



UNIVERSIDAD CENTRAL  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

CARRERA O ESCUELA DE EDUCACIÓN

**TEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

INFLUENCIA DEL ENTORNO FÍSICO SOBRE EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LAS Y LOS ESTUDIANTES  
DE I Y II CICLO DEL CENTRO EDUCATIVO CRISTÓBAL  
COLÓN, PERTENECIENTE A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
EDUCACIÓN DE DESAMPARADOS CIRCUITO EDUCATIVO  
05 DURANTE EL I CUATRIMESTRE DEL 2021.

MODALIDAD DE TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN  
CON ÉNFASIS EN I Y II CICLO.

**NOMBRE DEL LAS ESTUDIANTES**

**MARÍANELA CHÁVES OTÁROLA**

**YANCY ARTAVIA CHACÓN**

**NOMBRE DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN**

**LIC. ÉRICKA CALDERÓN MARTÍNEZ**

SEDE PURISCAL.

SETIEMBRE, 2020.

## INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	8
DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTOS .....	10
AGRADECIMIENTOS .....	11
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
1.1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.2.    OBJETIVOS.....	14
1.2.1. <i>Objetivo general</i> .....	14
1.2.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	14
1.3.    JUSTIFICACIÓN .....	14
1.4.    ANTECEDENTES.....	16
1.1.    PROYECCIONES .....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
2.1.    MARCO TEÓRICO .....	20
2.2.    EDUCACIÓN .....	20
2.2.1. <i>Concepto</i> .....	20
2.2.2. <i>Educador</i> .....	21
2.2.3. <i>Funciones del educador</i> .....	21
2.2.4. <i>Actividades como docente</i> .....	22
2.3.    MOTIVACIÓN .....	22
2.3.1. <i>Concepto</i> .....	23
2.3.2. <i>Motivadores</i> .....	23
2.3.3. <i>Motivación Positiva</i> .....	24
2.3.4. <i>Motivación Negativa</i> .....	24
2.3.5. <i>Motivación Cotidiana</i> .....	25
2.3.6. <i>Motivación centrada en la tarea</i> .....	25
2.4.    ENTORNO FÍSICO.....	25
2.4.1. <i>Ambiente</i> .....	26
2.4.2. <i>Ambiente Educativo</i> .....	26
2.4.3. <i>Espacio físico del aula</i> .....	26
2.4.4. <i>Áreas geográficas del espacio físico</i> .....	27
2.5.    ANÁLISIS FODA.....	27
2.5.1. <i>Fortalezas</i> .....	28
2.5.2. <i>Oportunidades</i> .....	29
2.5.3. <i>Debilidades</i> .....	29
2.5.4. <i>Amenazas</i> .....	29
2.6.    FACTORES QUE INTERVIENE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	30

2.6.1.	<i>Concepto rendimiento académico</i> .....	30
2.6.2.	<i>Entorno</i> .....	31
2.6.3.	<i>Socioeconómico</i> .....	31
2.6.4.	<i>Tecnológico</i> .....	31
2.6.5.	<i>Emocional</i> .....	32
2.7.	TIPOS DE APRENDIZAJE .....	32
2.7.1.	<i>Concepto de aprendizaje</i> .....	33
2.7.2.	<i>Aprendizaje implícito</i> .....	33
2.7.3.	<i>Aprendizaje explícito</i> .....	34
2.7.4.	<i>Aprendizaje asociativo</i> .....	34
2.7.5.	<i>Aprendizaje no asociativo</i> .....	35
2.7.6.	<i>Aprendizaje Significativo</i> .....	35
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b> .....		<b>37</b>
3.1.	MARCO METODOLÓGICO .....	38
3.2.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	39
3.4.	SUJETOS Y FUENTES DE LA INFORMACIÓN .....	40
3.4.1.	<i>Población y muestra</i> .....	40
3.4.2.	<i>Muestra</i> .....	41
3.4.3.	<i>Fuentes de información</i> .....	41
3.4.3.1.	Fuentes primarias .....	42
3.4.3.2.	Fuentes secundarias .....	42
3.5.	VARIABLES .....	43
3.5.1.	<i>Variable 1</i> .....	44
3.5.2.	<i>Variable 2</i> .....	45
3.5.3.	<i>Variable 3</i> .....	46
3.5.4.	<i>Definición Conceptual</i> .....	47
3.5.5.	<i>Definición Operacional</i> .....	47
3.5.6.	<i>Definición Instrumental</i> .....	47
3.6.	INSTRUMENTOS .....	48
3.6.1.	<i>Entrevista</i> .....	48
3.6.2.	<i>Cuestionario</i> .....	49
3.6.3.	<i>Recolección y análisis de los datos</i> .....	49
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....		<b>51</b>
4.1.	ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	52
4.1.1.	<i>Cuestionario aplicado a los docentes de la escuela Cristóbal Colón</i> .....	52
4.1.2.	<i>Entrevista aplicada al director de la institución</i> .....	62
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....		<b>67</b>
5.1.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	68
5.2.	CONCLUSIONES .....	68



5.3. RECOMENDACIONES.....	70
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
CUESTIONARIO .....	76
ENTREVISTA.....	79
DECLARACIÓN JURADA .....	82
DECLARACIÓN JURADA .....	83
PLAN DE TRABAJO .....	84

## TABLAS

TABLA # 1 .....	52
TABLA # 2 .....	53
TABLA # 3 .....	54
TABLA # 4 .....	55
TABLA # 5 - ¿CREE USTED QUE EL ENTORNO FÍSICO DE SU LUGAR DE TRABAJO PRESENTA DEFICIENCIAS? .....	56
TABLA # 6 - ¿CONSIDERA USTED QUE EL ENTORNO FÍSICO DE SU LUGAR DE TRABAJO AFECTA EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES? .....	57
TABLA #7 - ¿CÓMO CONSIDERA EL ENTORNO FÍSICO DE SU LUGAR DE TRABAJO? .....	58
TABLA #8 - ¿CREE USTED QUE EL AMBIENTE LABORAL EN EL QUE SE DESENVUELVE AFECTE LA MOTIVACIÓN EN SU TRABAJO? .....	59
TABLA #9 - ¿PIENSA USTED QUE EL ENTORNO FÍSICO AFECTE LA MOTIVACIÓN HACIA SU TRABAJO? .....	60
TABLA #10 - ¿CONSIDERA USTED QUE SU MOTIVACIÓN AFECTE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES? .....	61
TABLA # 11 .....	62
TABLA # 12 .....	63
TABLA # 13 .....	64
TABLA # 14 .....	64
TABLA # 15 .....	65
TABLA # 16 .....	66



## CUADROS

CUADRO Nº1 POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA ESCUELA CRISTÓBAL COLÓN .....	41
--	----



## GRÁFICOS

<b>GRÁFICO # 1 - ¿CREE USTED QUE EL ENTORNO FÍSICO DE SU LUGAR DE TRABAJO PRESENTA DEFICIENCIAS?</b> .....	<b>56</b>
<b>GRÁFICO # 2 - ¿CONSIDERA USTED QUE EL ENTORNO FÍSICO DE SU LUGAR DE TRABAJO AFECTA EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES?</b> .....	<b>57</b>
<b>GRÁFICO # 3 - ¿CÓMO CONSIDERA EL ENTORNO FÍSICO DE SU LUGAR DE TRABAJO?</b> .....	<b>58</b>
<b>GRÁFICO # 4 - ¿CREE USTED QUE EL AMBIENTE LABORAL EN EL QUE SE DESENVUELVE AFECTE LA MOTIVACIÓN EN SU TRABAJO?</b> .....	<b>59</b>
<b>GRÁFICO # 5 - ¿PIENSA USTED QUE EL ENTORNO FÍSICO AFECTE LA MOTIVACIÓN HACIA SU TRABAJO?</b> ...	<b>60</b>
<b>GRÁFICO # 6 - ¿CONSIDERA USTED QUE SU MOTIVACIÓN AFECTE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES?</b> .....	<b>61</b>



## **DEDICATORIA**

Primero que todo, dedico esta tesis a mi Dios Todopoderoso, por haberme dado la salud y discernimiento para poder concluir con este trabajo, a la Virgen de los Ángeles por acompañarme siempre en mis oraciones, a mis hijos Diego y Natalia por su aceptar el mucho tiempo que he estado lejos de ellos.

A toda mi familia por apoyarme en los buenos y malos momentos. A mi gran amiga y compañera, Marianela, por el apoyo incondicional que me ha dado durante este proceso a todas las personas que de un u otro modo me han apoyado en este tiempo, y muy especialmente a mi mamá por su apoyo incondicional en todo momento.

---

**Yancy Artavia Chacón.**



## **DEDICATORIA**

Dedico esta práctica docente, principalmente a Dios, por ser tan bueno y nunca abandonarme aún en los momentos más difíciles a mí por ser una mujer que lucha cada día por ser mejor y dar el mejor ejemplo de dedicación y lucha para mi hija, mi familia y personas y me alrededor.

---

**Maríanela Cháves Otárola.**



## **AGRADECIMIENTOS**

Primero que todo, quiero agradecerle a Dios Todopoderoso por haberme permitido llevar a cabo este trabajo de investigación, por haberme tenido con salud y por hacerme creer en mí misma para seguir adelante.

Además, quiero agradecer a los profesores que me han enseñado a lo largo de este proceso, con el cual he adquirido bastante conocimiento con la idea de desempeñarlo en la vida cotidiana de ahora en adelante, y así fortalecerme como persona, y en el campo laboral, desarrollando un buen desempeño.

De la misma forma, quiero agradecer a mis familiares por apoyarme en este trabajo. A mis hijos Diego y Natalia por haberme tenido paciencia y comprenderme en el tiempo que he dejado de compartir con ellos y muy especialmente a mi madre por estar siempre a mi disposición cuando lo he necesitado.

---

**Yancy Artavia Chacón.**



## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco ante todo a Dios Todopoderoso, por darme la oportunidad de realizar este trabajo y poner en mi camino todo lo necesario para lograrlo. A mi compañera de trabajo, Yancy Artavia Chacón, por hacer este trabajo juntas.

A Luchi Chacón Bermúdez, porque siempre hay una respuesta amable de parte de ella, Carito Mora Campos, porque siempre que he necesitado de ella me ha ayudado y brindado una respuesta, en la cual siempre confiaré.

A Rafa Alvarado que fue mi jefe y hoy es un amigo en el cual tengo mucha confianza y apoyo.

---

**Maríanela Cháves Otárola.**



## **CAPÍTULO I: Problema**

## **1.1. Planteamiento del problema**

Los menores en edad escolar merecen estar inmersos en un sistema educativo de calidad, tanto para recibir por parte de los docentes enseñanza óptima, como para contar con espacios o entornos físicos adecuados y adaptados a sus necesidades de estudio. Dichos espacios físicos deben ser factores de motivación para los estudiantes, de tal manera que afecten positivamente el rendimiento académico de ellos. Tal y como se evidencia en el informe del Estado de la Nación del 2010, en Costa Rica el 24% de los estudiantes se vieron influenciados en su rendimiento académico por el entorno en el cual se encontraban, ahí se midieron un conjunto de variables del modelo definitivo como el entorno físico, aspectos del aula y aspectos socioeconómicos (Informe estado de la Nación 2010).

Asimismo, es importante el tema de esta investigación para que los docentes puedan darse cuenta de cómo el entorno físico afecta el rendimiento académico y la motivación de los estudiantes. Según la revista Educare, el aprendizaje es multifactorial y complejo, demanda la existencia de condiciones ambientales y del entorno físico mínimas, especialmente porque el ambiente enseña por sí mismo. Aspecto que se corroboró mediante las observaciones realizadas en los salones de clase de diversos centros educativos en el país, las cuales evidenciaron las diferencias y carencias existentes en los ámbitos físico, metodológico y motivacional de los ambientes de aula, en elementos tales como: la temperatura, la ventilación, el color de las paredes, el cielo raso, la intensidad de la luz, las decoraciones sin objetivo pedagógico y poco acordes con la edad y etapa del desarrollo de los estudiantes, recursos y materiales limitados y precarios, limpieza deficiente (Revista Electrónica Educare Universidad Nacional número 1409-4258).

De igual modo, las personas estudiantes necesitan estar en un entorno físico donde se genere un aprendizaje significativo, que les despierte su deseo por aprender y explorar, ya que muchas veces el espacio con que cuentan en un aula es muy reducido, lo cual les impide llevar a cabo ciertas actividades.

Del mismo modo, los educadores conscientes de la necesidad de generar nuevas ideas, de crear y compartir conocimientos para resolver los problemas educativos en una sociedad que se transforma a gran velocidad, deben afrontar grandes cambios, porque ellos son los

llamados a liderar la educación y a propiciar un aprendizaje de calidad, al tomar en cuenta lo que puede o no afectar el rendimiento académico en los educandos.

Por tanto, el problema que se aborda se plantea a continuación:

¿Cuál es la influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las personas estudiantes de I y II Ciclo del Centro Educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados circuito 05, durante el primer cuatrimestre del 2021?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Analizar la influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las personas estudiantes de I y II Ciclo del Centro Educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados circuito 05 durante el primer cuatrimestre del 2021.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Realizar un análisis FODA de la infraestructura de la institución, con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- Determinar cómo influye el entorno físico sobre el rendimiento académico de las personas estudiantes.
- Identificar la motivación de los docentes en relación con su entorno físico y cómo este influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

## **1.3. Justificación**

La importancia del este tema radica en que existen factores que pueden afectar el aprendizaje y rendimiento académico de los estudiantes y es de suma importancia estudiarlos, con el fin de corregirlos y darle posibles soluciones que favorezcan al estudiantado, la

disposición de un aula determinada provoca que los docentes deban considerar todos los diversos aspectos de dicho entorno.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar la influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las personas estudiantes de I y II Ciclo del Centro Educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados circuito 05 durante el primer cuatrimestre del 2021.

Esta investigación surge por un interés particular de las investigadoras hacia el estudio de los espacios donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir el espacio del aula, considerado como un espacio privilegiado, para el desarrollo de la mayor parte de la praxis educativa, planteando su disposición física desde una organización intencionada, que busca producir un acontecimiento significativo de aprendizaje.

Aunado a lo anterior, según Pizarro (1985) indica que: “El rendimiento académico es entendido como una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación” (p.87). Desde la perspectiva del niño o niña el rendimiento académico se entiende como la capacidad respondiente de este frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado, según objetivos o propósitos educativos preestablecidos.

Ante esta situación, la idea es proponer espacios que propicien el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes es muy relevante, ya que el espacio del aula o llamado también espacio de aprendizaje es considerado un educador más, ya que no solo sus características físicas lo determinan, sino todos los procesos que se desarrollan en él.

En estos últimos diez años se han ido generando experiencias en educación infantil, por tanto, se planteó la presente investigación con la finalidad de conocer cómo influye el espacio físico en el rendimiento académico, basado en una pedagogía activa, en las posibilidades de actuación de los estudiantes y ver de qué manera se relacionan con los objetivos pedagógicos planteados por los docentes.

#### **1.4. Antecedentes**

Los primeros estudios sobre cómo el entorno físico afectaba el rendimiento de las personas, surgieron en 1925, realizados para verificar la correlación entre productividad e iluminación en el área de trabajo. Asimismo, en estos se analizó el efecto de la iluminación sobre el rendimiento de los obreros. Se pudo comprobar que el entorno físico, afectaba las condiciones psicológicas de los trabajadores y por ende estas afectaban la productividad, a mayor luz mayor productividad y viceversa.

De este modo, se llegó a la conclusión de que, si se cambiaba el entorno físico para bien, el ambiente social mejoraría; no obstante, el entorno social del lugar de trabajo no es más que uno de los factores de interacción que influyen en la productividad.

Chiavenato (2012) señala que: “Posteriormente para 1930 el estudio del entorno físico y como este afectaba en las relaciones humanas y productivas en las empresas se empezó a llevar a la educación en las universidades de los Estados Unidos” (p.44). Es así como, a mediados de 1940, al obtener muy buenos resultados, tanto en la socialización de estudiantes como en el campo académico, por primera vez, se inicia una revisión del espacio en las aulas y la interrelación de esta con los estudiantes y docentes.

Adicionalmente, un estudio del 2014 de la Universidad de Salford, en Inglaterra, revela que el entorno físico donde se desarrolla el aprendizaje puede variar el rendimiento de los estudiantes hasta en 25%, pues influye en la motivación, la retención, la atención, así como en el aprendizaje y el óptimo desarrollo académico.

En la Universidad Nacional, en Heredia (2015) realizaron un estudio llamado: “Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y las niñas escolares”, con el objetivo de determinar los factores físicos y socioemocionales de los ambientes escolares que favorecen el aprendizaje.

Dicha investigación se elaboró mediante una metodología mixta y se utilizaron los dos enfoques: cualitativo y cuantitativo, dirigido tanto a estudiantes como docentes. En el cual los infantes manifestaron que, en algunas ocasiones, el espacio disponible parece insuficiente para el número de estudiantes. De acuerdo con este estudio los estudiantes manifestaron su disfrute por aprender cuando se dan actividades lúdicas, cuando existen

materiales didácticos, y cuando el mobiliario y la infraestructura física están en las condiciones adecuadas.

Al mismo tiempo, en una universidad de Málaga, en 2015, se llevó a cabo un estudio titulado, La importancia de los espacios escolares en la enseñanza-aprendizaje de los discentes. Dentro del estudio se pretende dar a conocer aprendizajes obtenidos por los estudiantes, asegurando que los espacios dentro físicos usados en el proceso de aprendizaje son de gran importancia, asimismo se considera como un espacio pedagógico.

Este estudio generó como conclusión que los espacios físicos son de gran importancia para formar un desarrollo integral, fomentan el pensamiento crítico y reflexivo, potenciando aprendizajes significativos en los estudiantes, al desarrollar la creatividad y el trabajo cooperativo. Al respecto, Heras, (2001) aduce:

El espacio educa, enseña, comunica, forma, libera, modela, habla, ríe, llora, invita a vivir, a soñar, a estudiar. El espacio tiene un lenguaje de libertad, de autonomía, de actividad, de camino, de horizonte abierto. Todo depende del diseño arquitectónico y de la bondad de cada elemento, del atractivo de las instalaciones, del encanto misterioso e inefable de su arquitectura, de las soluciones imaginativas de los docentes (s.).

En otro orden de ideas se destaca aquí la reseña histórica de la institución, la escuela Cristóbal Colón se ubica en la comunidad de San Ignacio, costado norte del parque monseñor Sanabria. Perteneciente al cantón de Acosta, de la provincia de San José.

Esta institución nació cuando, por decreto ejecutivo N°27 con fecha de febrero de 1886, fue creado el distrito Escolar de San Ignacio, dependiente del cantón de Aserrí, del cual formaba parte en ese entonces. El primer lugar en el que estuvo ubicada la escuela fue en la casa del señor Nicolás Saborío, situada en San Luis, en la entrada de la calle que conduce a Turrujal. Según relatan antiguos moradores de Acosta, al ser todavía un distrito de Aserrí y sin haber maestro pagado por el Estado, los vecinos consiguieron colaboración de don Baltasar Camacho, quien daba lecciones por un salario de cincuenta céntimos mensuales y la comida.

Este maestro daba lecciones de lectura, escritura y catecismo. Después fueron maestros don Jesús Silva y don Rafael Barboza, quienes impartían lecciones únicamente a varones. Luego consiguieron una maestra para las mujeres, que fue la señora Jovita Granados. Como no disponían de aulas, don Agustín Mesén construyó un galerón para alojarlas.

Fue así como poco a poco fue creciendo el interés por la enseñanza pública en la comunidad, hasta que se logró el nombramiento e instalación de la primera Junta de Educación, nombrada lógicamente por la municipalidad de Aserri. Esta Junta la integraron las siguientes personas: don Rosendo Granados, don Nicolás Saborío y don Tranquilino Ureña, allá por el año 1887.

