



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE POST GRADO**

**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN  
DOCENTE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
JUAN PABLO II- PROVINCIA DE ASUNCIÓN EN  
EL AÑO 2017.**

**Tesis para optar el Grado de Maestra en Educación en  
Docencia Currículo e Investigación**

**Autora:**

**Br. Clavelinda Carmen Mogollón Hilario**

**ASESOR:**

**Dr. Graciela Pérez Morán**

**Chimbote – Perú**

**2017**

## **JURADO EVALUADORES DE TESIS**

---

Mgtr. Teodoro Zavaleta Rodríguez

**Presidente**

---

Mgtr. Sofia Carhuanina Calahuala

**Secretaria**

---

Dra. Lita Jiménez López

**Miembro**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir cumpliendo con mis sueños, porque siempre me ilumino por el buen camino.*

*A mi Familia y a don Abel por apoyarme cada día para yo poder realizar la tesis, que son las personas que me acompañan de forma incondicional y a mis Amigos.*

## **DEDICATORIA**

*A Dios por permitir lograr mi objetivo, y permitir seguir adelante con mis proyectos por darme vida y salud.*

*A mis familiares.*

## RESUMEN

La investigación está referida a determinar propuesta de un modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa. En necesario que todos los agentes educativos se involucren en la formación de los estudiantes y que cada uno de ellos desde su perspectiva tenga en claro hacia dónde debe marchar la institución educativa. La metodología utilizada en esta investigación corresponde al tipo de investigación descriptiva de enfoque cuantitativa no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 13 docentes a quienes se aplicó un cuestionario para recoger datos sobre el conocimiento y manejo de la gestión docente para mejorar el desempeño. Para el análisis de los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 21.0. Los resultados obtenidos se observa que **si** existe relación significativa entre las estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de las muestra, llegando a la conclusión El alfa de Cronbach salió 0,943 donde en un nivel bueno y confiable para realizar dicho trabajo el análisis de resultados por dimensiones del desempeño laboral nos salió en un nivel medio donde nos quiere d que aún falta mejorar y para eso se presenta una propuesta de modelo de gestión.

Palabras clave: desempeño, gestión, población, agente modelo

## **ABSTRACT**

The research is referred to determine proposal of a teaching management model to improve work performance in the educational institution. It is necessary that all educational agents become involved in the training of students and that each of them from their perspective is clear to where the educational institution should go. The methodology used in this research corresponds to the type of descriptive research of non-experimental quantitative approach. The study population consisted of 13 teachers who were asked to collect data on knowledge and management of teaching management to improve performance. For the analysis of the data, the statistical program SPSS version 21.0 was used. The results obtained show that if there is a significant relationship between the learning strategies and the academic performance of the sample students, concluding...

Key words: performance, management, population, model agent.

### 3. CONTENIDOS

JURADO EVALUADORES DE TESIS-----	i
AGRADECIMIENTO-----	ii
DEDICATORIA-----	iii
RESUMEN-----	iv
ABSTRACT-----	v
3. CONTENIDOS-----	vi
índice de gráficos.-----	xi
índice de tablas y cuadros-----	xii
I.    Introducción-----	1
I.    MARCO TEÓRICO-----	5
2.1.    Bases teóricas relacionadas con el estudio.-----	5
2.1.1.    Propuesta de Gestión-----	7
2.1.2.    Propuesta Pedagógica-----	8
2.1.3.    Calidad de la Educación-----	8
2.3.3.1. Evolución en el control de calidad en la Educación-----	9
2.1.4.    La Gestión Educativa-----	10
2.1.5.    Los Pilares de la Educación-----	11
2.1.6.    Gestión-----	11
2.1.7.    Gestión institucional-----	14

2.1.8.	Gestión escolar -----	14
2.1.9.	Gestión pedagógica-----	15
2.1.9.1.	Gestión educativa estratégica-----	15
2.1.10.	Las dimensiones de la gestión escolar: categorías para el análisis de la realidad educativa. -----	16
2.1.11.	Dimensión Pedagógica Curricular-----	16
2.1.11.1.	Dimensión Organizativa-----	17
2.1.11.2.	Dimensión administrativa-----	18
2.1.11.3.	Modelo de Gestión Educativa Estratégica -----	18
2.1.12.	Objetivos de la evaluación del Desempeño -----	19
2.1.13.	Desempeño:-----	20
2.1.13.1.	Una visión del país vinculada a la educación que queremos-----	20
2.1.14.	Desempeño laboral -----	21
2.1.15.	Autonomía -----	21
2.1.15.1.	Autonomía Moral -----	22
2.1.15.2.	Autonomía Intelectual -----	23
2.1.15.3.	La Importancia de la Autonomía-----	24
2.1.16.	Participación-----	25
2.1.16.1.	Estrategias de Participación-----	25
2.1.16.2.	Participación social -----	26
2.1.16.3.	Las prácticas culturales-----	27

2.1.16.4.	La participación cultural -----	28
2.1.17.	Actitud-----	28
2.1.17.1.	Componentes de la actitud - disciplina-----	29
2.1.18.	Puntualidad -----	29
2.1.19.	Disciplina laboral. -----	30
2.1.20.	Responsabilidad. -----	30
2.1.21.	Dominio tecnológico -----	31
2.1.21.1.	el docente y la tecnología -----	31
2.1.21.2.	la tecnología en el proceso enseñanza-aprendizaje-----	31
2.1.22.	Motivación del docente -----	32
2.1.22.1.	Motivación Intrínseca-----	32
2.1.22.2.	Motivación extrínseca -----	32
2.2.	Marco Conceptual-----	33
2.2.1.	Propuesta de Gestión -----	33
2.2.2.	Gestión institucional-----	33
2.2.3.	Gestión pedagógica-----	34
2.2.4.	Desempeño:-----	34
2.2.5.	Participación -----	34
2.2.6.	Actitud-----	34
2.2.7.	Puntualidad -----	34
2.2.8.	Responsabilidad. -----	34

2.3.	Hipótesis. -----	35
2.3.1.	Ha. -----	35
2.3.2.	Ho. -----	35
2.4.	Variables-----	35
III.	Metodología-----	35
3.1.	El tipo y el nivel de la investigación-----	35
3.2.	Diseño de la investigación -----	36
3.3.	Población y muestra-----	36
3.4.	Definición y operacionalización de las variables y los indicadores-----	39
3.5.	Técnicas e instrumentos -----	41
3.6.	Plan de análisis -----	42
3.7.	Matriz de consistencia -----	42
	Identificar la presencia del dominio científico, responsabilidad y tecnológico en los docentes en la Institución Educativa Juan Pablo II -----	43
IV.	Resultados -----	44
4.1.	Resultados -----	44
4.1.1.	Identificar la presencia del dominio científico, responsabilidad y tecnológico en los docentes en la Institución Educativa Juan Pablo II -----	44
4.1.2.1.	Modelo de gestión para la mejora del desempeño laboral docente	
	46	
□	Desempeño docente-----	52

□ Perfil docente. -----	53
□ Liderazgo estratégico -----	54
Planificación estratégica. -----	56
Análisis de los resultados -----	58
□ Responsabilidad -----	58
□ Dominio tecnológico -----	59
4.2 Análisis de resultado -----	59
V. Conclusiones y RECOMENDACIONES -----	63
Referencias bibliográficas -----	64
Anexos -----	68

## INDICE DE GRÁFICOS.

Figura N° 01 .....	13
Figura n° 02 .....	45

## INDICE DE TABLAS Y CUADROS

Tabla N° 01 .....	37
Tabla N° 02 .....	44
TABLA N°3:.....	44

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día diferentes instituciones educativas están centrando sus preocupaciones en los docentes, buscando de dedicarla más tiempo en su labor pedagógica, porque son considerado como aquellos quienes deben educar con el ejemplo, dentro de las aulas debe ser personas que motiven a los estudiantes a aprender, y solucionar situaciones, planteado alternativas de solución, haciendo de los estudiantes personas críticas, capaces de analizar, argumentar; así poder formarse integralmente.

A raíz de esta perspectiva muchos países han propuesto reformas educativas, realizando innovaciones dentro del marco escolar, sobre todo centrándose en las instituciones públicas, en aras de mejorar la calidad educativa, a consecuencia de ellas se han visto obligada a implantar nuevos enfoques relacionados a calidad, para ello, cada uno de estos procesos es un objeto que se efectiviza a través del diseño, planificación, implementación, corrección y ajustes del procesos y evaluación de las practicas institucionales permanentes.

La capacidad del aprendizaje de sus colaboradores en todos sus niveles, deben apuntar a calidad, para promover cambios positivos del sistemas de trabajo, motivando el cambio de actitudes de los trabajadores valor agregado que se otorga el desempeño laboral.

Desde una perspectiva realista existe la necesidad de realizar actualizaciones y capacitación sobre desempeño laboral, teniendo el cuentas los nuevos enfoque propuestos por el sistema, para ver si el agente educativo alcanza un nivel de

desempeño, calidad de conducta personal; el ambiente educativo debe ser motivador que contagie a cada agente y promueva a superar los problemas.

Es necesario seguir todos los procesos como un buen planeamiento curricular, para identificar, analizar y sistematizar los problemas que primordiales que deben ser atendidas siempre con el objetivo de mejorar el aprendizaje proponiendo intenciones positivas bajo las cuales las instituciones educativas y la comunidad indiquen una orientación adecuada, planteado desde el currículo que clase de persona, queremos formar dentro de los años que vienen, para lo cual debe estar diseñado dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI)

En necesario que todos los agentes educativos se involucren en la formación de los estudiantes y que cada uno de ellos desde su perspectiva tenga en claro hacia dónde debe marchar la escuela y para ello cada uno debe cumplir su función responsabilidad, de la misma manera los educandos tienen que desarrollar la capacidad de trabajar en equipo y en forma individual que en muchos casos los directores y docentes a un tienen deficiencias.

El trabajo se justifica por que servirá como insumo para las futuras investigaciones y para los directivos y docentes como manual para mejorar su trabajo pedagógico, con la idea de mejorar la calidad educativa “Plantean que la escuela se moviliza hacia la calidad mediante la corresponsabilidad de directores y maestros cuando éstos tienen metas y una visión compartidas y cuando participan en el análisis de resultados” (Vásquez, 2010, pág. 17).

La idea de calidad está enfocado en dos direcciones: como mejora de calidad de servicio educativo, donde los agentes educativos asumen sus responsabilidades hacia un solo fin y mejorar los aprendizajes, estas dos conceptos están relacionados,

ésta estrategias está sustentada con la construcción de un nuevo modelo de gestión escolar, responsable del presente y futuro de nuestra educación.

La falta de innovación y desarrollo tecnológico, limitada participación a eventos, hace que muchos de ellos no desarrollen aquellas capacidades, habilidades y destrezas para identificar y solucionar situaciones, así poder mejorar su desempeño. La mejora el desempeño y la actitud, empleados poco preparados, presentado deficiencias en la administración, baja producción, peligro en el trabajo.

Por este motivo y con la finalidad de plantear alternativas de solución frente a las situaciones mencionadas nos hemos planteado el siguiente problema ¿Cuál será el modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017? Para cumplir se ha propuesto los siguientes objetivo general, determinar si el modelo de gestión docente mejora el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II y los objetivos específicos se centran en, identificar la presencia del dominio científico, responsabilidad y tecnológico en los docentes en la Institución Educativa Juan Pablo II, diseñar un modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II, analizar los resultados del modelo de gestión como generador de cambio positivo en dominio científico, responsabilidad y tecnológico en la Institución Educativa Juan Pablo II.

De la misma manera se realizó una investigación es de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental, donde tuvo como universo a los y como muestra a los 13 docentes en la Institución Educativa Juan Pablo II. El alfa de Cronbach salió 0,943 donde en un nivel bueno y confiable para realizar dicho trabajo el análisis de resultados por dimensiones del desempeño laboral nos salió en un nivel medio donde nos quiere d que aún falta mejorar y para eso se presenta una propuesta de modelo de gestión.

# I. MARCO TEÓRICO

## *2.1. Bases teóricas relacionadas con el estudio.*

Muchos especialistas afirman que para llevar adelante la administración de un institución educativa es necesario que todos los agentes educativos deben comprometerse y seguir un mismo ideal tal como Flores corrobora que la disposición para la innovación en los docentes revelan un liderazgo por parte de la Unidad Educativa está ligada intrínsecamente con la búsqueda de la innovación y el cambio a través de la transformación de las formas habituales de la escolarización. Existe una aceptable actitud de los directivos y docentes para incorporar la investigación educativa e integrar a todos los actores educacionales. Los padres de familia dentro de las encuestas se consideran actores participativos y entes positivos en beneficio de la Institución donde sus hijos/as se educan, sin embargo desearían que se mejore las instalaciones y recursos tecnológicos para que sus representados puedan desempeñarse adecuadamente y los docentes se capaciten para estar actualizados Flores (2011).

De la misma manera Quintero menciona que el maestro debe constituirse en un mediador social en ese entramado cultural que se vive dentro de la institución. Es importante dejar clarificado que nosotros proponemos el diseño de una estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de Convivencia, esta estrategia es particular y específicas de acuerdo a las conclusiones arrojadas por las encuestas y las entrevistas hechas a la comunidad educativa, el nuevo diseño resulta del sentir unificado de docentes y administrativos, padre de familia y estudiantes. Los docentes y el docente administrativo tienen una gran

responsabilidad social y ética con su formación, al igual que es deber de la institución educativa, facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente, y así, reconocer plenamente al maestro como profesional de la educación. En su gestión educativa el directivo docente y los profesores deben facilitar la generación de conocimiento en los educandos, al igual que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos Quintero (2009).

Los directivos son personas poco conocedoras de lo que sienten los demás, son poco atentos presentan dificultades para cultivar la amistad entre ellos mismos y los demás. Los resultados obtenidos en las subdirecciones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensión manejo de emociones, caracteriza al nivel directivo, como personas que desarrollan un adecuado manejo emocional, como ente mediador, a través de sus emociones, al contrastar las aptitudes de la inteligencia Emocional, De igual manera se determinó que el liderazgo es el indicador que mayor número de coincidencias presenta. Implementar los lineamientos propuestos con la finalidad de fomentar mejorar y mantener los niveles de excelencia y altos niveles de Inteligencia emocional y Desempeño laboral, desarrollar acciones dirigidas al manejo positivo de situaciones de incertidumbre o fracaso, a efectos de obtener un mayor nivel de rendimientos en el nivel directivo. Araujo, (2007)

El especialista Rivas aporta en su trabajo que la edad no está relacionada significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados. No

se encontró diferencia significativamente en la auto percepción que tiene los docentes del nivel de desempeño según el género, el tipo de Institución donde estudio, el tipo de empleo y el campo donde ahora, el nivel de desempeño no presento diferencia significativa según las variables demográficas en los docentes. El grado de satisfacción, los docentes de las Instituciones educativas adventistas tuvieron un auto percepción ubicada entre satisfechos y muy satisfechos para el nivel de desempeño, los docentes auto percibieron su nivel de desempeño, los docentes percibieron su nivel de desempeño entre bueno y excelente. Se recomienda felicitar al personal docente de las Instituciones educativas adventistas por la alta auto percepción que tienen del desempeño en el trabajo que está llevando a cabo en sus instituciones y por la buena relación que mantienen con los alumnos, compañeros. Rivas, (2009)

### **2.1.1. Propuesta de Gestión**

Para elaborar una propuesta de gestión es necesario tener una visión general de la institución educativa de tal manera que permita organizar de manera articulada cada una de los procedimientos que forman parte de la organización tan como lo afirma

Es el modelo y forma de conducción, organización y funcionamiento de una institución educativa para el logro de sus objetivos, implica un trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativita la propuesta pedagógica. Propone modelos de gestión que respondan a la realidad, necesidades, expectativas y recursos del centro educativo. Considerado como un herramienta administrativas que conduzca a lograr los objetivos previamente planificados a un principio (Educacion, 2004, pág. 12).

Gestionar es la capacidad de planificar, dirigir, delegar y organizar, orientadas a sostener la máxima eficiencia y eficacia del ente ejecutor, una gestión adecuada motiva al docente a realizar un trabajo de calidad, por lo tanto, los resultados del trabajo serán favorables. Para realizar una gestión adecuada es necesario tener presente la misión y la visión de la institución, donde el servicio educativo se materialice en una buena gestión y en el aprendizaje de los alumnos con constante innovación y creatividad basados en los objetivos de la institución, teniendo en cuenta toda la planificación y organización realizado al inicio del año escolar.

