

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS (UAPA)



ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

APOYO DE LA GESTIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO INFANTIL DE EDUCACIÓN Y CULTURA "CEINEC" DEL DISTRITO 10-04 PERÍODO 2014-2015, LOS MAMEYES, SANTO DOMINGO ESTE.

POR:

LIC. CRISTINA SANTOS

LIC. HIRLANDA FÉLIZ

ASESOR(A)

ADALBERTO ADAMES

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS

REPÚBLICA DOMINICANA

ABRIL, 2016

TABLA DE CONTENIDO

Agradecimientos

Dedicatorias

Compendio

CAPÍTULO I.-	11
INTRODUCCIÓN	11
1.1 Antecedentes de la Investigación	12
1.2 Planteamiento del problema	25
1.3 Pregunta generadora	27
1.3.1 Sub-preguntas	27
1.4. ObjetivoGeneral	28
1.4.1 Objetivos Específicos	28
1.5 Justificación	29
1.6 Delimitación	31
1.7 Limitaciones	32
CAPÍTULO II.-	33
MARCO TEÓRICO	33
2.1 Marco Contextual	34
2.1.1 Aspectos Institucionales del Centro.	34
2.1.2 Misión	34
2.1.3 Visión	35
2.1.4 Valores	35
2.2 Marco Teórico	36
2.2.1Gestión educativa	36
2.2.1.1 Características de la gestión educativa:	37
2.2.1.2 Tipos de gestión	43
2.2.2 Liderazgo en el centro educativo	45

2.2.2.1 Tipos de líderes	49
2.2.3 Perfil profesional del gestor	50
2.2.4 Desempeño Docente	56
2.2.5 Perfil docente	59
CAPÍTULO III.-	63
MARCO METODOLÓGICO	63
3.1 Diseño, tipo de investigación y método	64
3.1.1 Diseño	64
3.1.2 Tipo de Investigación	64
3.1.3 Método de Investigación	65
3.3 Población	66
3.4 Muestra	66
3.4.1 Tamaño de la muestra	66
3.5 Procedimiento para la recolección de los datos.	66
3.6 Procedimiento para el análisis de los datos.	66
3.7 Validez y Confiabilidad.	67
CAPÍTULO IV.-	68
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	68
4.1 presentación de los resultados de cuestionario aplicado a docentes	69
CAPÍTULO V.-	94
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	94
Conclusión	98
Recomendación	102
Bibliografías	103
Anexos o apéndices	106

TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla No.1	69
Gráfico No.1	69
Tabla No.2	70
Gráfico No.2	70
Tabla No.3	71
Gráfico No.3	71
Tabla No.4	72
Gráfico No.4	72
Tabla No.5	73
Gráfico No.5	73
Tabla No.6	74
Gráfico No.6	74
Tabla No.7	75
Gráfico No.7	75
Tabla No.8	76
Gráfico No.8	76
Tabla no.9.....	77
Gráfico No.9	77
Tabla No.10	78
Gráfico No.10	78
Tabla No.11	79
Gráfico No.11	79
Tabla No.12	80
Gráfico No.12	80
Tabla No.13.....	81
Gráfico No.13	81

Tabla No.14	82
Gráfico No.14	82
Tabla No.15	83
Gráfico No.15	83
Tabla No.16	84
Gráfico No.16	84
Tabla No.17	85
Gráfico No.17	85
Tabla No.18	86
Gráfico No.18	86
Tabla No.19	87
Gráfico No.19	87
Tabla No.20	88
Gráfico No.20	88
Tabla No.21	89
Gráfico No.21	89
Tabla No.22	90
Gráfico No.22	90
Tabla No.23	91
Gráfico No.23	91

COMPENDIO

Durante el período 2014-2015 en el Centro Educativo CEINEC se observaron diversos aspectos que provocarían en lo adelante el bajo rendimiento en el desempeño de los Docentes.

Algunos de los factores vinculados a esta situación fueron la falta de algunos programas que sirvieran de orientación y refuerzo a la formación docente, la falta de un coordinador académico para guiar el proceso, limitación de espacio a nivel de infraestructura, dejadez por parte de los docentes ante los nuevos cambios, así como también el incumplimiento de los planes elaborados por el equipo de la gestión.

Algunas de las interrogantes propuestas fueron las siguientes: ¿Cómo es el apoyo de la gestión al desempeño Docente en el Centro Infantil de Educación y Cultura "CEINEC" del Distrito 10-04 período 2014-2015, Los Mameyes Santo Domingo Este? ¿Cuáles ventajas brinda el apoyo de la gestión al desempeño docente? ¿Cuáles factores inciden en el apoyo de la Gestión al desempeño docente?