### **1.1. Proyecciones**

La presente investigación pretende que las personas docentes del Centro Educativo Cristóbal Colón identifiquen como elemento significativo la importancia de un ambiente agradable para la motivación hacia el aprendizaje como un proceso determinado por las necesidades y los impulsos del individuo, los cuales originan la voluntad de aprender en general y concentran la voluntad, para lo cual, tanto estudiantes como docentes, requieren realizar ciertas acciones, antes, durante y al final, que incidan, positivamente, en la disposición favorable ante el estudio y el proceso de aprendizaje en general.

Identificar que un ambiente educativo de calidad requiere de un proceso complejo que va más allá de una simple decoración y abastecimiento de materiales dentro de un espacio físico; es decir, el diseñar ambientes que promueven el aprendizaje implica planear, organizar, con un objetivo pedagógico claro y acorde con las características, intereses y necesidades de los educandos y del contexto en el que están inmerso.

El sistema educativo debe contemplar la asignación de fondos para que sean utilizados en los centros educativos, a manera de adecuar las aulas con espacio físico suficiente, donde los estudiantes puedan recibir una educación de calidad.

## **CAPÍTULO II: Marco Teórico**

## **2.1.Marco Teórico**

En primera instancia, el punto de partida para construir un marco teórico lo constituye el conocimiento previo de los fenómenos que se abordan, así como las enseñanzas que se extraen de un trabajo de revisión bibliográfica que necesariamente se debe realizar. Sumado a ello, se puede acotar que el marco teórico tiene como objeto dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos, proposiciones y postulados, que permita obtener una visión completa del sistema teórico y del conocimiento científico que se tiene acerca del tema de una manera fundamentada.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007): “El marco teórico es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente” (p.64).

A partir de lo anterior, se procede a definir los siguientes conceptos:

## **2.2.Educación**

### **2.2.1. Concepto**

Según Picado (2003): “El fin de la educación es el desarrollo humano sostenible, según los grandes pilares para una política educativa” (p.41). De acuerdo con lo anterior, la educación como concepto, se puede estudiar como fin, ya que busca un objetivo primordial de la definición, como lo es el desarrollo del ser humano, mientras pasa por las etapas de la educación, la cuales son enseñanza y aprendizaje.

Así pues, la educación como proceso de socialización y enculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores de trabajo en equipo, cuidado con la imagen, moderación del diálogo).

La función de la educación es ayudar y orientar al educando, para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte, fortaleciendo la identidad nacional. La educación, abarca muchos ámbitos; como la educación formal, informal y no formal.

### **2.2.2. Educador**

El educador ha sido considerado, a través del tiempo, como un transmisor de conocimientos que se encarga de la educación intelectual y hasta moral de los sujetos; sin embargo, actualmente con las nuevas pedagogías activas el docente se considera no tanto un transmisor sino un mediador entre el sujeto y el aprendizaje, asignándosele diversas funciones, entre las cuales se encuentra como principal: la formación de sujetos autónomos y competentes dentro del medio, lo cual incluye una educación tanto intelectual como social. Entonces, el docente es el encargado de guiar el proceso de aprendizaje y animar a los estudiantes creando situaciones significativas que propicien aprendizajes.

Según Díaz (1988): “La función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental de sus alumnos, a quienes proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a su competencia” (p.2).

De tal forma, el docente tiene el deber de potenciar y fortalecer el desarrollo integral de los educandos, a la vez que propicie el aprendizaje significativo en cada uno de ellos. Para cumplir con tal objetivo, es indispensable que conozca cómo se da dicho desarrollo y proceso de aprendizaje, y tener en cuenta que éste no se presenta igual en todos los individuos, si no que en su aula cuenta con una cantidad de personas que se diferencian entre sí.

Es en este aspecto donde entra en juego el reconocimiento de la diversidad, no sólo sociocultural, sino cognitiva, pues cada individuo es único y posee capacidades y estilos cognitivos diferentes que están ligados no sólo a su condición biológica, sino también cultural.

### **2.2.3. Funciones del educador**

El educador es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área del conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte.

Díaz (2007) señala que: “Además de la transmisión de valores, técnicos y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del

educador, consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno lo alcance de la mejor manera posible” (p.98).

Paralelamente a las funciones docentes, los educadores suelen realizar funciones de investigación, de formación permanente y tareas organizativas directivas en los centros educativos.

El docente debe estar consciente de la responsabilidad y compromiso que tiene de forma individual y a nivel social, al reconocer su papel como eje de transformación de generaciones y sociedades, una vez comprendida la responsabilidad podrán verse de forma clara las funciones para lograr la construcción de individuos reflexivos, críticos y responsables en la sociedad.

#### **2.2.4. Actividades como docente**

Se puede decir que son las que realiza el educador para desenvolverse en su práctica educativa y lograr que los estudiantes obtengan un adecuado proceso de enseñanza y aprendizajes acorde a las necesidades e intereses. Por ello, al encontrarse en una nueva comunidad, debe comenzar su labor realizando el diagnóstico institucional, comunal y de niño, a fin de conocer características, personalidades, intereses, preocupaciones, problemas necesidades y dificultades.

Dengo (1995) señala que: “Así mismo se identificarán dentro de las actividades del docente, fortalezas, habilidades y destrezas que posee el como docente. El diagnóstico permite tener una actitud de compromiso, cambio y un pensamiento flexible ante los retos que se le presentan, sobre todo permite adecuar su currículo al contexto” (p.86).

#### **2.3.Motivación**

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación, en seguida, se presentan diferentes conceptos relacionados con esta:

### **2.3.1. Concepto**

Es la habilidad de la empresa para crear un entorno en el cual los empleados puedan y estén dispuestos a manifestar estas repuestas que se desean y a trabajar para conseguir el cumplimiento de las metas de la empresa. Koontz. y Heinrich (2007) señalan que: “La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares” (p.122).

La motivación siempre debe estar al tope en una empresa, ya que esta le permite a la organización trazar metas y objetivos los cuales siempre se lograrán en el tiempo establecido. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que no a todos nos motiva lo mismo; por ello, es importante que en una organización los altos jefes conozcan el factor motivador de cada colaborador.

Aunado a ello, se puede indicar que los colaboradores son seres humanos y, muchas veces, los factores motivacionales provocan que los impulsen a proponerse metas personales, pero, a la vez, esas metas benefician al grupo de trabajo, como en el caso de los grupos informales.

### **2.3.2. Motivadores**

Los motivadores son muy importantes dentro de la organización, Koontz y Wehrich (2007) indican que: “Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a actuar” (p.469). Dicho lo anterior, se puede afirmar que, de este modo, al existir motivadores, las personas con tal de satisfacer sus necesidades siempre irán en busca de dichos impulsos, que pueden ser: regalías, dinero, reconocimientos, o cualquier elemento que las haga sentirse bien; asimismo, estos ayudan a influenciar para que cada persona trace y canalice sus fuerzas para conseguir los objetivos organizacionales y personales.

Además, los motivadores incentivan al colaborador a proyectarse en la institución y potencian su autodesarrollo personal, mediante el logro de las metas personales e institucionales, con lo cual la motivación siempre estará al tope, y hará que esta se proyecte ante los clientes y se pueda traducir en un servicio diferenciado y con calidad.

### **2.3.3. Motivación Positiva**

La motivación positiva es importante, tanto para un colaborador como para un líder, como en la vida misma, la actitud y el clima con que se afronten las tareas marcarán el grado de éxito obtenido. Por eso es importante conocer las claves para no bajar el ánimo y no perder nunca de vista el optimismo.

Koontz y Weihrich (2007) señalan que: “La motivación positiva se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna” (p 487).

A continuación, se presenta una serie de aspectos para mantener la motivación positiva:

- Nunca se debe perder de vista las metas de los colaboradores.

Durante tu planificación estratégica se plantea una serie de objetivos sensatos que se pueden cumplir de acuerdo con las capacidades y habilidades personales. Como es lógico, resulta de vital importancia que jamás se pierda de vista las metas.

- Se debe ser consciente de los logros y de las recompensas de grupo.

Es necesario trabajar duro en el día a día, pero también se debe disfrutar. Una motivación personal positiva requiere de la toma de consciencia de los logros que se van alcanzando. No hay que olvidar todo cuanto se va consiguiendo, así como recibir recompensas por ello.

### **2.3.4. Motivación Negativa**

Koontz y Weihrich (2007) señalan que: “La motivación negativa hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa o interna” (p.488).

La expectativa de evitar una consecuencia desagradable, ya sea que venga del exterior como un castigo o del interior de la persona como un sentimiento de frustración. Este resultado negativo tiende a inhibir la conducta que lo generó. Sin embargo, las modernas concepciones gerenciales no consideran recomendable la utilización de la motivación negativa, la amenaza, el miedo y, por lo general, proponen el castigo como último recurso para enfrentar conductas no deseadas.

### **2.3.5. Motivación Cotidiana**

La motivación cotidiana hace referencia al interés de una persona por la actividad diaria y la gratificación inmediata que ésta produce. Koontz y Weihrich (2007) aducen que: “La motivación cotidiana se ve influenciada por una serie de factores del momento, y esta tiende a veces a ser perjudicial o a elevar los momentos cotidianos” (p.490).

Entre los factores que influyen en la motivación cotidiana se encuentran:

- La valencia: valor que ponemos a los posibles resultados de nuestras acciones. A mayor valor, mayor motivación.
- La expectativa: la creencia sobre la posibilidad de ver cumplidas nuestras metas. En ella influyen nuestras creencias sobre la capacidad de control sobre la meta.
- El tiempo transcurrido hasta obtener una recompensa: cuanto antes la obtengamos, mayor motivación.

### **2.3.6. Motivación centrada en la tarea**

Koontz y Weihrich (2007) señalan que: “La motivación centrada en la tarea, se entrena con el objetivo de conseguir mejorar las habilidades técnicas, físicas y psicológicas, para un mejor desempeño en el grupo” (p.491).

En este caso, el impulso por realizar la actividad física se saca de los retos y resultados personales y la impresión que se hace del progreso y dominio en el deporte al que se dedique una persona.

## **2.4. Entorno Físico**

Se denomina entorno a todo aquello que rodea a una persona o a un objeto particular, pero sin formar parte de él. En qué consista el entorno depende del caso particular: un entorno puede consistir en una serie de objetos físicos, en una zona geográfica, en un grupo determinado de personas, continuación se explican varios conceptos que pertenecen al entorno físico.

### **2.4.1. Ambiente**

El concepto de ambiente involucra múltiples factores y ámbitos de un contexto; es decir, todo aquello que rodea al hombre, lo que puede influenciarlo y puede ser influenciado por él, por lo tanto, el ambiente donde la persona está inmersa se conforma de elementos circunstanciales físicos, sociales, culturales, psicológicos y pedagógicos del contexto, los cuales están interrelacionados unos con otros.

Morales (1999) asevera que: “Desde otros saberes, el ambiente es concebido como el conjunto de factores internos biológicos y químicos, externos físicos y psicosociales que favorecen o dificultan la interacción social” (p.99). Esto admite trabajar la temática ambiental desde una posición que integra variables físicas, humanas, sociales e incluso históricas, necesarias para concebir la idea de un medio ambiente complejo y holístico.

### **2.4.2. Ambiente Educativo**

Es una participación en el proceso como condición necesaria para lograr interacción e interactividad, son formas básicas de participación donde los ambientes de aprendizaje exigen del maestro: planeación previa, guía de orientación para el estudiante hacia un logro de competencia.

Jaramillo (2007) aduce que: “El ambiente educativo es el conjunto de estructuras físicas y relaciones humanas en el que se desenvuelve una comunidad educativa, ya sea aula, servicio, facultad u hospital” (p.11).

Los procesos de enseñanza-aprendizaje son interdependientes con el contexto en el que se desarrollan. La evaluación de los ambientes educativos pretende analizar lo que está pasando en un entorno formativo determinado, y su objetivo es proporcionar un cuadro completo y sistemático de lo que está ocurriendo.

### **2.4.3. Espacio físico del aula**

Un ambiente de aprendizaje es un entorno físico y psicológico de interactividad regulada en donde confluyen personas con propósitos educativos que evidencia la necesidad de contar

con un ambiente educativo que promueva el aprendizaje y, por ende, el desarrollo integral de los niños y niñas.

Para Jaramillo (2007): “Esta idea al considerar que el ambiente del salón de clase es esencial en el favorecimiento del desarrollo físico, social y cognitivo de los niños y las niñas” (p.2). Simultáneo a ello, resalta la importancia del desarrollo integral de las personas inmersas en el proceso educativo, el cual busca “promover su integración social crítica”.

Anudado a lo anterior, se tiene el espacio y la distribución del mobiliario, materiales, entre otros elementos contribuyen positiva o negativamente con las relaciones interpersonales desarrolladas en el ámbito interno del aula y entre los diferentes actores del proceso educativo; en consecuencia, con la construcción exitosa del conocimiento y del aprendizaje.

#### **2.4.4. Áreas geográficas del espacio físico**

El espacio geográfico es el entorno en el que se desenvuelven los grupos de los seres humanos en su interrelación con el medio ambiente; por consiguiente, es mano a una construcción social.

Jaramillo (2007) refiere que: “Un concepto geográfico de paisaje en sus distintas manifestaciones, paisaje, paisaje industrial, urbano. También se emplea el término territorio” (p.4).

Como punto de vista para el estudio de la organización de la sociedad, el término espacio geográfico hace referencia a la organización económica, política y cultural de la sociedad observada, desde un punto de vista geométrico, como un conjunto de nodos ciudades, hitos, líneas, infraestructuras de transporte y comunicación, áreas, usos del suelo, lugares, flujos, intercambios de información, mercancías, jerarquías rango de ciudades y lugares y difusiones.

#### **2.5. Análisis FODA**

Las organizaciones diariamente se enfrentan a procesos cotidianos de toma de decisiones en las que una herramienta indispensable para realizar una valoración de la organización tanto a lo interno como a lo externo maximiza sus recursos y además permite la proyección

empresarial de una manera efectiva.

De esta manera, surge la metodología de estudio de la situación de una empresa u organización, ya sea pública o privada, llamada FODA, DAFO o SWOT (por sus siglas en inglés). Esta metodología se encarga de analizar las características internas: debilidades y Fortalezas, y situación externa (Amenazas y Oportunidades) de una empresa o proyecto en una matriz cuadrada. Según Castellanos (2015) el FODA se define como: “Una herramienta de carácter gerencial válida para las organizaciones privadas y públicas, la cual facilita la evaluación situacional de la organización y determina los factores que constituyen y exigen desde el exterior hacia la institución" (p.49).

Su función, la de ser una herramienta para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto, y planear una estrategia de futuro, permite y da la posibilidad a empresas públicas o privadas para utilizarlo y así generar un ambiente de conocimiento y prevención. Aunado a ello, se puede mencionar que el FODA también se convierte en una excelente herramienta de planificación ya que permite visualizar los aspectos internos y externos de la organización.

### **2.5.1. Fortalezas**

Consiste en aquellas capacidades especiales que posee una organización, y que le permiten tener una ventaja frente a la competencia. Pueden ser recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan eficientemente, entre otras.

Para Castellanos (2015): “Las fortalezas son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etcétera” (p.50).

Son, pues, las fortalezas, aspectos positivos que diferencian a una empresa de la competencia y que hacen que la organización trabaje de manera eficiente, llevándola así al logro de los objetivos y metas fijadas por la organización. Las fortalezas también permiten planificar el mercado de acción empresarial y proyectar rentabilidad.

### **2.5.2. Oportunidades**

Las oportunidades son situaciones positivas que se generan en el medio y que están disponibles para todas las organizaciones educativas y organizaciones en general, estas se convertirán en oportunidades en el entorno para la organización cuando ésta las identifique y las aproveche en función de sus fortalezas y para para avanzar hacia la visión propuesta por la organización.

Castellanos (2015) señala que: “Las oportunidades son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas” (p.51). Asimismo, se entiende que una oportunidad es todo aquel recurso externo y aprovechable a futuro para bien de la empresa o institución, generando un positivismo para hacer crecer o mejorar algún aspecto importante de la organización.

Las organizaciones deben estar preparadas para que en el momento que se enfrente a una oportunidad canalizarla y traducirla en ventajas y bienestar.

### **2.5.3. Debilidades**

Una debilidad se define como un factor que hace vulnerable a la organización o simplemente una actividad que la empresa realiza en forma deficiente, lo que la coloca en una situación débil. Castellanos (2015) define las debilidades como: “Aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente” (p.50).

Es así como en la escuela Cristóbal se toman aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia o a sus mismos usuarios internos.

### **2.5.4. Amenazas**

Las amenazas son situaciones que se deben canalizar para enfrentarlas y darles una posible solución. Castellanos (2015) señala que: “Las amenazas son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización” (p.51).

Así pues, se puede decir que las amenazas crean un ambiente incierto en las organizaciones ya que en la mayoría de las veces no se tiene un plan de acción o mitigación contra ellas, por eso es conveniente tener planes de contingencia que puedan solucionar a tiempo cualquier perjuicio que vaya en contra del proceso de planificación organizacional. Para concluir, vale destacar que las amenazas son parte del quehacer de las instituciones y que siempre se deben de tener en cuenta dentro de la planificación empresarial.

## **2.6. Factores que interviene en el rendimiento académico**

Los factores que intervienen en el rendimiento académico son variados y se deben examinar desde varias perspectivas seguidamente se presentan, los conceptos que fundamentan este tema.

### **2.6.1. Concepto rendimiento académico**

Una de las dimensiones más importantes en el proceso de enseñanza lo constituye el rendimiento académico del estudiante. Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y cómo mejorarlo, se analizan en mayor o menor grado los factores que pueden influir en el, generalmente se consideran, entre otros, factores socioeconómicos, la amplitud de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tienen los alumnos, así como el nivel de pensamiento formal de estos.

Benítez (2000) señala que: “Se puede tener una buena capacidad intelectual y unas buenas aptitudes y sin embargo no estar obteniendo un rendimiento adecuado” (p.111). Es posible indicar que ante la disyuntiva y con la visión de que el rendimiento académico es un fenómeno multifactorial.

### **2.6.2. Entorno**

Uno de los factores con una marcada influencia sobre el rendimiento académico sin duda es el entorno Según Mendoza (2007): “El entorno es el contexto o ambiente en el que se desenvuelven las personas cuando aprenden, se educan o realizan alguna actividad de tipo cognitiva” (p.76).

Este aspecto es sin duda determinante para que una persona pueda desarrollarse de manera íntegra y correcta en los ámbitos laborales y educativos; por lo tanto, es necesario que el entorno de un individuo actúe de manera positiva debido al importante rol que viene a desempeñar en el aprendizaje de las personas.

### **2.6.3. Socioeconómico**

Mendoza, (2007) señala que “los factores socioeconómicos son el conjunto de elementos que afectan de manera particular a los sectores de la sociedad más pobres y necesitados y que además influye en el estado anímicos de las personas, y aún más en el trabajo y rendimiento académico” (p.77).

Es decir que, dentro del marco socioeconómico de un país, son los componentes que se relacionan con las condiciones de dificultad que experimenta una familia, restringiendo satisfacer las necesidades básicas que le permitan lograr una serie de objetivos que sus miembros se han fijado para lograr un óptimo bienestar familiar.

Estas situaciones han creado inestabilidad en la economía, la sociedad y la vida familiar de los distintos sectores, no solo de este espacio, sino a nivel nacional, que a más de afectar seriamente las condiciones y el bienestar de la población en general, afecta el proceso educativo de miles estudiantes que deseosos de ser profesionales, buscan afanosamente un centro que los acoja y los forme como personas competitivas, capaces y dignas.

### **2.6.4. Tecnológico**

El uso de la tecnología por los estudiantes es un tema que tiene pros y contras. Aún así, podemos reconocer, en términos generales, que su uso adecuado puede incidir de manera

positiva en el aprendizaje, especialmente si se considera que hoy los niños no aprenden de la misma manera que hace unos años atrás.