### **2.1.2. Propuesta Pedagógica**

La propuesta pedagógica es el eje del PDI y orientada al proceso principal del centro educativo, cual es el de producir cambios significativos en el perfil del educando. El torno a esta propuesta se ordena todos los demás procesos de la escuela. La propuesta pedagógica define la posición del centro educativo en lo que se refiere a mejorar del proceso de aprendizaje. (Peru, 2011, pág. 13).

Una propuesta pedagógica, es considerada como un conjunto de procesos que conducen a todos los agentes educativos realizar una buena planificación, diversificación y organización de toda la institución educativa, tomando decisiones personales y en equipo para cumplir las tareas fundamentales que les corresponde, creando condiciones, ambientes, procesos adecuados para los estudiantes aprendan de acuerdo a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica, Así como Vásquez 2010 señala que “ convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación, que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso” (Vásquez, 2010, págs. 61 - 62).

### **2.1.3. Calidad de la Educación**

La concepción de la calidad de Educación en la organización renovada a la que tratamos de acercarnos y ojala superarla denota satisfacción en tanto la actividad educativa que se haga bien y cada vez mejor, la calidad se concreta en el producto final: el alumno, como responsabilidad de todos los agentes educativos, beneficia al plantel y a la comunidad en su conjunto. (Peru, 2011, pág. 12)

La calidad refiere a las características propias de algo y que a partir de las cuales es posible estimar su valor. Cuando dichas características son positivas o beneficiosas, se habla de buena calidad. Educativo, por su parte, es aquello vinculado a la educación: el proceso de enseñanza y aprendizaje que permite instruir a una persona. La idea de calidad educativa, en este marco, hace alusión a cómo se lleva a cabo este proceso de formación.

El trabajo debe estar enfocado en el proceso de la enseñanza de los docentes está ligada a los estilos de aprendizaje de los estudiantes, es importante conocer como aprenden los alumnos y que es fundamental para que ellos logren resultados óptimos, es por esto que es necesario, que a un principio se realice la evaluación de diagnóstico, que ayudará a realizar una adecuada planificación y tomar ciertas decisiones para el logro de los propósitos curriculares, tarea que debe estar relacionada con los objetivos y a visión institucionales. Evolución en el control de calidad en la Educación.

### ***2.3.3.1. Evolución en el control de calidad en la Educación***

Para mantener y mejorar la calidad de nuestros profesionales conviene que se establezca evaluaciones integrales quincenales, a fin de que las licencias de ejercicio profesional sea renovables para quienes aprueben y se les obligue a quienes sean desaprobados. Será una manera de garantizar la idoneidad y profesional de quienes la ejercen. (Peru, 2011, pág. 14)

La calidad refiere a las características que son propias de algo bueno y a partir de las cuales es posible estimar su valor, cuando dichas características son positivas o beneficiosas, se habla de buena calidad. Educativo, por su parte, es aquello vinculado a la educación: el proceso de enseñanza y aprendizaje que permite instruir a una persona, llamamos calidad cuando la educación es importante. La idea de calidad educativa, en este marco, hace alusión a cómo se lleva a cabo este proceso de formación del docente y a la labor que realiza para preparar al niño para el trabajo, que reciba una formación integral.

#### **2.1.4. La Gestión Educativa**

(Peru, 2011) Principios de la Gestión Educativa.

- Administración centrada en el usuario. El centro o programa educativo será competitivo en la medida que satisfaga rigurosamente las expectativas del usuario.
- Simplificación administrativa. Los trámites deben ser ágiles, pero al mismo tiempo eficientes y eficaces, tanto para el usuario como para la institución.
- Información pública. La información pertenece más al usuario que al funcionario.
- Innovación permanente. Todo sistema para asegurar su supervivencia debe estar en permanente revisión para adecuarlo a los cambios endógenos y exógenos que se produzca.
- Toma de decisiones en base a la normatividad legal. Vigente.
- Acciones en base a documentos sustentatorios.

#### 2.4.1. Componentes de la Gestión Educativa

(Peru, 2011) Los componentes

- Los principios de la gestión.
- La estructura organizativa, expresados en instrumentos como los organigramas, Manual de Organización y funciones, Manual de procedimiento administrativos.
- Los procesos de gestión con las siguientes áreas básicas área de proceso de gestión institucional, área de proceso de gestión Pedagógica área de proceso de gestión administrativa.

#### 2.1.5. Los Pilares de la Educación

(Bosco, 2005) **Los pilares de la educación.**

- Esta posición lleva a la comisión a insistir en uno de los cuatro pilares presentados e ilustrados como las bases de la educación. se trata de aprender a vivir juntos conociendo mejor a los demás, su historia sus tradiciones y su espiritualidad.
- Aprender a conocer. Pero, teniendo en cuenta los rápidos cambios derivados de los avances de la ciencia y las nuevas formas de la actividad económica y social.
- También aprender a hacer, conviene no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio y en un sentido más amplio adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles, y que facilite el trabajo en equipo.

#### 2.1.6. Gestión

Existen diferentes concepciones de concebir la gestión, está sujeto a los tiempos y a los avances de la ciencia y la tecnología; como para la Platón la

gestión fue denominada como una acción autoritaria y en los tiempos de Aristóteles, la gestión era vista como una acción democrática. Sin embargo la en estos tiempos es concebidos como un conjunto de ideas estructurados (Representación de la UNESCO en Perú., 2011, pág. 11).

A partir del siglo XX fue entendida como como un campo disciplinado estructurado, llamándose dentro de algunas corrientes como modelos de gestión que moviliza recursos, prioriza procesos, interactúa entre los miembros, existe una comunicación permanente y procesa que vincula la gestión al aprendizaje, en la cual el aprendizaje y la generación de valores, la visión compartida, las interacciones, las representaciones mentales, son temas de estos tiempos modernos en las que se les relaciona la gestión y la educación (Representación de la UNESCO en Perú., 2011, pág. 15).

Le gestión es definida como un conjunto de acciones integradas para lograr un objetivo a cierto plazo determinado se determina como una visión que abre posibilidades a una organización con la finalidad de resolver situaciones a efecto a alcanzar un fin determinado, calificada como un acción primordial de la administración.

Para Mintzberg (1984) y Stoner (1996) conceptualizaron a la gestión como la disposición y la organización de recursos individuales y grupales para alcanzar unos resultados esperados. Considerado como un arte de promover el cambio, con el objetivo de generar cambio, con el fin de generar estrategias que ayuden planificar el futuro deseado de una organización (Vásquez, 2010, pág. 15).

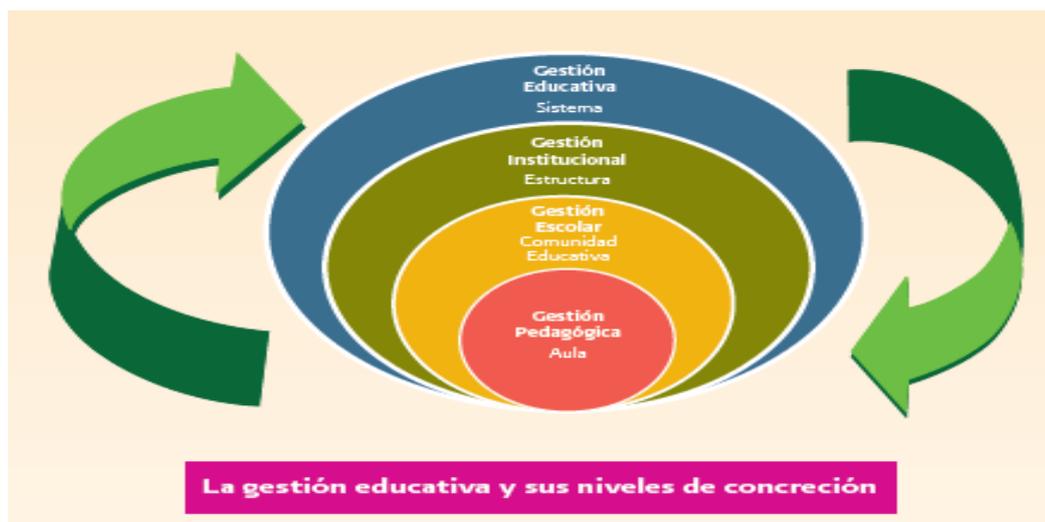
El concepto gestión tiene al menos tres grandes campos de significado y de aplicación. El primero, se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es una forma de proceder para conseguir un objetivo determinado por personas. Es decir, está en la acción cotidiana de los sujetos, por lo que se usan términos

comunes para designarla sujeto que hace gestión, como el gestor, ya sea como rol o función, y a la acción misma de hacer la gestión: gestionar (Vásquez, 2010, págs. 55-56).

La gestión es un objeto de estudio, de las personas que se dedican a conocer, las demandas de la creación de conceptos y categorías para realizar a través de la descripción, análisis crítico y descripción fundamentados en la teoría, hipótesis y supuestos. Visto desde otro punto la gestión es entendida como unos procesos sistemáticos para producir conocimientos sobre fenómenos observables. La gestión en campo educativo se ha clasificado en tres dimensiones o niveles de concreción en el sistemas institucional, escolar y pedagógica (Vásquez, 2010, pág. 14)

**Figura N° 01**

La gestión educativa y sus niveles de concreción



Fuentes: Programas de escuelas de Calidad.

La gestión educativa, está centrada a su organización, su funcionamiento y sus prácticas, la función de los actores educativos está enfocada en la generación de dinámicas internas de cambios en aras de mejorar las cosas en administración educativa juntamente con todos los agentes educativos.

### **2.1.7. Gestión institucional**

Ésta relacionada a la forma de organización de acuerdo a las políticas que se agregan al contexto general y sus particularidades, conocidas también como aquellas quienes establecen las ranuras de la acción de cada de los instancias de la administración. En el campo educativo la gestión institucional es el proceso que conduce a una buena gestión de la instituciones educativas que comprende acciones de orden general, administrativos, gerencial, de política personal, económica, de planificación y programación, de regulación y orientación, de la misma manera es un proceso que conduce a realizar y conducir proyectos (Ramos Sanchez, 2010, pág. 45)

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar y va de la mano con la administración.

### **2.1.8. Gestión escolar**

La gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y la multiplicidad de asuntos que la constituyen. Así, desde una perspectiva amplia del conjunto de procesos y de fenómenos que suceden al interior de la escuela.

El ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados con la ‘forma’ peculiar de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 60).

La gestión escolar es un proceso que busca fortalecer el funcionamiento adecuado de las escuelas, mediante la autonomía institucional. Esto no quiere decir que las escuelas públicas vayan a ser “privatizadas” o que se les “retire el apoyo

gubernamental”, lo que la autonomía institucional busca es dar a las escuelas la posibilidad de que puedan tomar las decisiones individuales. Para que la gestión escolar sea exitosa, los involucrados en las instituciones educativas (docentes, administrativos, padres de familia y alumnos).

### **2.1.9. Gestión pedagógica**

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

La gestión pedagógica en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 62)

Rol del Docente en la Gestión Pedagógica: El papel fundamental del educador es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum.

#### ***2.1.9.1. Gestión educativa estratégica***

Rol del Docente en la Gestión Pedagógica: El papel fundamental del educador es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum. La noción que subyace a la gestión estratégica constituye el hilo conductor del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación. Se parte de la certeza de que la gestión estratégica es una competencia en sí misma y al mismo tiempo una meta competencia porque involucra a varias en su aplicación. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 64).

### **2.1.10. Las dimensiones de la gestión escolar: categorías para el análisis de la realidad educativa.**

Cuando hablamos de las dimensiones sobre el trabajo de gestión escolar, aquellas que ayudan a llevar adelante todo el trabajo pedagógico, trabajo administrativo, para la buena marcha de la institución educativa y que todos los entes trabajen de manera organizada y coordinada, de tal modo es importante mencionar a cada uno de ellos:

#### **2.1.11. Dimensión Pedagógica Curricular**

Permitirá reflexionar acerca de los procesos sustantivos y fundamentales del quehacer de la escuela y sus actores: la enseñanza y el aprendizaje. Para ello, se requiere analizar en lo individual y en lo colectivo lo que representan ambos conceptos, sus significados respecto de lo que se sabe de ellos y del valor que tienen en sí mismos, dentro de lo educativo y lo didáctico. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 68).

La dimensión pedagógica curricular es la que hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza, a la concepción de alumno y docente, de aprendizaje, a la relación pedagógica; a la confirmación de un vínculo con el conocimiento, a las estrategias didácticas y a la evaluación. Es el espacio de encuentro, desarrollo y concreción cotidiana de una propuesta curricular entre alumnos y docentes. Dichas prácticas pedagógicas cotidianas que forman parte de esta dimensión están comprendidas por lo que realmente se está haciendo, por la diferencia existente entre el proyecto y su concreción y los resultados que se obtienen en ella. Además se ocupa también del proceso de aprendizaje individual o grupal y de la evaluación de dicho aprendizaje.

### ***2.1.11.1. Dimensión Organizativa***

La dimensión pedagógica es la que hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza, a la concepción de alumno y docente, de aprendizaje, a la relación pedagógica; a la confirmación de un vínculo con el conocimiento, a las estrategias didácticas y a la evaluación.

Es el espacio de encuentro, desarrollo y concreción cotidiana de una propuesta curricular entre alumnos y docentes. Dichas prácticas pedagógicas cotidianas que forman parte de esta dimensión están comprendidas por lo que realmente se está haciendo, por la diferencia existente entre el proyecto y su concreción y los resultados que se obtienen en ella. Además se ocupa también del proceso de aprendizaje individual o grupal y de la evaluación de dicho aprendizaje. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 72)

Esta dimensión adquiere suma importancia ya que implica el ámbito en el que se concreta el proyecto pedagógico real, los elementos constitutivos de esta dimensión son considerados “condicionantes u obstáculos para el desarrollo de la tarea “o como casillero inamovibles donde las actividades de docentes y alumnos deben entrar.

Se debe pensar el tiempo y el espacio en sí mismos, que lugares ocupan en la trama de la organización, como influyen y son influidos por los otros y qué relación tienen con los propósitos que persiguen. Para que la escuela cumpla su función en la transmisión y producción de conocimientos la dimensión organizacional debe ser coherente y facilitadora de los propósitos pedagógicos del establecimiento, requiere de un sistema de comunicaciones que funcione en forma clara y precisa que es fundamental a la hora de tomar decisiones.

### ***2.1.11.2. Dimensión administrativa***

Esta dimensión adquiere suma importancia ya que implica el ámbito en el que se concreta el proyecto pedagógico real, los elementos constitutivos de esta dimensión son considerados “condicionantes u obstáculos para el desarrollo de la tarea “o como casillero inamovibles donde las actividades de docentes y alumnos deben entrar.

Se debe pensar el tiempo y el espacio en sí mismos, que lugares ocupan en la trama de la organización, como influyen y son influidos por los otros y qué relación tienen con los propósitos que persiguen.

Para que la escuela cumpla su función en la transmisión y producción de conocimientos la dimensión organizacional debe ser coherente y facilitadora de los propósitos pedagógicos del establecimiento, requiere de un sistema de comunicaciones que funcione en forma clara y precisa que es fundamental a la hora de tomar decisiones.

Toda organización tiene un momento y un motivo de fundación y a partir de allí, una historia, códigos, mitos que la hacen únicas, se interrelacionan aspectos sociales, grupales, interpersonales e individuales. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 74).

Aparece asociada a cumulo de tramite e incluso suele tener una connotación peyorativa, desvalorizada en comparación con otras dimensiones. estos trámites es importante tenerlo en cuenta puede derivarse de aspectos pedagógico (acreditaciones, legajos de alumnos, evaluaciones),.pueden estar relacionados con aspectos organizacionales (registro de asistencia, comunicaciones internas o a padres, reglamentos, sanciones), pueden estar vinculados a la inserción de la escuela en el sistema educativo en su conjunto(tramite de habilitación, y sistema de supervisión y control), pueden estar relacionado con aspectos económicos (compras de materiales cobro de cuotas, inventarios).

