



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Humanidades y Ciencia de la Educación

Doctorado en Ciencias de la Educación

Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica

Primaria para la Calidad Formativa en Instituciones Educativas

Municipio de Moñitos Córdoba

Autor: Pedro Pablo Burgos Fuentes

Panamá, Julio 30 de 2021



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Humanidades y Ciencia de la Educación

Maestría en Ciencias de la Educación

**Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para
la Calidad Formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos
Córdoba**

**Informe presentado como requisito para optar al grado de Doctor en Ciencias de
la Educación**

Autor: Pedro Pablo Burgos Fuentes

Director: Dr. Helmer Muñoz Hernández

Panamá, Julio 30 de 2021

DEDICATORIA

A Dios, quien está a mi lado siempre guiando cada uno de mis pasos, a quien siempre acudo y agradezco esa hermosa oportunidad de mantenerme vivo

A mi familia, (Mi madre, mi esposa, mis hijos, mis hermanos), por resistir en los instantes más dificultosos de este proceso ofreciéndome ánimo y fortalezas para lograr alcanzar la meta hasta el final.

A mis asesores, quienes me motivaron y utilizaron la inspiración a lo largo de este proceso impartiendo paciencia exhibida en aquellos momentos dificultosos.

A las instituciones que hicieron posible el desarrollo de esta investigación a la universidad metropolitana de educación, ciencia y tecnología UMECIT, y a todo el personal que desarrolla actividades en las mismas.

Al gran Pueblo Panameño por el buen trato y calor humano que recibí en todas mis visitas a congresos y talleres con fines educativos

AGRADECIMIENTO

A Mi Dios por acompañamiento mutuo y permitirme gozar de buena salud en todo este largo proceso de aprendizaje.

A mi Madre (Sra. Nibia Ester Fuentes de Burgos), por su afecto y motivación permanente en mi desarrollo profesional y personal.

A mi familia (Mi querida esposa Arleth Patricia Ávila Marimon, hijos: Álvaro Enrique, Mario Andrés y Moisés Adrián), por ser mis aliados, proporcionándome todas las fuerzas necesarias y su valioso tiempo para consagrar este proceso de investigación.

Mi sincero agradecimiento y exaltación al Dr. **Helmer Muñoz** asesor del presente trabajo de investigación, quien con mucha paciencia y calidad humana ha permitido orientarme en todas las circunstancias, aportando de manera grata todos sus conocimientos y su extensa rutina para que se pudiera lograr alcanzar las metas propuestas.

Es de considerar full agradecimiento a todos mis compañeros doctorandos por compartir momentos de regocijo, compromiso y culturas, pero primordialmente por haber plantado un afecto sincero que formaron de los días de estudio instantes placenteros de mi vida cotidiana, mi reconocimiento a todos ellos.

A mis compañer@s y amig@s de trabajo, por su soporte absoluto en el desarrollo de este proyecto de investigación, especialmente (Juan Carlos Vega, Olines Ríos Carrascal, Berena del Carmen Morales Mórelo). A todos los tutores de la Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología UMECIT y de una forma agradecido con todos y cada uno de mis compañeros del Doctorando, por sus aportes y contribución.

A todos los investigadores que de una u otra forma aportaron su granito de arena con expectativas positivas para que este proyecto investigativo tuviera un desarrollo y aceptación en las instituciones educativas del municipio de moñitos Córdoba.

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

FRONTISPICIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
TABLA DE CONTENIDO	
LISTA DE CUADROS	
LISTA DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	14
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMA	16
1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMA	16
1.1. FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	27
1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	27
2. OBJETIVOS	28
2.1 OBJETIVO GENERAL	28
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
3. JUSTIFICACION E IMPACTO	29
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	31
5. ALCANCES Y LIMITACIONES	32
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	33
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	33
2.2 BASES TEÓRICAS, INVESTIGATIVAS, CONCEPTUALES Y LEGALES	44

2.1.1. BASES TEÓRICAS	44
2.1.1.1. MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA	44
2.1.1.2 PRINCIPIOS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	49
2.1.1.2.1 HUMANISTA	49
2.1.1.2.2 INTEGRADOR	50
2.1.1.2.3 INTEGRADOR VALORATIVO	51
2.1.1.2.4 DEMOCRÁTICO	53
2.1.1.3. TÉCNICAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	53
2.1.1.3.1 OBSERVACIÓN	54
2.1.1.3.2 DIÁLOGO REFLEXIVO	56
2.1.1.3.3 ENTREVISTAS	57
2.1.1.4. PERFIL DEL DOCENTE	57
2.1.1.4.1 PERSONAL	59
2.1.1.4.2 OCUPACIONAL	61
2.1.1.4.3 PROSPECTIVO	62
2.1.1.5. FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE	64
2.1.1.5.1 DOCENTE	66
2.1.1.5.2 ENTORNO	67
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LA VARIABLE	68
2.3.1. VARIABLES	68
2.3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	68
2.3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL	69
2.4. OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	70
 CAPÍTULO III. ASPECTOS METODOLOGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	 71
3.1. PARADIGMA, MÉTODO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	71

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	72
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	72
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	73
3.4.1. POBLACIÓN	73
3.4.2. MUESTRA	74
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	75
3.5.1. INSTRUMENTO	76
3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	76
3.6.1. VALIDEZ	76
3.6.2. CONFIABILIDAD	77
3.6. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	78
 CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	 79
4.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	79
4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	84
 CAPÍTULO V PROPUESTA	 88
5.1. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA	88
5.2. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	88
5.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	89
5.3.1. OBJETIVO GENERAL	89
5.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO	89
5.4. BENEFICIARIOS	89
5.5. ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS	90
5.6. ACCIONES PARA DESARROLLAR	90
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100

ANEXO A Instrumento para la Validación

ANEXO B Instrumento de Recolección Dirigidos al Personal Directivo

ANEXO C Instrumento de Recolección Dirigidos al Personal Docente

ANEXO D Análisis de Escala para la Fiabilidad del Instrumento

LISTA DE CUADROS

	Pág.
1 Operacionalización de la variable	70

LISTA DE TABLAS

	Ppág.
1 Distribución de la Población	74
2 Baremo de Interpretación del Coeficiente de Alfa Cronbach	78
3 Baremo ponderado para la categorización de los estadísticos	78
4 Dimensión: Principios del Acompañamiento Pedagógico	80
5 Dimensión: Técnicas de Acompañamiento Pedagógico	81
6 Dimensión: Perfil del Docente	82
7 Dimensión: Factores del Desempeño Docente	83
8 Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria mejorar la calidad formativa.	84
9 Media Aritmética de la Variable	85

Pedro Pablo Burgos Fuentes. Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba. Facultad de Humanidades y Ciencia de la Educación. Doctorado en Ciencias de la Educación. Panamá, Julio, 30 de 2021.