Barriga (2000) aduce que: “Están surgiendo niños muy distintos a los del siglo pasado. Son mentes que procesan la información de modo muy veloz, holístico, con gran empleo de la lógica espacial y de códigos comunicativos nuevos” (p.95). Lo visual y el espacio son protagónicos, perdiendo relevancia lo conceptual simbólico y el análisis secuencial de los fenómenos. Mentes que privilegian la velocidad de la información por sobre la profundidad de ella. Este procesamiento tan veloz y de superficie sacrifica lo elaborado, lo lento, lo madurado antes de ser emitido.

### **2.6.5. Emocional**

La educación es un proceso interpersonal, permeada de emociones que influyen en el acto educativo, provocando reacciones, según la situación de enseñanza-aprendizaje vivenciada. Según Barriga (2002) indica que: “Las emociones representan uno de los constructos más estudiados debido a la poca importancia que se le había dado en el campo educativo durante el muchos años, bajo el paradigma positivista” (p.99).

En este sentido, se plantea hacer mayor énfasis en los estados emocionales presentes en el proceso enseñanza-aprendizaje, en la promoción de emociones positivas para el desarrollo de habilidades y destrezas, así como el desarrollo de actitudes y valores para la comprensión por el otro en la convivencia. Los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz en el orden de lograr una formación ideal de la personalidad en un ambiente emotivo, afectivo, motivador, armónico, creativo y desde una esfera de amor y mucho dialogo.

### **2.7. Tipos de aprendizaje**

Existen varios tipos de aprendizaje los cuales se abordarán en los siguientes puntos para mejor entender:

### **2.7.1. Concepto de aprendizaje**

El aprendizaje es la adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo con los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto.

García (2014) señala que: “El proceso fundamental en el aprendizaje es la imitación, la repetición de un proceso observado, que implica tiempo, espacio, habilidades y otros recursos” (p.37).

De esta forma, los niños aprenden las tareas básicas necesarias para subsistir y desarrollarse en una comunidad. La Pedagogía establece distintos tipos de aprendizaje. Puede mencionarse el aprendizaje por descubrimiento, los contenidos no se reciben de manera pasiva, sino que son reordenados para adecuarlos al esquema de cognición, el aprendizaje receptivo (el individuo comprende el contenido y lo reproduce, pero no logra descubrir algo nuevo, continuación se definen diferentes tipos de aprendizaje).

### **2.7.2. Aprendizaje implícito**

El Aprendizaje Implícito es una forma de aprendizaje que puede ocurrir de una manera incidental, y que no necesariamente requiere conciencia acerca de los contenidos o procedimientos que se están aprendiendo.

Con base en Dengo 1995: “El aprendizaje implícito consiste en la adquisición de conocimientos o destrezas sin que exista una intención manifiesta. El supuesto básico de este aprendizaje es que la persona que aprende no es, a menudo consciente de sus propios progresos, ni tampoco es capaz de expresar lo que ha aprendido” (p.93).

Es posible aprender de forma implícita regularidades en una serie, y este aprendizaje es debido, en parte, al resultado de procesos asociativos automáticos que actúan al margen de la atención e independientemente de otras operaciones mentales. Aunque este aprendizaje asociativo opera automáticamente, el aprendizaje más complejo que afecta a facetas episódicas, personales del individuo, o a relaciones productivas, requiere atención.

### **2.7.3. Aprendizaje explícito**

El aprendizaje explícito se caracteriza porque el aprendiz tiene intención de aprender y es consciente de qué aprende, este tipo de aprendizaje nos permite adquirir información sobre personas, lugares y objetos. Por tanto, esta forma de aprender exige de atención sostenida y selectiva del área más evolucionada de nuestro cerebro, es decir, requiere la activación de los lóbulos prefrontales.

Dengo (1995) afirma que: “El aprendizaje explícito es en el que hay intención de aprender. La persona usa estrategias deliberadas que consolidan un conocimiento accesible a la consciencia” (p.95).

Este es un aprendizaje muy gradual y esencial en el momento de aprender. Si un estudiante ordena materiales, se verifica que el cuaderno se encuentre al día, que él todo lo ha dado y que puede buscar información en diversos libros académicos, es notorio que el rendimiento será totalmente satisfactorio y motivador.

### **2.7.4. Aprendizaje asociativo**

Aprender de nuestras experiencias en función de lo que hemos vivido anteriormente es fundamental para la supervivencia. Ello permite la ejecución de patrones de conducta cada vez más adaptativos, e incluso predecir posibles resultados de nuestras acciones: por ejemplo, aprendemos a evitar determinados estímulos y a buscar activamente otros debido a que antes hemos podido vincularlos con algún tipo de consecuencia.

De acuerdo con Dengo (1995): “Se entiende por aprendizaje asociativo al proceso mediante el cual el ser humano y otros seres vivos establecen una vinculación o asociación entre dos o más fenómenos, de tal modo que aprenden y reaccionan a dicha relación” (p.96).

Este aprendizaje supone un cambio en la conducta del sujeto que lo adquiere, hasta el punto de anticipar que determinadas estimulaciones o acciones acarrear la llegada de otros estímulos o consecuencias. Para que se produzca es necesario que exista cierta condensación, habituación o sensibilización hacia la correspondencia existente entre ambos elementos, lo cual, a la vez, implica que se presenten repetidamente como en cierta medida concurrentes y contingentes.

### **2.7.5. Aprendizaje no asociativo**

Es un tipo de aprendizaje en el que se produce un cambio en la conducta como resultado de la experiencia repetida de un único estímulo.

A diferencia del aprendizaje asociativo, en el cual se asocian dos o más estímulos, en el aprendizaje no asociativo se modifica la conducta del sujeto por la mera presencia de un solo estímulo, sin que este se asocie a ningún otro.

Dengo (1995) señala que: “Se trata de la disminución de la respuesta ante un estímulo debido a la repetición de éste, y a su escasa relevancia biológica” (p.99). Se puede decir entonces que el escuchar el ruido de un coche mientras dormimos, nos despertamos sobresaltados y en alerta. Si este estímulo se repite, dejaremos de despertarnos ante el ruido del coche, ya que éste no posee relevancia de ningún tipo, y no aporta información importante para nuestra adaptación.

Experimentalmente, se ha comprobado la existencia de la habituación en los animales, incluidos los seres humanos. Una forma de demostrar la existencia de la habituación se ha llevado a cabo midiendo la respuesta de sobresalto de un grupo de ratones. Se dividen en dos grupos de ratones, uno experimental y otro grupo control. Al grupo experimental se les presenta un tono agudo que hace que sobresalten. En el suelo existe un sensor que registra la intensidad del sobresalto. A este grupo de ratones se le presenta el tono varias veces al día durante una semana.

Al otro grupo no se le presenta el tono en ningún momento. En la fase experimental, se presenta el mismo tono a los dos grupos de ratones, y se comprueba que el grupo experimental tiene una menor respuesta de sobresalto, y el grupo control una respuesta de sobresalto similar a la primera que tuvo.

### **2.7.6. Aprendizaje Significativo**

Para Dengo (1995): “Este tipo de aprendizaje es aquel en que un estudiante asocia la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Es decir, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencia” (p.97).

El aprendizaje significativo ocurre cuando la información nueva se conecta con un concepto relevante ya existente en la estructura cognitiva, ello implica que las nuevas ideas en la estructura cognitiva del educando sean claras y estén disponibles, de tal manera, que funcionen como un punto de anclaje de las primeras. A la vez, el nuevo conocimiento modifica la estructura cognoscitiva, potenciando los esquemas cognitivos que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos.

## **CAPÍTULO III: Marco Metodológico**

### **3.1.Marco Metodológico**

El marco metodológico se encarga de revisar los procesos por realizar para la investigación, no sólo analiza cuáles pasos se deben seguir para la óptima resolución del problema, sino que también determina, si las herramientas de estudio que se van a emplear ayudarán de manera factible a solucionar el problema. Se refiere a una serie de pasos o métodos que se deben plantear, para saber cómo se proseguirá en la investigación.

Al respecto Balestrini (2006) define el marco metodológico como: “La instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p.125).

Se entiende, entonces, que el marco metodológico consiste en aquellas acciones por medio de las cuales se describe y analiza el problema planteado en la investigación, en otras palabras, indica que se quiere lograr con el estudio y la forma en que se realizará, logrando una conexión entre todos los componentes que lo forman.

### **3.2.Enfoque de la investigación**

El tipo de enfoque que se utiliza es el mixto, puesto que se aprovecha el cualitativo, apoyado por la perspectiva cuantitativa en el uso de los instrumentos por aplicar. Ambos enfoques resultan fructíferos, ya que la investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos.

Asimismo, brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2006) señalan que: La investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (p. 25).

Así pues, cabe señalar que para efectos del análisis de resultados este se basa en la investigación cualitativa y cuantitativa, por ser este un enfoque mixto, puesto que el interés

máximo de la investigación radica en la obtención de datos cualitativos apoyados de datos cuantitativos.

Sumado a lo anterior, desde la parte cualitativa, se pretende tener un acercamiento con los docentes y estudiantes de la escuela Cristóbal Colón y medir como la motivación influye en el aprendizaje de los estudiantes y desde el punto de vista cuantitativo obtener datos estadísticos que ayuden a la investigación.

### **3.3.Método de investigación**

El tipo de métodos para la presente investigación es descriptivo, ya que este estudio es aquél en que la información es recolectada sin cambiar el entorno (es decir, no existe manipulación), los estudios descriptivos son cuando el investigador o investigadores interaccionan con el participante y pueden involucrar encuestas o entrevistas para recolectar la información necesaria.

Hernández (2014) indica que “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice y describe tendencias de grupos o población” (p. 103).

Al utilizar el tipo de investigación descriptiva para este proyecto, se conocen las situaciones, las características y propiedades de la organización objeto en estudio, así como la descripción y evaluación integral de sus procesos operativos y subprocessos actuales. Lo anterior constituye la base para ordenar y analizar la información, identificar las relaciones entre los procesos y los involucrados, para proceder a emitir las recomendaciones y soluciones que optimicen el manejo de los temas en estudio.

La investigación descriptiva también trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. El presente proyecto tiene como fin describir situaciones, eventos y hechos, para, de este modo, se logre clasificar algunas variables de la organización y de la población en estudio, que afecten el análisis y resultado de la investigación.

Gallardo (2004) indica que: “Los estudios puramente descriptivos tienen como propósito obtener pronósticos y diagnósticos de realidades dadas” (p. 90).

De esta forma, en particular, se pretende investigar la influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las y los estudiantes de I y II ciclo del centro educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados, Circuito Educativo 05 durante el I cuatrimestre del 2021.

### **3.4.Sujetos y Fuentes de la información**

Para la obtención de la información requerida se necesita contar, tanto con fuentes como con sujetos de investigación. Esto por cuanto las fuentes están respaldadas por investigaciones previas que presentan información básica para descubrir nuevos campos a explorar dentro de la indagación que se realiza.

Los sujetos de investigación son validadores del material consultado que con fundamento y propiedad validan los datos encontrados en las fuentes consultadas. Los sujetos para esta investigación son los 21 docentes de la escuela Cristóbal Colón.

#### **3.4.1. Población y muestra**

Para Gómez (2011): “La población constituye el conjunto de unidades o elementos de estudio debidamente delimitados en tiempo y espacio que poseen una o más características de interés. Esta delimitación de la población debe ser coherente con el problema y alcances del estudio” (p 7).

De acuerdo con esta investigación la población corresponde a 21 docentes de la Escuela Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados del Circuito Educativo 05.

### CUADRO N°1 - Población de docentes de la escuela Cristóbal Colón

Sujetos	Cantidad
Docentes escuela Cristóbal Colón	21
<b>Total</b>	<b>21</b>

#### 3.4.2. Muestra

Gómez (2007) indica que: “La muestra es tomar una parte de una población como subconjunto representativo de dicha población. Además, afirma que, para que la muestra sea representativa de la población, debe seleccionarse siguiendo un procedimiento que permita a cualquiera de todas las posibles muestras del mismo tamaño contenidas en la población, tener igual oportunidad de ser seleccionada, a lo que denomina muestreo” (p. 9).

En el caso de esta investigación, la muestra está dada por los 21 docentes de la Escuela Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados, del Circuito Educativo 05, se considera que la muestra sea igual a la población total por ser una población pequeña. Por consiguiente, los resultados tendrán un grado de error menor; o sea, que la incertidumbre del resultado es más confiable.

#### 3.4.3. Fuentes de información

Se conoce como fuentes de información a los instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información, contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia, la confiabilidad de la investigación está basada en la veracidad de dichas fuentes.

Dichas fuentes componen uno de los aspectos más importantes en una investigación, pues de la fuente depende que tan confiables o no son los datos o la información obtenida para respaldar la investigación. Estas consisten aquellas precedidas por la voluntad de un emisor de transmitir un mensaje.

López (2011) señala que: “Las fuentes de información pueden considerarse como cualquier objeto u persona que permitan al investigador la información suficiente necesaria para generar conocimiento acerca del objeto o en estudio” (p. 66).

Sin embargo, se deben considerar diversos criterios en cuanto al valor y confiabilidad de las fuentes, como lo son la actualidad y la objetividad, es decir, que no sea evidencia de los juicios personales del evaluador (subjetiva), sino comparada en un contexto.

Las fuentes pueden ser de tres tipos, primarias, secundarias

### **3.4.3.1. Fuentes primarias**

Son las consideradas de primera mano, tal como libros, revistas, periódicos, artículos.

De acuerdo con Hernández (2014): “Las fuentes primarias constituyen el objeto de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de los estudios correspondientes” (p. 66). Adicionalmente, las fuentes primarias se utilizan para fundamentar y confeccionar herramientas de recolección de datos de primera mano, que permitan obtener datos fiables de los expertos e involucrados en los procesos objeto de investigación.

Para este proyecto, específicamente, las fuentes primarias se constituyen por datos de primera mano que se obtienen a través de cuestionarios, realizados a los docentes de la escuela Cristóbal Colón. También se consultarán bibliografía, monografías, tesis, documentos oficiales y páginas de internet, para recopilar información necesaria en el desarrollo de la presente investigación.

### **3.4.3.2. Fuentes secundarias**

Las fuentes secundarias consisten en análisis que se realizan a fuentes primarias; según Hernández y otros (2006), consisten en: “Compilaciones, resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular. Es decir, reprocesan información de primera mano” (p. 66).

Por otra parte, se realiza una revisión bibliográfica que fundamenta el marco teórico, el análisis de los datos de primera mano obtenidos, y el uso de herramientas de administración, fiables y probadas para la detección de oportunidades de mejora en los procesos de planificación operativa de la organización.

### **3.5. Variables**

En el procedimiento metodológico deben describirse las variables del problema en investigación que ayudan a la mejor comprensión de este. Conforme a la definición emitida por Hernández, Fernández y Baptista (2008) aducen que: “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 123).

La variable se define como todo aquello que se puede medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio. De modo que puede asumir diferentes valores: desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo. Las variables pueden ser definidas conceptual, operacional e instrumentalmente. La definición conceptual es de índole teórico, mientras la operacional da las bases de medición y la instrumental define los indicadores.

### 3.5.1. Variable 1

<b>Objetivo específico</b>	Realizar un análisis FODA de la infraestructura de la institución, con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
<b>Variable</b>	Análisis FODA de la infraestructura
<b>Definición conceptual</b>	Según Castellanos (2015) el FODA se define como: “Una herramienta de carácter gerencial válida para las organizaciones privadas y públicas, la cual facilita la evaluación situacional de la organización y determina los factores que constituyen y exigen desde el exterior hacia la institución" (p.49).
<b>Operacionalización</b>	De acuerdo con la mayor cantidad de apreciaciones sobre las características de las situaciones sociales
<b>Instrumentalización</b>	Cuestionario dirigido a los docentes preguntas #7,8,9,10. Entrevista dirigida a director de escuela Pregunta # 7.

### 3.5.2. Variable 2

<b>Objetivo específico</b>	Determinar cómo influye el entorno físico sobre el rendimiento académico de las personas estudiantes.
<b>Variable</b>	Entorno físico sobre el rendimiento académico
<b>Definición conceptual</b>	Mendoza, (2007) indica que: “Se denomina entorno a todo aquello que rodea a una persona o a un objeto particular, pero sin formar parte de él” (p.90).
<b>Operacionalización</b>	De acuerdo con la mayor cantidad de apreciaciones sobre las características de las situaciones sociales
<b>Instrumentalización</b>	Cuestionario dirigido a los docentes preguntas #4,5,6 Entrevista dirigida a director de escuela # 4,5,6.

### 3.5.3. Variable 3

<b>Objetivo específico</b>	Identificar la motivación de los docentes en relación con su entorno físico y cómo este influye en el rendimiento académico de los estudiantes.
<b>Variable</b>	Motivación de los docentes.
<b>Definición conceptual</b>	Mendoza, (2007) señala que: “La motivación de los docentes es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados” (p.77).
<b>Operacionalización</b>	De acuerdo con la mayor cantidad de apreciaciones sobre las características de las situaciones sociales.
<b>Instrumentalización</b>	Cuestionario dirigido a los docentes preguntas #1,2,3. Entrevista dirigida a director de escuela # 1,2,3.

### **3.5.4. Definición Conceptual**

Con base en Gómez (2011): “Se trata de definiciones de diccionario o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Estas últimas constituyen la adecuación de la definición conceptual a los requerimientos prácticos de la investigación” (p. 80).

Debido a que las variables se interpretan o entienden de muchas maneras durante el proceso de la investigación, el investigador debe procurar darle a cada variable una definición única al conceptualizarlas. Además de ello, el estudioso propone lo que se debe entender de acuerdo con el enunciado propuesto; para, de este modo, otorgarle características particulares a cada variable.

### **3.5.5. Definición Operacional**

Gómez (2002) señala que: “Es una demostración de una variable en términos de proceso o de sistemas específicos de pruebas de validación, usadas para determinar su presencia y cantidad. Una definición operacional está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente” (p.80).

En la definición operacional se debe tener en cuenta que lo que se intenta es obtener la mayor información posible de la variable seleccionada, de modo que se capte su sentido y se adecue al contexto, se emplean instrumentos para medir cada una de las variables, cada uno de ellos diseñados con diferentes tipos de ítems; cerrados, abiertos o semiabiertos, para cada uno de ellos se indica los valores probabilísticos esperados de acuerdo con las variables.

### **3.5.6. Definición Instrumental**

Para cada variable se necesita aclarar el medio o instrumento por el cual se recogió la información. Hernández (2006) señala que: “Al recoger la información, el investigador puede

utilizar varios instrumentos como lo son aplicar cuestionarios, analizar expedientes, textos, documentos, realizar entrevistas, una prueba, observaciones, entre otros” (p.45).

Al medir el enunciado de una variable, se procura demostrar la validez; se logra mediante la información suministrada por las unidades medibles, a través de un instrumento diseñado y aplicado; en este aparte, se debe proponer y anotar los ítems seleccionados para analizar cada variable estuda.

### **3.6 Instrumentos**

Los instrumentos de una investigación deben ser válidos y confiables para recolectar los datos y estos puedan ser analizados de la mejor manera. Asimismo. la metodología describe y analiza el método que más le conviene a la investigación apoyándose en los instrumentos que más le convengan a esta. Si el instrumento está bien planteado el análisis de los datos se hará de una mejor forma aspecto que le brindará a la investigación, mayor relevancia.

#### **3.6.1 Entrevista**

Es una técnica utilizada para la recolección verbal de la información por medio de las consultas directas entre el entrevistador y el entrevistado, para obtener información propia de un fenómeno en estudio; es importante mencionar que esta se aplica en forma de conversación y no de interrogantes. Mediante esta técnica. se pretende recopilar datos que no están a disposición de ninguna otra forma.