### ***2.1.11.3. Modelo de Gestión Educativa Estratégica***

El enfoque de la gestión escolar estratégica, consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar su proyecto educativo y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los actores, supone la capacidad para definir la filosofía, valores y objetivos de la institución, y para orientar las acciones de los distintos actores hacia el logro de tales objetivos. Considera además la capacidad para proyectar la institución a largo plazo y para desplegar los mecanismos que permitan alinear a los actores y los recursos para el logro de esa visión. (Olivares, 2009, pág. 9)

El concepto de gestión, por su parte, proviene del latín *gesio* y hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Se trata, por lo tanto, de la concreción de diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. La noción implica además acciones para gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar.

#### **2.1.12. Objetivos de la evaluación del Desempeño**

La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifiquen con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos cuyas tareas laborales legan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual. (Lopez, 2015, pág. 45)

Es importante que para ver si el personal rinde en su área de trabajo es necesario dar una evaluación correspondiente para así la organización realice talleres de capacitación a sus personales y vea las dificultades que tienen rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismo y así demostrar que puede ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización.

### **2.1.13. Desempeño:**

Son descripciones específicas de lo que hacen los estudiantes respecto a los niveles de desarrollo de las competencias (estándares de aprendizaje). Son observables en una diversidad de situaciones o contextos. No tienen carácter exhaustivo, más bien ilustran algunas actuaciones que los estudiantes demuestran cuando están en proceso de alcanzar el nivel esperado de la competencia o cuando han logrado este nivel.

Los desempeños se presentan en los programas curriculares de los niveles o modalidades, por edades (en el nivel inicial) o grados (en las otras modalidades y niveles de la Educación Básica), para ayudar a los docentes en la planificación y evaluación, reconociendo que dentro de un grupo de estudiantes hay una diversidad de niveles de desempeño, que pueden estar por encima o por debajo del estándar, lo cual le otorga flexibilidad. (Ministerio de Educación, 2017)

#### ***2.1.13.1. Una visión del país vinculada a la educación que queremos***

El desarrollo será sostenible también por la capacidad para mantener los logros de bienestar que vayamos conquistando. Por ello, es preciso dotar a las personas de recursos y capacidades, de oportunidades de participación y de facultades para decidir. En suma, habilitarlas para gobernar sus existencias individuales y colectivas sin que ello atenúe el compromiso del Estado con el bienestar de todos, sin exclusiones. Ser competitivo en nuestro país es considerar las potencialidades de nuestra diversidad cultural, así como de nuestros recursos naturales para su preservación a partir de una gestión eficiente no es sólo un término con acepciones de índole económica, incluye tomar en cuenta el valor de las culturas que conforman el país. (Ministerio de Educación, 2017)

Los peruanos constituimos un pueblo con un prometedor horizonte, un futuro de bienestar, prosperidad, paz y democracia que debemos decidirnos a realizar. Contamos para este objetivo con enormes recursos no siempre apreciados en su justo valor: reconocida la riqueza natural, así como una generosa biodiversidad que todavía espera ser conocida y explorada en medida suficiente. Se suma la viva creatividad de la población peruana joven en una considerable proporción así como su capacidad de iniciativa y su

acuciosidad en el mundo productivo. La promesa de una industria turística organizada y profesional que permita atender una afluencia masiva de visitantes atraídos ya sea por nuestro rico patrimonio monumental, por las manifestaciones contemporáneas de nuestras culturas o por una naturaleza diversa y generosa es otro punto a nuestro favor.

#### **2.1.14. Desempeño laboral**

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Lopez, 2015, pág. 33)

Según el autor estoy de acuerdo porque el desempeño determina la visión de una organización a base de sus objetivos porque si el personal se desempeña bien en una organización está ayudando a que la organización cumpla con los objetivos establecidos.

#### **2.1.15. Autonomía**

Autonomía se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a guiar su comportamiento. Somos autónomos cuando somos razonables y consideramos qué debemos hacer con todos los datos a nuestra disposición. Dicho de otro modo: somos verdaderamente autónomos cuando usamos nuestra conciencia moral. Precisamente cuando hacemos esto, nos fijamos en la conexión causal entre las acciones y los efectos que producen. La conciencia de esa conexión nos lleva al concepto de responsabilidad. Sólo cuando somos libres en el sentido positivo de la palabra -es decir, autónomos, conscientes-, nos damos cuenta de la repercusión de nuestras acciones y podemos ser responsables. En relación al concepto de autonomía, como proceso para la toma de decisiones libres sustentadas en la propia conciencia de la persona (valores, principios, creencias, etc.), es interesante repasar algunos conceptos que contribuyen en la constitución de la autonomía como voluntad, libertad y autoestima. “La voluntad no es en sí

misma una facultad intelectual, ni tampoco es una facultad irracional. Sus actos se ejecutan conforme a la razón. Por lo tanto, seguir los deseos no es ejercer la voluntad, es simplemente estar (ciegamente) dominado. De esta manera puede afirmarse que el deseo pertenece al orden de lo sensible, en tanto la voluntad pertenece al orden del intelecto”. (Navarro, 2005, pág. 3)

Tener autonomía quiere decir ser capaz de hacer o realizar lo que uno cree que se debe hacer, pero no sólo eso. También significa ser capaz de analizar e interpretar las cosas lo que creemos que debemos hacer y considerar si de verdad debe hacerse o si nos estamos engañando. Somos autónomos cuando somos razonables y consideramos qué debemos hacer con todos los datos a nuestra disposición.

#### ***2.1.15.1. Autonomía Moral***

Piaget (1932) Autonomía significa gobernarse a sí mismo. Es lo contrario de heteronomía, que significa ser gobernado por los demás. Se puede ver un ejemplo de la moralidad y la autonomía. Él fue el único funcionario del gobierno de Nixon que se negó a mentir y que renunció a su posición. Los demás ilustran la moralidad heterónoma. Cuando se les dijo que mintieran, obedecieron a su superior y colaboraron con lo que sabían que estaba mal hecho. Piaget (1932) proporcionó ejemplos más simples de la moralidad autónoma. En su investigación, les preguntó a niños entre los seis y los catorce años de edad, si era peor mentir a un adulto que a un niño. Los niños pequeños respondieron firmemente que era peor mentir a un adulto. Cuando se les preguntó por qué, contestaron que los adultos saben cuándo una afirmación no es cierta. Los niños mayores, en cambio, tendieron a contestar que a veces se hacía necesario mentir a los adultos, pero que era corrupto

hacerlo con otros niños. Este es un ejemplo de moralidad autónoma. Para la gente autónoma, mentir es malo, independientemente de si se es atrapado o no.

#### **2.1.15.2. Autonomía Intelectual**

Piaget (1932) Al igual que en el campo de lo moral, la autonomía intelectual también significa gobernarse a sí mismo y tomar sus propias decisiones. Mientras que la autonomía moral trata sobre lo “bueno” o lo “malo”, lo intelectual trata con lo “falso” o lo “verdadero”. La heteronomía en el campo intelectual significa seguir los puntos de vista de otras personas. Un ejemplo extremo de esto, es el caso de Copérnico, a quien se le atribuye la teoría de la heliocentricidad. Copérnico publicó su teoría en un momento histórico cuando la mayoría de la gente creía que el sol giraba alrededor de la tierra. Esto fue causa de burlas y críticas, sin embargo su posición autónoma logró que se mantuviera convencido de la validez de su idea.

Si él hubiese sido intelectualmente heterónimo, tal vez hubiera cedido ante la presión de los demás. Más aún, la persona intelectualmente heterónoma cree, sin cuestionamiento alguno, lo que se le diga, incluyendo conclusiones ilógicas, propagandas y hasta eslogans. Un ejemplo aún más común de heteronomía intelectual es la creencia del niño en Papá Noel. Cuando el niño tenía seis años, sorprendió a su madre preguntándole: ¿Por qué es que Papá Noel utiliza el mismo papel de regalo que nosotros? La explicación que le dio la madre lo mantuvo tranquilo durante unos minutos, pero la siguiente pregunta fue: ¿Por qué Papá Noel tiene la misma letra de papá? Este niño tenía sus propias ideas, que diferían a las que les habían enseñado.

Los niños pueden aceptar las explicaciones de los adultos durante un tiempo. Sin embargo, ellos continúan pensando en esas explicaciones y terminan por construir relaciones teniendo en cuenta algunos conocimientos que han recibido y otras cosas que ellos saben. Por consiguiente, la adquisición de conocimiento no se puede describir simplemente como la internalización directa de información recibida. Cuando el niño, del ejemplo anterior, pone al Papá Noel en relación con otras cosas que él sabe, empieza a darse cuenta que algo no funciona muy bien. Con frecuencia, en la escuela, al alumno se le desalienta el pensar en forma autónoma.

### ***2.1.15.3. La Importancia de la Autonomía***

Barrera (1990) Comenzaré con una discusión sobre la autonomía moral y la intelectual, demostrando que las materias académicas se enseñarán de una manera muy distinta si se conciben dentro del objetivo más amplio de la autonomía del niño. Por ejemplo, el maestro trata de transmitir la ciencia únicamente por la ciencia misma, el maestro trata de transmitir datos, teorías y conceptos de actualidad, sin preocuparse de que la instrucción tenga sentido para el alumno. Si, por otro lado, se enseña ciencia dentro del contexto del desarrollo de la autonomía, se hará hincapié en que el alumno encuentre sus propias respuestas a sus propias preguntas por medio de experimentos, pensamiento crítico, confrontación de puntos de vista; y sobre todo, en que todas estas actividades tengan sentido para él.

El desarrollo de la autonomía, en resumen, significa llegar a ser capaz de pensar por sí mismo con sentido crítico, teniendo en cuenta muchos puntos de vista, tanto en el ámbito moral como en el intelectual.

### **2.1.16. Participación**

La participación es el principal eje metodológico de la capacitación que proponemos en este manual. Reconocemos y valoramos la importancia de la participación como una práctica, una condición y una necesidad de acción ciudadana fundamental para cualquier tipo de desarrollo social. Haremos énfasis en la participación contextualizada en una capacitación en grupo. Estamos convencidas de que una persona solo puede aplicar la participación en su campo de trabajo cuando ella misma la haya vivido como algo positivo y constructivo, y haya logrado con ella buenos resultados para sí misma. (Ortiz, 2003, pág. 22)

Es necesario que una organización los trabajadores sean participativos y deán opiniones lluvia de ideas para así fomentar el desarrollo de la organización la dinámica del grupo es importante la participación en un taller porque así resuelves algunos problemas o dudas que tiene el público.

#### ***2.1.16.1. Estrategias de Participación***

Las estrategias que se desarrollaron para fomentar la participación de los docentes en

La red, son las siguientes:

- **Discusiones públicas:** En el espacio de Foro público se publicaron los foros, de La siguiente forma:
- **Preguntas técnicas:** Este espacio pretende conformarse como una mesa de ayuda en los problemas técnicos que se presentan en las aulas de informática. Para ello, formule las preguntas que tenga sobre el manejo técnico de los computadores, la red física, el uso de los programas y aporte sugerencias y soluciones a las preguntas que plantean otros compañeros docentes.

- **Proceso de formación:** Este espacio se abre con el objeto de realizar una reflexión sobre el proceso de formación, por lo cual es muy importante la participación de todos. Describa aquí su experiencia de formación, las cosas que ha aprendido, lo que le gustaría aprender, sus observaciones sobre el proceso y las sugerencias que tenga para mejorarlo.
- **Juego de roles:** Se ha buscado estimular la participación de los maestros, el equipo de formadores y coordinadores, mediante la programación de un chat mensual.
- **Solución de problemas:** Esta estrategia se desarrolla mediante el foro de Preguntas técnicas.
- **Estudios de caso:** Se proponen algunos ejemplos concretos de uso de las Tic's en el aula escolar, en las que se incluyen algunas situaciones para analizar por los participantes.

**Socialización de la experiencia de formación:** Esta estrategia se espera desarrollar mediante la publicación de los proyectos de aula elaborados por los maestros. Se ha realizado hasta el momento una comunicación en la Agenda del espacio virtual, en la cual se invita a realizar la publicación en el enlace de Trabajos.

#### ***2.1.16.2. Participación social***

La dimensión “Participación Social” tiene por objeto mostrar cómo los valores, prácticas y actitudes culturales tienen una repercusión en el sentido de integración, cooperación y emancipación de los individuos y las comunidades, que les conduce a orientar sus acciones. Así, esta dimensión pone de relieve las múltiples formas en que la cultura influye en la preservación y el fortalecimiento de un entorno susceptible de propiciar el progreso social y el desarrollo. (UNESCO, 2014, pág. 2)

Se entiende por participación social a aquellas iniciativas sociales en las que las personas toman parte consciente en un espacio, posicionándose y sumándose a ciertos grupos para llevar a cabo determinadas causas que dependen para su realización en la práctica, del manejo de estructuras sociales de poder. La participación se entiende hoy como una posibilidad de configuración de nuevos espacios sociales o como la inclusión de actores sociales en los movimientos sociales, en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, o como la presencia en la esfera pública para reclamar situaciones o demandar cambios.

Son mecanismos interrelacionados cuyo efecto mejora las posibilidades de autonomía personal e integración relacional en interés es central la reflexión en la participación social para conseguir la mejora de la eficacia de las entidades sociales en el desempeño de su misión conseguir sociedades más justas más democráticas, sin exclusión social (EAPN, 2014, pág. 8).

Se define como la manera de pensar por sí mismo, su decisión. "Es la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria". La integración trabajar en equipo en conjunto para así conseguir la mejora.

### ***2.1.16.3. Las prácticas culturales***

Realizadas en el hogar: son las dedicadas, en el marco del hogar, a ver la televisión, escuchar la radio, contemplar y escuchar grabaciones audiovisuales, leer, utilizar el ordenador y conectarse con Internet. 2. Realizadas fuera del hogar: son las dedicadas a visitar lugares culturales: cines, teatros, salas de conciertos, museos, monumentos y sitios del patrimonio. (UNESCO, 2014, pág. 4)

El texto nos dice que las prácticas culturales se basan más en los medios de comunicación que utilizan las personas para poder socializarse as prácticas culturales

tienen el objetivo de brindar un marco de referencia sobre los comportamientos y actitudes que se esperan en la organización. Permiten también que estos comportamientos se sostengan en el tiempo y no dependan solamente de la voluntad de algunas personas, sino que sean parte de la cultura de la organización.

#### ***2.1.16.4. La participación cultural***

Comprende tanto las prácticas que implican un consumo de bienes y servicios culturales como las actividades culturales realizadas en el seno de las comunidades que reflejan la calidad de su modo de vida, sus tradiciones y creencias. Comprende la asistencia a eventos de pago o gratuitos como ir a ver una película o asistir a un concierto, y también las actividades culturales no formales como la participación en eventos culturales comunitarios y en la producción artística de aficionados, o incluso actividades de la vida diaria como la lectura de un libro. (UNESCO, 2014, pág. 5)

La participación cultural implica el estar de acuerdo con diversos aspectos de la cultura y poner en acción la voluntad para lograr ciertas metas u objetivos implícitos. Como nos dice en el texto la calidad de vida de la persona. Estas dos cuestiones son relevantes en el sentido de que puede haber personas que pueden estar de acuerdo en realizar dichas actividades, pero no actúan o aportan algún tipo de esfuerzo para lograr las metas. Da lugar a oportunidades de aprendizaje y un mayor poder de la ciudadanía como usuaria digital en la social media. Los motivos para no practicar actividades culturales, así como, si se involucran en las actividades de las fiestas comunitarias y la importancia atribuida la conservación de algunos elementos culturales.

#### **2.1.17. Actitud**

Las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo. Las integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan entre sí. Las opiniones son ideas que uno posee sobre un tema y no tienen por qué sustentarse en una información objetiva. Por su parte, los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social. (Maristany, 2007, pág. 134)

Es importante que un colaborador desarrolle una buena actitud porque son creencias y conductas y sentimientos donde las opiniones son ideas que cada colaborador da a su punto de vista en una organización.

#### ***2.1.17.1. Componentes de la actitud - disciplina***

Componente cognoscitivo: Es el conjunto de datos e información que el sujeto sabe acerca del objeto del cual toma su actitud. Un conocimiento detallado del objeto favorece la asociación al objeto para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva del objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto.