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el propósito de implementar el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia. Se respalda teóricamente en los postulados de García y Caballero (2019), UNESCO (2018), López (2011), Chiavenato (2009), entre otros, para las variables en estudio. La investigación metodológicamente se fundamentó en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo de tipo explicativa y diseño no experimental, transversal, de Campo; la población estuvo compuesta por los actores educativos las Instituciones Educativas públicas del Municipio de Moñitos estructurada por 16 Directivos y 89 Docentes, para la muestra se realizó un censo poblacional. La recolección de información, se aplicó la encuesta, bajo un instrumento denominado APDir-Doc/Burgos 2021, dirigido a directores y docentes con escala Likert, sometido a la validez de contenido a través del juicio de 3 expertos, y se midió la confiabilidad a través del coeficiente alfa cronbach obteniendo una confiabilidad muy alta con un valor $R_{KK} = 0.90$. El procesamiento de los datos se diseñó una matriz en la cual se asentarán los datos proporcionados por los encuestados. Como resultado de la investigación se establecieron los elementos estratégicos para el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria, los resultados arrojados definen que Inadecuadamente se desarrollan las funciones de planificación, organización, dirección y control, lo que afecta de manera negativa el desenvolvimiento laboral de los docentes y el direccionamiento organizacional de las instituciones objeto de estudio. Se recomienda divulgar los resultados del estudio en las instituciones educativas objeto de estudio con el fin de que puedan ser aplicados los correctivos necesarios a las debilidades encontradas y reforzar fortalezas, de manera que se optimice el proceso de educativo y mejore su calidad formativa.

Palabras claves: Acompañamiento, estrategias, directivo, perfil docente y educación.

Pedro Pablo Burgos Fuentes. Pedagogical Accompaniment of the Director to Primary School Teachers for Educational Quality in Educational Institutions of the Municipality of Moñitos Córdoba. Faculty of Humanities and Education Science. Doctorate in Educational Sciences. Panama, July 30, 2021.

ABSTRACT

The present study was carried out with the purpose of implementing the pedagogical accompaniment of the director to elementary school teachers for the quality of training in the Educational Institutions of the Municipality of Moñitos, Department of Córdoba-Colombia. It is theoretically supported by the postulates of García and Caballero (2019), UNESCO (2018), López (2011), Chiavenato (2009), among others, for the variables under study. The research methodologically was based on the positivist paradigm with an explanatory quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, Field design; The population was made up of educational actors, the public Educational Institutions of the Municipality of Moñitos, structured by 16 Directors and 89 Teachers, for the sample a population census was carried out. The information collection, the survey was applied, under an instrument called APDir-Doc / Burgos 2021, aimed at principals and teachers with a Likert scale, subjected to content validity through the judgment of 3 experts, and the reliability was measured to through the Cronbach alpha coefficient, obtaining a very high reliability with a RKK value = 0.90. For data processing, a matrix was designed in which the data provided by the respondents will be based. As a result of the research, the strategic elements were established to strengthen the pedagogical accompaniment of the manager to elementary school teachers, the results obtained define that the planning, organization, direction, and control functions are improperly developed, which negatively affects the work development of teachers and organizational management of the institutions under study. It is recommended to disseminate the results of the study in the educational institutions under study so that the necessary corrections can be applied to the weaknesses found and reinforce strengths, so that the educational process is optimized, and its educational quality improves.

Keywords: Accompaniment, strategies, manager, teacher profile and education.

INTRODUCCIÓN

La gerencia educativa enmarcada en la demostración del talento humano, la cual debe reconocer en su planta profesoral uno de los componentes relevantes para la calidad en los procesos académicos, haciendo primordial implementar acciones que conlleven a una adecuada consecución de indicadores en los actores educativos. Uno de los agentes que contribuye al docente a elevar su desempeño profesional son acciones que impliquen acompañamiento y asesoramiento pedagógico, siendo relevante que se valore la supervisión más allá de una apreciación como proceso de inspección. Este abordaje de tutelaje posee diversas técnicas y recursos para hacer una revisión directiva desde sus perspectivas de evaluación y control hacia promover la construcción cooperativa-colaborativa de llevar a la realidad los objetivos institucionales.

Ahora bien, en el contexto colombiano el acompañamiento pedagógico como elemento aportante al proceso valorativo del desempeño docente, recae en el director de la institución educativa o en el equipo directivo ante delegaciones argumentadas, su ejercicio adolece de políticas, lineamientos u orientaciones a nivel nacional que guíen la articulación del asesoramiento en función que facilite apreciar sus avances, retrocesos, nulidades, limitaciones y logros como estrategia gerencial formativa que incide en el hecho educativo, el desempeño docente es un componente determinante para evaluar y calificar al educador a través de su accionar pedagógico, tomando en cuenta las características particulares del mismo como formador y mediador del aprendizaje, dentro del contexto educativo.

En el caso de las Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, en la actualidad existen debilidades en la aplicación de las estrategias gerenciales, para el acompañamiento pedagógico a docentes de básica primaria para la calidad formativa, lo que genera el interés de parte del investigador para proponer estrategias para el acompañamiento pedagógico del

directivo. En cuanto a lo antes planteado esta investigación se estructura en cinco (5), capítulos, los cuales son:

En el capítulo I. Aproximación al Objeto de Estudio: el investigador plantea y describe el problema, se formula a través de la interrogante y las preguntas secundarias llevando esto al objetivo tanto integrador como los concretos, luego de cumplir este proceso se hace necesario justificar, brindar el elemento innovador y delimitar la investigación.

En cuanto al capítulo II. Marco Teórico, se desarrollan los antecedentes, que permite sustentar el estudio, bases teóricas, donde se sustenta la investigación con postulados de entrada, igualmente se consideran las teorías de apoyo y finalmente se considera los aspectos teóricos a través de postulados de autores reconocidos.

En cuanto al capítulo III. Aspectos del Método, explicita el procedimiento investigativo que se aplicó para el desarrollo indagatorio a través del instrumento de recolección que fundamentan el tipo de estudio, la población, muestra y el escenario para la recopilación de información.

En lo que corresponde al capítulo IV, denominado resultados de la investigación se realizó el análisis como la discusión de los datos recolectados en la institución objeto de estudio permitiendo darle un tratamiento estadístico.

En el último capítulo el V se esbozan las estrategias pedagógicas para generar ambientes escolares que estimulen la Calidad Formativa además de las conclusiones y recomendaciones esbozadas, para implementar el acompañamiento Pedagógico del personal Directivo a Docentes de Básica Primaria en Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1. Descripción de la Problemática

El siglo XXI ha impuesto nuevos desafíos a las instituciones en general, requiriéndose llevar a cabo reformas estructurales encaminadas a alinearse con la dinámica social, productiva y tecnológica desde una gerencia enmarcada en principios, actitudes, prácticas cooperativas y servicios con valor agregado que transformen sus actividades; conllevando asumir compromisos para adaptarse dinámicamente a los requerimientos de escenarios cambiantes que exigen procesos de transformación, esquemas orientados a redimensionar la institución basado en estrategias que optimicen los recursos materiales y fortalezcan las capacidades del talento humano.

Petit y otros (2012) exponen que en Latinoamérica “...las perspectivas gerenciales de finales de siglo XX y principios del siglo XXI, plantean a las organizaciones públicas, privadas y sociales la adopción de modelos y estrategias de dirección acordes a las exigencias y a los desafíos del entorno.” (p. 174), siendo necesario que las entidades se conviertan en entornos creativos, humanizados, proactivos, inteligentes, eficaces y sostenibles, con especial énfasis en aquellas entidades de propósito educativo por su naturaleza de formación del individuo en diferentes etapas de su vida.

