para llevar a cabo cambios en su enseñanza. 	20 min			

	<p>6. Cierre</p> <ul style="list-style-type: none">- Resalta los puntos clave del taller y agradece a los participantes por su participación.- Ofrece recursos adicionales, como libros, artículos o sitios web, para que los participantes puedan seguir explorando el tema.- Solicita retroalimentación sobre el taller y ofrece la oportunidad de hacer preguntas finales.	10 min			
--	---	--------	--	--	--

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 4 Sesión: 1

Fecha de realización: 18 de julio de 2023

Horario: 8 a 10 am

- Propósito de la sesión: Elegir las estrategias de enseñanza situada más acordes a los contenidos y al contexto.

Contenidos centrales: TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES **Número de participantes:** 9

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
1. Dinámica de inicio	Bienvenida y se presenta el objetivo del taller: explorar y promover el trabajo colaborativo entre docentes.		Postick		
2. Preguntas detonadoras	<p>Se explica él porque es importante el trabajo colaborativo es importante en la educación y como se puede beneficiar a los docentes y a los estudiantes.</p> <p>Preguntas detonadoras</p> <p>¿Cuáles han sido tus experiencias positivas con el trabajo colaborativo?</p> <p>¿Cuáles son los desafíos que has enfrentado?</p> <p>¿Qué beneficios crees que puede tener el trabajo colaborativo en tu práctica docente?</p> <p>Se invita a los docentes a compartir sus experiencias de trabajo colaborativo</p>	15 min	s	Lista de cotejo	
3. Grupo de discusión	Se presenta en diapositivas las diferentes estrategias y herramientas que pueden ayudar a facilitar el trabajo colaborativo entre docentes.	10 min			
4. Exposición	<p>Pide a cada grupo que discuta y comparta ejemplos concretos de proyectos o actividades colaborativas en las que hayan participado.</p> <p>- Fomenta la reflexión sobre los beneficios y los desafíos encontrados en estas experiencias.</p>	30 min			
		20 min			
		25 min			
		20 min			

TALLER DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA SITUADA

Etapa: 4 Sesión: 2

Fecha de realización: 19 de julio de 2023

Horario: 8 a 10 am

- Propósito de la sesión: Elegir las estrategias de enseñanza situada más acordes a los contenidos y al contexto.

Contenidos centrales: TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES **Número de participantes: 9**

Estrategias	Actividades a desarrollar	Tiempo de ejecución	Recursos	Evaluación	Observaciones
Dinámica	Bienvenida Recordatorio	15 min	Postick		Se tomaron
5. exposición	4. Estrategias para el trabajo colaborativo - Presenta diferentes estrategias y herramientas que pueden ayudar a facilitar el trabajo colaborativo entre docentes. - Explora conceptos como la planificación conjunta, la creación de recursos compartidos, la retroalimentación entre pares y la colaboración en la resolución de problemas. - Anima a los docentes a discutir cómo pueden aplicar estas estrategias en su propia práctica docente.	10 min 30 min	Marcadores	Encuesta de satisfacción	dar seguimiento al trabajo docente.
6. Relato	5. Creación de un proyecto colaborativo	20 min			
7. Trabajo colaborativo	- Divide a los docentes en grupos y pídeles que colaboren para diseñar un proyecto colaborativo. Un portafolio de estrategias situadas en el aula - Proporciona un tema o una pregunta guía para el proyecto y anima a los grupos a utilizar las estrategias y herramientas discutidas anteriormente. - Cada grupo debe presentar su proyecto al final del taller.	25 min			

<p>8. Plenaria</p>	<p>6. Reflexión y cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza una reflexión en grupo sobre las experiencias y aprendizajes adquiridos durante el taller. - Pide a los docentes que compartan cómo planean aplicar el trabajo colaborativo en su práctica docente y qué pasos pueden tomar para fomentarlo en su escuela. - Agradece a los participantes por su participación y su compromiso con el trabajo colaborativo. 	<p>20 min</p>			
--------------------	--	---------------	--	--	--

APENDICE E

Instrumentos

Responde de manera breve las siguientes preguntas:

1. ¿Qué entendimiento tienes sobre el concepto de enseñanza situada?
2. ¿Podrías mencionar ejemplos de situaciones de aprendizaje que consideres como enseñanza situada?
3. ¿Qué experiencias previas tienes con estrategias de enseñanza situada en tu práctica docente?
4. ¿Qué beneficios crees que aporta la enseñanza situada en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?
5. ¿Qué desafíos consideras que pueden surgir al implementar estrategias de enseñanza situada en el aula?
6. ¿Qué tipo de recursos o apoyos consideras necesarios para llevar a cabo una enseñanza situada efectiva?
7. ¿Qué estrategias de enseñanza situada te resultan más atractivas o interesantes para aplicar en tus clases?
8. ¿Cómo crees que la enseñanza situada puede favorecer la participación y el compromiso de los estudiantes en el aprendizaje?

LISTA DE COTEJO

Aspecto a evaluar	Si	No	Observaciones
Participó con responsabilidad en la actividad			
Se integró y aportó con ideas al grupo			
La encuesta presenta su parte introductoria			
Las preguntas están redactadas con claridad			
Se consideran preguntas para la parte agrícola			
Se consideran preguntas para la parte pecuaria			
Se plantean suficientes preguntas			
Se respeta las normas de ortografía			
Total			

ENCUESTA DE SATISFACCION

Evaluación del taller

Este instrumento tiene como finalidad poder observar el proceso del funcionamiento del taller desde los propios participantes a los efectos de mejorar el mismo. Permite hacer explícitos algunos mecanismos que están teniendo lugar y pueden provocar ciertos puntos de conflicto entre los integrantes. Es una estrategia que puede utilizar el facilitador para construir consensos y aliviar las tensiones.