Componente afectivo: Son las sensaciones y sentimientos que dicho objeto produce en el sujeto, es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se caracterizan por su componente cognoscitivo. El sujeto puede experimentar distintas experiencias con el objeto estos pueden ser positivos o negativos

Componente conductual: Son las intenciones, disposiciones o tendencias hacia un objeto, es cuando surge una verdadera asociación entre objeto y sujeto. Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud. Sobre este componente y la relación entre actitud - conducta, y las variables que están interviniendo, girará nuestra investigación. (Maristany, 2007, pág. 54)

#### **2.1.18. Puntualidad**

Grado en que el empleado es puntual, respeta los períodos establecidos de receso, comidas y el registro general de asistencias. El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza. (Robbins, 2009, pág. 78).

Es necesario que el personal sea puntual en su trabajo es nuestra personalidad de carácter orden y eficacia porque nos ayuda a desempeñarnos bien en una organización.

#### **2.1.19. Disciplina laboral.**

Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, violación de la disciplina e incumplimiento del reglamento disciplinario interno. La disciplina como condición indispensable para el desarrollo de las relaciones humanas y en especial las de trabajo. La disciplina es pues, en nuestras condiciones, el sistema de relaciones de responsabilidad mutua entre los hombres, durante el proceso de cooperación del trabajo, que aparece respaldado por normas jurídicas y sociales; su cumplimiento es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, dirigentes y funcionarios sin excepción y constituye un elemento ineludible para el logro de los objetivos económicos, sociales y espirituales de toda la sociedad. (Robbins, 2009, pág. 54)

La disciplina laboral mide el comportamiento del trabajador en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral que va de la mano con la responsabilidad y el cumplimiento de cada trabajador.

#### **2.1.20. Responsabilidad.**

Mide el grado de dedicación en el trabajo, evalúa el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo, verificando la eficacia de las mismas. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resalta la necesidad de asumir las consecuencias que de estos actos se deriven. La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos. (Robbins, 2009, pág. 17).

Según el autor es necesario que por parte del trabajador contribuya con la responsabilidad no solo tiene relación con las consecuencias de nuestros actos, sino también está asociada a los principios, los valores éticos.

## **2.1.21. Dominio tecnológico**

### ***2.1.21.1. el docente y la tecnología***

A través de la experiencia de trabajar con docentes pude constatar que muchos de ellos no saben usar una computadora ni navegar en internet y mucho menos, tener un e-mail. Es este un primer obstáculo en la integración de tecnología al proceso enseñanza-aprendizaje. Aparentemente podría representar un alto costo económico la capacitación de estos docentes. Mi sugerencia es que los docentes formados en áreas tecnológicas capaciten a sus compañeros en los tiempos destinados a la “actualización” y en los períodos ínter semestral. Con esto no solamente se anula un gasto económico; sino también permite la interacción entre los mismos docentes. Los proyectos de capacitación docente deben de ser formulados por los propios directivos de las escuelas de acuerdo a las necesidades de sus docentes. (Barragan Sanchez, 2014, pág. 23).

Según lo mencionado en el texto sobre el dominio de tecnología del docente nos quiere decir que es necesario que el docente sepa manejar la computadora para así poder enseñarles a sus alumnos pero en nuestra actualidad hay mucha dificultad sobre el dominio de la tecnología hay docentes que no saben manejar bien la computadora, programas y eso es una gran desventaja para la sociedad.

### ***2.1.21.2. la tecnología en el proceso enseñanza-aprendizaje***

La integración de la tecnología al proceso enseñanza-aprendizaje no debe de ser una moda, una oferta promovida por los fabricantes de tecnología o bien como algo pasajero e intrascendente. El uso de tecnología, por sí misma, no resuelve los problemas de la educación, aunque su uso puede contribuir a evidenciarlos, buscar alternativas y propiciar nuevas situaciones de enseñanza- aprendizajes. Con la integración de tecnología se transformaría el proceso enseñanza aprendizaje. La tecnología debe ser una fuente de acceso al conocimiento y a las actividades de investigación y práctica en la comunidad educativa. (Barragan Sanchez, 2014).

Posiblemente el uso de tecnología, por un lado, represente una mejora en el aprendizaje del alumno por hoy en día la sociedad está avanzando en uso de la tecnología y nos está brindando nuevos conocimientos , pero por otro, implica para

el profesor una carga adicional, no siempre reconocida y apoyada por la propia comunidad educativa y administrativa. Una propuesta innovadora de esta naturaleza requiere sin duda alguna un gran apoyo institucional. Los docentes con inquietudes, ideas y propuestas por renovar y mejorar la educación con el uso de tecnología se sienten prisioneros de las estructuras administrativas y organizativas.

## **2.1.22. Motivación del docente**

### ***2.1.22.1. Motivación Intrínseca***

La motivación intrínseca se refiere a aquellas acciones del sujeto que este realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas al sujeto den ningún tipo son seres humanos tienen una tendencia innata a comprometer sus intereses, ejercitar sus habilidades y superar desafíos imposibles. (DE Francesco, 2011, pág. 20)

La motivación intrínseca se refiere a la motivación que viene desde el interior de un individuo más que de cualquier recompensa externa o del exterior, como el dinero o las notas. La motivación proviene del placer que se obtiene de la propia tarea o de la sensación de satisfacción en la realización, o incluso del trabajo en una tarea. Una persona intrínsecamente motivada trabaja en una ecuación matemática, por ejemplo, porque lo disfruta. O una persona intrínsecamente motivada trabaja en una solución de un problema porque el reto de encontrar una solución le proporciona una sensación de placer. En ninguno de los casos la persona realiza la tarea porque hay algún tipo de recompensa implícita, como un premio, un pago, o en el caso de los estudiantes, una nota.

### ***2.1.22.2. Motivación extrínseca***

Es aquella es aquella que lleva al individuo a realizar una determinada conducta para satisfacer otros motivos que no son la actividad en si misma sostiene que este tipo de motivación genera mejores resultados en las situaciones de aprendizaje que las motivaciones intrínsecas. (DE Francesco, 2011, pág. 21)

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son recompensas externas, o del exterior, como dinero o calificaciones. Una persona extrínsecamente motivada trabajará en una tarea, incluso cuando tiene poco interés en ella, debido a la satisfacción anticipada que se obtiene de una recompensa. Las recompensas pueden ser algo tan simple como una cara sonriente a algo importante, como fama o fortuna. Por ejemplo, una persona extrínsecamente motivada que no le gusta las matemáticas puede trabajar duro en una ecuación matemática, porque quiere la recompensa por completarla. En el caso de un estudiante, la recompensa es una buena calificación en un trabajo o en la clase.

## **2.2. Marco Conceptual**

### **2.2.1. Propuesta de Gestión**

Es el modelo y forma de conducción, organización y funcionamiento de una institución educativa para el logro de sus objetivos, implica un trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativita la propuesta pedagógica. Propone modelos de gestión que respondan a la realidad, necesidades, expectativas y recursos del centro educativo (Educacion, 2004, pág. 12).

### **2.2.2. Gestión institucional**

Ésta relacionada a la forma de organización de acuerdo a las políticas que se agregan al contexto general y sus particularidades, conocidas también como aquellas quienes establecen las ranuras de la acción de cada de los instancias de la administración. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 78)

Gestión escolar

La gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y la multiplicidad de asuntos que la constituyen. Así, desde una perspectiva amplia del conjunto de procesos y de fenómenos que suceden al interior de la escuela. (Ramos Sanchez, 2010, pág. 60).

### **2.2.3. Gestión pedagógica**

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. . (Ramos Sanchez, 2010, pág. 62)

### **2.2.4. Desempeño:**

Son descripciones específicas de lo que hacen los estudiantes respecto a los niveles de desarrollo de las competencias (estándares de aprendizaje). Son observables en una diversidad de situaciones o contextos. (Ministerio de Educación, 2017, pág. 78)

### **2.2.5. Participación**

La participación es el principal eje metodológico de la capacitación que proponemos en este manual. Reconocemos y valoramos la importancia de la participación como una práctica, una condición y una necesidad de acción ciudadana fundamental para cualquier tipo de desarrollo social. (Ortiz, 2003, pág. 22)

### **2.2.6. Actitud**

Las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera reacciones favorables o desfavorables hacia algo. Las integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan entre sí. Las opiniones son ideas que uno posee sobre un tema y no tienen por qué sustentarse en una información objetiva. (Maristany, 2007, pág. 134).

### **2.2.7. Puntualidad**

Grado en que el empleado es puntual, respeta los períodos establecidos de receso, comidas y el registro general de asistencias. El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. (Robbins, 2009, pág. 78).

### **2.2.8. Responsabilidad.**

Mide el grado de dedicación en el trabajo, evalúa el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo, verificando la eficacia de las mismas. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resalta la necesidad de asumir las consecuencias que de estos actos se deriven. (Robbins, 2009, pág. 17).

### **2.3. Hipótesis.**

#### 2.3.1. Ha.

El modelo de gestión docente mejora significativamente en el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017.

#### 2.3.2. Ho.

El modelo de gestión docente humanos no mejora significativamente en el dlaboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017.

### **2.4. Variables**

## **III.METODOLOGÍA**

### **3.1. El tipo y el nivel de la investigación**

La presente investigación consta de tres partes, por cuanto se busca obtener información diferenciada relativa a los elementos que vinculan el desempeño docente y la propuesta del modelo de gestión docente:

La presente investigación es de tipo básica, por cuanto conduce la búsqueda de un fenómeno educativo que tienda a construir un nuevo conocimiento de aplicación y facilite la mejora continua. Para ello se ha establecido ciertos criterios que documentan y sustentan la construcción de los instrumentos utilizados.

Por la naturaleza representa un alcance descriptivo, propositivo y documental. Se orienta a explicar un fenómeno a partir de la formulación de un diagnóstico y a comprender el funcionamiento del modelo a través de explicaciones numéricas dados en los documentos que se recogen en la investigación.

El nivel de la investigación es exploratoria pues se trata según Sanchez Carlessi (2017) de identificar los primeros hallazgos o aproximaciones que sirven de base para para investigaciones futuras. (p.50)

### ***3.2. Diseño de la investigación***

El diseño utilizado es de explicativo secuencial según Valderrama (2017) indica que este diseño se caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra en donde se recogen y avalúan datos cualitativos los cuales están relacionados al modelo de gestión que se propone en la presente investigación. Esta mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales se construyen sobre los resultados de la primera. (p.344)

### ***3.3. Población y muestra***

El universo está conformado por los 13 profesores de las Instituciones Educativas en convenio con la parroquia - Provincia de Asunción en el año 2017.

Se refiere al universo como el contexto de la unidad, el cuerpo más largo del contenido que puede examinarse al caracterizar una o más unidades de registro (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pag. 257)

Una muestra estadística es un sub conjunto de casos e individuos de una población estadística. “La muestra 20 es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características registro (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pag. 239)

Las muestras se obtienen con la intención de sacar propiedades de la totalidad del universo, deben ser representativas del mismo para cumplir la característica de la inclusión del muestreo, en tal sentido puede obtenerse una información similar a la de un estudio perfecto con mayor rapidez y menor costo.

**La muestra:** es un subconjunto del universo. En la siguiente tabla se puede observar que la muestra o grupo del presente trabajo de investigación es equivalente al universo.

***Tabla N° 01***

Numero de profesores de las Instituciones Educativas en convenio con la parroquia - Provincia de Asunción en el año 2017

<b>Institución Educativa</b>	<b>Año de estudios</b>	<b>Ámbito</b>	<b>N° de profesores</b>	<b>Total</b>
------------------------------	------------------------	---------------	-------------------------	--------------

laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II	Profesores que laboran en la Institución	Urbano	13	13
<b>Total</b>			13	13

Fuente: Nómina de matrícula 2016.

Existen 3 Instituciones educativas en la provincia de Chacas de primaria y secundaria.

- La Institución Educativa Amauta Atusarí cuenta con 25 docentes de nivel secundaria.
- La Institución Educativa Hugo de Censi es de Educación Primaria cuenta con 20 docentes.
- Institución Educativa Alameda cuenta con 10 docentes de nivel primaria

### **Criterios de inclusión y criterios de exclusión de los sujetos de estudio**

Mi investigación es sobre propuesta de modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral el objeto de estudio que he escogido es la institución Educativa Juan Pablo II donde cuenta con 13 docentes el motivo por lo que he escogido la Institución es porque tiene convenio con la parroquia y la mayoría de los docentes han estudiado en la casa de don Bosco y me facilitaba la investigación y por qué veía que tenían dificultades los docentes para eso en mi investigación e realizado una propuesta para el docente primero realizando una encuesta de tipo escala Likert luego después de tabular los resultados realiza un previo análisis luego de acuerdo a los resultados hice una propuesta de gestión docente teniendo en cuenta

las dimensiones de mi desempeño laboral que son conocimiento científico, responsabilidad, dominio tecnológico.

### ***3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores***

Es la parte en que el investigador especifica la manera cómo observar y medir la variable de una situación de investigación. El proceso de llevar una variable de un nivel abstracto a un plano práctico se denomina operacionalización, cuya función básica es precisar al máximo el significado o alcance que otorgue a una variable en estudio.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>INDEPENDIENT</b>  <b>Propuesta de un modelo de gestión docente</b>	Es el modelo y forma de conducción, organización y funcionamiento de una institución educativa para el logro de sus objetivos, implica un trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativita la propuesta pedagógica. principio (Educacion, 2004, pág. 12)	Se realizará un modelo de propuesta para la institución para así mejorar el desempeño del docente	<b>Institucional</b>	Selección	Cuestionario
				Implementación	
				Organiza	
			<b>Escolar</b>	Conocimientos	
				Habilidades	
				Enseñanza	
			<b>Didáctica</b>	Entrenar	
				Mide	
				Evalúa	
<b>DEPENDIENTE</b>  <b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos entre ellas las capacidades, necesidades, cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo (Chiavenato, 2000, pág. 10)	Es donde el individuo se desempeña en ámbito de trabajo demostrando sus habilidades y cualidades para así llegar al objetivo	<b>Dominio Científico</b>	Dominio de la disciplina	Cuestionario
				Planificación	
				Evaluación	
			<b>Dominio Responsabilidad</b>	Gestión en curso	
				Estrategias, métodos y técnicas	
			<b>Dominio Tecnológico</b>	Motivación	
				Comunicación	
				Tecnología de la información y comunicación	

### 3.5. Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizo es **la encuesta** en su etapa inicial por cuanto busco recoger información en su etapa inicial a fin de establecer un diagnóstico y a partir de allí construir el diagnostico.

La encuesta es la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra a ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto (Quintanal, 2012, pág. 1)

Según el autor la encuesta es la recopilación de información ya sea oral o escrita es unas estrategias de recogida de datos más conocida y practicada

La encuesta realiza es escala Likert es una de las herramientas más utilizadas por los investigadores de mercado cuando desean evaluar las opiniones y actitudes de una persona.

#### **Instrumento:**

El instrumento, se define como: “El recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 276).

El cuestionario es la técnica que se utilizó por su procedimiento de recolección de datos. Se define como un medio útil de recolectar información sobre las personas, sus necesidades, sobre la participación y aprendizaje.

El cuestionario es el instrumento básico empleado para la recogida de información consiste en un listado de preguntas pre- determinadas que, con el objetivo de facilitar la posterior codificación, suelen responderse mediante la elección de una opción concreta de entre todas las que se ofrecen (lo que se llaman preguntas cerradas) (Quintanal, 2012, pág. 5).

Según autor nos menciona en su definición que el cuestionario es un instrumento que nos ayuda a que la persona recoja la información que necesita consiste en un listado de preguntas.

### ***3.6. Plan de análisis***

De acuerdo con los aportes teóricos de Hernández et al (2006) en la presente investigación se asumió el método descriptivo hipotético deductivo en el enfoque cuantitativo, trata con detalle los pasos que se debe seguir en el proceso de recolección de datos. En el ámbito educativo su aspiración básica es descubrir las leyes por las que se rigen los fenómenos educativos y elaborar teorías científicas que guíen la acción educativa.