Ahora bien, las instituciones educativas a nivel mundial son reconocidas por promover el afianzamiento del conocimiento escolarizado, que perfila a la persona a interactuar en escenarios sociales y productivos inmersos en la competitividad derivada por la globalización; priorizando preparar a un individuo integro con valores, innovador y adaptable a los diferentes cambios científicos y tecnológicos que inciden

en su entorno, correspondiendo a quienes ejercen la gerencia institucional, desarrollar un papel preponderante en la supervisión, coordinación, administración y evaluación de los componentes que conforman el quehacer educativo bajo su ámbito de responsabilidad.

Quienes dirigen las instituciones educativas, tienen que concebir y guiar la ejecución de estrategias gerenciales que contribuyan a fortalecer los procesos administrativos y académicos, que conduzcan a cumplir la meta de preparar el capital intelectual que tienen bajo sus manos, Majad (2016), conllevando a efectuar revisiones y transformaciones de las áreas susceptibles para un mejoramiento institucional desde un análisis, diseño, desarrollo y seguimiento de iniciativas enmarcadas desde la gerencia educativa que viabilicen una formación centrada en el ser humano.

En ese sentido, UNESCO (2011) destaca sobre la gerencia educativa “...no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa.” (p. 26), destacando como eje principal la significancia del acontecer cotidiano en sus planos pedagógico, administrativo y relacional con sus actores naturales internos, vinculados para ir afianzando educación de calidad centrada en los aprendizajes, en procesos ágiles y en una participación cooperativa en la gestión de la institución.

Al respecto, Botero (2009) destaca sobre quienes intervienen en la toma de decisiones en las instituciones educativas que “es necesario reconocer las semejanzas y las diferencias por parte de este grupo de actores, así como, la definición de una serie de acciones concretas que conduzcan a los actores al logro de un objetivo en común” (p. 2), correspondiéndole a los directivos de las entidades formativas guiar la estructuración y ejecución de acciones, que respondan a las necesidades de la comunidad educativa orientadas a propiciar ambientes de enseñanza-aprendizaje adecuados en la institución.

Por su parte, Vázquez (2020) destaca que la gerencia educativa como conjunto de acciones integrales se manifiesta desde sus perspectivas directiva, académica,

administrativa y comunitaria; donde, cada una de esas miradas requieren ser convergentes como conjunto que articula las condiciones idóneas para desarrollar e instrumentar el talento humano, recursos y tiempos para construir desde el seguimiento y mejoramiento continuo el concepto de calidad educativa.

Sobre la perspectiva directiva en la gerencia educativa, Davis y Newstrom (2003) destacan que deber ser un “proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos” (p. 137), conllevando a los tomadores de decisión en las instituciones a ejercer un liderazgo fundamentado en estímulos, que promuevan el reconocimiento o corrección asertiva de los actores educativos bajo su conducción, incluyéndole, son seres humanos falibles en cualquier momento en su accionar.

Shermerhorm (2005) considera que desde la gestión directiva se debe brindar opciones que promuevan la estabilidad de transitar el recorrido por el cual avanzará la institución, por tanto, es imprescindible mantener el compromiso con una praxis asertiva de actividades que contribuyan a mejorar el clima organizacional, para garantizar el rendimiento de las funciones desarrolladas por el personal bajo su responsabilidad, configurando condiciones para el trabajo en equipo y el reconocimiento de la labor integrada de sus miembros para lograr los objetivos trazados dentro de un entorno social dinámico y cambiante.

A su vez, Chiavenato (2009) estima que la gestión directiva queda delineada cuando desarrolla los procesos de planificación, organización, dirección y control sobre el uso estratégico de los recursos humanos, físicos y financieros que les permita a las organizaciones alcanzar metas vinculadas comúnmente con beneficios materiales e intangibles, soportado en la sinergia generada desde los decisores institucionales con su interacción conductual con el resto de integrantes, para incidir en su desempeño laboral y cumplan a cabalidad las tareas bajo su área de responsabilidad.

Por consiguiente, es significativo el compromiso del gerente educativo desde su perspectiva directiva en contribuir al proceso de formación de los estudiantes, queda manifiesto a través de idear, implementar y evaluar medidas interactivas asociadas con

ejecutar actividades que coadyuven a conseguir las metas y objetivos asociados con la planificación, ordenación, coordinación del talento humano de la institución en procura de desarrollar una intervención habilitadora de sus conocimientos, habilidades y actitudes en función de que trabajen a favor del logro de los objetivos de la organización.

Destaca Poggi (2001) sobre el ejercicio de la función directiva “...cada actor concreto que ocupa un cargo de conducción construirá su desempeño a partir de considerar cuestiones vinculadas con su trayectoria personal y profesional, la definición normativa del rol, así como de aquellas características singulares de la escuela que gestionará.” (p. 17), conlleva a ser ejercida desde un accionar asertivo basado en competencias y habilidades enmarcadas en un dirigir con responsabilidad, promover relaciones interpersonales y demostrar autoridad desde el compromiso con la institución educativa.

Por su parte, Miranda (2016) describe al gerente educativo desde su faceta como director es “un intelectual con posibilidad para transformar y generar nuevos conocimientos y dinámicas en la gestión y hacer de su praxis pedagógica y administrativa, un interesante campo para la innovación, la investigación y el crecimiento epistemológico.” (p. 4), ampliando el rol del directivo como aportante de interacciones cognitivas desde su gestión enmarcada en saberes y realidades derivadas del desempeño como garante de la funcionalidad integral de la organización académica bajo su conducción.

Bajo las consideraciones previas, la gerencia educativa directiva implica poseer saberes, actitudes y destrezas enmarcadas desde las funciones delineadas por las organizaciones académicas y entes supervisores para su desempeño; donde, alcanzar las metas institucionales surgen de una atención permanente a las realidades internas, vigilancia a las exigencias del entorno, considerando al personal como el activo más valioso de acompañar para reforzar su quehacer profesional, y oportunamente dar respuestas a las exigencias derivadas por la sociedad del conocimiento. Una de las labores que enriquecen la gestión directiva, es el acompañamiento docente con el

propósito de detectar, encontrar y recopilar oportunamente información fiable que oriente las estrategias para un mejoramiento del desempeño profesoral. Murillo y Román (2015), indican que una gerencia educativa enmarcada en el talento humano reconoce en su planta profesoral uno de los componentes relevantes en este contexto, haciendo primordial implementar acciones que conlleven a una adecuada vinculación con la gestión educativa directiva.

Según Aguilar (2005), uno de los agentes que contribuye al docente a elevar su desempeño profesional, son acciones que impliquen acompañamiento y asesoramiento pedagógico, siendo relevante que se valore la supervisión más allá de una apreciación como proceso de inspección. Este abordaje de tutelaje posee diversas técnicas y recursos para hacer una revisión directiva desde sus perspectivas de evaluación y control, hacia promover la construcción cooperativa-colaborativa de llevar a la realidad los objetivos institucionales. Estrada (2013) considera que el acompañamiento pedagógico “es una estrategia de la supervisión, que consiste en el seguimiento constante de las tareas fijadas al docente, con la finalidad de conocer el nivel de su desempeño con el objeto de asesorarlo y sobre los resultados obtenidos capacitarlo” (p. 34), facilitando delinear estrategias gerenciales que conlleven al desarrollo y perfeccionamiento profesional de los educadores, tomando en cuenta parámetros institucionales, directrices nacionales y estándares internacionales.