Además, se facilita la obtención de datos relevantes para la investigación, pues permite conducir la entrevista a detalles considerados de peso dentro de las variables en estudio. Como complemento a lo anterior. Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la entrevista como: “Una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (entrevistado) u otras (entrevistados)” (p. 597).

Por tanto, la entrevista se puede aplicar a una o más personas al mismo tiempo, siempre y cuando se mantenga un orden lógico y coherente para obtener información objetiva, más completa y precisa, así como conocimiento sobre problemas y prioridades que se establecen, pues el entrevistador además de recibir respuestas puede percibir aptitudes, actitudes y

comentarios. Como resultado, en este caso se aplicará una entrevista al director de la Escuela Cristóbal Colón, relacionada directamente con el entorno físico de los estudiantes y el rendimiento académico de estos. Finalmente, se aplicará dicho instrumento con el fin de identificar la secuencia de actividades de trabajo y los aspectos que se podrían mejorar luego de realizar el análisis situacional respectivo.

### **3.6.2 Cuestionario**

El cuestionario permite medir la perspectiva de los involucrados, evidenciando conocimiento suficiente para el tema de investigación y poder lograr los objetivos planteados. Hernández, Fernández y Baptista (2010) consideran que: “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables por medir.” (p.310).

El cuestionario permite medir la perspectiva de los involucrados, evidenciando conocimiento suficiente para el tema de investigación y poder lograr los objetivos planteados. Como parte del proyecto, se utiliza un cuestionario que será aplicado a los docentes de la escuela Cristóbal Colón, dado que son los que se relación día a día con los estudiantes. Los cuestionarios constan de preguntas abiertas y cerradas, las cuales permiten obtener información necesaria para el desarrollo de la investigación.

### **3.5.7. Recolección y análisis de los datos**

La recolección de datos se puede hacer mediante técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, u otros. Todos estos instrumentos se aplicarán en un momento en particular, con la finalidad de buscar información que será útil a una investigación en común. Para Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014): “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p.198).

La recolección de datos permite tabular la información para, así, poder analizarla de un modo más coherente, de uno u otro fenómeno; en una forma más despejada y precisa de la descripción de los hechos por investigar. Aquí es importante indicar que recolectar los

datos se vuelve equivalente a poder medir, lo cual se traduce en la buena utilización de diferentes instrumentos.

Es importante conocer de qué trata la tabulación y es que esto consiste propiamente en realizar un recuento de los datos que están contenidos en los cuestionarios que se han aplicado para la recolección de información para una investigación.

El proceso de tabulación está esencialmente, en el recuento de los datos contenidos en los cuestionarios. Sin embargo, también se incluyen en este proceso todas aquellas operaciones encaminadas a la obtención de resultados numéricos relativos a los temas de estudio que se trata en los cuestionarios. Cuando se efectúa la tabulación, existen dos acciones que representan de mejor manera los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, estos son las tablas y los gráficos, y es que estos, son la forma de ordenar los datos en filas y columnas, de representar de forma ordenada los resultados de un trabajo para que se pueda entender de mejor forma la información encontrada, a esta información se le darán valores relativos y valores absolutos para su mayor comprensión, y con ella elaborar tablas y gráficos.

Por otra parte, el gráfico es la representación en el plano de datos numéricos, con el fin de obtener una impresión visual conjunta que facilita la comprensión del material presentado. De tal suerte, el objetivo de la mayoría de los gráficos es mostrar distribuciones de frecuencia o asociaciones entre dos o más variables investigadas.

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS**

## 4.1. Análisis de resultados

En este capítulo se analizan los datos obtenidos del cuestionario y entrevista aplicados para el caso en estudio, dicha información servirá para obtener las conclusiones y recomendaciones finales. A continuación, se exponen los resultados derivados de la misma aplicada a los colaboradores de la escuela Cristóbal Colón.

### 4.1.1. Cuestionario aplicado a los docentes de la escuela Cristóbal Colón

**Tabla # 1**

Pregunta	Respuesta
1- ¿Cuál considera que es o son las fortalezas del entorno físico de su lugar de trabajo?	Los docentes, de manera unánime, indican ante esta pregunta que la fortaleza del entorno físico en su lugar de trabajo es el área de juegos que es donde se desestresan los estudiantes.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

Del cuadro anterior se puede ver que los docentes ven como fortaleza en el entorno físico, el área de juegos ya que les aporta a los estudiantes esparcimiento, además se infiere que es beneficioso para ellos, ya que si no presentan estrés la relación educador alumno puede desarrollarse de la mejor manera, trayendo beneficios como el mejoramiento integral de los estudiantes.

**Tabla # 2**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
2- ¿Cuál considera que es o son las oportunidades del entorno físico en su lugar de trabajo?	Entre los docentes consideran que, al estar en el centro del cantón y con una infraestructura mejor que las áreas rurales, se pueden atraer más estudiantes que en otras escuelas.

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

Se interpreta que la mayor oportunidad para los docentes la representa el mercado o demanda estudiantil, factor importante para tomar este punto y hacer conciencia en los colaboradores que son ellos quienes permiten abarcar este con calidad en su trabajo y esmero. Aunado a ello, se analiza que también se visualiza como oportunidad el crecimiento estudiantil, el cual va de la mano de la demanda para fortalecerse como institución y que sus profesores no sean removidos de ahí por falta de matrícula.

**Tabla # 3**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
3- ¿Cuál considera que es la mayor debilidad o debilidades del entorno físico en su lugar de trabajo?	Entre las debilidades que contestan los docentes en el entorno físico están, el ruido, estar al lado de un bar y la faltan de lugares de esparcimiento, no tiene un lugar para que los estudiantes reciban Educación Física.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

De lo anterior se interpreta que la mayor debilidad de la institución es la infraestructura. Preocupa que el centro educativo no tenga infraestructura cómoda para los docentes y estudiantes, para que así tengan una mejor forma de realizar sus actividades, aspecto al cual se le debe dar una solución por parte de los jerarcas del MEP, que le permita a la institución llegar a tener infraestructura de calidad para los estudiantes y docentes.

De tal manera, los estudiantes y profesores se sientan mejor a la hora de llevar a cabo sus tareas, lo cual podría repercutir en un mejor rendimiento académico de la población estudiantil.

**Tabla # 4**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
4- ¿Cuál considera que es la mayor amenaza o amenazas en el entorno físico en su lugar de trabajo?	Ante esta pregunta, en su totalidad, los docentes indican que sería la pérdida de población estudiantil, estrés de los docentes y estudiantes, por no contar con las instalaciones adecuadas para el buen desarrollo de las clases.

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

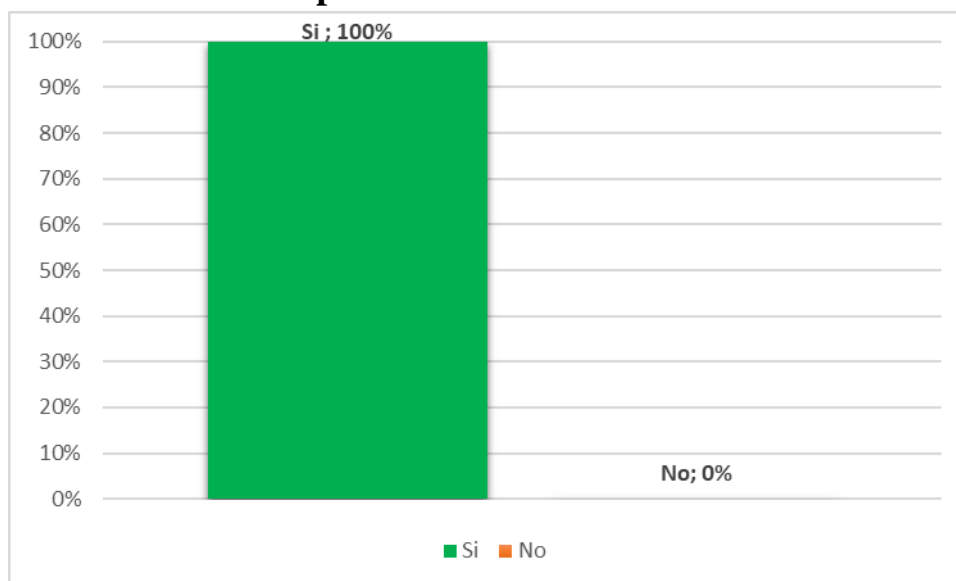
De acuerdo con lo anterior, se debe prestar atención especial a las amenazas, puesto que, al perder estudiantes, la institución puede bajar de categoría y contar con menos presupuesto para sus actividades. Además, pueden repercutir las amenazas en el estrés de los docentes y estudiantes por no contar con instalaciones adecuadas para el aprendizaje y esto podría llevar a desmotivar a los docentes en sus labores diarias y a repercutir, negativamente, en el rendimiento académico de los estudiantes.

**Tabla # 5 - ¿Cree usted que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias?**

Parámetro	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

**Gráfico # 1 - ¿Cree usted que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias?**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

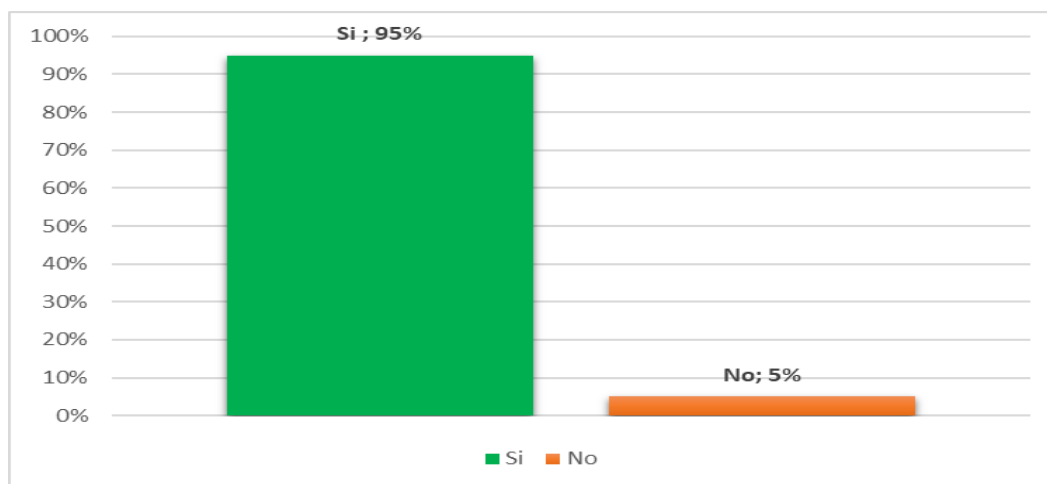
Del gráfico anterior, se evidencia cómo el 100% de los docentes consideran que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias, situación preocupante para el buen desarrollo de la educación de los estudiantes; a la vez, puede repercutir en los docentes al tener que enseñar en espacios físicos que no son aptos para impartir lecciones; por ende, la calidad de la enseñanza puede no ser captada por los estudiantes de la mejor manera.

**Tabla # 6 - ¿Considera usted que el entorno físico de su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes?**

Parámetro	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	20	95%
No	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

**Gráfico # 2 - ¿Considera usted que el entorno físico de su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes?**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

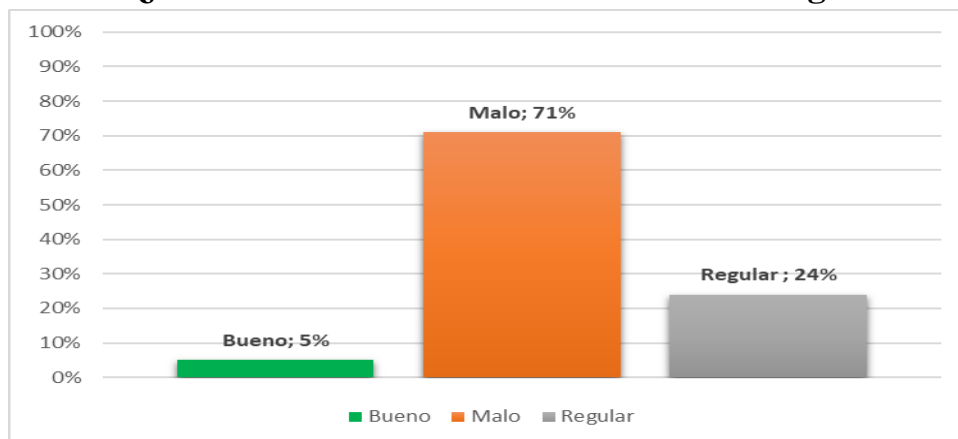
De acuerdo con el gráfico anterior, el 95% de los encuestados indicaron que el entorno físico en su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes, y un 5% señaló que no, lo cual hace evidente que para la mayoría de los docentes el rendimiento académico va de la mano de los factores que rodean a los estudiantes y a ellos mismos, si estos son óptimos, el rendimiento de los estudiantes es bueno; por el contrario, si estos factores no son los mejores, el rendimiento puede ser deficiente. Por lo antes expuesto, se le debe dar un tratamiento especial a esta situación ante las autoridades del Ministerio de Educación.

**Tabla #7 - ¿Cómo considera el entorno físico de su lugar de trabajo?**

Parámetro	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Bueno	1	5%
Malo	15	71%
Regular	5	24%
Total		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

**Gráfico # 3 - ¿Cómo considera el entorno físico de su lugar de trabajo?**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

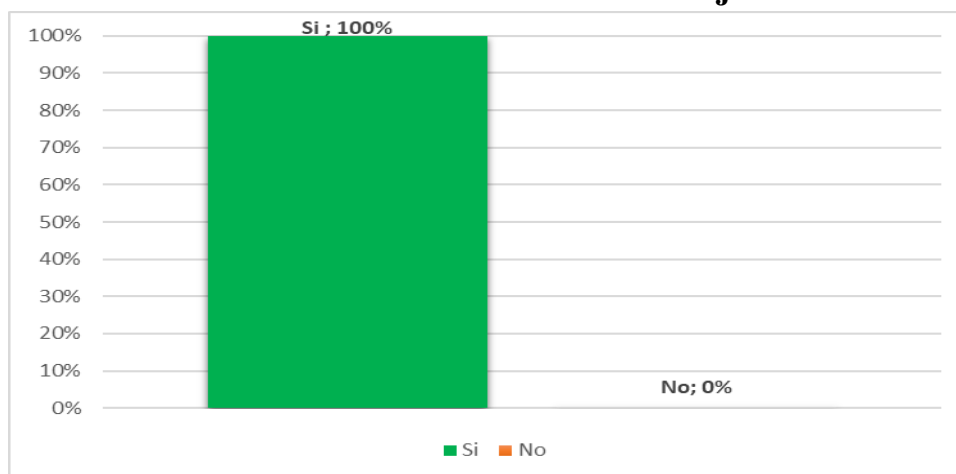
En la gráfica anterior se observa cómo un 5% de los encuestados opina que el entorno físico de su lugar de trabajo es bueno; un 24%, regular; y un 71% indicó que malo. Así pues, la mayoría de la población en estudio visualizan su entorno como malo o regular, lo cual no es bueno para el desarrollo de sus actividades, ya que esto puede repercutir en como imparten sus lecciones, ya sea por carencia del entorno físico o porque ellos no se sientan de la mejor manera para llevar a cabo sus tareas, también podría afectar de forma negativa el rendimiento académico de las personas estudiantes.

**Tabla #8 - ¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desenvuelve afecte la motivación en su trabajo?**

Parámetro	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

**Gráfico # 4 - ¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desenvuelve afecte la motivación en su trabajo?**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

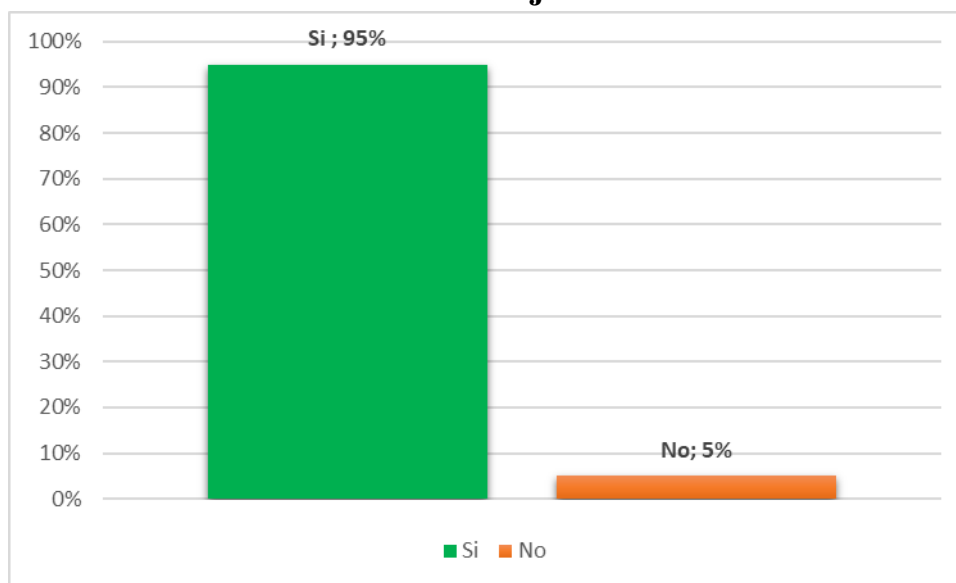
En relación con el gráfico anterior, se ilustra cómo el 100% de los encuestados indican que sí, el ambiente laboral en el que se desenvuelven afecta la motivación en su trabajo, lo cual es un factor preocupante para la institución, porque el ambiente resulta influenciado por el entorno físico, por ende, afecta la motivación, puesto que si esta no se encuentra al tope en el personal de la Escuela Cristóbal Colón, no se logran los objetivos institucionales y los estudiantes pueden resultar afectados por tal problemática.

**Tabla #9 - ¿Piensa usted que el entorno físico afecte la motivación hacia su trabajo?**

Parámetro	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	20	95%
No	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

**Gráfico # 5 - ¿Piensa usted que el entorno físico afecte la motivación hacia su trabajo?**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

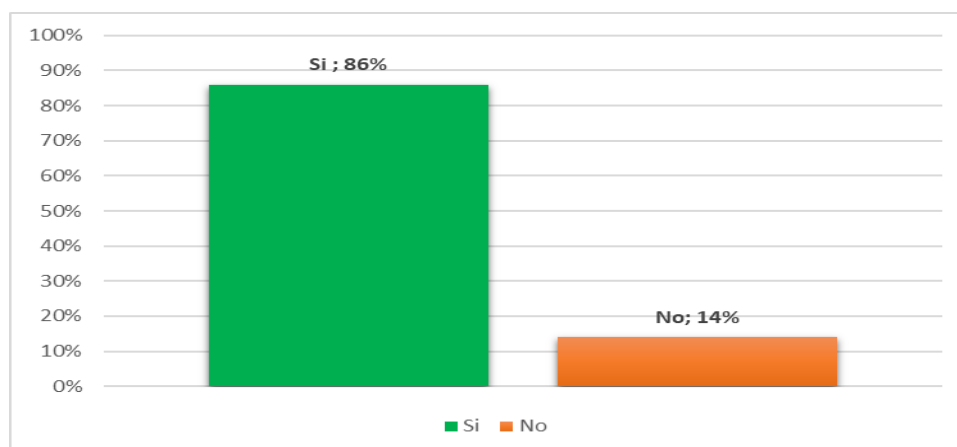
El gráfico anterior se ilustra cómo el 95% de los encuestados opina que el entorno físico afecta la motivación hacia su trabajo; entre tanto, un 5% indicó que no. Dicho lo anterior, resulta preocupante que los docentes estén desmotivados con su trabajo, ya que el entorno físico presenta deficiencias, según sus propias palabras. Se puede pensar también que cuando una persona no está motivada en su trabajo no se hacen las tareas de la mejor manera y ello puede repercutir negativamente en el aprendizaje y rendimiento de la población estudiantil.