### ***3.7. Matriz de consistencia***

<b>3.6 Matriz de Consistencia</b>					
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
¿Cuál será el modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017?	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si el modelo de gestión docente mejora el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar la presencia del dominio científico, responsabilidad y tecnológico en los docentes en la Institución Educativa Juan Pablo II</p> <p>Diseñar un modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II.</p> <p>Analizar los resultados del modelo de gestión como generador de cambio positivo en dominio científico, responsabilidad y tecnológico en la Institución Educativa Juan Pablo II.</p>	<p><b>2.3-Hipótesis General</b> <b>2.3.1-Hipótesis Alternativa</b> <b>Ha.</b> La aplicación de propuesta de un modelo de gestión docente influye significativamente en el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017</p> <p><b>Ho.</b> La aplicación de una propuesta de un modelo de gestión docente no influye significativamente en el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017.</p>	<p><b>V. Independiente</b> <b>propuesta de un modelo de gestión docente</b></p> <p><b>V. Dependiente</b> Desempeño Laboral</p>	<p><b>Tipo</b> Básico</p> <p><b>Nivel</b> Exploratoria descriptiva</p> <p><b>Diseño</b> Secuencial</p>	<p><b>La población</b> Está Conformada por 13 Profesores en la Institución Educativa Juan Pablo II - Provincia de Asunción en el año 2017</p> <p><b>La Muestra</b> la muestra es mi población que está conformada por 15n la Institución Educativa Juan Pablo II -</p>

## ***IV. RESULTADOS***

### ***4.1. Resultados***

#### ***4.1.1. Identificar la presencia del dominio científico, responsabilidad y tecnológico en los docentes en la Institución Educativa Juan Pablo II***

Consiste en consolidar una matriz en la cual se presenta el desempeño docente en los dominios específicos y desde el cual surge en nuevo modelo de gestión

***Tabla N° 02***

#### ***Estadísticos de fiabilidad***

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.943	45

### **Análisis e interpretación**

En la tabla numero 02 tenemos el resultado del Alfa de Cronbach donde nos sale como resultado el 0,943 nos quiere decir fiabilidad de nuestra investigación es un resultado positivo en un nivel alto.

***TABLA N°3:***

#### ***Desempeño laboral de la Institución Educativa Juan Pablo II***

Conocimiento Científico	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	15,4
Bajo	4	30,8
Medio	7	53,8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

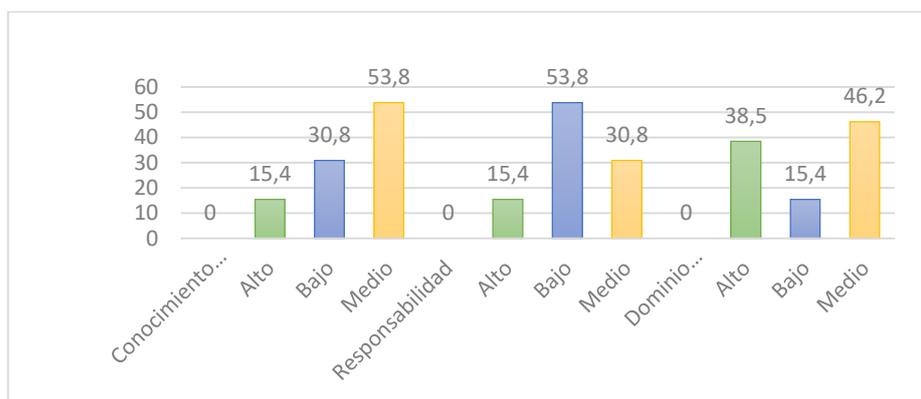
  

Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	15,4
Bajo	7	53,8
Medio	4	30,8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Dominio tecnológico	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	38,5
Bajo	2	15,4
Medio	6	46,2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

**Figura n° 02**  
**Desempeño laboral de la Institución Educativa Juan Pablo II**



En la tabla N° 3 nos muestra los resultados por dimensiones del desempeño laboral en la dimensión de conocimiento científico tenemos los siguientes resultados el 15,4%, 30,8%, 53,8% que están en la calificación alto el 15,4% y el medio esta el 53,8% y el 30,8% en nivel bajo de la Institución educativa Juan Pablo II y el da segunda dimensión responsabilidad tenemos en el nivel alto un 15,4% y en el nivel medio 30,8% y en el nivel bajo 53,8%. Y en la última dimensión que es el dominio tecnológico en el nivel alto un 38,5% y en el nivel medio un 46,2% y en el nivel bajo un 15,4. Estos son los resultados arrojados donde nos quiere decir que existe mucha dificultad en el centro educativo que aún no existen estrategias de enseñanza adecuada

#### **4.1.2. Diseñar un modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan Pablo II.**

##### ***4.1.2.1. Modelo de gestión para la mejora del desempeño laboral docente***

Este capítulo busca diseñar un modelo de gestión para el buen desempeño del docente para que así el docente pueda desarrollar de manera eficiente sus actividades, según los resultados estadísticos que nos arroja la investigación en la Institución Educativa Juan Pablo II de la Provincia de Chacas.

#### **El modelo de Gestión Educativa Estratégica.**

El presente modelo se sostiene en lo indicado en Olivares, quien sostiene que para obtener la calidad educativa y la mejora continua es necesario que las instituciones educativas sigan un modelo estratégico que permita articular la gestión administrativa con la gestión docente, el mismo que va a contribuir a mejorar los

procesos en beneficio de la comunidad educativa padres de familia, estudiantes y profesores. De allí que en el artículo titulado General de Desarrollo e innovación Educativa de Educación básica para la transformación de la gestión escolar y mejora del logro educativa, el propósito de este programa Escuelas de calidad se ha centrado en contribuir al mejoramiento de los resultados educativos la transformación de las formas de gestión de las escuelas. (Olivares, 2009, pág. 9) Continua indicando que la gestión escolar menciona que las buenas prácticas se identificaron por.

Asumir un compromiso tanto a nivel personal como profesional de tal manera que involucre a todos sus integrantes de la escuela..

El recinto escolar debe estar en buenas condiciones físicas y ambiental.

Ser participe en el medio social e integrarse a los comités de la comunidad.

Planeación institucional sistemática y colectiva

El trabajo conjunto y la toma de decisiones en colectivo

Apoyo académico a estudiantes de bajo nivel de logro.

Mejora de las condiciones de infraestructura y de equipamiento.

Las acciones del director están asociadas a un alto nivel de la calidad de la gestión escolar.

Bracho (2009), comenta que las diferentes evaluaciones externas muestran avances en la gestión escolar , lo cual ha impactado en la calidad de la educación en las escuelas incorporadas al programa; sin embargo, se tiene que reconocer que su impacto no ha sido el esperado de acuerdo con lo estipulado en las diferentes reglas de operación, es importante señalar, si bien el programa de calidad tiene diez años de implementarse y de generar experiencias y aprendizajes basados en la práctica cotidiana de los centros escolares.

- **Diseño del modelo de gestión para el desempeño del docente**

Olivares (2009). Este presente modelo no es rígido se basa en análisis de las diferentes situaciones presentadas para mejorar el desempeño laboral busca que cada docente se desempeñe de manera eficiente en su área de trabajo, este modelo se presenta para que contribuya con el desarrollo sostenible como parte de la responsabilidad.

El modelo está basado en un enfoque que está compuesto por un conjunto de elementos estructurados de manera organizada. Existen numerosas definiciones de modelo. La autora de la investigación asume planteado por Olivares (2009), modelo de gestión educativa estratégica que lo define como un enfoque de la gestión escolar estratégica consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar su proyecto educativo y planificar el desarrollo escolar de acuerdo con una visión y misión precisas.

- **El modelo tiene los siguientes objetivos:**

Muchos defensores del cambio educativo están de acuerdo en que su objetivo último es mejorar la calidad del aprendizaje. MacGilchrist (1995) sugiere que además, hay otros objetivos que aparecen como los medios fundamentales para detonar el trabajo en la escuela, mediante ellos la escuela puede controlar su propio trabajo, estos objetivos nodales podrían resumirse en:

1. Mejora la enseñanza y el aprendizaje.
2. Incorporar e interpretar las exigencias de una política educativa externa.
3. Autorizar a la escuela a hacerse cargo de su propio desarrollo.

4. Desarrollar mecanismos que permitan la supervisión y la responsabilidad educativa.
5. Selección un enfoque y herramienta de gestión que puedan ser utilizados por directores para planificar sus proceso y controlar su presupuesto.

En esencia, las escuelas deben saber que se dirigen, en términos de logro y eficacia, hacia la consecución de mejores experiencias de aprendizaje y resultados para los alumnos.

6. Establecer condiciones necesarias —mediante modificaciones a la normativa, reorganización administrativa, fortalecimiento de la supervisión e impulso a la participación social— para lograr el cumplimiento efectivo del calendario escolar, el aprovechamiento óptimo del tiempo y la vigencia de las normas organizativas que regulan el funcionamiento de las escuelas.
7. Fortalecer las facultades de decisión de directivos y colegiado escolar con el fin de que establezcan medidas organizativas y pedagógicas adecuadas para alcanzar los propósitos educativos y tengan la capacidad para decidir su participación en programas o acciones extracurriculares convocados por agentes internos y externos al sistema educativo.
8. Reorientar el ejercicio de la función de los directivos escolares y fortalecer sus competencias profesionales, de tal modo que ejerzan eficazmente sus Programa Escuelas de Calidad 48 funciones académicas y promuevan el mejoramiento continuo de la calidad de la escuela.
9. Promover la transformación de la organización y el funcionamiento cotidiano de las escuelas —mediante la asesoría y la evaluación— con el fin de establecer prácticas educativas en el aula y en la escuela, congruentes con los

propósitos fundamentales de la educación básica y los principios de la convivencia democrática. e) Extender el tiempo destinado a las labores propiamente educativas en la jornada escolar, de acuerdo con las características de los diversos niveles y modalidades de la educación básica y las necesidades de las escuelas, que aseguren el logro del aprendizaje de los alumnos.

Relevancia. Una educación relevante es aquella que, partiendo de las exigencias sociales y del desarrollo personal, genera aprendizajes significativos. La relevancia se refiere al ¿qué? y ¿para qué? de la educación, al aprendizaje de competencias para participar en los ámbitos y retos que impone una sociedad del conocimiento; se refiere a la facultad para desarrollar un proyecto de vida en relación con otros. Se relaciona entonces con los más altos fines educativos, desde la perspectiva político-social situada en un contexto y en un momento histórico determinado.

Pertinencia. Este principio remite al significado que la educación tenga para los beneficiarios directos, se debe tomar en cuenta los contextos sociales y las características de los estudiantes, en congruencia con el currículo a desarrollar; de tal forma que los contenidos educativos sean eminentemente significativos, acordes y vanguardistas, que se puedan apropiar, considerando la idiosincrasia, el momento histórico y los avances científicos y tecnológicos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Equidad. Para no confundir equidad con igualdad, es conveniente aclarar que son aspectos diferentes y a la vez inseparables. Se entiende por igualdad al

tratamiento homogéneo que se da a las personas y por equidad al tratamiento diferenciado dentro de esa igualdad. Una educación de calidad con equidad, es aquella que se brinda a todos por igual, pero considera las características y oportunidades que cada beneficiario requiere; es decir, es importante la individualidad de los estudiantes, su contexto social, su ámbito cultural y su entorno geográfico. La equidad es un ordenador de diversidades, comprende principios de igualdad y diferenciación; al responder a las necesidades de cada persona, asegura que todas tengan oportunidades diferenciadas para hacer efectivo su derecho a la educación. Es obligación de los sistemas educativos asegurar la equidad desde.

- **Desarrollar mecanismos que permitan la supervisión y la responsabilidad compartida**

Precisar los medios para coordinar el apoyo procedente de la estructura educativa

Seleccionar un enfoque y herramientas de gestión que puedan ser utilizados por directores para planificar sus procesos y controlar su presupuesto.

Aprendizaje colaborativo. Un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza el índice la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo. “(Johnson y Johnson, 1998).

El aprendizaje colaborativo se sustenta en teorías cognoscitivas. Para Piaget hay cuatro factores que inciden e intervienen en la modificación de estructuras cognitivas: la maduración, la experiencia, el equilibrio y la transmisión social, los cuales se pueden propiciar a través de ambientes colaborativos.

Flexible: la flexibilidad analizada desde el enfoque de sistemas, es la capacidad que tiene un componente o parte del sistema de adaptarse a una nueva situación, para ofrecer rápida respuesta a las necesidades cambiantes del medio.

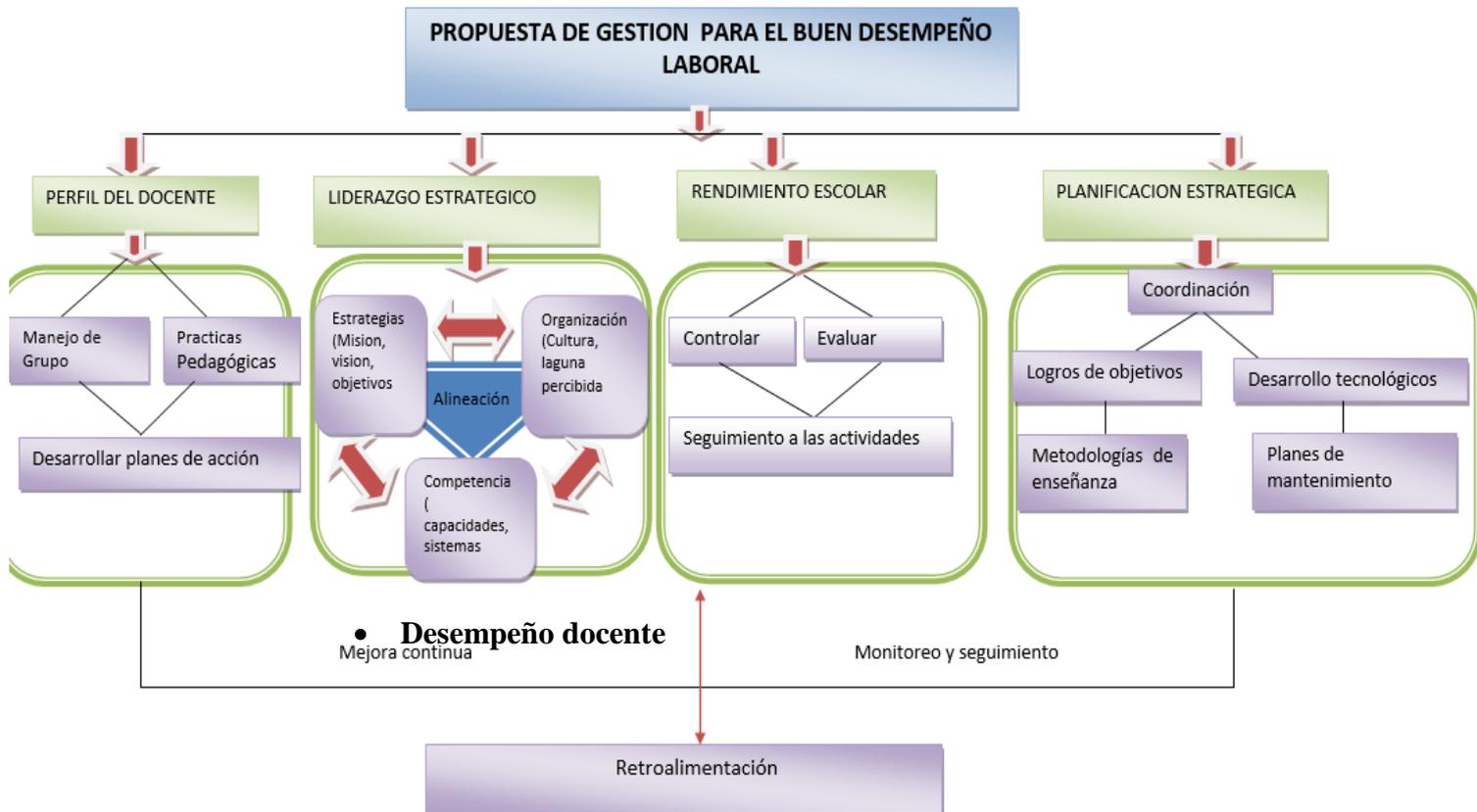
Toma de decisiones: Es la acción que realiza el participante cuando realiza una elección entre las alternativas o formas de resolver diferentes situaciones problemáticas.