Por su parte, Soto (2011) advierte que en la cotidianidad educativa el acompañamiento pedagógico se ha identificado como “...una actividad en la cual un agente externo en solitario, generalmente un experto, observa que ocurre en un centro educativo y, en pocas ocasiones, en un aula con el fin de determinar las dificultades existentes y proponer correctivos para superarlas.” (p. 16); estableciéndose una interacción de índole jerárquica entre supervisor y supervisado, donde el primero es percibido por el docente como el delegado de los entes superiores educativos, que solicita recaudos y viene a criticar la labor académico-administrativa realizada.

Es por ello que el directivo, cuando va a realizar un acompañamiento hacia su personal docente debe comunicarlo oportunamente para contribuir a llevar con

integralidad el asesoramiento y apoyo al educador, para contribuir en el progreso del desempeño de su praxis en los procesos de enseñanza-aprendizaje, cumpliendo con las metas educativas propuestas por la institución; éste proceso es diferente a actividades de índole gerencial como son supervisión, fiscalización o ejercicio de acentuar la autoridad sobre el personal dependiente de su área de actuación gerencial.

Por tanto, Acuña y otros (2019) describen al acompañamiento pedagógico como una “...estrategia de formación continua, dirigida a directivos docentes, docentes orientadores y docentes, comprende un conjunto de procedimientos realizados mediante diferentes actividades de manera periódica” (p. 16), que pretende fortalecer el hecho educativo desde el aporte de perspectivas diversas que reflexionan a nivel individual y se complementan de forma cooperativa al reunirse como colectivo, convergiendo en promover las adecuaciones que transformen y mejoren las prácticas áulicas, administrativas y gerenciales en las instituciones académicas.

En ese sentido, el acompañamiento pedagógico es un proceso continuo de recoger datos y analizarlos como información vinculada a las actividades pedagógicas, programas institucionales y proyectos nacionales para reconocer debilidades-fortalezas, con el fin de tomar decisiones que permitan asesorar y guiar a los docentes en sus ámbitos de actuación en los procesos pedagógicos que conducen, derivando en elaborar estrategias de innovación educativa que buscan enriquecer la interacción y rendimiento en la enseñanza-aprendizaje de los discentes.

Las instituciones educativas, obtienen mediante el acompañamiento pedagógico un proceso sistemático de acciones enfocado a detectar problemas entre programado-ejecutado, buscando asistir en el tratamiento y brindar soluciones que incidan en la eficiencia organizacional; identificando limitantes y su abordaje respectivo para lo cual es imprescindible el apoyo recurrente de la gerencia directiva, en función de favorecer toma de decisiones y retroalimentación del resto de integrante de la entidad académica, para ir aproximándose a lograr los estándares internos y externos de calidad educativa. Al respecto, UNESCO (2018) considera que el acompañamiento al docente conlleva un reto en la gestión educativa, requiere un

enfoque sistemático y dinámico que aborde orientaciones, proyectos y procesos innovadores soportados, direccionados en contravía a liderazgos tradicionales, fomentando valores como confianza y compromiso, estructurar equipos de trabajo colaborativo, lográndose a través de estrategias que apunten a fortalecer una gerencia efectiva y motivadora centrada en el talento humano a su cargo.

A nivel de políticas educativas, Latinoamérica y particularmente Colombia han diseñado e implementado enfoques de gerencia educativa, no obstante, persiste el énfasis a la individualidad, excesivo racionalismo para medir y lentitud en asignación de recursos para financiar soluciones, Murillo y Román (2015); situaciones que pueden provocar condiciones limitantes para el intercambio asertivo entre los actores inmersos, para aproximar abordajes de gestión que conlleven una interacción favorable al emplear el acompañamiento pedagógico.

En el caso de Colombia, ha buscado desde mediados del siglo XX y a la fecha alcanzar niveles de desarrollo que la aproximen a los estándares de países del primer mundo, donde, “este país ha venido privilegiando la evaluación de la educación en general y, de forma particular, de los maestros en educación básica y media.” (Echeverrú y otros, 2007, p. 43) como estrategia asumida gubernamentalmente para facilitar acercarse a las condiciones de calidad de estas naciones.

Bajo esa perspectiva, la evaluación del desempeño docente en preescolar, básica y media es regida por el Ministerio de Educación Nacional a través del Decreto-ley 1278 que desarrolla el Estatuto de Profesionalización Docente, estableciéndose en su artículo 26: “El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud, deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.” (MEN, 2002, s.p.), denotando la relevancia que reconoce el estado colombiano de valorar el desarrollo del educador durante su crecimiento y ejercicio profesional.

En el Decreto-ley 3782 de 2007 del MEN (2007), se reglamenta la evaluación anual sobre el desempeño laboral de docentes y directivos docentes sujetos del Decreto-

ley 1278 de 2002, los cuales, hayan superado el periodo de prueba y trabajado en la entidad educativa, en forma continua o discontinua, por un tiempo igual o superior a tres (3) meses. El instrumento legal orienta y especifica por cada gestión (académica, comunitaria, administrativa y directiva) según el ámbito de actuación (docente y directivo docente) las competencias e indicadores a desarrollar sobre su ejercicio profesional áulico y/o gerencial.

A su vez, la Guía Metodológica N.º 3 del MEN (2008) expone los basamentos conceptuales, metodológicos y procedimentales, para ejecutar el proceso de evaluación anual del desempeño laboral en docentes y directivos docentes enmarcados en el estatuto de profesionalización docente, destacándose que “se espera que la evaluación de docentes y directivos docentes haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos”. (MEN, 2008, p. 9).

A grandes rasgos, Colombia mediante su MEN ha ido estructurando e hilvanando con el transcurrir del tiempo un conjunto de estrategias para promover la calidad educativa, vinculadas con el ámbito del ejercicio profesoral y gerencial en las instituciones a su cargo, expresada en delinear estándares básicos de competencias, concebir planes de mejoramiento y, aplicar procesos de evaluación continua; siendo la evaluación el componente que permite recopilar datos qué, al ser tratados ofrecen información valorativa sobre el desempeño de docentes y directivos docentes ante sus estudiantes y la institución en general.

En ese sentido, el acompañamiento pedagógico se enmarca legalmente en normativas vinculadas a evaluar el desempeño docente que están “relacionadas con el propósito gubernamental de «evaluar para mejorar». Un propósito que busca alcanzarse mediante diversos mecanismos, entre ellos, la promulgación de actos legislativos que le otorgan legitimidad a concepciones, formas e instrumentos implementados para evaluar la idoneidad del docente” (Echeverrý y otros, 2017, p. 16), buscando contribuir a la generación de cambios en el proceso educativo especialmente a nivel de prácticas pedagógicas, calidad de la educación y al desarrollo profesional de los educadores.