La investigación buscó principalmente que los futuros gestores se apropiaran de los conocimientos adecuados e innovadores en la aplicación de diversas técnicas que faciliten al desempeño del docente un desarrollo con resultados eficaces con vía al mejoramiento de las diferentes debilidades que se presentaron en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Esta investigación sirvió principalmente para proyectar en los (as) gestores (as) los parámetros necesarios, los cuales sirvieron de base en la aplicación de su práctica gestora.

Estos conocimientos les permitieron a los docentes lograr resultados encaminados a un desempeño adecuado, al igual que los gestores tener un control y dominio de sus docentes al momento de evaluar su desempeño.

Dentro de los objetivos establecidos en la investigación están: Determinar el apoyo de la gestión al desempeño docente del Centro Infantil de Educación y Cultura "CEINEC" del Distrito 10-04 período 2014-1015, Los Mameyes en Santo Domingo, Este. Indicar las ventajas que brinda el apoyo de la gestión al desempeño docente, Describir los factores que inciden en el apoyo de la Gestión al desempeño docente.

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que se realizó sin el uso ni la manipulación de variables.

El tipo de investigación fue descriptiva, puesto que consistió en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. De campo, pues se recolectaron datos directamente del lugar y los sujetos investigados. Documental ya que se recopiló información de diversas fuentes.

Los métodos utilizados fueron el inductivo, ya que se partió de lo particular a conclusiones de tipo general; deductivo pues de casos generales se obtuvieron explicaciones particulares; sintético por que se integró componentes dispersos de un objeto para ser estudiado en su totalidad y estadístico puesto que, se recogió, organizó, resumió y analizó datos para sacar conclusiones válidas basadas en el análisis.

Las técnicas utilizadas fueron la entrevista como instrumento eficaz y de gran precisión, puesto que se fundamenta en la investigación humana aunque cuenta con un problema de delimitación por su uso extendido en las diversas aéreas del conocimiento y la encuesta pues este procedimiento permite explorar cuestiones

que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener la información de un número considerable de personas.

La población con la que contó la investigación fue de dieciséis (16) personas, tres (3) del equipo de gestión y trece (13) docentes.

El tamaño de la muestra de la muestra tomada fue de trece (13) docentes.

Dentro de los principales resultados, se encontró que las ventajas que brinda el apoyo de la gestión al desempeño docente es la orientación al trabajo, también la implementación de estrategias, calidad y eficiencia en el apoyo de la gestión para un desempeño docente eficaz.

Algunos de los factores que han incidido en el apoyo de la gestión al desempeño docente es la limitación de espacio, considerándose éste como el factor que más afecta. Se halló que la falta de recursos tecnológicos y falta de un coordinador académico también han incurrido como factores que inciden.

Se encontró que el perfil profesional que debe modelar la gestión es la profesionalidad.

Se evidenció que las consecuencias que se presentan con la falta de apoyo de la gestión al desempeño docente son el desinterés por parte de los docentes a su trabajo, así como también un descenso de la calidad educativa ofrecida y la formación de estudiantes sin las competencias requeridas.

Se encontró que en el proceso de acompañamiento del desempeño de los docentes se basa en corregir y dar sugerencias, siendo la observación directa y la aplicación de formularios de supervisión algunos de los instrumentos utilizados.

Se reflejó que las estrategias que aporta la gestión al momento de acompañar el desempeño docente es dar sugerencias para la mejora de su desempeño, así como el uso de computadoras como estrategia tecnológica.

Se halló que el tipo de capacitación que reciben los docentes para el avance en su desempeño son los talleres sobre planificación, los cuales se pueden clasificar tanto de evaluación como de planificación.

CONCLUSIONES

Objetivo específico No.1: Indicar las ventajas que brinda el apoyo de la gestión en el desempeño docente.

Se evidenció que las ventajas que brinda el apoyo de la gestión al desempeño docente es orientación al trabajo docente de acuerdo al 54% de los encuestados. Siendo la calidad y la eficiencia una de las ventajas más importantes. En ese mismo orden se observó también el desempeño general como uno de los factores en los que se puede apreciar la calidad y la eficiencia del trabajo docente por el apoyo de la gestión.