Responsabilidad social: Participación activa del estudiante como deber ético que asume la responsabilidad de recoger información y posteriormente informar sus resultados

Actitud del docente

**Componentes del modelo de gestión:**

**A continuación se describen los principales componentes que conforman el modelo (ver gráfico).**



El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica.

Para una buena gestión es necesario que todos los agentes educativos involucrados tengan en mente mejorar el desempeño laboral y promover la transformación, la organización y el funcionamiento cotidiano de los centros educativos mediante una asesoría y evaluación permanente para mejorar la gestión y desempeño laboral del docente, para eso debemos tener presente:

- **Perfil docente.**

Conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan. Por medio de la realización de este trabajo se pretende llegar a conocer cual debe de ser la relación idónea que debe de existir entre los docentes de las escuelas y colegios y los padres o representantes de los alumnos que asisten a las mismas.

Conoceremos cuales son los aspectos más resaltantes dentro de esta relación y cuáles son los consejos que se pueden tener para conseguir una relación armoniosa. De la misma manera se tratará el tema de las diversas problemáticas que puede presentar el alumnado de una institución y como debe ser la relación entre el representante y el maestro para enfrentar dicho problema y lograr superarlo con éxito.

La propuesta tiene como objetivo formar al docente acuerdo al perfil que diseña el nuevo Currículo Nacional, que indica formar individuos capaces de hacer cosas nuevas y novedosas, en vista que el docente es el ente que motiva asesora, promueve, guía, orienta todo el proceso de enseñanza aprendizaje, buscando de manejar el trabajo individual y grupal en el aula, identificando que cada uno de ellos tiene diferente nivel y ritmo de aprendizaje, eso es la razón de que el docente durante el proceso enseñanza aprendizaje, tiene que tener un liderazgo estratégico que orienta a los buenos resultados, identificando las característica individuales y grupales del aula, creando para cada uno de los estudiantes situaciones retadoras que los propicie desarrollen la capacidad, habilidad, destrezas, y actitudes y sobre todo conocimientos; que al final le propósito del docente es que los estudiantes logren resultados esperados.

Que durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje este direccionado a n tenga un perfil encontrar mejores resultado y mejorar el aprendizaje de los estudiantes y para eso durante todo el proceso debe acompañar al estudiante para generar estructuras propias e internas cognitivas y socioemocionales, para que logre el máximo de sus potencialidades, cumpliendo sus deberes y responsabilidades como persona en la sociedad.

- **Liderazgo estratégico**

El proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una VISION, una MISION y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales

Durante el desarrollo de aprendizaje – aprendizaje estrategia el docente tiene que utilizar un sin número de estrategias didácticas, teniendo en cuenta los niveles y estilos de aprendizaje de los estudiantes; en vista que los estudiantes son autónomos en sus aprendizajes porque cada uno de ellos tiene una diferente forma de aprendizaje debido a que su cultura y entorno familiar. La misión del docente es que cada estudiante logre sus expectativas y aprenda lo que él desea y ser competente, desarrollando capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, sociales y efectivas; proponiendo alternativas de solución para su comunidad. Durante el trabajo pedagógico de acuerdo al nuevo Curriculum Nacional incentiva y promueve que las actividades se van a realizar en equipos de trabajo, buscando que cada uno de ellos sea protagonista de su propio aprendizaje.

### **Rendimiento escolar**

Nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa

Es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, altitudinales, procedimentales.

Nivel de conocimiento de un alumno medido en una prueba de evaluación. En el R. A. intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad y motivacionales, cuya relación con el R. A. no siempre es lineal, sino que esta modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud.

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 básica.

Tapia (2003-1) señala: convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres 61 Modelo de Gestión Educativa Estratégica y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión de conjunto y factible.

Durante este proceso pedagógico, en vista que en nuestro nuevo enfoque curricular de evaluación, indica que la evaluación formativa es una de las más importantes durante PEA, por lo tanto durante toda la sesión de enseñanza aprendizaje, su fusión del docente estará sujeto a controlar, evaluar y orientar todo el proceso pedagógico durante el inicio, desarrollo y cierre de la sección de aprendizaje, teniendo en cuenta las dificultades y logros de cada uno de los estudiantes y promover la auto evaluación hetero y coevaluación.

### **Planificación estratégica.**

La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo. Ese interés de la opinión pública se traduce en exigencia,

claro. De hecho, puede que nunca se haya sido tan exigente con la escuela como en la actualidad. Uno tiene la sensación que sobre la escuela recaen toda una serie de responsabilidades excesivas, pero eso ya es otro tema. La cuestión es que, por un motivo o por otro, la escuela está obligada, cada vez más, a rendir cuentas ante la comunidad, mostrarse transparente, ofrecer buenos resultados académicos y, en definitiva, atender múltiples nuevas necesidades y requerimientos.

Es en este contexto de exigencia constante y creciente en el ámbito educativo donde la planificación estratégica [se muestra como un recurso interesante dirigido a dotar de sentido y coherencia a la actividad y, sobretodo, a la evolución de los centros escolares. La planificación estratégica requiere, no obstante, de notables esfuerzos por parte de la comunidad educativa. Con mayores niveles de autonomía en la gestión, corresponsabilidad y compromiso de los centros y de la comunidad educativa, los resultados finales de programas enmarcados en planes estratégicos pueden ofrecer importantes avances y mejoras.

Para llevar a cabo una buena planificación estratégica durante la propuesta, es necesario tener una buena coordinación con todos los agentes educativos, desde lo más superior al inferior; y que cada uno de ellos conozca, cumplan e interiorice los logros de los objetivos que se debe cumplir durante la planificación del todo el año escolar.

Es necesario que, al inicio del año, cada uno de ellos tenga presente los logros de los objetivos y las metodologías que nos van a ayudar a mejorar la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes, valiéndonos de los recursos tecnológicos como: el internet, medios visuales, sonidos, etc.

El buen desempeño laboral, será favorable para cada uno de los agentes cuando siembre conciencia en su interior y tenga en mente la idea de mejorar y que sean consciente de que el monitoreo y seguimiento son actividades que van a indicar el camino a la superación. De la misma manera la retroalimentación es una de las dimensiones que ayudan tanto al docente como al estudiante a conocer sus debilidades y fortalezas, que a partir de ella se planteen nuevas situaciones para mejorar su aprendizaje y además evaluar su situación real; que a partir de ella vayan construyendo y aprendiendo nuevos conocimiento.

#### **4.1.3. Analizar los resultados del modelo de gestión como generador de cambio positivo en dominio científico, responsabilidad y tecnológico en la Institución Educativa Juan Pablo II.**

Según el modelo que se ha realizado se realizará un análisis en cómo podría mejorar a la institución

- **En el dominio científico.**

Análisis de los resultados

- **Responsabilidad**

##### **Análisis**

Este cuadro realizamos la propuesta de poder controlar la asistencia de los docentes porque hemos vistos en nuestros resultados que hay dificultades es necesario para colaborar con la responsabilidad delegar funciones a los alumnos así ellos pueden desarrollar sus habilidades por ese motivo proponemos el liderazgo escolar.

- **Dominio tecnológico**

### **Análisis**

En este cuadro queremos realizar talleres para los docente esto podría mejorar mucho más su desempeño se podría realizar una al mes un pequeño taller el trabajo en equipo porque en la Institución se ha visto que existe conflicto entre compañeros y eso no es bueno es por eso realizar comisiones para poder ellos mismo realizar talleres dividiéndose en equipo para no generar gastos por que como vemos el taller requiere de gastos para eso ellos mismos pueden organizarse un pequeño grupo y se pueden preparar de un tema y realizar charlas tipo talleres a sus compañeros así generaría un clima adecuado y otro en la institución hay un profesor que dicta computación como vemos que algunos docentes no saben manejar mucho la o computadora los profesores de computación pueden brindarles ayuda enseñándoles a los docentes a cómo manejar la computadora.

### **4.2 Análisis de resultado**

Para obtener resultados sobre las características de la variable Los resultados obtenidos demostraron que a los profesores les falta mejorar en su desempeño como docente que aún tiene dificultades. En algunos casos presentan dificultad para obtener conclusiones a partir de hechos o premisas y la mayoría no logra argumentar

una postura personal y proponer soluciones a una situación problemática planteada. Asimismo a través de la observación participante se logra recoger información sobre las estrategias que utiliza el docente para el logro de aprendizaje no es están dirigidas a los alumnos.

Donde se aplico una encuesta donde arrojaron los resultados que el desempeño de los docente esta en u nivel medio que le falta mucho por hacer en esta investigación se plante una propuesta para que el docente mejore en su desempeño

Según el libro la Educación nos dice y apoya a la investigación nos habla sobre el modelo donde implica el trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativa según las necesidades, expectativas considerando una herramienta, la propuesta pedagógica es el principal centro educativo, según Vásquez nos dice que la gestión se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer para obtener o lograr algo donde nos menciona la gestión institucional la gestión escolar, y la gestión pedagógica.

Según ramos nos habla sobre la dimensión organizativa que nos hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza la concepción del alumno y docente es el desarrollo y concreción cotidiana de una propuesta curricular entre alumnos y docentes y la dimensión administrativa que adquiere de suma importancia ya que implica el ámbito en el que se concreta el proyecto pedagógico

Para obtener resultados sobre las características del variable pensamiento crítico en los docentes.

En el marco teórico el libro de Perú, 2011, pag.13 está orientada como principal el centro educativo cual es el de producir cambios significativos en el perfil del educando. El torno a esta propuesta se ordena todos los demás procesos de la

escuela. La propuesta pedagógica define la posición del centro educativo en lo que se refiere a mejorar del proceso de aprendizaje. (Peru, 2011, pág. 13). Es necesario que se realice una buena gestión en los docentes para así poder realizar un buen desempeño institucional lo importante es La concepción de la calidad de Educación en la organización renovada a la que tratamos de acercarnos y ojala superarla denota satisfacción en tanto la actividad educativa que se haga bien y cada vez mejor, (Peru, 2011, pág. 12)

Según el Ministerio de Educación nos dice que el desempeño se presenta en los programas curriculares de los niveles o modalidades por edades para ayudar a los docentes a una adecuada planificación y evaluación, reconocimiento que dentro de un grupo de estudiante hay una diversidad de niveles de desempeño, según Ortiz es necesario para que se dé un buen desempeño consiste en que existe una adecuada participación un dialogo que se llama la participación social que tiene por objetivo mostrar como los valores, prácticas y actitudes tiene una repercusión el sentido de integración, cooperación de los individuos y las comunidades según Maristany es necesario en desempeño la actitud del docente las reacciones favorables o desfavorable hacia algo.

Según Robbins que el docente debe de ser puntual que respete los periodos establecidos de proceso y el registro general de asistencia, la Motivación es uno de los factores importantes.

#### Análisis

El análisis de resultados por dimensiones del desempeño laboral se realizaron por niveles donde había nivel alto y nivel medio y nivel bajo donde nos arrojaron tres tablas con los resultados, en el primer cuadro en la dimensión conocimiento

científico el mayor porcentaje ha sido el 53,8% que está en nivel medio luego el 30,8% en nivel bajo donde este resultado nos quiere decir que aún existe deficiencias por que el nivel medio nos quiere decir que aún falta mejorar que aun el docente tiene dificultades en su área.

Y en el segunda tabla en la dimensión responsabilidad nos arrojaron un porcentaje de 53,8 que está en el nivel bajo y un 30,8 en el nivel medio y un 15,4% en el nivel alto donde hay un mayor porcentaje en el nivel bajo nos quiere decir que el docente tiene dificultades y le falta métodos técnicas para poder desempeñarse en su área.

Y en el tercera tabla en la dimensión dominio tecnológico no arrojaron los resultados un 46,2% en un nivel medio, y un 38,5% en un nivel alto y 15,4% en un nivel bajo nos quiere decir que existen deficiencias que el docente aún le falta actualizar en el ámbito tecnológico. Según los resultados que nos ha arrojado los datos estadístico se ha realizo una propuesta de modelo de gestión pedagógica para los docentes para que así con ese modelo puedan desempeñarse en su ámbito laboral.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente

Desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Según los resultados obtenidos del desempeño laboral los datos arrojados por dimensiones del conocimiento científico son sale el máximo porcentaje el nivel medio con 53,8% don nos quiere decir que aún falta mejorar según los resultados se ha propuesto un modelo de gestión, y en la dimensión de responsabilidad el porcentaje mayor ha salido en nivel bajo con un porcentaje de 53,8 donde deducimos que existen muchas dificultades y de acuerdo se ha propuesto un modelo y la última dimensión que es el dominio tecnológico un porcentaje alto en nivel medio con un 46,2% también existen dificultades.

La propuesta de modelo para el docente que se plantea en esta investigación nos ayudara que cada docente mejore en su desempeño laboral para que el alumna mejore en su rendimiento académico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. (s.f.). McGrawHill.
- Araujo, C. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeno Laboral en las Instituciones de Educacion Superior Publicas* . Venezuela: Universidad Rafael Bellosa.
- Barragan Sanchez, j. (2014). *Integracion de tecnologia en el proceso de enseñanza - aprendizaje*. Mexico.
- Bosco, D. (2005). *Aspectos generales de la Educacion*. Chacas.
- Careago. (2006). *Aportes para diseñar e implementar un taller*. Mexico: Seminario - Taller de Desarrollo profesional .
- Chiavenato. (2000). *Administracion y enfoque de recursos humanos*. mexico: pretince - Hall.
- Chiavenato. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. California: McGrawHILL.
- Chiavenato. (s.f.). S.
- Chimborazo, U. N. (2015). *Dominos Cientificos Tecnologicos y Humanistas de la UNACH*. Ecuador.
- DE Francesco, G. (2011). *Motivacion extrinseca: fuente de estimulacion y mejora en el rendimiento deportivo de los alumnos en la lcase de Educacion Fisica*. Facultad de Psicologia.
- EAPN. (2014). *Guia Metodologica de la participacion social*. Madrid: eapn españa.
- Educacion, M. d. (2004). *Planeamiento Integral: Instrumento de Gestion*. Lima.
- Feres. (1990). *Medicion del desarrollo humano* . CEPAL, 5.
- Flores, A. D. (2011). *Gestion Liderazgo y valores en la Unidad Educativa Experiemntal FAE N° 1 , de la cuidad de Quito durante el AÑO IECTIVO*. Quito: Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Gallardo. (2004). *FUNDamentos de la Planificacion. Ciencias Tecnologicas* , 15.

- Giovanni. (2001). HACIA LA AUTONOMIA EN EL APRENDIZAJE. *OFICINA DE COORDINACION DE LAS ESCUELAS - CLUB*, 110.
- Gonzales. (2006). conocimiento. 123.
- Hernandez, M. (2014). *Capacitacion al Personal Administrativa de la Clinica N 23 del IMSS*. Mexico: Pos Grado Administracion.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. GRAW HILL.
- Institucion Educativa Juan Pablo . (2016). *Talleres de Capacitacion* .
- lope. (2008). *Recursos Humanos*. Madrid: Paraninfo.
- Lopez. (2015). *motivacion y desempeño laboral*. mexico: facultad de humanidades.
- Maristany. (2007). *Administracion de recursos humanos*. Buenos Aires: Alfaomega .
- MInisterio de Educaciòn. (2017). *Curriculo Nacional de la Educaciòn Básica* . Lima : Bilbioteca Nacional.
- Moreira, A. (2013). *Necesidades de cpacitacion profesional del personal Administrativo*. España: Univesidad Cristiana Latinoamericana.
- Navarro. (2005). *la autonomia de aprendizaje*. Mexico: universidad catolica san antonio.
- Nebrija. (2010). La etapa de planificacion. *Gestion de Proyectos Tecnologicos*, 2.
- Olivares. (2009). *Modelo de Gestion Educativa Estrategica*. Argentina: DGDGIE.
- Ortiz. (2003). *El taller como estrategia didactica*.
- Parra Acosta, H. (2006). *El modelo educativo por competencias centrado en el parendizaje y sus implicaciones en la formacion integral del estudiante Universitario*. Chihuahua.
- Peru, C. d. (2011). *Gerencia Educativa*. Lima.
- Piaget. (1932). *La Autonomia como finalidad de la Educacion*. Mexico: Universidad de Illinois.
- Pimienta. (2012). *estrategias de enseñaanza aprendizaje (PRIMERA EDICION ed.)*. Mexico.