Ahora bien, en el contexto colombiano el acompañamiento pedagógico como elemento aportante al proceso valorativo del desempeño docente, recae en el director de la institución educativa o en el equipo directivo ante delegaciones argumentadas, su ejercicio adolece de políticas, lineamientos u orientaciones a nivel nacional que guíen la articulación del asesoramiento en función que facilite apreciar sus avances, retrocesos, nulidades, limitaciones y logros como estrategia gerencial formativa que incide en el hecho educativo.

Adicionalmente, el acompañamiento pedagógico al ser asignado a perfiles gerenciales de alta responsabilidad institucional conlleva a examinar ciertas variables que pueden habilitar o limitar su cumplimiento a cabalidad, algunas a mencionarse son: disponibilidad para atender equitativamente a toda la planta profesoral, reconocimiento a su trayectoria como formador y gerente, percepción como autoridad, matices entre objetividad/subjetividad de sus opiniones, receptividad y manejo de críticas, entre otras situaciones que tienden a dificultar su ejercicio armónico con las demás funciones vinculadas al rol de directivo.

Por su parte, Quinto (2019) advierte sobre el hecho que un directivo asuma la asesoría didáctica al profesor “muchas veces es asumida como una estrategia de cohesión, para fines sancionadores, y no con el fin mismo de formar y mejorar la práctica pedagógica. Así mismo, encontramos docentes que no se muestran empáticos frente al monitoreo y acompañamiento pedagógico” (p. 17), detonando perspectivas personales sobre el poder que emergen e interactúan, cuando quedan solamente supeditas a discrecionalidad individual sin tener un marco regulatorio que oriente.

Igualmente, los recortes presupuestarios, bajos ingresos salariales, estructuras desgastas, distribución de responsabilidades en la jerarquía institucional y el abordaje de la percepción gerencial sobre la entidad, entre otros factores, tienden a incidir desfavorablemente en ejecutar los procesos académicos y administrativos de una forma coordinada, para lograr asertivamente estándares de calidad educativa, limitando la operatividad interna de sus integrantes y externa, con otros entes decisores. Al respecto, Useda y Delgado (2019) considera que el gerente educativo como máxima autoridad

de la institución académica debe estar presente ante el personal y comunidad educativa por ser parte articulador que el hecho educativo, se lleve a cabo en los parámetros preestablecidos. Derivando desde su ámbito decisional en diferentes acciones determinantes para el funcionamiento de la entidad educativa, apuntando hacia el cumplimiento de la misión y visión para la cual han sido creadas, el alcance de los objetivos para la consecución de los resultados esperados.

En ese sentido, la gerencia educativa conlleva a compaginar las funciones administrativas y pedagógicas, para encaminarlas en el norte institucional representado en la enseñanza-aprendizaje de los discentes; propiciando condiciones que favorezcan escenarios de compartir liderazgo desde la cooperación entre docentes que, promuevan reflexionar y mejorar las prácticas de aula, a través de estrategias directivas que faciliten apropiarse de los objetivos y metas institucionales, implicando acciones dinamizadora, motivadoras y de apoyo a los equipos de trabajo impulsadas desde el ejemplo gerencial, para construir capacidades de mejora sostenibles al interior de la entidad.

Al respecto, Albarracín y Gómez (2021) estiman que el acompañamiento pedagógico debe derivar en que “las instituciones educativas diseñen acciones de mejoramiento para avanzar en la ruta de la calidad, tanto de los procesos de aprendizaje de los estudiantes como en las estrategias de enseñanza por parte de los profesores.” (p. 10), recayendo en la gerencia educativa considerar los resultados de la evaluación de desempeño docente, como insumo que fortalece el sistema institucional e implica una convergencia de perspectivas soportada por una retroalimentación, que busca una construcción conjunta de soluciones para fortalecer el hecho educativo.

Por consiguiente, la gerencia educativa debe ir desarrollando una estructura de autoevaluación enmarcada en su modelo de gestión, afianzada en estrategias que aporten respuestas asertivas a los requerimientos surgidos como consecuencia del acompañamiento pedagógico a los docentes, considerando el concurso de educadores, cuerpo directivo, estudiantes, representantes, secretarías de educación y representantes del MEN, para trabajar colaborativamente en el mejoramiento del quehacer formativo

enmarcado en las políticas del contexto nacional y estándares internacionales. Ahora bien, al aproximar los conceptos y consideraciones expuestas previamente al contexto de las entidades académicas presentes en el municipio de Moñitos, ubicado en el departamento de Córdoba en Colombia, se aprecia sobre quienes tienen la responsabilidad de llevar a cabo el acompañamiento pedagógico, están focalizados en atender otras funciones de gerencia en su ámbito de competencia, derivando en que el permanente asesoramiento pedagógico termina siendo encargado de todo ése proceso los docentes de aula.

Siendo preocupante la posible ausencia de acompañamiento pedagógico en cada una de las entidades académicas del municipio de Moñitos, de ser así la institución quedaría relegada a un funcionamiento gerencial empírico, o bien a cargo de directivos que no ofrezcan apoyo administrativo y pedagógico, acorde con las necesidades del proceso educativo desarrollado en las instituciones, corriendo el riesgo del deterioro de la calidad formativa referida al compromiso para alcanzar metas en el abordaje de enseñanza-aprendizaje de los discentes de las instituciones educativas del municipio.

En consecuencia, de persistir esta situación existe el riesgo que los directivos docentes solamente prioricen su gestión en el ámbito técnico administrativo, dejando sin atender con diligenciamiento sus actividades inherentes a la esfera pedagógica, como servicio educativo basado en la interacción con padres, representantes y resto de integrantes de la comunidad educativa que conforman las instituciones del municipio de Moñitos, ubicado en el Departamento de Córdoba - Colombia.

Ante las nuevas realidades sociales y los cambios del sistema educativo, los directivos necesitan ser formados gerencial y pedagógicamente para cumplir con la función de observar la labor desarrollada en el aula; ahora bien, en la realidad cotidiana del personal docente es posible que aún, no se evidencien cambios significativos con relación a su desempeño, y aunque persista la ausencia en el acompañamiento del aula, se hace necesario realizar un seguimiento por parte del directivo.

Al respecto, García y Caballero (2019) señalan que a nivel institucional es significativo el nivel del directivo manifestar un “...liderazgo para crear una visión y

unos objetivos educativos comunes, que motiven y comprometan a los miembros a través del desarrollo de una cultura pedagógica compartida y atendiendo a las características de cada contexto concreto.” (p. 87), requiriéndose abordajes gerenciales que valoren el acompañamiento pedagógico al docente, como una oportunidad compartida de fortalecer el aprendizaje centrado en el estudiante por todos los actores directos y vinculados al acontecer formativo.

Con base a lo anteriormente planteado, se pretende ofrecer lineamientos estratégicos de acompañamiento, a través del cual, los directivos docentes de las entidades académicas del municipio de Moñitos Córdoba puedan aplicar estrategias ajustadas y acorde con la realidad de las instituciones del nuevo milenio. Así mismo, busca ofrecer una forma de planificar asertivamente supervisiones individuales y grupales, de manera que éstas refuercen las funciones gerenciales cuando se administrar lo pedagógico, el servicio educativo en cada una de sus sedes y en las vinculaciones con la comunidad educativa, renovando el compromiso del directivo en la aplicación de un acompañamiento pedagógico acorde con la realidad institucional.