En ese mismo orden, en la entrevista efectuada se halló que dentro de las ventajas están la implementación de estrategias, calidad y eficiencia en el apoyo de la gestión para un desempeño docente eficaz.

Objetivo específico No.2: Describir los factores que inciden en el apoyo de la gestión al desempeño docente.

Se reflejó que los factores que inciden en el apoyo de la gestión al desempeño docente es la limitación de espacio según el 69% de los encuestados. Considerado éste también como uno de los factores que más afecta al desarrollo de las actividades planificadas por los docentes.

De igual modo, en la entrevista ejecutada, destacó como uno de los mayores factores es la limitación de espacio, la falta de recursos tecnológicos, así como también la falta de un coordinador académico.

Objetivo específico No. 3: Señalar el perfil profesional que debe modelar la gestión.

Se encontró que el perfil profesional que debe modelar la gestión es de profesionalidad según el 69% de los encuestados. También los perfiles profesionales recomendados a la gestión del centro son de confiabilidad y compañerismo de manera comprometida.

Por otro lado, en la entrevista realizada se encontró que la gestión debe modelar una buena presentación y profesionalidad, del mismo modo debe tener también iniciativa y actitud positiva.

Objetivo específico No.4: Identificar las consecuencias que se presentan con la falta de apoyo de la gestión al desempeño docente.

Se halló que las consecuencias que se presentan con la falta de apoyo de la gestión al desempeño docente es el desinterés por parte de los docentes a su trabajo como lo expresa el 77% de los encuestados. Siendo además el incumplimiento de los objetivos establecidos por la institución una de las que se pueden observar en el centro.

Por otra parte, en la entrevista realizada se expresó que dentro de las consecuencias se pueden mencionar: el desinterés por parte de los docentes, un descenso de la calidad educativa ofrecida, así como también la formación de estudiantes sin las competencias requeridas.

Objetivo específico No.5: Describir el proceso de acompañamiento en el desempeño de los docentes.

Se encontró que el proceso de acompañamiento en el desempeño de los docentes es corregir y dar sugerencias según el 54% de los encuestados. Considerándose el formulario de observación como uno de los instrumentos utilizados en el proceso de acompañamiento docente.

Mientras que, en la entrevista establecida se enunció que se realiza mediante la observación directa, aplicando también formularios de supervisión y de la misma manera corregir y dar algunas sugerencias.

Objetivo específico No.6: Identificar las estrategias que aporta la gestión al momento de acompañar el desempeño docente.

Se reflejó que las estrategias que aporta la gestión al momento de acompañar el desempeño docente es dar sugerencias para la mejora del desempeño docente de acuerdo al 54% de los encuestados. Siendo el uso de computadoras una de las estrategia tecnológica que se implementa para apoyar el desempeño docente.

Por otro lado, en la entrevista hecha se encontró que se realiza mediante la observación directa, aplicando formularios supervisión, corregir y dar sugerencias.

Objetivo específico No.7: Conocer el tipo de capacitación que reciben los docentes que propicie el avance en su desempeño.

Se halló que el tipo de capacitación que reciben los docentes que propicie el avance en su desempeño son los talleres sobre planificación según el 77% de los encuestados. También los más influyentes son los talleres y las jornadas de capacitación. Siendo la actitud de los docentes abierta y de aceptación.

Por otra parte, en la entrevista realizada se reflejó que algunos de los talleres son de evaluación y planificación, algunos diplomados y otros.

Objetivo General: Determinar el apoyo de la gestión al desempeño docente del Centro Infantil de Educación y Cultura "CEINEC" del Distrito 10-04 período 2014-1015 en el Sector de los Mameyes en Santo Domingo Este.

La orientación al trabajo docente es una de las ventajas que brinda el apoyo de la gestión. La limitación de espacio es el factor principal que incide en el apoyo de la gestión al desempeño docente. La profesionalidad es uno de los perfiles que debe modelar la gestión.

El desinterés a su trabajo por parte de los docentes y el incumplimiento de los objetivos elaborados por la institución son algunas de las consecuencias que se presentan por la falta de apoyo de la gestión al desempeño de los docentes. Durante el proceso de acompañamiento se realizan correcciones y se dan algunas sugerencias.

Además de dar sugerencias para la mejora del desempeño docente, el uso de computadoras son algunas de las estrategias que aporta la gestión al momento de acompañar. Los tipos de capacitación que reciben los docentes son algunos talleres de planificación, así como también jornadas de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, Martha (2015). Liderazgo. Disponible en: https://prezi.com/12rtpiykf-e_/liderazgo/ Recuperado el 23/12/2015. Hora 1:26 p.m.