- Quintanal. (2012). Tecnicas de Investigacion. *Mide*, 1.
- Quiroz. (2009). la Planificacion. *Tecnoogias del Sur*, 19.
- Quntanal. (2012). Tecnicas de Investigacion. *Mide*, 1.
- Ramirez, E. M. (2011). *el taller como estrategia didactica*. Bogota.
- Ramos Sanchez, J. (2010). *Modelo de Gestion Educativa Estrategica*. Argentina: Tonatiuh Arroyo Cerezo.
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Biblioteca Nacional.
- Rivas, F. (2009). *Satisfaccion y Desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociacion Oriental y Mision para central de el salvador*. Mexico: Facultad de Ciencias Admnistativas.
- Robbins. (2009). Comportamiento Organizacional. *Comercio Organizacional*, 78.
- Salazar. (2006). *ENFOQUE hUMANISTA*. Mexico: Unidad Ajusco.
- Sieckmann. (2013). *Autonomia*. Mexico: Universidad de Bamberg.
- Stoner. (2004). *la implementacion en la administracion*. mexico: pretince- Hall.
- Suarez, C. (2013). *La Gestion del Talento como Iniciativa estrategia en organizaciones Bancarias multinacionales*. Buenos Aires: Pos Grado Economicas.
- UNESCO. (2014). Participacion Social. *Manual Metodologico*.
- Valle. (2003). *Modelo de Gestion universitaria basado en indicadores por dimensiones relevantes*. california: McGraw Hill.
- Vásquez, H. E. (2010). *Modelo de Gestión*. México: Secretaria de educacion pública.
- Wayne. (2005). Administracion de recursos humanos . *Tele sur*, 56.

## **ANEXOS**

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información para determinar de qué manera el **desempeño docente influye sobre el aprendizaje de los alumnos de la Institución Educativa Juan Pablo II**, le solicito responder con veracidad y responsabilidad, garantizamos su confidencialidad de sus respuestas.

### DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

5                      4    La mayoría de                      3                      2    La mayoría de                      1    Nunca                      1  
Siempre                      las veces si                      Algunas veces si                      Algunas veces no                      las veces no

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>A. Dominio científico</b>						
<b>Dominio de la disciplina</b>						
01	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.					
02	Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.					
03	Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.					
04	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.					
05	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.					
<b>Planificación del curso</b>						
06	Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.					
07	Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.					
08	El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente. Ambientes de aprendizaje					
09	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).					
10	Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).					
11	Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.					
12	Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.					
13	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.					
<b>Evaluación</b>						

14	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.						
15	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.						
16	Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.						
17	Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.						
18	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.						
19	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.						
20	Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.						
21	Otorga calificaciones imparciales.						
<b>B. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>							
<b>Gestión del curso</b>							
22	Asiste a clases regular y puntualmente						
23	Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.						
24	Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.						
25	Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.						
<b>C. Dominio tecnológico</b>							
<b>Estrategias, métodos y técnicas</b>							
26	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.						
27	Promueve el autodidactismo y la investigación						
28	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.						
29	Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.						
30	Se involucra en las actividades propuestas al grupo.						
31	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.						
32	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.						
<b>Motivación</b>							
33	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.						
34	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.						
35	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.						
36	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.						
37	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.						
38	Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.						
39	Hace interesante la asignatura.						
<b>Comunicación</b>							
40	Desarrolla la clase en un clima de apertura y						

	entendimiento.					
41	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
42	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.					
<b>Tecnología de la información y de la comunicación</b>						
43	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.					
44	Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.					
45	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.					

## HISTORIA

La validación del instrumento

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**SOLICITA:** Permiso para aplicar mi instrumento de mi Informe de tesis de la Escuela de Post Grado Uladech – Católica.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°86399-JUAN PABLO II DE HUALLIN-CHACAS-ASUNCION-ANCASH.**

S.D,

Yo, Clavelinda Carmen Mogollón Hilario, identificado con DNI N° 71874396, natural de la provincia de Chacas y con domicilio actual en el Distrito de Chacas, con el debido respeto me presento y digo:

Que, por motivo que he modificado mi título de investigación de mi informe de tesis Títulado propuesta de un modelo de gestión docente para mejorar el desempeño laboral. Objeto de estudio de mi investigación es la Institución Educativa. Para lo cual **SOLICITO:** nuevamente se sirva expedirme el permiso para poder aplicar mi Informe de investigación a los docentes, durante el periodo académico 2017.

**POR LO ESPUESTO:**

Ruego a Ud. señor Director se sirva expedirme mi solicitud por ser de justicia

Chacas: 06 de Noviembre de 2017



Mogollón Hilario Clavelinda Carmen  
DNI N° 71874396

Recibido  
08-11-2017



DREA - ANCASH UGEL ASUNCION  
I.E. N° 86399 "JUAN PABLO II" - HUALLIN

  
Mg. Gustavo P. Chivas Gonzalez  
DNI N° 47221049  
DIRECTOR

## MODELO DE GESTION PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Este capítulo busca diseñar un modelo de gestión para el buen desempeño del docente para que así el docente pueda desarrollar de manera eficiente sus actividades, según los resultados estadísticos que nos arroja la investigación en la Institución Educativa Juan Pablo II de la Provincia de Chacas.

### **El modelo de Gestión Educativa Estratégica. La propuesta de la Dirección**

General de Desarrollo e innovación Educativa de Educación básica para la transformación de la gestión escolar y mejora del logro educativa, el propósito de este programa Escuelas de calidad se ha centrado en contribuir al mejoramiento de los resultados educativos la transformación de las formas de gestión de las escuelas.. (Olivares, 2009, pág. 9)

En relación con la gestión escolar menciona que las buenas practicas se identificaron por.

La disposición y el compromiso del personal de la escuela.

Ambiente de trabajo con buenas relaciones.

Reconocimiento social de la escuela

Planeación institucional sistemática y colectiva

El trabajo conjunto y la toma de decisiones en colectivo

Apoyo académico a estudiantes de bajo nivel de logro.

Mejora de las condiciones de infraestructura y de equipamiento.

Las acciones del director están asociadas a un alto nivel de la calidad de la gestión escolar.

Bracho (2009), comenta que las diferentes evaluaciones externas muestran avances en la gestión escolar , lo cual ha impactado en la calidad de la educación en las escuelas incorporadas al programa; sin embargo, se tiene que reconocer que su impacto no ha sido el esperado de acuerdo con lo estipulado en las diferentes reglas de operación, es importante señalar, si bien el programa de calidad tiene diez años de implementarse y de generar experiencias y aprendizajes basados en la práctica cotidiana de los centros escolares.

- **Diseño del modelo de gestión para el desempeño del docente**

Olivares (2009). Este presente modelo no es rígido se basa en análisis de las diferentes situaciones presentadas para mejorar el desempeño laboral busca que cada docente se desempeñe de manera eficiente en su área de trabajo, este modelo se presenta para que contribuya con el desarrollo sostenible como parte de la responsabilidad.

El modelo está basado en un enfoque que está compuesto por un conjunto de elementos estructurados de manera organizada. Existen numerosas definiciones de modelo. La autora de la investigación asume planteado por Olivares (2009), modelo de gestión educativa estratégica que lo define como un enfoque de la gestión escolar estratégica consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar su proyecto educativo y planificar el desarrollo escolar de acuerdo con una visión y misión precisas.

- **El modelo tiene los siguientes objetivos:**

Muchos defensores del cambio educativo están de acuerdo en que su objetivo último es mejorar la calidad del aprendizaje. MacGilchrist (1995) sugiere que además, hay otros objetivos que aparecen como los medios fundamentales para detonar el trabajo en la escuela, mediante ellos la escuela puede controlar su propio trabajo, estos objetivos nodales podrían resumirse en:

Mejora la enseñanza y el aprendizaje.

Incorporar e interpretar las exigencias de una política educativa externa.

Autorizar a la escuela a hacerse cargo de su propio desarrollo.

Desarrollar mecanismos que permitan la supervisión y la responsabilidad educativa.

Selección un enfoque y herramienta de gestión que puedan ser utilizados por directores para planificar sus proceso y controlar su presupuesto.

En esencia, las escuelas deben saber que se dirigen, en términos de logro y eficacia, hacia la consecución de mejores experiencias de aprendizaje y resultados para los alumnos.

Establecer condiciones necesarias —mediante modificaciones a la normativa, reorganización administrativa, fortalecimiento de la supervisión e impulso a la participación social— para lograr el cumplimiento efectivo del calendario escolar, el aprovechamiento óptimo del tiempo y la vigencia de las normas organizativas que regulan el funcionamiento de las escuelas.

Fortalecer las facultades de decisión de directivos y colegiado escolar con el fin de que establezcan medidas organizativas y pedagógicas adecuadas para alcanzar los propósitos educativos y tengan la capacidad para decidir su participación en

programas o acciones extracurriculares convocados por agentes internos y externos al sistema educativo.

Reorientar el ejercicio de la función de los directivos escolares y fortalecer sus competencias profesionales, de tal modo que ejerzan eficazmente sus Programa Escuelas de Calidad 48 funciones académicas y promuevan el mejoramiento continuo de la calidad de la escuela.

Promover la transformación de la organización y el funcionamiento cotidiano de las escuelas —mediante la asesoría y la evaluación— con el fin de establecer prácticas educativas en el aula y en la escuela, congruentes con los propósitos fundamentales de la educación básica y los principios de la convivencia democrática.

e) Extender el tiempo destinado a las labores propiamente educativas en la jornada escolar, de acuerdo con las características de los diversos niveles y modalidades de la educación básica y las necesidades de las escuelas, que aseguren el logro del aprendizaje de los alumnos.

Relevancia. Una educación relevante es aquella que, partiendo de las exigencias sociales y del desarrollo personal, genera aprendizajes significativos. La relevancia se refiere al ¿qué? y ¿para qué? de la educación, al aprendizaje de competencias para participar en los ámbitos y retos que impone una sociedad del conocimiento; se refiere a la facultad para desarrollar un proyecto de vida en relación con otros. Se relaciona entonces con los más altos fines educativos, desde la perspectiva político-social situada en un contexto y en un momento histórico determinado.

Pertinencia. Este principio remite al significado que la educación tenga para los beneficiarios directos, se debe tomar en cuenta los contextos sociales y las

características de los estudiantes, en congruencia con el currículo a desarrollar; de tal forma que los contenidos educativos sean eminentemente significativos, acordes y vanguardistas, que se puedan apropiar, considerando la idiosincrasia, el momento histórico y los avances científicos y tecnológicos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Equidad. Para no confundir equidad con igualdad, es conveniente aclarar que son aspectos diferentes y a la vez inseparables. Se entiende por igualdad al tratamiento homogéneo que se da a las personas y por equidad al tratamiento diferenciado dentro de esa igualdad. Una educación de calidad con equidad, es aquella que se brinda a todos por igual, pero considera las características y oportunidades que cada beneficiario requiere; es decir, es importante la individualidad de los estudiantes, su contexto social, su ámbito cultural y su entorno geográfico. La equidad es un ordenador de diversidades, comprende principios de igualdad y diferenciación; al responder a las necesidades de cada persona, asegura que todas tengan oportunidades diferenciadas para hacer efectivo su derecho a la educación. Es obligación de los sistemas educativos asegurar la equidad desde.

- **Desarrollar mecanismos que permitan la supervisión y la responsabilidad compartida**

Precisar los medios para coordinar el apoyo procedente de la estructura educativa

Seleccionar un enfoque y herramientas de gestión que puedan ser utilizados por directores para planificar sus procesos y controlar su presupuesto.

Aprendizaje colaborativo. Un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza el índice la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo. “(Johnson y Johnson, 1998).

El aprendizaje colaborativo se sustenta en teorías cognoscitivas. Para Piaget hay cuatro factores que inciden e intervienen en la modificación de estructuras cognitivas: la maduración, la experiencia, el equilibrio y la transmisión social, los cuales se pueden propiciar a través de ambientes colaborativos.

Flexible: la flexibilidad analizada desde el enfoque de sistemas, es la capacidad que tiene un componente o parte del sistema de adaptarse a una nueva situación, para ofrecer rápida respuesta a las necesidades cambiantes del medio.

Toma de decisiones: Es la acción que realiza el participante cuando realiza una elección entre las alternativas o formas de resolver diferentes situaciones problemáticas.

Responsabilidad social: Participación activa del estudiante como deber ético que asume la responsabilidad de recoger información y posteriormente informar sus resultados

Actitud del docente

**Componentes del modelo de gestión:**

A continuación se describen los principales componentes que conforman el modelo (ver gráfico).



## **Desempeño docente.**

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica.

Para una buena gestión es necesario que todos los agentes educativos involucrados tengan en mente mejorar el desempeño laboral y promover la transformación, la organización y el funcionamiento cotidiano de los centros educativos mediante una asesoría y evaluación permanente para mejorar la gestión y desempeño laboral del docente, para eso debemos tener presente:

- **Perfil docente**

Conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan. Por medio de la realización de este trabajo se pretende llegar a conocer cual debe de ser la relación idónea que debe de existir entre los docentes de las escuelas y colegios y los padres o representantes de los alumnos que asisten a las mismas.

Conoceremos cuales son los aspectos más resaltantes dentro de esta relación y cuáles son los consejos que se pueden tener para conseguir una relación armoniosa. De la misma manera se tratará el tema de las diversas problemáticas que puede

presentar el alumnado de una institución y como debe ser la relación entre el representante y el maestro para enfrentar dicho problema y lograr superarlo con éxito.

La propuesta tiene como objetivo formar al docente acuerdo al perfil que diseña el nuevo Currículo Nacional, que indica formar individuos capaces de hacer cosas nuevas y novedosas, en vista que el docente es el ente que motiva asesora, promueve, guía, orienta todo el proceso de enseñanza aprendizaje, buscando de manejar el trabajo individual y grupal en el aula, identificando que cada uno de ellos tiene diferente nivel y ritmo de aprendizaje, eso es la razón de que el docente durante el proceso enseñanza aprendizaje, tiene que tener un liderazgo estratégico que orienta a los buenos resultados, identificando las característica individuales y grupales del aula, creando para cada uno de los estudiantes situaciones retadoras que los propicie desarrollen la capacidad, habilidad, destrezas, y actitudes y sobre todo conocimientos; que al final le propósito del docente es que los estudiantes logren resultados esperados.

Que durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje este direccionado a n tenga un perfil encontrar mejores resultado y mejorar el aprendizaje de los estudiantes y para eso durante todo el proceso debe acompañar al estudiante para generar estructuras propias e internas cognitivas y socioemocionales, para que logre el máximo de sus potencialidades, cumpliendo sus deberes y responsabilidades como persona en la sociedad.

### **Liderazgo estratégico.**

el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una VISION, una MISION y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales

Durante el desarrollo de aprendizaje – aprendizaje estrategia el docente tiene que utilizar un sin número de estrategias didácticas, teniendo en cuenta los niveles y estilos de aprendizaje de los estudiantes; en vista que los estudiantes son autónomos en sus aprendizajes porque cada uno de ellos tiene una diferente forma de aprendizaje debido a que su cultura y entorno familiar. La misión del docente es que cada estudiante logre sus expectativas y aprenda lo que él desea y ser competente, desarrollando capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, sociales y efectivas; proponiendo alternativas de solución para su comunidad. Durante el trabajo pedagógico de acuerdo al nuevo Curriculum Nacional incentiva y promueve que las actividades se van a realizar en equipos de trabajo, buscando que cada uno de ellos sea protagonista de su propio aprendizaje.

- **Rendimiento escolar**

Nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa

Es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, actitudinales, procedimentales.

Nivel de conocimiento de un alumno medido en una prueba de evaluación. En el R. A. intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad y motivacionales, cuya relación con el R. A. no siempre es lineal, sino que esta modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud.

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 básica.

Tapia (2003-1) señala: convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres 61 Modelo de Gestión Educativa Estratégica y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión de conjunto y factible.

Durante este proceso pedagógico, en vista que en nuestro nuevo enfoque curricular de evaluación, indica que la evaluación formativa es una de las más importantes durante PEA, por lo tanto durante toda la sesión de enseñanza aprendizaje, su fusión del docente estará sujeto a controlar, evaluar y orientar todo el proceso pedagógico durante el inicio, desarrollo y cierre de la sección de aprendizaje,

teniendo en cuenta las dificultades y logros de cada uno de los estudiantes y promover la auto evaluación hetero y coevaluación.