1.1. Formulación de la Pregunta de Investigación

De acuerdo con los planteamientos anteriores que detallan argumentos sobre la temática de investigación, se formula el siguiente interrogante el cual buscará responder en el transcurso del estudio. ¿Cómo es el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba?

1.2 Sistematización del Problema

Derivado de la investigación bibliográfica y observación por parte del investigador, surgen otras interrogantes que permitirán direccionar la investigación

hacia la formulación antes mencionada, con la finalidad de dar respuesta al fenómeno objeto de estudio:

¿Qué acompañamiento pedagógico, ofrecerá el directivo a los docentes en la básica primaria que ayude a mejorar la calidad formativa en las instituciones educativas Municipio de moñitos Córdoba?

¿Cuáles son las funciones que debe cumplir el directivo docente en las Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba?

¿Cuáles son las habilidades de la Gestión Directiva presentes en los directivos en las Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba?

¿Cuáles son los elementos del proceso de Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba?

¿Cuáles indicadores sustentan el proceso de Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba?

¿Cuáles son los criterios para la elaboración de los elementos estratégicos para el Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Implementar el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Objetivos Específicos

Identificar las funciones de la Gestión Directiva ante los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Caracterizar las habilidades del acompañamiento pedagógico del directivo a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Describir los elementos del proceso de Acompañamiento Pedagógico a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Determinar los Indicadores que sustentan el Acompañamiento Pedagógico a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Diseñar elementos estratégicos para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en las Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

3. Justificación E Impacto

Los directores desempeñan un rol primordial en las instituciones de educación, ya que, no solo se encargan de los procesos de formación, sino que tiene papel gerencial sobre la administración de esta, en la actualidad es un reto, debido a que estamos en una sociedad con una realidad cambiante, por lo cual se espera de ellos garanticen el impacto de sus intervenciones, mediante un perfil eficiente, que ayude a la consecución de las metas de la organización.

El desarrollo de esta investigación analiza el acompañamiento pedagógico del directivo efectúa al educador de la básica primaria, en que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas que conforman el municipio de Moñitos Córdoba; se justifica porque garantizar mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las instituciones educativas a través de estrategias gerenciales pedagógicas, mediante la aplicación de las funciones del directivo docente en los procesos pedagógicos, así como de las relaciones con su entorno. Es así como, por medio del estudio, se busca promover una gestión educativa en la cual, el directivo proporcione un adecuado y oportuno

acompañamiento pedagógico a los educadores de las instituciones, asesorando en la manera como se desarrollan las actividades educativas y verificando que se desarrollen los planes de áreas, presentado por cada docente.

Por otro lado, la presente investigación se justifica teóricamente mediante el análisis y reflexión de los diferentes enfoques que se postularon, la confrontación de conceptualizaciones de autores especialistas, que evalúan la gestión director en el acompañamiento pedagógico, la cual se espera que, al ser consultado por los coordinadores académicos contribuyan a mejorar la manera como son ejercidas las funciones gerenciales en lo administrativo, en lo pedagógico, en los servicios de las instituciones educativas, así como en la relación con la comunidad.

Al mismo tiempo, se espera que la información teórica recopilada pueda ser útil a futuras investigaciones, interesadas en indagar al respecto de la gerencia educativa en el acompañamiento pedagógico del docente, por considerarse este tema un área en la cual aún se requiere de un abordaje científico para desarrollar acciones en beneficio de las instituciones educativas.

De igual manera, se espera ofrecer un aporte a la práctica desarrollada por los directivos docentes y educadores de cada una de las sedes, al ofrecer un plan estratégico cuyas acciones concretas puedan ser tomadas en cuenta y ser adaptadas a las necesidades e intereses del contexto educativo, resultando fundamental para la toma de decisiones pertinentes por parte de los directivos para resolver los problemas y lograr una gestión gerencial óptima. Al mismo tiempo, se busca beneficiar a los docentes a través de una acción directiva centrada en el acompañamiento pedagógico que colabore con la búsqueda de una educación de calidad, así como diseñar las condiciones adecuada para un aprendizaje significativo.

En el ámbito metodológico, la investigación se fundamenta en da respuesta a los objetivos planteados mediante una revisión exhaustiva de la literatura y realizar entrevista a través los instrumentos empleados para desarrollar la investigación, que servirá en la evaluación de la gestión del director, necesario para esta investigación. Por otra parte, el desarrollo de la investigación podrá ser utilizado con las respectivas

adaptaciones en otras investigaciones que trabajen con mismas variables o similares, podrá ser empleado con las respectivas adaptaciones, se espera ofrecer un aporte metodológico en aplicar métodos, técnicas e instrumentos propios de la investigación analítica y proyectiva que cuenta con validez y pertinencia científica, para obtener datos confiables en el análisis de la gestión del directivo en el acompañamiento pedagógico docente, donde sus resultados puedan trascender aprovechables a futuras investigaciones.

En el aspecto social, la población que se beneficia con esta investigación, son los miembros del personal directivo y docente de las respectivas instituciones educativas, así como, los estudiantes y la comunidad al brindarles la oportunidad de mejorar el trabajo que realizan al contar con una herramienta de planificación estratégica, a través del cual, se promoció el acompañamiento pedagógico a los docentes, como eje para impulsar una mejor educación en las instituciones educativas, que a su vez, podrán ofrecer una educación de calidad conforme los estándares básicos de aprendizajes emitidos por el MEN.

4. Delimitación de la Investigación

La presente investigación, se realiza en el contexto gerencial educativo con el objetivo de analizar acompañamiento docente para el fortalecimiento de la gestión educativa. La misma se realizará en las Instituciones Educativas municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba, en un periodo de tiempo que abarco del mes de agosto de 2018 hasta Julio de 2021.

Desde el punto de vista temático, está enmarcada en el programa Doctoral en Ciencias de la Educación, dentro de la Línea matricial de investigación administración educativa, de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Con relación al eje temático de investigación científica, para el análisis de la variable de estudio, se abordan la gestión del directivo a través del acompañamiento pedagógico,

según el enfoque de los siguientes autores: García y Caballero (2019), UNESCO (2018), López (2011), Chiavenato (2009), y otros.

5. Alcances y Limitaciones

La falta de acompañamiento pedagógico de los directivos docentes hacia el trabajo que ejercen diariamente los docentes de la básica primaria de las instituciones educativas del municipio de Moñitos departamento de Córdoba. Tratar de realizar un 80% de acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria de las instituciones del municipio de Moñitos departamento de Córdoba, que abarque en cada una por parte de los directivos docentes de cada institución educativa.

Su alcance como investigación es el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en Instituciones Educativas municipio de Moñitos Córdoba, el cual, tiene la finalidad de ofrecer orientaciones a los gerentes educativos sobre el abordajes de asesorar sobre la praxis formativa de los educadores a su cargo; Petit y otros (2012) delinean que es vincular con el otro sin desdibujar roles que se ejercen, para facilitar decisiones sobre la dinámica áulica e institucional que conlleven al desarrollo a mejorar la cotidianidad laboral, ampliándoles a los estudiantes los escenarios de aprendizaje enriquecidos.