**Tabla #10 - ¿Considera usted que su motivación afecte el rendimiento académico de los estudiantes?**

Parámetro	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
<b>Sí</b>	<b>18</b>	<b>86 %</b>
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>14%</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

**Gráfico # 6 - ¿Considera usted que su motivación afecte el rendimiento académico de los estudiantes?**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela Cristóbal Colón.

Del gráfico anterior se puede inferir que el 84% de los docentes afirman que su motivación afecta el rendimiento académico de los estudiantes; entre tanto, un 14% considera que no, aspecto al que el director institucional debe prestarle atención, a fin de solucionarlo pronto.

Se puede determinar, entonces, que, si la motivación de los docentes no es la mejor, tampoco el rendimiento de los estudiantes será el esperado por las autoridades del Ministerio de Educación.

#### 4.1.2. Entrevista aplicada al director de la institución

**Tabla # 11**

Pregunta	Respuesta
<p>¿Cuáles considera usted que son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del entorno físico de su lugar de trabajo? Explique.</p>	<p>Considero que la fortaleza mayor del entorno físico es la ubicación de la escuela. Como oportunidad que se puede atraer estudiantes nuevos, como debilidad que a la infraestructura le hacen falta muchos arreglos y acondicionamientos, y como amenaza, en los últimos tiempos, a pesar de que se puede crecer, se ha perdido población estudiantil.</p>

**Fuente:** Entrevista aplicada a Director de la Escuela Cristóbal Colón.

De lo anterior, se puede indicar que el director piensa muy similar a los docentes; en cuanto se le pregunta por el análisis FODA de la institución es muy claro al indicar que la ubicación de la escuela es la fortaleza mayor, asimismo, que la mayor oportunidad es atraer estudiante. Sin embargo, al contestar sobre la principal debilidad de la institución, menciona la infraestructura y como amenaza, señala la pérdida de población. De tal modo, es necesario atacar cuanto antes las debilidades y amenazas para que este entorno no afecte el desempeño de los docentes y, en consecuencia, el rendimiento académico de los estudiantes.

**Tabla # 12**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cree usted que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias? ¿Cuáles?	Sí presenta muchas deficiencias: colinda con una cantina, mucho ruido por estar cerca de la carretera y no hay muros de protección, el espacio es muy caliente y ya se debe cambiar equipo de oficina, ya que es muy obsoleto; además, los estudiantes no tienen un lugar en donde puedan recibir sus clases de Educación Física de la manera correcta. Creo que la infraestructura no se ha adaptado a los cambios que ha tenido el entorno.

**Fuente:** Entrevista aplicada a Director de la Escuela Cristóbal Colón.

De lo anterior se puede inferir que la infraestructura presenta bastantes deficiencias que se deben corregir, puesto que esto puede afectar el desarrollo laboral de los docentes, así como el rendimiento de los estudiantes, además que los estudiantes deben prepararse en un lugar acorde, y se debe adecuar a la circunstancia y al desarrollo del cantón, para, así, proteger la integridad de la población la cual debe convivir a diario en la institución.

**Tabla # 13**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Considera usted que el entorno físico de su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes?	Sí por supuesto, ya que uno los escucha decir frases no muy bonitas de las instalaciones y se puede apreciar el desgano y descontento de los estudiantes.

Fuente: Entrevista aplicada a Director de la Escuela Cristóbal Colón.

De lo supraindicado, se analiza que cuando se le pregunta al director de la institución si el entorno físico del lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes, señala categóricamente que sí, ya que él puede ver el comportamiento y desgano de la población estudiantil con frases no muy agradables del lugar donde estudian, ello hace pensar que los estudiantes se ven influenciados por el entorno físico de la institución, factor que no contribuye ni a la motivación ni al rendimiento académico.

**Tabla # 14**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cómo considera el entorno físico de su lugar de trabajo?	No adecuado para responder a la demanda actual de la educación.

Fuente: Entrevista aplicada a Director de la Escuela Cristóbal Colón.

De lo expuesto anteriormente se puede inferir que el director de la institución es consciente de las deficiencias que presenta la institución en cuanto a su entorno físico, por tanto, se le debe prestar mucha atención, para tratar de adecuarla a los cambios de la educación actual y que, tanto docentes como estudiantes, puedan ser competitivos. En este sentido, es palpable la preocupación del jerarca por estar a la cabeza de la Escuela Cristóbal Colón.

**Tabla # 15**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desenvuelve afecta la motivación en su trabajo y la de sus compañeros?	Sí claro, el ambiente laboral no ha sido muy bueno, porque producto de lo anterior explicado en el entorno físico el personal se siente desmotivado.

**Fuente:** Entrevista aplicada a Director de la Escuela Cristóbal Colón.

Se puede analizar de la respuesta del director de la escuela Cristóbal Colón que él es consciente de que el ambiente laboral afecta la motivación de los trabajadores, y también la del el, situación que obedece en parte a las condiciones del entorno físico, además se infiere que un ambiente laboral en donde no exista motivación puede acarrear muchos problemas como, por ejemplo, el logro de objetivos institucionales.

**Tabla # 16**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p>¿Considera usted que la motivación de los profesores afecte el rendimiento académico de los estudiantes? Explique.</p>	<p>Considero que sí, ya que, si los docentes llegan desmotivados a dar una clase, no van a abarcar los contenidos de estudio de la mejor manera, además le transmitirán a los estudiantes barreras de aprendizaje, los cuales impedirán que ellos rindan académicamente.</p>

**Fuente:** Entrevista aplicada a Director de la Escuela Cristóbal Colón.

La respuesta anterior del director de la escuela es clara y contundente: si los docentes no están motivados, no pueden desarrollar sus clases de la mejor manera y ello provoca que el rendimiento de los estudiantes resulte afectado, ya que les transmiten su desmotivación. Entonces, se puede indicar que la clase se hace menos interesante y los estudiantes tienden a no poner la atención requerida, por lo cual el aprendizaje y el rendimiento académico resultan afectados.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones y recomendaciones

En el presente capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación titulada: “Influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las y los estudiantes de I y II ciclo del centro educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados Circuito Educativo 05 durante el I cuatrimestre del 2021”

Valga destacar que las conclusiones y recomendaciones obedecen a los objetivos planteados por las investigadoras.

## 5.2. Conclusiones

- El área de juegos es la fortaleza número uno del entorno físico en la institución, ya que es donde los estudiantes se desestresan, según los participantes de esta encuesta, y ello les permite a los estudiantes un mejor desarrollo integral.
- La atracción de estudiantes es la mayor oportunidad de la institución, ya que está ubicada en un área central y esto hace que se haya mejor acceso a la infraestructura que presenta la comunidad; de esta forma, los nuevos estudiantes se ven atraídos a estudiar en la institución, y esta podrá contar con mejor presupuesto y categoría ante el MEP.
- Dentro de las debilidades que perciben los docentes en el entorno físico están: el ruido al estar al lado de un bar y la faltan de lugares de esparcimiento mayor, porque no tiene un lugar para que los estudiantes reciban Educación Física.
- El 100% de los participantes de este estudio indican que la mayor amenaza que enfrenta la institución constituye la pérdida de población estudiantil, por no contar con las instalaciones adecuadas para el buen desarrollo de las clases.

- EL 100% de la población en estudio indica que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias; por ende, repercute en la enseñanza y rendimiento académico de los estudiantes, ya que deben recibir lecciones en espacios no aptos para tal fin.
- El 95% de los encuestados indicaron que el entorno físico en su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes, lo cual hace evidente que para la mayoría de los docentes el rendimiento académico va enlazado con los factores que rodean a los estudiantes y docentes.
- El entorno físico de la institución no es bueno para el desarrollo de las actividades, tanto de docentes como de estudiantes, también puede afectar de forma negativa a los educandos, en cuanto a su rendimiento académico.
- El 100% de los encuestados indican que el ambiente laboral en el que se desenvuelven afecta la motivación en su trabajo, lo cual hace que esto sea preocupante para la institución, ya que el ambiente se ve influenciado por el entorno físico y por ende en la motivación.
- El 95% de los docentes opinan que el entorno físico afecta la motivación hacia su trabajo, si los docentes están desmotivados en sus labores, no realizarán su trabajo de la mejor manera y esto repercute en el aprendizaje de los estudiantes; además, el ambiente laboral no es el mejor y se puede prestar para roces y conflictos.
- La motivación de los docentes afecta el rendimiento de los estudiantes, porque, al no estar, estos con la motivación al tope, no prepara de la mejor manera su clase ni su planeamiento; por tanto, el estudiante percibe esa situación y coloca barreras para el aprendizaje.

### **5.3.Recomendaciones**

En este apartado se dan las recomendaciones de la investigación y están dadas del mayor rango de jerarquía al menor.

#### **Para el Ministerio de Educación Pública**

- Aprobar un presupuesto más alto para la institución, con el fin de que se puedan mejorar las instalaciones de la escuela y, tanto los docentes como estudiantes, mejoren su mejor calidad de vida dentro de la institución.
- Crear convenios con organizaciones públicas para la supervisión y cuidado de los estudiantes para que estos se sientan más seguros en el centro educativo.
- Realizar capacitaciones y charlas de motivación y trabajo en equipo entre el personal de la Escuela Cristóbal Colón, y que los docentes las trasladen a los estudiantes, por medio de la Dirección Regional de Educación.

#### **Para la Dirección Regional**

- Trasladarle al Ministerio de Educación las necesidades de la institución y de su personal.
- Proponerle al Ministerio de Educación mejoras del entorno físico de la escuela y aumento del presupuesto.
- Promover con la dirección de la escuela espacios y tiempo para convivencia entre los docentes y nombrar coordinadores para trabajar en equipo.

### **Para la Dirección de la Escuela Cristóbal Colón**

- Solicitar reuniones periódicas a la Dirección Regional de Enseñanza para hacer una planificación de actividades con los docentes y alumnos de la institución.
- Realizar un inventario de la infraestructura de la institución y trasladárselo a la Regional con los puntos en los que se debe mejorar la institución.
- Que el director de la institución facilite un buzón de sugerencias en donde los docentes puedan recomendar y hacer observaciones de cómo mejorar el entorno físico de la escuela.

### **Para los docentes**

- Que se reúnan periódicamente para realizar medias de trabajo y tratar los problemas que los afecta en la institución.
- Que realicen y trasladen un documento a la Dirección de la escuela con las mejoras que debe tener la infraestructura de la institución.
- Que propongan actividades con los padres de familia y los estudiantes de la escuela para tratar de elevar el rendimiento académico de los educandos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, P. (2003). *Desarrollo de capacidades en gestión educativa: propuesta metodológica para el diagnóstico de necesidades de capacitación y lineamientos de respuesta a nivel de centros educativos*. Lima, Perú. Editorial Proeduca.
- Atchoarena, D. y Gasperini L. (2004). *Educación para el desarrollo rural: hacia nuevas respuestas de política*. Perú: FAO y UNESCO-IIPE.
- Barriga (2000). *Manual de planeamiento didáctico y evaluación del aprendizaje en educación secundaria*. Managua, Nicaragua. Editorial MAN.
- Bucheli, J. (1989). *Capacitación y participación campesina: instrumentos metodológicos y medios*. San José, Costa Rica. Editorial Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Borbón Vargas y otros. (S/F). *Guía para orientar los procesos de Enseñanza Aprendizaje en las escuelas unidocentes. Tomo I*. San José, Costa Rica, Editorial Varitec S.A.
- Borbón Vargas y otros. (1995). *Guía para orientar los procesos de Enseñanza Aprendizaje en las escuelas unidocentes. Tomo II*. San José, Costa Rica. Editorial Varitec S.A.
- Borsotti A. C. (1984). *Sociedad rural, educación y escuela en América Latina*. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz S.A.

- Bustos Aparicio, H. (2006). *Compromisos colectivos por la educación rural*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/ocder/20-10-20>.
- Casassus, J. (1997). *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Castellanos, L (2015). *Estrategia y Planificación Estratégica*. Maracaibo, Venezuela. Maracaibo Editores.
- Chaves, L., García, J. y Alvarado R. (2010). *Las escuelas unidocentes en Costa Rica: fortalezas y limitaciones*. San José, Costa Rica: Informe Final, Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica.
- Chiavenato, Idalberto. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, M., Solano, J. y Alvarado, R. (2002). *Educación Unidocente. Miradas desde la práctica*. Heredia, Costa Rica: Universidad Nacional. CIDE. División de Educación Rural.
- Díaz, F. (2010). *Las TIC en la educación y los retos que enfrentan los docentes*. México. EDITORIAL UNAM.
- DNCE. (2002). *Guía para elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación en la escuela. Serie Capacitación de Adultos*. Lima, Perú: Ministerio de Educación y GTZ, Cooperación Alemana al Desarrollo.
- Dobles Badilla, R. (1987). *Administración de Escuelas Unidocentes*. San José, Costa Rica: UNED.

- Gestión Educativa (2002). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Gómez, Miguel. (2011). *Elementos de Estadística Descriptiva*. Costa Rica: Editorial UNED.
- Guardián Fernández, A. (1979). *Modelo metodológico de diseño curricular*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Hernández Sampiere R. y otros. (1997). *Metodología de la Investigación*. D.F., México: editorial mexicana S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Jaramillo, L. (2007). *Planta física a nivel interno y externo. Disposición del ambiente en el aula. Universidad del Norte*. Instituto de Estudios Superiores en Educación. Recuperado de <http://ylang-ylang.uninorte.edu.co:8080/drupal/files/DisposicionAmbienteAula.pdf>
- Kotler, P. (2012). *Liderazgo y Administración*. México. Editorial PRENTICE-HALL.
- Pizarro (1985). *Rasgos y aptitudes del profesor efectivo*. Chile. Editorial Universidad Católica.

## **ANEXOS**



## Cuestionario

### Dirigido a: Docentes

Estimado señor (a)

El presente cuestionario tiene como fin obtener datos sobre la influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las y los estudiantes de I y II ciclo del centro educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados Circuito Educativo 05 durante el I cuatrimestre del 2021. Para optar por el grado de bachillerato en I y II Ciclos de la educación diversificada, Universidad Central, Cede Puriscal.

La información que nos pueda suministrar será tratada con la debida confidencialidad.

1- ¿Cuál considera que es o son las fortalezas del entorno físico de su lugar de trabajo?

---

---

---

---

2- ¿Cuál considera que es o son las oportunidades del entorno físico en su lugar de trabajo?

---

---

---

---

3- ¿Cuál considera que es la mayor debilidad o debilidades del entorno físico en su lugar de trabajo?

-----  
-----  
-----

4- ¿Cuál considera que es la mayor amenaza o amenazas en el entorno físico en su lugar de trabajo?

-----  
-----  
-----

5- ¿Cree usted que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias?

Sí.

No.

¿Cuáles?

-----  
-----  
-----

6- ¿Considera usted que el entorno físico de su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes?

Sí.

No.

7- ¿Cómo considera el entorno físico de su lugar de trabajo?

Bueno.

Malo.

Regular.

8- ¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desenvuelve afecte la motivación en su trabajo?

Sí.

No.

9- ¿Piensa usted que el entorno físico afecte la motivación hacia su trabajo?

Sí.

No.

10- ¿Considera usted que su motivación afecte el rendimiento académico de los estudiantes?

Sí.

No.



## Entrevista

### Dirigida a: Director

Estimado señor:

La presente entrevista tiene como fin obtener datos sobre la influencia del entorno físico sobre el rendimiento académico de las y los estudiantes de I y II ciclo del centro educativo Cristóbal Colón, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Desamparados Circuito Educativo 05 durante el I cuatrimestre del 2021. Para optar por el grado de bachillerato en I y II Ciclos de la educación diversificada, Universidad Central, Cede Puriscal.

1- ¿Cuáles considera usted que son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del entorno físico de su lugar de trabajo? Explique.

Fortalezas

---

---

Oportunidades

---

---

Debilidades

---

---

Amenazas

---

---

2- ¿Cree usted que el entorno físico de su lugar de trabajo presenta deficiencias?

¿Cuáles?

-----  
-----  
-----

3- ¿Considera usted que el entorno físico de su lugar de trabajo afecta el rendimiento académico de los estudiantes?

Sí.

No.

4- ¿Cómo considera el entorno físico de su lugar de trabajo?

Bueno.

Malo.

Regular.

5- ¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desenvuelve afecte la motivación en su trabajo y la de sus compañeros?

-----  
-----

---

---

6- ¿Considera usted que la motivación de los profesores afecte el rendimiento de los académico estudiantes? Explique.

---

---

---

---

## **Declaración jurada**

## **Declaración jurada**

## **Plan de trabajo**



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA DIRECCIÓN**

**REGIONAL DE EDUCACIÓN DESAMPARADO**

**CIRCUITO 05**

**PLAN ANUAL DE TRABAJO**

**ESCUELA CRISTÓBAL COLÓN MSc.**

**AMAURI LESTER ROJAS JIMENEZ**

**DIRECTOR**

**2020**

# Contenido

<b>I PARTE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ENTORNO SOCIAL, ECONÓMICO Y GEOGRÁFICO</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO EDUCATIVO.</b> .....	<b>9</b>
1.2.1. <i>Ubicación</i> .....	9
1.2.2. <i>Reseña Histórica Institucional</i> .....	10
1.2.3. <i>Módulo de Horario:</i> .....	14
1.2.4. <i>Área de Influencia del Centro Educativo:</i> .....	15
1.2.5. <i>Servicios educativos y de apoyo:</i> .....	15
1.2.6. <i>Planta Física</i> .....	16
1.2.7. <i>Servicios con que cuenta la institución</i> .....	17
1.2.8. <i>Personal administrativo, docente y técnico docente</i> .....	17
1.2.9. <i>Organismo de Apoyo de la institución</i> .....	19
<b>1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL</b> .....	<b>20</b>
<b>1.4. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE LAS 10 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS SELECCIONADAS INSTITUCIONALMENTE</b> .....	<b>21</b>
<b>1.5. NECESIDADES ESPECÍFICAS DEL CENTRO EDUCATIVO Y POBLACIÓN ESTUDIANTIL</b> .....	<b>33</b>
<b>2. ASPECTO FILOSÓFICOS</b> .....	<b>34</b>
<b>VALORES INSTITUCIONALES DECLARADOS</b> .....	<b>35</b>
<b>II PARTE</b> .....	<b>36</b>
<b>ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES</b> .....	<b>36</b>
<b>INNOVACIÓN</b> .....	<b>37E</b>
.....	37
<b>ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMAS E INCORPORAR EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b> .....	<b>40</b>



AMBIENTE EDUCATIVO SEGURO CON PERSONAS PREPARADAS PARA ATENDER CONFLICTOS EN EL MARCO DEL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS .....	45
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO Y PERMANENTE Y REINVIDICACIÓN DE LACARRERA PROFESIONAL .....	50
RENOVACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA ATENDER OPORTUNAMENTE LAS DEMANDAS DE LA MISMA.....	53
GESTIÓN ORIENTADA A LA CALIDAD, LA EQUIDAD, EL SERVICIO, LA EFICIENCIA, LATRASPARENCIAY LA PLANIFICACIÓN COMO COMPROMISO CON LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL..	57
PROMOVER EN LA INSTITUCIÓN ESPACIOS DE OPORTUNIDAD, EN CONDICIONESDE EQUIDAD, PERTINENCIA Y CALIDAD.....	60
POLÍTICA INSTITUCIONAL E INTEGRALDE EQUIDADDE GÉNERO .....	63
ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA.....	65
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD QUE SUSTENTE LA TOMA DE DECISIONES PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.....	67

## DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

### 1.1. Contextualización del entorno social, económico y geográfico.



<b>INDICADORES</b>	
Nombre de la comunidad	San Ignacio de Acosta
Ubicación de la comunidad	Provincia: San José  Cantón: Acosta  Distrito: San Ignacio
Límites de la comunidad	Norte: Escazú, Alajuelita y Mora  Oeste: Mora y Puriscal  Este: Aserrí  Sur: Parrita.
Características Geográficas	<p>El cantón de Acosta se caracteriza por presentar un territorio francamente montañoso. El cantón se ubica a partir de las tierras altas centrales en el declive suroeste de las montañas que forman el límite sur del Valle Central, los cerros de la Candelaria (Cedral, Caragra, Tablazo) y los Cerros de Escazú en el norte y oeste, los cuales separan al cantón de la Gran Área Metropolitana. Continúa hacia el sur y el oeste por el cauce del río Negro, en el norte, que lo separa del cantón de Mora. El río Jorco, en el este, lo separa del cantón de Aserrí por el noreste. Se extiende luego hacia el sur hasta el río Pirrís, que lo separa del cantón de Parrita en la provincia de Puntarenas.</p>
Hidrografía	<p>El sistema fluvial del cantón de Acosta pertenece a la cuenca del río Pirrís, correspondiente a la vertiente del Pacífico. Al Pirrís, se le unen los ríos La Dicha, y</p>

	<p>Grande de Candelaria, éste último con sus afluentes los ríos Parritilla, Jorco, La Mesa, y las quebradas Colorado, San Jerónimo, Roblar y Grande. Todos estos ríos nacen en Acosta, excepto Grande de Candelaria y Pirrís.</p> <p>Los ríos de Acosta presentan una dirección de norte a sur, de noreste a suroeste y de este a oeste. El río Grande de Candelaria es límite natural con los cantones de Puriscal y Aserrí, el río Jorco con Puriscal y Mora, y los ríos La Mesa y La Dicha, con Aserrí.</p> <p>En lo que se refiere a niveles de contaminación de los recursos hídricos, los ríos Grande de Candelaria y Jorco presentan residuos de café (broza y miel), desechos sólidos, residuos de porquerizas y plaguicidas. Existen en el cantón varias instancias institucionales y vecinales que realizan diversas gestiones para disminuir estos niveles de contaminación y eliminar el problema.</p>
<p>Características de el vegetación</p> <p>clima y</p>	<p>Acosta se encuentra ubicada en la parte central del país, específicamente en la subregión Caraiques. Presenta un clima tropical lluvioso con una estación seca bien definida, que sigue el patrón de la región Pacífico central de Costa Rica. La lluvia anual es alrededor de 2450 mm<sup>3</sup>. La temperatura media es de 21°C y presenta vientos fuertes en enero, febrero y marzo.</p>
<p>Principales Producto s comunidad</p> <p>de a</p>	<p>Principales cultivos: café, caña de azúcar, cítricos, arroz, frijoles.</p>
<p>Formas de subsistencia de los</p>	<p>Las principales fuentes de empleo se realizan en establecimientos comerciales,</p>

habitantes de la comunidad	actividades agrícolas instituciones públicas.
Fuentes de Trabajo	<p>Choferes</p> <p>Mecánico</p> <p>s</p> <p>Pulperías y Abastecedores</p> <p>Centros Educativos</p> <p>Oficiales de Seguridad Pública</p> <p>Negocios propios</p>

Nivel educativo de las familias	La mayoría de las poblaciones son de una clase social media. En su mayoría los habitantes mantienen un nivel educación hasta secundaria, son pocos los profesionales universitarios que habitan en nuestra comunidad o que prestan sus servicios profesionales
Principales problemas de la comunidad	<p>Se presentan conflictos juveniles y de pandillas sobre todo por la noche por motivo del uso de la droga y del alcoholismo, además hay mucho desempleo y ociosidad lo mismo no permite un desenvolvimiento más.</p> <p>Robos frecuentes en la comunidad de personas que viven en logares aledaños a la misma.</p> <p>En cuanto al ambiente se refiere, los riachuelos y nacientes principales están siendo contaminados por pobladores inconscientes que depositan de forma inadecuada la basura.</p>

	<p>En varios cerros y potreros aledaños a la comunidad, los agricultores realizan en época de verano quemas de sus terrenos provocando contaminación ambiental.</p> <p>En el aspecto educativo, la Escuela Cristóbal Colón se ve afectada por las comunidades aledañas a su ubicación geográfica, dado que los problemas socioeconómicos de estas personas influyen en las actitudes de los estudiantes de esta institución.</p> <p>En época de invierno hay deslizamientos que en ocasiones afectan los caminos</p> <p>En algunos de los poblados de donde vienen los estudiantes no existen aceras para que los estudiantes se trasladen a pie, lo que representa un peligro para su seguridad.</p> <p>En el año 2015 se creó un nuevo barrio en Tablazo Abajo, 120 viviendas, familias provenientes de muchos lugares, con grandes problemas sociales y económicos que se han visto reflejados al interior de la escuela.</p>
<p>Principales fortalezas de la comunidad</p>	<p>Al ser una comunidad heterogénea, la cual está integrada por diferentes grupos sociales, religiosos, étnicos donde residen personas profesionales y familias bien formadas, siendo las familias disfuncionales un porcentaje muy bajo, lo cual colabora en los futuros niños de esta comunidad en la formación de buenos valores morales.</p> <p>Todavía hay personas, aunque son muy pocas, comprometidas a mejorar los problemas que presenta la comunidad, como por ejemplo la continuidad del colegio impulsada por la asociación de padres de familia.</p> <p>Al poseer la iglesia católica diferentes templos en diversas partes de la comunidad donde se realizan actividades con los grupos que la integran.</p>

	<p>Buen servicio de autobuses, los cuales se encuentran en buen estado .</p> <p>Fácil acceso a los servicios eléctricos y de comunicaciones tanto públicas como privadas.</p> <p>Vigilancia constante por medio de la asistencia de policías motorizados.</p> <p>Asociaciones de desarrollo común al que velan por las necesidades de la comunidad y el progreso del pueblo.</p>
--	--

## 1.2 Características del centro educativo.

### 1.21 Ubicación

La Escuela Cristóbal Colón se ubica en la comunidad de San Ignacio, costado norte del Parque Monseñor Sanabria. Perteneciente al cantón de Acosta, de la provincia de San José. Las comunidades vecinas son San Luis, Turrujal, Tablazo, Chirracá, Agua Blanca. Es un centro educativo que se caracteriza por ser una institución comprometida con la comunidad de San Ignacio de Acosta, considerando su proyección y fuente de apoyo, fomentando buenas relaciones y valores entre los que integran la institución. Esta se fortalece mediante el desarrollo de los ejes y temas transversales, así como las diez líneas estratégicas los contenidos del programa de estudio y el compromiso de mantener un alto nivel en el rendimiento académico.

### **Nombre de institución:**

Código Presupuestario:

559

Dirección Regional:

Desamparados

Círculo Escolar:	05
Dirección exacta:	costado norte del Parque Monseñor Sanabria, San Ignacio de Acosta, San José.
Teléfono:	2410-0138
Fax:	2410-0138
Correo electrónico:	esc.cristobalcolondeacosta@mep.go.cr
Página Web:	---
Año de creación	1886

#### 1.2.2 Reseña Histórica Institucional:

Esta institución nació cuando, por decreto ejecutivo N°27 con fecha de febrero de 1886, fue creada el distrito Escolar de San Ignacio, dependiente del cantón de Aserrí, del cual formaba parte en ese entonces.

El primer lugar en el que estuvo ubicada la escuela, fue en la casa del señor Nicolás Saborío, situada en San Luis, en la entrada de la calle que conduce a Turrujal. Según cuentan antiguos moradores de Acosta, siendo todavía un distrito de Aserrí y no habiendo maestro pagado por el estado, los vecinos consiguieron colaboración de Don Baltasar Camacho, quien daba lecciones por un salario de cincuenta céntimos mensuales y la comida. Este maestro daba lecciones de lectura, escritura y catecismo. Después fueron maestros don Jesús Silva y Don Rafael Barboza, quienes impartían lecciones únicamente a varones. Luego consiguieron una maestra para las mujeres, que fue la señora Jovita Granados. Como no disponían de aulas, don Agustín Mesén construyó un galerón para alojarlas.

Poco a poco fue creciendo el interés por la enseñanza pública en la comunidad, hasta que se logró el nombramiento e instalación de la primera Junta de Educación, nombrada lógicamente por la municipalidad de Aserrí. Esta Junta la integraron las siguientes personas: Don Rosendo Granados, Don Nicolás Saborío y Don Tranquilino Ureña, allá por el año 1887.

Posteriormente estuvo instalada en la Escuela en el corredor de la antigua iglesia, ya que era incomodo par los riños ir hasta el lugar en que funcionó originalmente. Más tarde se trasladó a una casa, propiedad entonces del señor Félix Amador, residencia después de Doña Isolina Prado y que en la actualidad es la edificación continua al Edificio Municipal.

La sede siguiente fue un terreno donado por Don Tomás Rojas Alpízar, que es el mismo donde está el edificio de propiedad estatal, donde se alojan la guardia de Asistencia Rural y correos y telégrafos.

Aquí fue construido un edificio adecuado para la escuela, obra de don Juan Zeledón. Muchos años fue ocupado este edificio en la noble tarea de la educación infantil. No obstante, dado que era insuficiente para albergar toda la población escolar, la Junta de Educación, se vio en la necesidad de alquilar algunos locales de propiedad particular. Así, había 2 aulas donde ahora está la Tienda Durán Abarca y otra poca más o menos donde está hoy día la Carnicería del señor Fabio Calderón.

Entre los propulsores para establecer la escuela y mejorar las instalaciones, son dignos de ser recordados los señores Don Tomás Rojas que, siendo jefe político, fue donante del primer terreno propio que tuvo la escuela, como ya se indicó. También merecen especial mención por su noble y desinteresado esfuerzo, Don Nicolás Saborío, Don Isidro Calderón, Don Rafael Barboza, Don Agustín Mesén, quienes contribuyeron decisivamente y en muy distintas formas el mejoramiento educativo local.

Como el número de aspirantes a ingresar en la escuela crecía constantemente el visitador escolar don Guillermo Amador y la Junta de Educación, iniciaron gestiones cuando corría el año 30 para la construcción de otro edificio más amplio y cómodo, este justo afán no fue logrado en esa época pues la situación económica nacional era precaria. Sin embargo, muchos años después, en la administración de don Teodoro Picado (1944-1948), se vio coronado el anhelo de todos los acosteños, que recibieron de las autoridades un hermoso y cómodo edificio, con 12 espaciosas aulas, amplio salón de actos, y buenos servicios sanitarios.

Años más tarde debido al incesante aumento en la matrícula se construyeron dos aulas más (1966) y posteriormente cuatro fueron construidas en el año 1970, siendo director el Profesor Marco Tulio Ramírez H., supervisión escolar el profesor Don Cediél Rodríguez Bolaños y estando integrada la Junta de Educación por los señores José Ángel Rodríguez, Raúl Mesén A., Sérvulo Mora M., Helbert Bonilla D., y Miguel Mora Azofeifa.

La Escuela Cristóbal Colón llegó a la cifra máxima de matrícula (más de 500 alumnos) en el año 1967, empezando a decrecer desde entonces paulatinamente, hecho que acentuó a partir de 1972; lo mismo que la disminución del personal docente, debido especialmente a la creación o ampliación de varias escuelas en poblaciones vecinas que también surtían a la escuela del centro (Tablazo, Chirraca, La Esperanza, Agua Blanca, y Turrujal).

En el año 1972, con una partida específica del presupuesto de la República (14.000.000) se adquirió el terreno para campo agrícola, mediante una licitación. Antes se impartían las clases de Educación Agrícola en lotes prestados por particulares o por la iglesia (costado sur del parque).

Uno de los principales problemas que siempre afrontó la escuela, es la falta de espacios libres para juegos de los niños, por lo cual debían de hacerlo en el parque o en la calle, con los daños y peligros para su seguridad. Por esta razón, se pensó en la posibilidad de construir una nueva escuela en otro terreno más amplio y situado fuera del centro de la ciudad; idea que fue al fin desechada por dos motivos:

1. Por resultar demasiado difícil y caro encontrar un terreno amplio, plano y no muy alejado por el centro.
2. Por haber disminuido notablemente la matrícula desde 1972, como ya se mencionó anteriormente.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, se decidió en el año 1977, demoler el viejo edificio que ya se encontraba en muy mal estado y construir la escuela totalmente nueva, exceptuando las aulas construidas en 1970. Esta nueva planta física, que es la que se dispone actualmente, consta con 12 aulas, cocina comedora, así como amplios patios y corredores para recreación.

Un logro muy importante alcanzado por la institución, fue el establecimiento del servicio del comedor del Programa de Asignaciones Familiares que se estableció a partir de 1976. También se gestionó por mucho tiempo el nombramiento de un maestro de Educación Musical; el cual se tuvo solo por cortos periodos. Sin embargo, para el curso lectivos 1986 se logró de nuevo con un maestro para impartir tan importante asignatura.

En el año 1986, la escuela tiene una matrícula de 302 alumnos distribuidos en 11 secciones (6 con horario alterno) y el personal docente administrativo se distribuyen así: un director, un maestro de preescolar, siete maestros de grado, dos maestros especiales, dos conserjes, tres servidoras domésticas.

A partir de 1995, María Elena Fallas Umaña en calidad de Directora continúa recopilando datos para que queden plasmados en esta monografía.

En este mismo año 1995 se crea código para Educación para el Hogar, 2 códigos de inglés. Se construye el salón de actos.

En el 2001 se crean los códigos de los servicios de Apoyo en Educación Especial: Problemas de Aprendizaje y Apoyo Emocional, Apoyo a la Integración, Terapia de Lenguaje.

En el 2004 se abrió el código de materno, pero se cerró en el 2009 quedando solo como recargo para el 2010.

En el 2005 estaba construido en dos aulas y un pasillo que dan al salón, el mismo tienen un frente de 12 metros aproximadamente y de fondo 25 metros.

En el año 2009 se abrió el código de Educación Física al inicio febrero y marzo del 2010 se logró terminar el arreglo del aula de cómputo y el 18 de mayo del 2010 nombraron al profesor de informática.

### 1.2.3 Módulo de Horario:

	<b>MAÑANA</b>			<b>TARDE</b>	
1 lección	7:00 a.m.	7:40 a.m.	1 lección	11:05 a.m.	11:45 a.m.
2 lección	7:40 a.m.	8:20 a.m.	2 lección	11:45 a.m.	12:25 a.m.
<i>Recreo de 15 minutos de 8:20 a.m. a 8:35 a.m.</i>					
3 lección	8:35 a.m.	9:15 a.m.	3 lección	12:30 p.m.	1:10 p.m.
4 lección	9:15 a.m.	9:55 a.m.	4 lección	1:10 p.m.	1:50 p.m.
<i>Recreo de 10 minutos de 9:55 a.m. a 10:05 a.m.</i>			<i>Recreo de 20 minutos de 1:50 p.m. a 2:10 p.m.</i>		
5 lección	10:05 a.m.	10:45 a.m.	5 lección	2:10 p.m.	2:50 p.m.
6 lección	10:45 a.m.	11:25 a.m.	6 lección	2:50 p.m.	3:30 p.m.
<i>Recreo de 5 minutos de 11:25 a.m. a 11:30 a.m.</i>			<i>Recreo de 10 minutos de 3:30 p.m. a 3:40 .m.</i>		
7 lección	11:30 a.m.	12:10 p.m.	7 lección	3:40 p.m.	4:20 p.m.
8 lección	12:10 p.m.	12:50 p.m.	8 lección	4:20 p.m.	5:00 p.m.
9 lección	12:50 p.m.	1:35 p.m.			

#### 1.2.4 Área de Influencia del Centro Educativo:

La comunidad de San Ignacio está situada en las montañas del cerro Carraigres del cantón de San José, pertenece al distrito de San Ignacio del Cantón de Acosta. Las comunidades vecinas desde donde se desplazan los estudiantes para asistir a la institución son: Chirracá, Tablazo, Turrujal, Agua Blanca, Vuelta de Jorco, La vereda, Los Pozos, San Luis, Bajos de Jorco, Palmichal, Tarbaca. Los y las estudiantes se transportan por medio de servicio privado (busetas), también a través de transporte público y los y las estudiantes que viven cerca, caminando. Para finales de 2015 e inicios de 2016 se contará con servicio de transporte becado de las comunidades de Tablazo, Potrerillos y La Vereda.

#### 1.2.5 Servicios educativos y de apoyo:

La institución cuenta con los siguientes servicios de apoyo:

- Interactivo II
- Transición
- I y II ciclo.
- Inglés.
- Educación Física
- Educación Musical
- Educación Religiosa
- Servicio de biblioteca
- Educación para el Hogar.
- Informática Educativa.
- Servicio en Inclusión de Atención Directa en I y II ciclo.
- Servicio de Apoyo Fijo de Terapia de Lenguaje
- Servicio de Apoyo Fijo en Emocional y Conducta
- Servicio de Apoyo fijo en Aprendizaje
- Servicio Itinerante en Inclusión
- Educación Abierta I, II, III y IV ciclo.