¿Cuál es su opinión sobre este taller?

Coloque una X delante de las respuestas que reflejen más fielmente su parecer.

1. Todos tienen oportunidad para decir lo que piensan.
2. Unos pocos dominan la discusión.
3. Parece que todos están de acuerdo con las decisiones.
4. Se está obligando al grupo a hacer algo contrariamente a su voluntad.
5. No estamos dedicando suficiente tiempo a la discusión adecuada de los temas.
6. Estamos dedicando demasiado tiempo a cuestiones de poca importancia.
7. Se va alternando el liderazgo entre los miembros del grupo.
8. Unas pocas personas están dominando la función del liderazgo.
9. La mayoría de los miembros parece estar asumiendo la responsabilidad del éxito de la reunión.
10. Unos pocos miembros están llevando adelante la reunión.

	1	2 A 5	6 A 10	MAS DE 10					
9.- CUANTA VARIEDAD DE ANGULOS DE MIRA OBSERVO									
	SI	NO	¿POR QUÉ?						
10.- ESTOS ANGULOS DE MIRA ENRIQUECIERON LA CLASE									
	SI	NO	¿POR QUÉ?						
11.- ESTOS ANGULOS DE MIRA ENTORPECIERON LA CLASE									
	SI	NO							
12.- SE ANALIZARON EN CLASE EXPERIENCIAS QUE ILUSTRARAN EL TEMA									
	SI	NO							
13.- ESTAS EXPERIENCIAS CONTARON CON EL APOORTE DE LOS ALUMNOS									
	SI	NO	¿POR QUÉ?						
14.- SE PODRIAN HABER UTILIZADO MAS EXPERIENCIAS									
	SI	NO							
15.- SE UTILIZARON EJEMPLOS PARA ILUSTRAR EL TEMA									
	MOVILIZADORES	PERTINENTE	INADECUADOS	FUERA DE CONTEXTO	TEDIOSOS	GENERARON DISPERSION	GENERARON CONFUSION	OTROS	¿POR QUÉ?
16.- LOS EJEMPLOS FUERON									
	SI	NO	TEXTOS	FILMINAS	VIDEOS	TIZA Y PIZARRON	AFICHES	IMAGENES	OTROS
17.- SE UTILIZARON MATERIALES DE APOYO PARA LA CLASE									
	DIDACTICOS	UTILES	MOVILIZADORES	INADECUADOS	DEMASIADOS	OTROS	¿POR QUÉ?		
18.- ESTOS MATERIALES FUERON									
	SI	NO	¿POR QUÉ?						

APENDICE G



Secretaría
de Educación
Gobierno de Puebla

PERIODO DE ACTIVIDAD DEL BLOQUE III:

DEL 04 AL 09 DE DICIEMBRE DEL 2023



PLAN DE CLASE PENSAMIENTO MATEMATICO I

PROYECTO ESCOLAR COMUNITARIO (PEC) "Falta de cultura en el tratamiento de la basura"		
FASE UNO Investigación sobre el impacto y afectaciones que genera la basura mal acumulada en la comunidad	FASE DOS Revisión y comprensión sobre las alternativas en la clasificación de la basura	FASE TRES Platicas de orientación y concientización para el manejo adecuado de la basura
ACTIVIDADES POR FASE:		
FASE UNO Actividad 1: Investigar sobre la basura, que es, definición, clasificación, manejo y ejemplos Actividad 2: Investigar sobre el problema ambiental que genera la basura Actividad 3: Discusión en clase sobre el manejo de la basura en la comunidad.	FASE DOS Actividad 1: Que el estudiante lleve un registro de la clasificación de la basura Actividad 2: Recolección de basura generada en su entorno que puede tratarse.	FASE TRES Actividad 1: Contactar expertos ambientalistas Actividad 2: Llevar a la práctica actividades relacionadas al tema. Actividad 3: Pláticas a padres de familia para concientizar sobre el uso responsable de la basura.

Progresión 14 Explica un evento aleatorio cuyo comportamiento puede describirse a través del estudio de la distribución normal y calcula la probabilidad de que dicho evento	Instrucciones: Realiza las siguientes actividades con respecto a la desviación estándar: Sesión 1 Inicio: Previamente contesta el siguiente cuestionario: 1. ¿Cómo se calcula la desviación estándar? a. Se suman todos los datos y se dividen entre el número de datos b. Se obtiene la raíz cuadrada de la varianza c. El dato que más se repite 2. ¿Qué gráfico se utiliza para representar una distribución normal? a. Histograma b. Circular c. De campana 3. ¿Con que otro nombre se le conoce a la distribución normal? a. Distribución de Laplace-Gauss b. Histograma c. Teorema de Bayes 4. ¿Cuáles son algunas propiedades de la distribución normal? a. Cuanto menos nos alejamos de la media, menos probabilidad habrá de que aparezcan los valores. b. Es simétrica c. Depende de la varianza 5. En la distribución normal la media, moda y mediaba son: a. Diferente b. Iguales c. Rango infinito
C3 Solución de problemas y modelación S3 Estrategias heurísticas y ejecución de procedimientos no rutinarios.	Sesión 2 Desarrollo: Determina la desviación estándar sobre el comportamiento de la basura en tu comunidad. Sesión 3 Cierre: Realiza una conclusión reflexiva acerca de la relación que existe entre la Desviación estándar y la media del evento de la basura en tu comunidad.