Las estrategias de acompañamiento del directivo al docente podrían mejorar la práctica formativa de los docentes, conllevaría a mejorar la calidad educativa impartida en las instituciones educativas municipio de Moñitos, asimismo, ayudaría a fortalecer el surgimiento de capacidades y habilidades en los integrantes de la comunidad educativa en lo profesional, personal y social. Así mismo, se busca afianzar la presencia de opciones viables de enseñanza-aprendizaje, para que el docente las integre a su estilo didáctico con aquellos estudiantes que lo requieran, según Miranda (2016), de un conjunto de especificidad que le invite a la adquisición de saberes teóricos, prácticos y vivenciales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Durante los últimos años la temática sobre la gerencia educativa ha tenido gran auge, esto se debe a los aportes que ofrece entorno al campo educativo; donde estudios en relación al mismo han conllevado a exponer la repercusión que tiene la misma, sobre el docente y el entorno laboral, convirtiéndose en instrumento imperioso para lograr un nivel de éxito en la institución educativa, después de haber llevado a cabo un arqueo de fuentes, a continuación se presentan investigaciones que tienen correspondencia con el estudio y aportan información para el avance de la investigación, sobre el Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de la Básica Primaria que mejore la calidad formativa en Instituciones Educativa municipio de Moñitos Córdoba, en el desempeño Docente de Educación Primaria; con la finalidad de llevar a cabo un exhaustivo análisis de este, para corregir posibles deficiencias.

Entre las investigaciones se encuentra la de Labarca (2005) de la Universidad Rafael Bellosillo Chacín, para obtener el título de MSc. en Gerencia Educativa; presentó un trabajo de investigación titulado: “Estilo de liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral de los docentes en las escuelas básicas de I y II etapa”, la investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estilo de liderazgo de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Nacionales de la I y II etapa de Educación Básica del Municipio Lagunillas.

Para el marco teórico se tomaron en cuenta, los planteamientos de Koontz (2002), Chiavenato (2001), Lussier y Achua (2001), respecto a la metodología seleccionada por el tipo de indagación que es descriptivo y correlacional de campo, diseño no experimental; la muestra para seleccionar el personal directivo fue censal y para los

docentes probabilística simple al azar constituido por setenta y dos (72) docentes. Se diseñaron dos (02) instrumentos para recabar información con relación a las variables liderazgo con treinta y tres (33) ítems y el de desempeño laboral con quince (15) ítems, ambos sometidos al proceso de validación de cinco especialistas (5) en la temática de gerencia educativa.

En lo referente a la confiabilidad se obtuvo $r=0,10$; el análisis estadístico se ejecutó en función de las medidas de tendencia central y medidas de dispersión, con el fin de determinar la relación entre las variables estudiadas, en consecuencia los resultados arrojados permitieron determinar qué, el estilo de liderazgo adoptado por los directores es el autócrata, se evidenció que el comportamiento de los gerentes es poco adecuado como impulsor de liderazgo a través de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales, respecto al desempeño laboral de los educadores los resultados los coloca en la categoría media en referencia a la evaluación del desempeño.

No obstante, al establecer la conexión entre las dos variables se obtuvo un coeficiente de 0.90 que indica que el 90% de la diferencia es por el alto porcentaje de la asociación de ambas variables, en otras palabras, entre el estilo de liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral del docente hay una alta asociación.

Otro estudio a nivel Internacional es el de Higuera (2009), de la Universidad Rafael Bellosillo Chacín, para obtener el título de MSc. en Gerencia Educativa; llevó a cabo una investigación llamada: “Propuesta de un programa de capacitación para desarrollar el perfil del docente en la Escuela Básica”, cuyo objetivo fundamental es el diseño de un programa de capacitación dirigido a desarrollar en el perfil docente las competencias asociadas a las funciones inherentes a los roles de Orientador y Gerente del proceso educativo en la Escuela Básica "Felipe Larrazábal" del Municipio Autónomo Maracaibo, estado Zulia.

La indagación se estructuró en la modalidad de proyectos factibles, descriptiva transversal; el diseño de esta se llevó a cabo en dos fases, primeramente, documental y luego de campo, a fin de consolidar el objetivo general se realizó una selección de muestra de treinta y dos (32) docentes de aula de la Escuela Básica "Felipe Larrazábal",

se les aplicó un instrumento tipo cuestionario para diagnosticar la necesidad del diseño del programa de capacitación propuesto. estructurado por cincuenta y dos (52) ítems catalogados para ser procesados y analizados en base a la escala de medición tipo Lickert.

En relación con el análisis de los datos, se empleó el cálculo de frecuencias y porcentajes por cada ítem; luego se efectuó el análisis descriptivo e inferencial cuyos resultados conllevaron a concluir, que en la institución objeto examinado hay ausencia de programas de capacitación en actividades de entrenamiento, dirigidas a desarrollar las competencias asociadas al desempeño de los roles de Orientador y Gerente de los docentes de Educación Básica (Tercera Etapa).

Los sujetos que constituyeron la muestra manifestaron la necesidad de capacitarse para desempeñarse en ambos roles, sobre la base de estas conclusiones se diseñó la propuesta sobre el Programa de Capacitación; entre las recomendaciones realizadas se resaltó, la posibilidad que el programa sirva de prototipo a otras instituciones y otros niveles del Sistema Educativo. Por consiguiente, este estudio agregó valor a la investigación, al dar a conocer que la necesidad de capacitarse para desempeñar un adecuado desenvolvimiento de las funciones de cada cargo profesional es vital, pues de ello depende el éxito o fracaso de este.

En este mismo orden, con relevancia al estudio se encuentra la investigación de Huerta (2011), de la Universidad Rafael Bellosó Chacín; para optar por el título Dra. en Ciencias de la Educación, cuyo trabajo investigativo se denomina: “Participación del Gerente Educativo y Acompañamiento Pedagógico en docentes de Educación Básica”; cuyo propósito es formular lineamientos para la participación del gerente educativo en el acompañamiento pedagógico de los docentes en la I y II etapa de Educación Básica de la Parroquia Altagracia; municipio Miranda.

La investigación se fundamentó a nivel teórico en la indagación de los autores Rodríguez (2005); el Proyecto Educativo Nacional (2001); Mosley, Megginson y Pietri (2005); Motola (2004) y Lepeley (2006), Goleman y Col (2005), Alvarez (1996), Ruiz (2000), entre otros. Catalogada como descriptiva de campo, no experimental y

transversal, a los instrumentos para la recolección de información se les aplicó la validez de contenido abalada por especialista y la confiabilidad fue certificada mediante el Coeficiente de Cronbach.

El análisis se realizó interpretando el total respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a una muestra poblacional de setenta y un (71) docentes y trece (13) directivos, presentado por indicadores, resumiendo cada una de la dimensión y por variable respectivamente y sus correspondientes medias o promedios, atendiendo los resultado se concluyó, que existe un acompañamiento pedagógico inadecuado, debido a que el docente requiere de un acompañamiento permanente por parte del gerente que le proporcione, las herramientas necesarias para dar respuesta a la diversidad de necesidades presentadas, en su praxis pedagógica diaria.