### 1.2.6. Variables numéricas.

	2016	2017
<b>Programas de equidad en el Centro Educativo Cristóbal Colón:</b>		
Becas	X	X
Beca Transporte	X	X
Alimentación (comedor)	X	X
Biblioteca	X	X
Conexión al servicio de Internet	X	X
Laboratorio de informática	X	X
Otros laboratorios (Robótica)	---	----

### 1.2.7 Planta Física

Estructura	Número	Estado Actual		
		Bueno	Mal o	Regular
Área total de la construcción	2102.80m <sup>2</sup>			2102.80m <sup>2</sup>
Número de aulas académicas (propias)	9			9
Baterías de servicios sanitarios	2			2
Pupitres	188			188

<b>Biblioteca Escolar</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Laboratorio Informática</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Comedor Escolar</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Área de juegos</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

1.2.8 Servicios con que cuenta la institución

Servicios	SI	NO
Preescolar	X	
Aulas Integradas	X	
Servicio de Apoyo en Problemas de Aprendizaje	X	
Servicio de Apoyo Terapia de Lenguaje	X	
Servicio de Apoyo en Retardo Mental	X	
Servicio de Apoyo en Trastornos Emocionales	X	
Aula Abierta	X	
PIAD	X	

1.2.9 Personal administrativo, docente y técnico docente

N°	Secc	NOMBRE DEL DOCENTE			PUESTO	G.P	Años de laborar en la institución	Años de servicio
1	Servicio Retardo mental	Carmona	Guzmán	Andrés	P.E.E.	ET-3	1	
2	Interactivo II	Zamora	Retana	Marlene	P.E.P.	KT-3	3	13
3	Transición	Chacón	Guzmán	Laura	P.E.P	KT-3	2	15
4	Interactivo II	Calderón	Alfaro	Liseth	P.E.P			
5	Segundo	Vasconcelos	Rivas	Ivonne	P.E.G .B	PT-6	1 6	20
6	Cuarto	Mora	Mora	María	P.E.G	PT-6	9	20

				Paula	.B			
<b>7</b>	Quinto	Mora	Chavarría	Leidy	P.E.G	PT-6	2	
					.B.			
<b>8</b>	Sexto	Cascante	Alvarado	Franciny	P.E.G	PT-6	5	15
					.B.			
<b>9</b>	Primero	López	Prado	Jessica	P.E.G	PT-6	2	13
					.B			
<b>10</b>	Tercero	Segura	Vargas	Laura	P.E.G	PT-6	3	11
					.B			
<b>11</b>	Inglés	Chaves	Otárola	Marianela	P.I.E	PT-5	3	10
<b>12</b>	Inglés	Bailey	Kilpatrick	Janet	P.I.E	PT-6	1	21
							2	
<b>13</b>	Educación Musical	Araya	Ríos	Laura	P.E.T. P	VT-5	3	29

14	Educación Física	Peraza	Gómez	Ever	P.E.T.P	VT-6	8	8
15	Educación para el Hogar	Melendez	Castro	Pamela	P.E.T.P	VT-6	2	2
16	Educación Religiosa	Fallas	Valverde	Mercedes	P.E.G.B .1	PT-6	2	2
17	Informática	Ureña	Badilla	Ingrid	P.E.T.P	VT-6	4	
18	Problemas Emocionales y de conducta	Ureña	Cubillo	Leidy	P.E.,E	ET-4	2	10
19	Problemas de Aprendizaje	Meza	Durán	Liliana	P.E.E	ET-4	7	12
20	Terapia de Lenguaje	Bourne	Gamboa	Melissa	P.E.E.	ET-3	13	13
21	Servicio Itinerante							
22	----- --	Quirós	Castro	Lorena	Conserje	-----	8	8
23	----- ---	Calderón	Alfaro	Ana	Conserje	-----	30	30
24	----- ---			Milena	Conserje	-----	5	29
25	----- ---	Fernández	Hidalgo	Jorge	Agente de Seguridad y Vigilancia	-----	1	
26	----- ---	Vargas	Arce	Christian	Auxiliar de vigilancia	-----	1	
3	-----	Hidalgo	Monge	Miriam	Cociner	-----	17	1

7	---				a			7
3	-----	Segura	Álvarez	Jei	Oficinist	-----	3	3
8	---			mi	a			
3		Fallas	Umaña	Daisy	Conserje		3	1
0					(Readecuada)			9

1.2.10 Organismo de Apoyo de la institución

Junta de Educación y/o administrativa

<b>NOMBRE</b>	<b>PUESTO</b>
<b>Henry Picado Robles</b>	Presidente
<b>Jorge Mario Padilla Mora</b>	Vicepresidente
<b>Maribel Mora Mora</b>	Secretaria
<b>Magaly Maria Fuentes Mesen</b>	Suplente
<b>Mauren Garro Badilla.</b>	Suplente

**Patronato Escolar 2019**

<b>NOMBRE</b>	<b>PUESTO</b>
<b>Jenny Gamboa Portugués</b>	Presidente
<b>Laura Chacón</b>	Secretario
<b>Wendy María Solís Méndez</b>	Tesorero
<b>Roxana Ureña Mora</b>	Suplente
<b>Jenny Paredes Castillo</b>	Suplente

### 1.3 Características de la población estudiantil

- Asisten estudiantes de diferentes pueblos del cantón de Acosta, como lo son Chirracá, Agua Blanca, Turrujal, Tablazo, La Esperanza, San Luis, entre otros lugares vecinos de la comunidad de San Ignacio, esto por ser la escuela céntrica.
- La población estudiantil es bastante heterogénea, por la misma razón mencionada anteriormente.
- Un pequeño porcentaje de la población estudiantil cuenta con necesidades educativas especiales.
- En cuanto a la conducta y disciplina, hay un gran porcentaje de niños que al venir de un contexto socio cultural de mucha vulnerabilidad que presentan problemas de agresividad, indisciplina, con trastornos de ansiedad, etc., hacen necesario la solicitud de servicios de apoyo en orientación y psicología ya que el personal en muchas ocasiones se encuentra maniatado y no logra dar la respuesta más oportuna ante situaciones que se presentan.

1.4 Diagnóstico Participativo de las 10 orientaciones estratégicas seleccionadas institucionalmente:

NOMBRE PARTICIPANTES: Ivonne Vasconcelos, Maria Corella, Laura segura.

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la incorporación de tecnologías móviles</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Internet en la institución</li> <li>✓ Pantallas en las aulas</li> <li>✓ Apertura de la administración</li> <li>✓ Laboratorio de informática</li> <li>✓ Computadoras e impresoras en las aulas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personal con desconocimiento en tecnologías móviles</li> <li>✓ Uso inadecuado de las tecnologías por parte del estudiantado</li> <li>✓ Resistencia al cambio</li> <li>✓ Fallas constantes en la señal de internet</li> <li>✓ Un solo video beam para toda la escuela</li> <li>✓ Cables para conectar la computadora a las pantallas de tel</li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación al personal</li> <li>➤ Urgen 3 video beam mas.</li> <li>➤ Parlantes portátiles para ensayos</li> <li>➤ Home theater para biblioteca</li> <li>➤ Controles para las pantallas de televisión que no existen</li> <li>➤ Llaves de internet #3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitar al personal en el uso de las tecnologías móviles</li> <li>➤ Concientizar a los y las estudiantes sobre el uso adecuado de la tecnología.</li> <li>➤ Concientiar al personal docente y administrativo del buen uso y</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>pizarras inteligentes</b></li> <li>➤ <b>Micrófonos diadema inalámbricos biblioteca</b></li> <li>➤ <b>computadoras portátiles para el profesorado</b></li> <li>➤ <b>capacitación profesional para uso de tecnologías móviles</b></li> </ul>	<p><b>administración de los recursos tecnológicos adquiridos por la junta.</b></p>
--	--

NOMBRE PARTICIPANTES: Daysi Umaña, Jorge Fernandez, Maria Paula, lilliana Meza, Andres Carmona.

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Continuar con la actualización de los programas de estudio e incorporar la Educación para el desarrollo sostenible</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Personal calificado</b></li> <li>✓ <b>Recursos Disponibles</b></li> <li>✓ <b>Recursos económicos</b></li> <li>✓ <b>Disponibilidad de la Junta Educación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Los cambios se gestan en las altas esferas del MEP</b></li> <li>✓ <b>Falta de capacitación</b></li> <li>✓ <b>Cambios no acordes con la evaluación</b></li> <li>✓ <b>La institución no cuenta con espacios para brindar un buen bienestar social a los estudiantes.</b></li> <li>✓ <b>Zonas seguras de recreo</b></li> <li>✓ <b>Desafíos en la evaluación acordes con los nuevos programas de estudio</b></li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Adecuar los planes y programas a nuestras realidades.</b></li> <li>• <b>Planes de los Docentes de manera clara y ejecutable.</b></li> <li>• <b>Tomar en cuenta las habilidades de los niños y niñas como base de evaluación y aprendizaje</b></li> <li>• <b>Incluir programas e ideas de reciclaje institucional con clasificación de residuos</b></li> <li>• <b>Mejorar la evaluación</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Desarrollar técnicas que incorporen la educación para el desarrollo sostenible.</b></li> <li>➤ <b>Capacitar al personal en materia de evaluación educativa tomando en cuenta el factor de habilidades.</b></li> <li>➤ <b>Capacitación en el proceso de evaluación en casos disciplinarios como ejecutar un debido proceso</b></li> <li>➤ <b>Capacitar a padres de familia en materia de evaluación y reglamento</b></li> </ul>
---	--

NOMBRE PARTICIPANTES: Melissa Bourne, Marianela Chavez, Milena Fallas, Yeimi Segura.

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Promoción de ambientes seguros , con Docentes y estudiantes, preparados para prevenir la violencia , la discriminación y atender los conflictos en el marco de respeto por los derechos humanos</b>	
<b>FORTALE ZA</b>	<b>DEBILID AD</b>

- ✓ **Personal calificado**
- ✓ **Apertura del personal**
- ✓ **Apertura de la administración**
- ✓ **Valores promovidos**
- ✓ **Ambiente adecuado**
- ✓ **Respeto de los y las estudiantes**

- ✓ **Situaciones de violencia vividas en nuestra sociedad**
- ✓ **Comunicación asertiva entre el hogar y la escuela**
- ✓ **Situaciones de discriminación dentro y fuera de la institución.**

	✓ <b>Bullying</b>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacios adecuados</li> <li>• Orientar a la población estudiantil</li> <li>• Realizar talleres con el personal docente para concienciar sobre discriminación.</li> <li>• Promover talleres con los padres de familia para fomentar la sana convivencia y poder mejorar la relación familiar con sus hijos</li> <li>• Creación de apoyos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Material audiovisual</b></li> <li>➤ <b>Creación de apoyos Institucionales</b></li> <li>➤ <b>Desarrollar actividades que promuevan la convivencia en armonía y pacífica</b></li> </ul>

**NOMBRE PARTICIPANTES:** Melissa Bourne, Marianela Chávez, Yeimy Segura , Milena Fallas

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Desarrollo profesional continuo y pertinente y reivindicación de la carrera profesional</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Apertura de la Dirección</b></li> <li>✓ <b>Cursos en línea</b></li> <li>✓ <b>Asesorías regionales</b></li> <li>✓ <b>Disposición de recursos humanos</b></li> <li>✓ <b>Apertura del personal docente</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tiempo o espacio para su desarrollo</b></li> <li>✓ <b>Falta de un código de Orientación y Psicológico</b></li> <li>✓ <b>Un calendario ajustado lo que imposibilidad a veces la apertura a capacitaciones</b></li> <li>✓ <b>Dificultad de Coordinación</b></li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Activación</b></li> <li>➤ <b>Capacitación en nuevos programas</b></li> <li>➤ <b>Capacitación en evaluación</b></li> <li>➤ <b>Capacitación en los nuevos programas de estudio</b></li> <li>➤ <b>Orientaciones específicas en cuanto a la nueva manera de planeamiento por habilidades para brindar un mejor servicio a los estudiantes en aprendizaje</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Capacitación en evaluación</b></li> <li>➤ <b>Capacitación en nuevos programas</b></li> <li>➤ <b>Sensibilización en temas de integridad y equidad de genero</b></li> </ul>

**NOMBRE PARTICIPANTES:** Pamela Melendez, Keilyn Mendez, Janet Bailey

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Renovación del sistema de gestión y desarrollo de la infraestructura educativa para atender de manera oportuna las demandas , en particular en zonas de menor desarrollo</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Apoyo de la Junta Educacion</b></li> <li>✓ <b>Recursos económico</b></li> <li>✓ <b>Disponibilidad del personal docente y administrativo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>En el circuito 05 no se cuenta con ningún recargo del PIAD</b></li> <li>✓ <b>Falta de espacio para ampliar la escuela</b></li> <li>✓ <b>Pocas áreas de recreación</b></li> <li>✓ <b>Áreas inseguras para los estudiantes</b></li> <li>✓ <b>Falta de zonas de juego</b></li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Mejora paredes en las aulas.</b></li> <li>➤ <b>Dar mantenimiento al mobiliario del laboratorio de informática</b></li> <li>➤ <b>Equipo para el PIAD</b></li> <li>➤ <b>Cerrar barandas</b></li> <li>➤ <b>Eliminar goteras y filtraciones</b></li> <li>➤ <b>Colocación de llaves de emergencia para abrir portones</b></li> <li>➤ <b>Colocar basureros para reciclajes</b></li> <li>➤ <b>Mejorar limpieza de los pabellones</b></li> <li>➤ <b>Habilitar armarios para las aulas</b></li> <li>➤ <b>Renovar pupitres por nuevos</b></li> <li>➤ <b>Nuevos futbolines</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Obras de mantenimiento en aulas, pasillos, mobiliario y techos.</b></li> <li>➤ <b>Trabajar el PIAD</b></li> <li>➤ <b>Cambio de cielorasos</b></li> <li>➤ <b>Cambio de algunas paredes de madera muy viejas y llenas de polilla</b></li> <li>➤ <b>Mejorar instalaciones eléctricas muy malas y propensas a incendios.</b></li> <li>➤ <b>Mejorar desagües de aguas residuales</b></li> <li>➤ <b>Arreglo de lavatorios de los baños</b></li> <li>➤ <b>Implementación de llaves de</b></li> </ul>

**push que ahorren agua**

- **Mejorar los tanques de agua**
- **Ventilación el el salón de actos con**

- **Material didáctico y de oficina para todos los equipos y grados**
- **Cambio de mobiliario del comedor ya que esta muy malo**
- **Escritorios y sillas para el personal docente.**
- **Compra de extensiones eléctricas**
- **Adquisición de Video beans.**
- **Cambio de todas las llaves de chorro por llaves de ahorro push.**
- **Colocación de dispensadores de jabón para lava manos**

- **instalación de extractores de aire**
- **Construir un porton que cierre el salón de actos mientras este no se utilice por seguridad.**
- **Remodelación de oficina de materias complementarias.**
- **Creación de bodega para la escuela para resguardo de muchas cosas que no tienen lugar**
- **Remodelación de laboratorio de computo**
- **Cambio de láminas de techo en mal estado que hacen goteras**

NOMBRE PARTICIPANTES: Pamela Melendez, Keylin Mendez, Janet Bailey

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Gestión orientada a la calidad , la equidad , el servicio , la eficiencia, la transparencia y la planificación, como compromisos superiores con la comunidad educativa nacional</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disposición al cambio</li> <li>✓ Medios Tecnológicos</li> <li>✓ Nivel profesional del personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de capacitación</li> <li>✓ Falta de compromiso de algunas, algunos actores.</li> <li>✓ Actividades extracurriculares que consumen mucho tiempo</li> <li>✓ Falta de tiempo para trabajar con comités educativos</li> <li>✓ Muchos comités educativos</li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación en áreas de calidad.</li> <li>➤ Capacitación en planificación</li> <li>➤ Capacitación para LESCO</li> <li>➤ Capacitación en evaluación y debido proceso</li> <li>➤ Capacitación para creación de protocolos de emergencia y otros que se deben utilizar.</li> </ul>	<p>Capacitación en calidad, equidad, servicio, la eficiencia, la transparencia y la planificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilización de recursos de una manera adecuada.</li> <li>➤ Capacitación para manejo del PIAD</li> </ul>

**NOMBRE PARTICIPANTES:** Director, Laura Segura Vargas Docente, Leidy Ureña Cubillo Docente.

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Promoción del centro educativo como espacio de oportunidad, en condiciones de equidad, competencia y calidad para los estudiantes</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Apertura para apoyar a las necesidades</li> <li>✓ Presupuesto para alimentación, becas y transporte.</li> <li>✓ Compromiso de la junta de educación</li> <li>✓ Compromiso del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desinterés por parte de algunos autores</li> <li>✓ Exceso de trámites para acceder a programas de equidad</li> <li>✓ Costos elevados para cumplir las participaciones</li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acceder a programas de equidad</li> <li>✓ Aumento en becas de transporte. Contemplar las posibilidades de brindar desayuno a los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mantener la apertura a la población estudiantil, el servicio del comedor</li> <li>➤ Acceso de estudiantes a programas de equidad</li> <li>➤ Implementar mayor número de becas de transportes estudiantiles</li> </ul>

**NOMBRE PARTICIPANTES:** Director, Jessica, Leidy Ureña, Ingrid Ureña, Ana Calderón .

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Implementación de una política institucional e integral de equidad de género</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Políticas vigentes</li> <li>✓ Ecuanimidad de los y las trabajadores</li> <li>✓ Sensibilización</li> <li>✓ Publicidad</li> <li>✓ Estudiantes participan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitos arraigados</li> <li>✓ Estereotipos familiares</li> <li>✓ Negación del proceso</li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilizar al alumnado</li> <li>✓ Trabajo a diario</li> <li>✓ Sensibilizar al personal</li> <li>✓ Talleres a padres de familia</li> <li>✓ Invitar a profesionales para brindar capacitaciones del tema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementar política integral de igualdad de género</li> </ul>

**NOMBRE PARTICIPANTES:** Paula, Marianela, Laura Chacon, Lisset, Marlen.

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Atención a la primera infancia</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Infraestructura adecuada</li> <li>✓ Apoyo a la población estudiantil por parte del personal</li> <li>✓ Concientización de los padres y madres de la formación</li> <li>✓ Apertura de la institución</li> <li>✓ Becas fonabe</li> <li>✓ Becas Transporte</li> <li>✓ Servicio de comedor</li> <li>✓ Servicios de apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta a un concientización de algunos padres y madres</li> <li>✓ Falta de equipo recreativo</li> <li>✓ Falta de mobiliario y equipo de oficina</li> <li>✓ Infraestructura inadecuada</li> <li>✓ Contaminación sónica</li> <li>✓ Población con problemas socioeconómicos</li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Inducción para padres y madres</b></li><li>✓ <b>Mobiliario y equipo de oficina</b></li><li>✓ <b>Equipos recreativos</b></li><li>✓ <b>Juguetes que desarrollen habilidades</b></li><li>✓ <b>Equipo de oficina y materiales didacticos</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Inducción a padres y madres</b></li><li>➤ <b>Adquisición de mobiliario y equipo de oficina</b></li><li>➤ <b>Adquisición de equipo recreativo</b></li><li>➤ <b>Material tecnológico de última generación</b></li><li>➤ <b>Material para gimnasia</b></li><li>➤ <b>Mobiliario educativo como teatriles</b></li></ul>
---	---

**NOMBRE PARTICIPANTES:** Ingrid Ureña, Franciny Cascante, Jessica Lopez, Ana Calderon, Leidy Ure

<b>ORIENTACIÓN ESTRATEGICA INSTITUCIONAL: Evaluación de la calidad que sustente la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje</b>	
<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ECCCE profesionalismo y compromiso</li> <li>• Conocimiento de la Dirección</li> <li>• Apertura de la Dirección</li> <li>• enlaces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones inadecuadas</li> <li>✓ Multiplicidad de funciones</li> <li>✓ Imposición de procesos poco claro</li> <li>✓ Priorizar centros educativos de mayor población</li> <li>✓ Poco apoyo a la supervisión</li> </ul>
<b>NECESIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en experiencias</li> <li>• Apoyo nivel central.</li> <li>• Capacitación para trabajar material innovador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación</li> <li>➤ Apoyo nivel central.</li> </ul>

## **1.5. Necesidades específicas del centro educativo y población estudiantil**

La comunidad de Acosta, es una comunidad urbana que se ve afectada por problemas que enfrenta nuestra sociedad actual como son contaminación, delincuencia, desintegración familiar, bajo nivel educativa en algunos pobladores, falta de empleo, escasez de personas comprometidas para colaborar en el desarrollo de la comunidad, muy poca colaboración de parte de entes gubernamentales.

Desde el punto de vista educativo, el problema más grave que se vive hoy en día es la falta de colaboración de parte de los padres de familia, poco comprometidos en ayudar al crecimiento de la infraestructura para brindarle mejor servicio a los estudiantes que actualmente se encuentran cursando la secundaria ex alumnos de esta institución.

## 2.ASPECTO FILOSÓFICOS

### MISIÓN

Ser una dependencia del Ministerio de Educación Pública, que procura el desarrollo integral de todos los estudiantes que conforman el circuito 05, de la Dirección Regional de Educación Desamparados e incluir en todos ellos y ellas valores y actitudes del ser costarricense, proyectados haciendo del desarrollo del país, con una visión mundial, basada en los derechos y obligaciones de todos los participantes, enmarcados en las leyes y reglamentos que rigen el Sistema Educativo Nacional

### VISIÓN

La Escuela líder Cristóbal Colón del circuito 05 de la Dirección Regional de Educación Desamparados pretende bajo la supervisión de la dirección, velar por un desarrollo integral de las capacidades intelectuales, valores éticos y morales de todos los estudiantes, procurando una efectividad de los servicios educativos, con base a la Política Educativa Nacional y garantizando el éxito, la excelencia y la equidad para cada uno de los actores en el proceso de enseñanza aprendizaje, todo en el marco del humanismo el constructivismo y el racionalismo contemplado como pilar de la educación costarricense.

## **VALORES INSTITUCIONALES DECLARADOS**

Los valores constituyen los principios que inspiran la gestión y la rectitud de los actos de las personas que además son motivadoras del comportamiento dentro de una institución.