- **Planificación estratégica.**

La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo. Ese interés de la opinión pública se traduce en exigencia, claro. De hecho, puede que nunca se haya sido tan exigente con la escuela como en la actualidad. Uno tiene la sensación que sobre la escuela recaen toda una serie de responsabilidades excesivas, pero eso ya es otro tema. La cuestión es que, por un motivo o por otro, la escuela está obligada, cada vez más, a rendir cuentas ante la comunidad, mostrarse transparente, ofrecer buenos resultados académicos y, en definitiva, atender múltiples nuevas necesidades y requerimientos.

Es en este contexto de exigencia constante y creciente en el ámbito educativo donde la planificación estratégica [se muestra como un recurso interesante dirigido a dotar de sentido y coherencia a la actividad y, sobretodo, a la evolución de los centros escolares. La planificación estratégica requiere, no obstante, de notables esfuerzos por parte de la comunidad educativa. Con mayores niveles de autonomía en la gestión, corresponsabilidad y compromiso de los centros y de la comunidad educativa, los resultados finales de programas enmarcados en planes estratégicos pueden ofrecer importantes avances y mejoras.

Para llevar a cabo una buena planificación estratégica durante la propuesta, es necesario tener una buena coordinación con todos los agentes educativos, desde lo más superior al inferior; y que cada uno de ellos conozca, cumplan e interiorice los logros de los objetivos que se debe cumplir durante la planificación del todo el año escolar.

Es necesario que, al inicio del año, cada uno de ellos tenga presente los logros de los objetivos y las metodologías que nos van a ayudar a mejorar la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes, valiéndonos de los recursos tecnológicos como: el internet, medios visuales, sonidos, etc.

El buen desempeño laboral, será favorable para cada uno de los agentes cuando siembre conciencia en su interior y tenga en mente la idea de mejorar y que sean consciente de que el monitoreo y seguimiento son actividades que van a indicar el camino a la superación. De la misma manera la retroalimentación es una de las dimensiones que ayudan tanto al docente como al estudiante a conocer sus debilidades y fortalezas, que a partir de ella se planteen nuevas situaciones para mejorar su aprendizaje y además evaluar su situación real; que a partir de ella vayan construyendo y aprendiendo nuevos conocimientos.

Análisis del modelo de gestión

*Conocimiento científico.*

<b>Propuesta</b>	<b>actividad</b>	<b>motivo</b>
------------------	------------------	---------------

<p><b>nombre de tus estudiantes</b></p>	<p>Cada vez que inicie el año escolar, ponte como meta aprenderte el nombre de tus estudiantes al finalizar el primer mes de clase</p>	<p>Esto es porque saber los nombres de sus estudiantes, te permite manejar el grupo y establecer conexiones con tus estudiantes.</p>
<p><b>Establece acuerdos y reglas con tus estudiantes.</b></p>	<p>En la primera sesión de la clase, o al iniciar el periodo escolar, con la participación de los estudiantes definan reglas y acuerdos para el adecuado desarrollo del curso</p>	<p>Estos acuerdos permiten que se imponga un buen clima de aula y facilitan el desarrollo de la clase.</p>
<p><b>Trabaja con grupos pequeño y asigna roles diferenciales.</b></p>	<p>Los grupos pequeños, de máximo cinco personas facilitan el manejo de grupo y el trabajo colaborativo entre los estudiantes. Cuando organices a tus estudiantes por grupos, asígnales roles, dependiendo de su edad. Estos roles deben estar relacionados con su propio proceso de aprendizaje.</p>	<p>Esto es porque trabajar en grupos pequeños se desarrollan las habilidades sociales y aumenta el aprendizaje en algunos contenidos. Además, cuando los estudiantes asumen roles determinados, aumenta su responsabilidad y compromiso con su propio aprendizaje.</p>
<p><b>Utiliza estrategias para captar la atención del grupo.</b></p>	<p>Levanta la mano y solicita a los estudiantes que hagan lo mismo y silencio cuando te vean con la mano levantada. Enseña estas estrategias</p>	<p>Esto es porque es clave que se implementen estrategias para lograr que los estudiantes hagan silencio y se organicen</p>

	desde el primer día de clases.	rápidamente, aumentando así el tiempo de enseñanza y manteniendo el buen clima de aula.
<b>Enumere la participación de los estudiantes.</b>	Cuando tengas muchos estudiantes queriendo participar, asígnales un número o letra, máximo ocho. Esto ayuda a mantener la motivación por participar y aumenta los niveles de concentración	permite que pongan atención a lo que sus otros compañeros quieren decir
<b>Planea tus clases.</b>	Tu plan de clases es la guía que te permite definir qué es lo que vas a enseñar antes de entrar al salón de clases, de qué manera lo vas a enseñar y que recursos vas a necesitar, además de que permite definir aspectos logísticos a tiempo.	La planeación te permite llegar preparado a tu clase con una guía para facilitar el proceso de enseñanza y la seguridad de desarrollar excelentes clases.
<b>Comunica las expectativas de la sesión.</b>	Menciona al inicio y durante la clase, los objetivos y expectativas de la misma. Esto lo puedes hacer de forma explícita (hoy vamos a aprender...) o de forma implícita (como estamos trabajando en...). Esto es porque cuando se conoce cuál es el punto de llegada, es posible	. Además le permite al estudiante enfocar sus aprendizajes previos y además una idea de lo que espera durante la sesión.

	ubicarse y prepararse para el proceso de aprendizaje	
<b>Presenta con claridad las indicaciones antes de iniciar las actividades.</b>	Presenta los pasos a seguir. Si vas a realizar una actividad este es el orden sugerido ¿en qué consiste la actividad? ¿Qué materiales se necesitan? ¿Cuáles son los pasos a seguir? ¿Qué dudas existen aún? Los estudiantes deben entender muy bien lo que van a hacer	Ayuda a que estos desarrollen muy bien su trabajo y que nos podamos concentrar el proceso de aprendizaje y no en aclarar dudas sobre lo que hay que hacer. Además el hecho de no entregarles el material antes, permite que estén atentos a este mientras usted da las explicaciones.
<b>Reconoce los avances en el proceso de cada estudiante y/o del grupo en general</b>	Realiza el reconocimiento de manera oral, escrita o simbólica. Dile a tus estudiantes que van por buen camino, o escríbele que ha mejorado, o que tan buen trabajo ha hecho	La motivación es un elemento muy importante para aprender. Todo el mundo necesita que se le reconozca su trabajo para incentivar el que se siga estudiando y aprendiendo.

**Responsabilidad.**

**Liderazgo estratégico**

Se basa en la misión y visión y los valores se basan en la organización las competencias y capacidades de los docentes y para eso estamos realizando la siguiente propuesta de acuerdo a los resultados arrojados:

#### Propuestas

<b>Propuesta</b>	<b>Motivo</b>
Para que mejore la responsabilidad de los docentes es necesario poner una hoja de asistencia a la entrada así el director podrá verificar su salida y entrada a la institución	Como hemos visto en los resultados la institución tiene profesores que llegan tarde que no cumplen con los horarios establecidos basados en la misión de la institución Dirigir la formación profesional de los maestros.
Definir funciones y responsabilidades del liderazgo escolar Distribuir las tareas y responsabilidades de liderazgo	Proporcionar oportunidades para que los miembros del consejo escolar desarrollen habilidades pertinentes para la gobernanza y la mejora escolares.
Contribuir al desarrollo de la política sobre el liderazgo escolar.	Facilitar la distribución del liderazgo entre las escuelas cercanas.

#### **Dominio tecnológico.**

#### **Rendimiento escolar**

Orientada al “aprendizaje” del alumno, conforma los datos históricos del mismo en calificaciones, tasa de avance, actividades, comportamiento, la medición.

<b>Propuesta</b>	<b>Motivo</b>
Definir las responsabilidades del liderazgo escolar	Distribuir el liderazgo escolar
Supervisar y evaluar la calidad de la enseñanza.	Facilitar el desarrollo de los equipos de liderazgo.
Construir una cultura de colaboración entre los maestros.	Ampliar las oportunidades de desarrollo de liderazgo a los mandos medios y otros posibles líderes.
Abordar las necesidades individuales, de equipo y escolares.	Alentar a los equipos de personal experto a reunirse y enfrentar los desafíos.

- **Planificación estratégica**

<b>Propuesta</b>	<b>Motivo</b>
1. Realizar talleres a los docentes sobre como desarrollo pedagógico	Se deben realizar talleres porque el docente debe de estar en constante cambio y tener nuevos conocimientos
2. Trabajo en equipo	En todas las instituciones deben de existir el compañerismo para que se haga un buen trabajo la dificultad que se ha visto que en la Institución Juan Pablo II no se practica el trabajo en equipo
3. Los docentes que enseñan el curso de	Ya que existe dificultades en el

<p>computación podrían capacitar a los demás docentes.</p>	<p>ámbito tecnológico que hay docentes que aún no dominan como usar una computadora sería bueno que los profesores de computación hagan el rol de capacitador</p>
--	---

# VALIDADO POR LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN DE JUAN PABLO II

## MODELO DE GESTION PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Este capítulo busca diseñar un modelo de gestión para el buen desempeño del docente para que así el docente pueda desarrollar de manera eficiente sus actividades, según los resultados estadísticos que nos arroja la investigación en la Institución Educativa Juan Pablo II de la Provincia de Chacas.

- **Diseño del modelo de gestión para el desempeño del docente**

Este presente modelo no es rígido se basa en análisis de las diferentes situaciones

pre

de r

con

El

eler

mos

de j

estr

pro

mis

b. Establecer los principios y recomendaciones necesarias que sustentan el modelo y se orientan hacia el desarrollo sostenible y que intervienen en la gestión del desempeño del docente.

c. Definir las etapas que permitan aplicar el modelo de manera satisfactoria

Alcances del modelo.

El modelo de gestión de la actividad de desempeño del docente se ha aplicado a cada docente de la Institución Educativa Juan Pablo II de acuerdo al área que desempeñan.

- **Rasgos que caracterizan al modelo**

a.

**Los principales rasgos que caracterizan al modelo son:**

Sistemático: está orientado a la inter-relación de las partes a nivel interno, los elementos son independientes pero al mismo tiempo mantienen estrecha relación

Incorporar e interpretar las exigencias de una política educativa externa

Autorizar a la escuela hacerse cargo de su propio desarrollo

Hacer partícipes a los padres de los compromisos educativos desde el marco legislativo

- **Desarrollar mecanismos que permitan la supervisión y la responsabilidad compartida**

Precisar los medios para coordinar el apoyo procedente de la estructura educativa

- Responsabilidad social: Participación activa del estudiante como deber ético que asume la responsabilidad de recoger información y posteriormente informar sus resultados
- Actitud del docente

**Componentes del modelo de gestión:**

A continuación se describen los principales componentes que conforman el modelo (ver gráfico).



- **Perfil docente**

En esta área del modelo se ubican los esfuerzos encaminados a formar, en los académicos de la institución, aquellas competencias requeridas para la efectiva aplicación de las herramientas tecnológicas, de los nuevos modelos educativos y metodologías de enseñanza en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Ello incluye procesos de inducción y de desarrollo profesional de todos los académicos que conforman la organización.

Asimismo compete a esta área brindar insumos para la realización de efectivos procesos de reclutamiento y selección de personal docente idóneo y brindar pautas que faciliten los procesos de evaluación del desempeño apegados a las necesidades del modelo de gestión académica propuesto. Es importante acotar que el Director deberá coordinar con las instancias institucionales dedicadas a la selección de personal y a la capacitación para alinear criterios y desarrollar planes de acción conjuntos que permitan suplir las necesidades institucionales presentes y futuras.

- ✓ Ingresos en bolívares por cursos y seminarios
- ✓ Ingresos por consultorias y asesorías a empresas públicas y privadas

- **Liderazgo estratégico**

La importancia del liderazgo para las empresas y las organizaciones en general. Sin embargo, el atributo del liderazgo no es una garantía de éxito. Los líderes son eficaces en unas situaciones y períodos e ineficaces en otros, pudiendo conducir a las organizaciones tanto a resultados excelentes como a resultados desastrosos. Además, muchos de los esfuerzos de desarrollo de liderazgo han tenido escasos resultados.

- **Readimiento Académico**

Orientada al "aprendizaje" del alumno, conforma los datos históricos del mismo en calificaciones, tasa de avance, actividades, comportamiento, la medición 262

Cognitiva y conductual (capacidad de liderazgo, resolución de problemas, comunicación interpersonal y formal) y por último, la selectividad que da cuenta de la calidad de los alumnos entrantes a la carrera. El aprendizaje es el resultado de la enseñanza.

- ✓ Número de alumnos participantes en asesorías externas
- ✓ Tasa de alumnos ingresados sobre número de egresados
- ✓ Nivel de satisfacción y motivación de los alumnos

- **Planificación estratégica**

- ✓ Egresos por conceptos de mantenimientos de los equipos, aulas de clases, etc.

**Numero computadoras por alumno =  $\frac{\text{Número total de computadoras}}{\text{Número total de alumnos}}$**

- ✓ Tecnologías promedio de los computadoras

**Tecnologías promedio =  $\frac{\text{Tecnologías por computador}}{\text{Número total de computadora}}$**

- ✓ Numero de video beam por aulas de clase

**Numero de video beam por aula =  $\frac{\text{Número de video beam}}{\text{Número de aulas}}$**

- ✓ Numero de libros adquiridos por año

**Libros adquiridos anualmente**

- ✓ Numero de libros por alumno

**Numero de libros por alumno =  $\frac{\text{Número total de libros}}{\text{Número total de alumnos}}$**

- ✓ Año de edición promedio de los libros

**Año de edición promedio =  $\frac{\text{Año de edición por libro}}{\text{Número de libros}}$**

- ✓ Número de visitas programadas

**Visitas de visitantes liceístas anualmente**

- ✓ Tasa de ingreso de alumnos de otras regiones
- ✓ Tasa de crecimiento de ingreso de alumnas a cada carrera
- ✓ Promedio de alumnas por sección
- ✓ Promedio de alumnos por docente
- ✓ Promedio de profesores por asignaturas

Apellidos y nombres del docente:

Firma

*Andagua Falcón*  
*Felipe Timoteo*  


- 
- ✓ Tecnologías promedio de los computadores

$$\text{Tecnologías promedio} = \frac{\text{Tecnologías por computador}}{\text{Número total de computadora}}$$

- ✓ Número de video beam por aulas de clase

$$\text{Número de video beam por aula} = \frac{\text{Número de video beam}}{\text{Número de aulas}}$$

- ✓ Número de libros adquiridos por año

**Libros adquiridos anualmente**

- ✓ Número de libros por alumno

$$\text{Número de libros por alumno} = \frac{\text{Número total de libros}}{\text{Número total de alumnos}}$$

- ✓ Año de edición promedio de los libros

$$\text{Año de edición promedio} = \frac{\text{Año de edición por libro}}{\text{Número de libros}}$$

- ✓ Número de visitas programadas

**Visitas de visitantes liceístas anualmente**

- ✓ Tasa de ingreso de alumnos de otras regiones

- ✓ Tasa de crecimiento de ingreso de alumnas a cada carrera

- ✓ Promedio de alumnas por sección

- ✓ Promedio de alumnos por docente

- ✓ Promedio de profesores por asignaturas

Apellidos y nombres del docente: Rojas Hugo Yudy  
Firma : 

---

- 
- 
- ✓ Numero de libros por alumno

$$\text{Numero de libros por alumno} = \frac{\text{Número total de libros}}{\text{Número total de alumnos}}$$

- ✓ Año de edición promedio de los libros

$$\text{Año de edición promedio} = \frac{\text{Año de edición por libro}}{\text{Numero de libros}}$$

- ✓ Número de visitas programadas

**Visitas de visitantes liceístas anualmente**

- ✓ Tasa de ingreso de alumnos de otras regiones
- ✓ Tasa de crecimiento de ingreso de alumnas a cada carrera
- ✓ Promedio de alumnas por sección
- ✓ Promedio de alumnos por docente
- ✓ Promedio de profesores por asignaturas

Apellidos y nombres del docente: ARANDA CRUZ Gmar E.

Firma

: 