Aguilera, Juan Carlos. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. RIL editores. Santiago de Chile.

Ander, Ezequiel. (1989). *Técnicas de reuniones de trabajo*. Ed. Humnaitas. Buenos Aires. Argentina.

Argos, Javier (2014). *Liderazgo y educación*. Ediciones Santandar. Cantabria.

Balderas, María de la Luz (2005). *Administración de los servicios de Enfermería*. 1era. Edición. McGraw-Hill. México D.F.

Carnicero Duque, Paulino. (2005). *La comunicación y la gestión de la comunicación en las instituciones educativas*. Primera edición. CISSPRAXIS, S.A Las Rosas (Madrid).

Carrasco, D. S. (2002). *GESTIÓN Educativa y Calidad de la formación profesional*. Lima – Perú

Casassus, Juan. *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Documento UNESCO. Versión preliminar. Octubre 2001 Schreerens, J. (2000).

CIDE-CAB. (2003). *La investigación sobre la eficacia escolar en Iberoamérica. Revisión Internacional del estado del arte*. CIDE: Madrid.

Correa, Amanda (2009). La gestión educativa un nuevo paradigma. Disponible en: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Darling-Hammond L. Wse, A. &Peae, S. (1983). *Teacher evalution in the organizational contmt: A review of the literature*. Review of the Educational *Diccionario de la Lengua Española Manual Inicial*. (1990). Octava edición. Edit. Verón. Barcelona, España.

Efectividad escolar en los centros educativos de educación media. Editora Centenario S.A.: Santo Domingo.

Fernández Soto, María del Pilar. (2005). *Metodología de gestión de centros educativos. Estructura, organización y planificación del trabajo en el Centro Educativo*. Primera edición. Editorial Ideas propias. España.

Galarraga, L. (2003). *Gestión Educativa*. México: Diana

García E, Gamboa, M. y Fernández, E. (2012). *Gestión de la educación continua y la capacitación*. México: Manual Moderno.

García, Arianna (2009). Gestor profesional técnico. Disponible en: <http://gestoreducativo.blogspot.com/>. Recuperado el 05/12/2015.

González, Aranelis (2013). El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>

Hernández Fernando. (2001). *Investigación documental y comunicación científica*. Primera edición. Editora Búho. Santo Domingo.

Hernández Toscano Victoria Stephanny. (2013). Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-poder-autoridad-y-empatia-segun-max-weber/>. Recuperado el 03/11/2015. Hora 2:14 p.m.

Hernández, Fernando. (2002). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Primera edición. Editora Búho. Santo Domingo.

Ministerio de Educación. *Manual Operativo de Centros Educativos Públicos*. Julio 2013.

Ogando, A. Fernando, Magda Pepén y Alicia Ziffer. (2005). *Gestión escolar, práctica, pedagógica y calidad educativa: tendencias y estudios de casos*. Editora Búho. Santo Domingo.

Ortega, Itziar (2016). Perfil y roles del nuevo gestor del conocimiento. Disponible en: http://www.arearh.com/km/perfil_gestor.htm. Recuperado el 10/11/2015. Hora 2:31 p.m.

Pérez Figueiras, Elfo y Dimas Camejo de Echemendía. (2009). *Síntesis gráfica de supervisión educativa*. Editorial La muralla, S.A. Madrid.

Pérez Marrero, Huberto. (1997). *Gestión de planteles educativos centrada en el trabajo en el centro educativo*. 2da edición. Editorial Casa de Palo. Colombia.

Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa retos e interrogantes*. Tomo I y II. Editorial La Muralla. Madrid.

Quintero, Diannys (2014). Estrategias gerenciales para el mejoramiento del liderazgo directivo y docente en los centros educativos. Disponible en: <http://estrategiasgerencialesipc.blogspot.com/2014/09/estrategias-gerenciales-para-el.html>. Recuperado el 22/11/2015

Ramírez Cassa, César. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones públicas*. Editorial Limusa. México.

Sánchez, José (2005). *El técnico de prevención: manual para el desarrollo y mejora del ejercicio*. Fundación confemetal. Madrid

Tipismana, Fredd (2010). ¿Cuál debe ser el perfil de un docente?. Disponible en: <http://www.informandoperu.com/2010/08/cual-debe-ser-el-perfil-de-un-docente.html>. Recuperado el 11/12/2015.

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental Calle 5-W Esq. 2W,
Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do