Honestidad – Tolerancia – Solidaridad – Justicia – Responsabilidad – Respeto – Perseverancia  
– Sinceridad - Agradecimiento

## II PARTE

### ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

- 1- Innovación en los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la incorporación de Tecnologías Móviles.
- 2- Continuar con la actualización de los programas de estudio e incorporar la educación para el desarrollo sostenible.
- 3- Promoción de ambientes educativos seguros , con Docentes y estudiantes , preparados para prevenir la violencia , la discriminación , y atender los conflictos en un marco de respeto por los Derechos Humanos.
- 4- Desarrollo profesional –continuo y pertinente- y reivindicación de la carrera docente
- 5- Renovación del sistema de gestión y desarrollo de infraestructura educativa para atender de manera oportuna las demandas, en particular, en zonas de menos desarrollo.
- 6- Gestión orientada a la calidad, la equidad, el servicio, la eficiencia, la transparencia y la planificación, como compromisos superiores con la comunidad educativa nacional.
- 7- Promoción del centro educativo como espacio de oportunidad , en condiciones de equidad, pertenencia y calidad , para las y los estudiantes
- 8- Implementación de una política institucional e integral de equidad de género. 9- Atención a la primera infancia
- 10- Evaluación de la calidad que sustente la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**INNOVACIÓN E**

**INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS MÓVILES**



<b>DOCENTES CAPACITADAS</b>	<b>Capacitar al personal Docente de la institución en uso de tecnologías Móviles</b>	<b>De los y las Docentes el 80% tendrán acceso a internet</b>	<b>Porcentaje Docentes que tienen acceso a internet en el aula durante el curso lectivo en el centro educativo.</b>	<b>Coordinar con Asesorías para Capacitaciones y aprovechar los recursos</b>	<b>I</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NO APPLICABLE</b>	<b>NO APPLICABLE</b>	<b>Disponibilidad de los capacitadores</b>	<b>Coordinación con buena anticipación</b>								
-----------------------------	--	---	---	--	----------	-------------------------	----------------------	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>ACCES IBI LIDAD A INTER NET PARA LA COMU NIDAD EDUC ATIVA</b>	<b>Obte ne r una línea de intern et para el servi cio de la comu ni dad educ a tiva</b>	<b>Un 90 % de Doc e nte s utili za ndo rec urs os tec nol ógi co s</b>	<b>Porcentaje de Docentes que utilizan los diferentes recursos tecnológico s en su mediación pedagógica durante el curso lectivo en el centro educativo</b>	<b>Adquisi ció n de una línea de internet para uso exclusiv o de la comunid ad educativ a</b>	<b>II III</b>	<b>LÍNEA INTER NET MODE M, FILTR OS</b>	<b>LE Y 67 46 SE RV ICI O S</b>	<b>Ø2 40 00 0</b>	<b>Uso inad ec uado</b>	<b>Activación de filtros</b>								
			<b>Porcentaje de discentes que confirma que los docentes hacen uso de recursos tecnológico s en las lecciones, durante el curso lectivo en el centro educativo</b>	<b>Utilizar los recursos tecnológ ic os y tecnolog ía s móviles en el proceso de aprendiz aje en el aula</b>	<b>II III</b>		<b>N O A P L I C A</b>	<b>N O A P L I C A</b>	<b>Distr act or</b>	<b>Orientaci ón adecuada para su uso</b>								

**ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMAS E INCORPORAR EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**



<b>CON O CIMIE N TO DE PRO GR AMA S ACTU AL IZAD OS</b>	<b>Promov er la aplicaci ón dentro del proceso de la enseñan za y aprendiz aj</b>	<b>Pr og ra m as do m in ad os en un 10 0</b>	<b>Porcenta je de Docente s que domina los program as de estudio</b>	<b>Autocapa ci tación y capacitaci ón sobre la utilización de los programa s de estudio vigentes.</b>	<b>I, II Y III</b>	<b>RECUR SO S HUMA NO S</b>	<b>N O A P LI C A</b>	<b>N O A P LI C A</b>	<b>Falta de capa cit ación</b>	<b>Autocapacita c ión</b>								
---	---	---	--	---	------------------------	---	---	---	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

	<b>e los programas de estudios actualizados</b>	<b>% por parte de los Docentes</b>	<b>vigentes durante presente curso lectivo en el centro educativo.</b>	<b>Integrar en la planificación Docente los nuevos programas. Integrar estrategias de mediación que incorporen el desarrollo sostenible</b>														
		<b>Discuten los conocimientos de los programas 90%</b>	<b>Porcentaje de discentes que conocen los programas de estudio que se le aplican durante el presente curso lectivo en el centro educativo.</b>	<b>Dar a conocer los programas de estudio a los y las estudiantes de cada grupo</b>	<b>I, II Y III</b>	<b>RECURSOS HUMANOS PROGRAMAS DE ESTUDIO</b>	<b>NO APPLICABLE</b>	<b>NO APPLICABLE</b>	<b>Falta de tiempo</b>	<b>Aprovechar espacios disponibles</b>								

		Un 30 % De padres, madres, ma dres, con co n o z ca n los pr og ra m as	Porcenta je de padres o madres de discente s que conocen los program a s de estudio que se aplican a sus hijos, durante el presente curso lectivo en el centro educati vo	Dar a conocer en reuniones de padres y madres de familia los programa s de estudios vigentes  Desarrolla r talleres para padres y madres sobre los programa s de estudio vigentes	I, II Y III	RECUR SO S HUMA NO S PROGRAMA S DE ESTUD IO	N O A P L I C A	N O A P L I C A	Falta de dispo ni bilida d del padre o madr e	Incentivar								
USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS REPARACIONES PERIODICOS	Promover en la planificación Docente la aplicación de los recursos tecnológicos así como retomar objetivos	Los Docentes retoman el tema en objetivos en un 100 %	Cantidad de Docentes que retoman objetivos por falta de dominio en próximas pruebas durante el curso lectivo en el centro educativo.	Aplicar los recursos tecnológicos en el desarrollo de lecciones que promuevan un logro adecuado de los objetivos propuestos Retomar objetivos por parte del o la Docente,	I, II Y III	RECURSOS TECNOLÓGICOS RECURSOS HUMANOS	N O A P L I C A	N O A P L I C A	Falta de tiempo en clase	Crear periodos de repaso								



**AMBIENTE EDUCATIVO SEGURO CON PERSONAS PREPARADAS PARA ATENDER CONFLICTOS EN  
EL MARCO DEL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS**



Mejora en la comunidad educativa	Promover la participación de los y las estudiantes y docentes en las actividades creadas para una convivencia sin violencia y	Participación 14 Docentes	Total de Docentes que participan en las actividades curriculares institucionales	Desarrollar por semana a nivel de aula una de las actividades propuestas en el libro Aportes para Promover	I, II Y III	RECURSOS HUMANOS	NO APPLICABLE	NO APPLICABLE	Incumplimiento a lo propuesto	Dar seguimiento								
----------------------------------	---	---------------------------	--	--	-------------	------------------	---------------	---------------	-------------------------------	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--





<p>Comunicación adecuada entre los participantes de formación educativa</p>		<p>Lograr un 30% de padres o madres involucradas.</p>	<p>Porcentaje de padres de familia que asisten frecuentemente para preguntar por el rendimiento académico de sus hijos durante el año</p>	<p>regional Enviar material informativo a padres y madres donde se manifieste la importancia de que ellos estén consultando frecuentemente sobre el rendimiento académico de sus hijos, hijas. Mantener reuniones periódicas con padres y madres de familia</p>	<p>I, II Y II</p>	<p>RECURSOS HUMANOS RECURSOS MATERIALES RECURSOS ECONÓMICOS</p>	<p>LEY 6746 PAPEL, CARTÓN IMPRESOS</p>	<p>€20000</p>	<p>Falta de interés</p>	<p>Perseverar</p>								
		<p>Satisfacción</p>	<p>Total de los padres y madres de familia</p>	<p>Invitar a padres y madres de familia para</p>	<p>I, II Y II</p>	<p>RECURSOS HUMANOS RECURSOS MATERIALES</p>	<p>NO APPLICABLE</p>	<p>Falta de interés</p>	<p>Perseverar</p>									





**DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO Y PERMANENTE Y REINVINDICACIÓN DE LA CARRERA  
PROFESIONAL**

<b>ORIENTACIÓN</b>							Desarrollo profesional continuo y pertinente y reivindicación de la carrera Docente									
<b>RESULTADO</b>							Aumento de las capacidades profesionales del o la Docente									
<b>OBJETIVOS QUINQUENALES ESTRATEGICOS</b>							Gestionar procesos de capacitación para atender las necesidades específicas del Centro Educativo									
<b>PROGRAMACIÓN</b>										<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>						
<b>PRODUCTOS</b>							<b>PRESUPUESTO</b>		<b>CONTROL INTERNO DE OBJETIVOS</b>				<b>OBJETIVO</b>		<b>GESTO REAL</b>	
									IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS		ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS		SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
<b>PRODUCTO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PERIODO DE EJECUCION DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>INSUMOS</b>	<b>FUENTE DE FINANCIAMIENTO</b>	<b>ESTIMACIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL</b>	<b>EVENTO</b>	<b>MEDIDAS PARA MITIGAR LOS RIESGOS</b>	<b>1 TRIMESTRE</b>	<b>2 TRIMESTRE</b>	<b>3 TRIMESTRE</b>	<b>1 TRIMESTRE</b>	<b>2 TRIMESTRE</b>	<b>3 TRIMESTRE</b>

Profesional es capacitados para realizar un mejor labor	Participación en las capacitaciones programadas por el MEP	100% capacitados	Porcentaje de participación	Participar en capacitaciones propuestas por diversos departamentos del MEP	I, II Y III	RECURSOS HUMANOS	NO APPLICABLE	NO APPLICABLE	No llenar las expectativas	Autocapacitación							
				Coordinación sobre evaluación de los nuevos programas	II	RECURSOS HUMANOS Y	NO APPLICABLE	NO APPLICABLE	Disponibilidad de la asesoría	Coordinar con antelación							



**RENOVACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA  
PARA ATENDER OPORTUNAMENTE LAS DEMANDAS DE LA MISMA**

<b>ORIENTACIÓN</b>	Renovación del sistema de información y desarrollo de infraestructura educativa para atender de manera oportuna las demandas , en particular en áreas más necesarias
<b>RESULTADO</b>	Mejorar en la infraestructura Institucional Dar mantenimiento a la infraestructura
<b>OBJETIVOS QUINQUENALES ESTRATEGICOS</b>	Desarrollar proyectos tendientes a mantener, y mejorar la planta física y el mobiliario Desarrollar obras de mantenimiento en la infraestructura actual

PROGRAMACIÓN										SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN								
PRODUCTOS							PRESUPUESTO			CONTROL INTERNO DE OBJETIVOS			OBJETIVO			GESTO REAL		
PRODUC TO	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION DE LA ACTIVIDAD	INSUMOS	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	ESTIMACIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL	EVENTO	MEDIDAS PARA MITIGAR LOS RIESGOS	SEGUIMIENTO			EVALUACIÓN				
											1	2	3	1	2	3		
Infraestructura adecuada	Realizar diagnóstico de necesidades de infraestructura institucional	Participen en 18 Docentes  Criterio de 50 estudiantes	a- Número de Docentes que participa en la elaboración del diagnóstico de necesidades de infraestructura, durante el curso lectivo en el centro educativo b- Total de discentes que opinan sobre la necesidades financieras para el logro de los objetivos en la institución durante el curso lectivo, en el centro	Diagnóstico de las áreas	I	RECURSOS HUMANOS	NO APLICABLE	NO APLICABLE	Desinterés	Retomar en primera reunión de personal								





Utilización de recursos tecnológicos en la labor del aula	Dotar a los Docentes por aulas (6) de equipo tecnológico	Que los Docentes en 90% utilicen recursos tecnológicos AL concluir el año 14 Docentes cuentan con equipo informático	a- Porcentaje de Docentes que utilizan los diferentes recursos tecnológicos en su mediación pedagógica durante el curso lectivo en el centro educativo b- Total de Docentes que manifiestan la necesidad de contar con los materiales aportados por la Junta de Educación en el curso lectivo	Compra de equipos de cómputo e impresión para uso en las aulas	I	RECURSOS FINANCIEROS y material	LEY 6746 IMPUESTOS DE BIENES INMUEBLES PANAMA	3.000.000	Recursos financieros fraccionados	Acumular por periodos								
Áreas adecuadas para la recreación	Dotar de equipamiento las áreas de recreación de la institución	Que el 70% de discentes manifiesten	Porcentaje de discentes que manifiestan satisfacción por las áreas de	Compra de mobiliario y equipo para recreación y deportes	I,II,III	RECURSOS FINANCIEROS y material	LEY 6746 IMPUESTOS DE BIENES INMUEBLES PANAMA	6.000.000	Recursos financieros fraccionados	Acumular por periodos								



**GESTIÓN ORIENTADA A LA CALIDAD, LA EQUIDAD, EL SERVICIO, LA EFICIENCIA,  
LATRASPARENCIAY LA PLANIFICACIÓN COMO COMPROMISO CON LA COMUNIDAD**

**ESTUDIANTIL ●**



y comuni ca ción	, y planificación	nt es esta blez can mec ani smo s  Cua der no de com uni caci ón	comunicación con sus discentes durante el presente curso lectivo en el centro educativo	Utilización de cuaderno de comunicación como medio oficial de comunicación	I, II, Y III	RECURSO S MATERIA LES Y HUMANO S	NO APLI CA	NO APLI CA	Falta de compro miso del personal y padres de familia en su	Dar seguimiento									
------------------------	----------------------	--	--	---	--------------	---	------------------	------------------	---	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--



**PROMOVER EN LA INSTITUCIÓN ESPACIOS DE OPORTUNIDAD, EN CONDICIONES DE EQUIDAD,  
PERTINENCIA Y CALIDAD**



	beneficios de los programas de equidad			Presentación de documentos	I,II ,III	Recursos humanos y material	No aplica	No aplica	Presentación inadecuada por parte de los interesados	Revisión minuciosa previa								
--	--	--	--	----------------------------	-----------	-----------------------------	-----------	-----------	--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

				Dar seguimiento		Recursos humanos y material	No aplica	No aplica	Resistencia de los padres	Motivar a la educación integral								
		EL 100% de estudiantes satisfechos con el servicio del comedor escolar	Porcentaje de discentes que manifiestan satisfacción por la calidad del servicio de comedor escolar que reciben durante el curso lectivo en el centro educativo	Brindar almuerzo a toda la población estudiantil	I,II ,III	Recursos humanos y material	PANEA	22.000.000	Atrasos en los proveedores	Insistencia en los pedidos								
	Capacitar al personal sobre los servicios económicos establecidos en la normativa Nacional que procuran una cultura hacia la calidad del servicio, la eficacia, transparencia y la planificación del Centro Cristóbal Colón	Lograr que 15 Docentes adquieren conocimientos	Cantidad de Docentes que conocen los diferentes servicios de tipo económico que se establecen en la normativa nacional durante el curso lectivo en el centro educativo	Gestionar capacitaciones y desarrollarlas con el personal Docente Recibir información mediante correos electrónicos o copias de parte de la Dirección con información de servicios económicos establecidos a nivel nacional para el sistema educativo. Análisis de el presupuesto de la Junta de Educación Escuela Cristóbal Colón en la primera reunión de personal Docente con el apoyo del Director y miembro de la Junta	I,II ,III  I	Recursos humanos y material  Recursos humanos	No aplica  No aplica	No aplica  No aplica	Falta de Tiempo  Complejidad del presupuesto	Buscar espacios  Asesorarse bien								

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL E INTEGRALDE EQUIDAD DE GÉNERO**



## **ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA**



			es														
			Facilitar los recursos didácticos impresiones papel , catón impresos	I,II,III	Recurso humano, financiero y materiales	L e y 6 7 4 6 imp uest os a bine s inm uebl es	50000 0 70000 0	PRESUPUESTO FRACION AD O	ACUMULAR PRESUPUESTO								

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD QUE SUSTENTE LA TOMA DE DECISIONES PARA MEJORAR LOS  
PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**



		<p>Infor mar a 200 Disc ent es sobr e su eval uac ión</p>	<p>Número de discentes que cuentan con información acerca de criterios y porcentajes asignados para su evaluación, durante el curso lectivo, en el centro educativo</p>	<p>Confeccionar y entregar por parte del Docente a cada estudiante un volante a principio de año con la información sobre la forma de evaluar cada materia y conducta de acuerdo al Reglamento de Evaluación. Creación de espacios en el aula para análisis del mismo</p>	<p>I, II y III</p>	<p>RECURSIO S HUMANOS Y MATERIAL ES</p>	<p>No ap lic a</p>	<p>No ap lic a</p>	<p>Falta de disposició n</p>	<p>Dar seguimiento</p>								
		<p>Invo lucr ar a 150</p>	<p>Cantidad de padres, madres</p>	<p>En primera reunión de padres y madres</p>	<p>I,II y III</p>	<p>RECURSIO S HUMANOS Y</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Falta de disposició n</p>	<p>Dar seguimiento</p>								



<b>ORIENTACIÓN</b>		Evaluación de la calidad que sustente la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje														
<b>RESULTADO</b>		Avance en el proceso del MECEC Docentes con conocimiento de ¿cómo se evalúa la prestación de sus servicios? Presentación periódica de informes por parte de los Comités institucionales														
<b>OBJETIVOS QUINQUENALES ESTRATEGICOS</b>		Implementar en la Institución el Modelo de la Evaluación de la Calidad (MECEC) Capacitar sobre el proceso de Evaluación Docente Fomentar la prestación de informe de avances comités institucionales														
<b>PROGRAMACIÓN</b>										<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>						
<b>PRODUCTOS</b>							<b>PRESUPUESTO</b>		<b>CONTROL INTERNO DE OBJETIVOS</b>		<b>OBJETIVO</b>		<b>GESTO REAL</b>			
PRODUCTO	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION DE LA ACTIVIDAD	INSUMOS	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	ESTIMACIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS	ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN		
									EVENTO	MEDIDAS PARA MITIGAR LOS RIESGOS	1	2	3	1	2	3
											T	R	T	R	T	R
MECEC, implementado.	Desarrollar el MECEC en la institución.	Participación del 75% de los y las Docentes MECEC	Porcentaje de Docentes que participan en los procesos de evaluación para el mejoramiento del desempeño personal e institucional durante el presente curso lectivo en la institución. Total de miembros de la comunidad que participan en el proceso de evaluación institucional, durante el curso lectivo, en el centro educativo	Análisis de resultados de la autoevaluación y análisis del Plan de Mejoramiento Quinquenal	I	Recursos humanos y materiales	No aplica	No aplica	Falta de tiempo	Buscar espacios						
		Participación de 150 miembros entre padres, madres y Discentes		Dar seguimiento al plan de mejoramiento institucional en conjunto con el personal.	I, II y III	Recursos humanos y materiales	No aplica	No aplica	Falta de disposición	Solicitar apoyo						
				Exponer los resultados de la autoevaluación y el Plan de Mejoramiento Quinquenal, en reuniones de padres de grupo, en brochur, utilizando medios electrónicos	I, II y III	Recursos humanos y materiales	No aplica	No aplica	Falta de espacios	Utilizar diversos medios						

Docentes con conocimiento	Capacitación al personal Docente sobre la forma de evaluación de la prestación de sus servicios	16 Docentes satisfechos con el conocimiento adquirido sobre su evaluación	Cantidad de Docentes que manifiestan satisfacción por la forma en que se evalúa la prestación de sus servicios durante el curso lectivo en el centro educativo	En reuniones de personal utilizando la lluvia de ideas se analizará el documento Manual para la evaluación del Desempeño	I, II y III	Recursos humanos y materiales	No aplica	No aplica	Exceso de labores	Hacer espacios								
Informes periódicos	Presentación de informes de comités como proceso de evaluación del trabajo realizado por el mismo	Informes bimestrales por parte de 18 Docentes	Total de Docentes que brindan informes del avance de los planes de comités institucionales, durante el curso lectivo en el centro educativo.	Integrar en primera reunión los diversos comités institucionales Nombrar un coordinador, coordinadora. Realizar un Plan de trabajo anual por comité Desarrollarlo planeado. Presentar informes a la Dirección y en reuniones de personal con los avances	I I I I, II y III		No aplica	No aplica	Exceso de labores	Hacer espacios								