Por ello, se sugiere al gerente educativo mantener una visión de futuro para prever los cambios y las destrezas para planificar, gerenciar y evaluar las consecuencias de un verdadero acompañamiento pedagógico, igualmente desarrollarlas en las instituciones analizadas las capacidades de aprendizaje, que permitan al docente aprovechar el conocimiento de su personal docente con respecto al servicio que prestan.

De igual forma, Molero (2010), de la Universidad Rafael Bellosó Chacín, presentó un trabajo investigativo para obtener la titularidad de MSc. en Gerencia Educativa; con el estudio: “Gestión Gerencial del director y Acompañamiento Pedagógico en Instituciones Educativas”, la misma tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión gerencial del director y el acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Parroquia Santa Rita del Municipio Santa Rita del Estado Zulia.

Para el desarrollo de este, se tomaron en cuenta las premisas teóricas de Alvarez (2006), Falcón (2005), Schemenson, Lejtman, González, Alfieri, Apel y Tomasini (2004), López (2004), Robbins (2004), Chiavenato (2001), Robbins y DeCenzo (2002), Mosley, Megginson, Pietri (2005), Davis y Newstrom (2003), Finol, Pelekais, Govea y Vallejo (2002), entre otros. Se utilizó el modelo de investigación descriptiva correlacional, con un diseño de investigación campo no experimental, la población

constituida por tres (03) directores y noventa y tres (93) docentes; en relación con la información recolectada a través de un cuestionario con sus respectivas variables objeto de estudio; bajo la estructuración de cuarenta y cinco (45) ítems, empleando la escala Likert contentiva de cuatro opciones de respuestas.

En este orden de ideas, para dar validez el instrumento para recabar información fue sujeto a juicio de evaluación de cinco (05) expertos, ser aplicado a través de una prueba piloto para tres (03) directores, resultando un valor de 0,9545 y una prueba piloto para diez (10) docentes, cuyo resultado fue 0,9005, se pudo constatar una alta confiabilidad y consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach. El análisis de los datos se efectuó mediante una estadística descriptiva, donde se obtuvo un valor de 0,154 para el coeficiente de correlación de variables, mostrando una correlación positiva muy débil. Por consiguiente, se recomienda fortalecer la gestión gerencial del director, creando espacios de mejoramiento continuo y actualización permanente, a fin de que puedan ejercer con mayor efectividad sus roles administrativos y como supervisor, así mismo el acompañamiento pedagógico debe ser a nivel individual y grupal, para obtener los niveles de excelencia que se necesitan en el sistema educativo.

Seguidamente, está el estudio llevado a cabo por Tinedo (2011), de la Universidad Rafael Belloso Chacín, para obtener el título de Dr. en Ciencias de la Educación. Estudio titulado: “Conflicto interpersonal docente - estudiante y su incidencia en el desempeño laboral del educador”; el mismo tuvo como objetivo general analizar el conflicto interpersonal docente - estudiante de diversificada que inciden en el desempeño laboral del educador.

La fundamentación teórica se apoya en los aportes sobre conflicto interpersonal de Calderón, Rejano, entre otros, en cuanto al desempeño laboral del educador, Hativa, Cano, Rodríguez y otros. Su metodología se encuentra dentro del paradigma positivista cuantitativo, con un carácter descriptivo y con un diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por ciento cuarenta (140) estudiantes y treinta y tres (33) educadores de las instituciones en estudio; los instrumentos aplicados son cuestionarios, compuesto por treinta y tres (33) ítems para la variable conflicto interpersonal y veintiún (21) ítems

para el desempeño laboral docente, con cuatro alternativas de respuesta y elaborada por el investigador, seguidamente fue sometido a la validez de juicio de experto y confiabilidad, obteniéndose un valor para la variable desempeño laboral docente; 0,8912 estudiantes y 0,8735 docente, mientras que la variable conflicto interpersonal 0,8434 educando y 0,9121 educador evidenciándose un alto nivel de confiabilidad.

Los resultados se revisaron a través de la estadística descriptiva e inferencial, registrándose una asimetría comunicativa como generadora de conflicto, ya que, fue ahí donde hubo mayor divergencia de opiniones entre docentes y estudiantes. Se recomendaron varias estrategias a nivel comunicación y socializadora para canalizar el conflicto. En consecuencia, la investigación es relevante para el presente estudio, puesto que proporciona información sobre el desempeño laboral del educador.

Ahora bien, Rivero (2012) de la Universidad Rafael Bellosó Chacín para obtener el título de Magister en Gerencia Educativa; titulada “Gestión gerencial de directivos y acompañamiento pedagógico en Educación Primaria”; la cual tuvo como objetivo general determinar relación entre gestión gerencial de directivos y acompañamiento pedagógico en escuelas de educación primaria de la parroquia La Concepción del municipio Jesús Enrique Lossada del Estado Zulia.

Se sustentó dentro de las pautas teóricas de las variables hacer medibles desde el punto de vista de Koontz y Weihrich (2007), Robbins (2006), López (2009), Morales (2008), entre otros; donde a nivel metodológico es una investigación de carácter descriptivo, con diseño no experimental, transeccional, de campo y correlacional, en relación con la población seleccionada para la indagación son escuelas (4), pertenecientes a las U.E.N Jesús E. Lossada, Francisco Araujo García, Dr. Cristóbal Mendoza y Ramón Espinoza, por tanto, la muestra quedó conformada por catorce (14) directivos y cincuenta y uno (51) docentes.

Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de encuesta basa en un cuestionario constituido por cincuenta y cuatro (54) ítems con cuatro alternativas de respuestas estructuradas por Siempre (S), Casi Siempre (CS), Casi Nunca (CN) y Nunca (N), la validación se llevó a cabo mediante la consulta de cinco (5) expertos en

la materia y la confiabilidad se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach como media de afinidad entre las variables resultando 0,99 para la primera variable y 0,98 para la segunda respectivamente.

Como conclusión se determinó, que los procesos de carácter administrativo en la gestión gerencial de directivos al planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones de acompañamiento se realizan en forma medianamente adecuada, con relación al tema los docentes aseveraron que las mismas se ejecutan medianamente inadecuado, a su vez, se describieron las destrezas del director al administrar, comunicar, tener empatía personal, honestidad y experiencia resultando ser medianamente inadecuado. En cuanto a las funciones del director como asesor en el acompañamiento pedagógico y a los principios dio el resultado en ambos casos fue medianamente adecuado.

Por otro lado, la investigación de Ruiz, D. (2015) su tesis denominada “Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los educadores de educación secundaria de la I.E. Liceo Franciscano”, Managua, 2015 en Nicaragua; la misma fue desarrollada con la finalidad de optar el Grado de Máster en Administración y Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua -Managua; tiene por objetivo principal valorar las incidencias del Acompañamiento Didáctico en relación al rendimiento de cada educador del centro educativo Liceo Franciscano del nivel secundario, Primer Semestre del año 2015, como también diseñar una propuesta de Acompañamiento Didáctico para el rendimiento de cada educador en el centro educativo del nivel secundario de dicha I.E. con el fin de cooperar al reforzamiento de la calidad del procedimiento del educador en el centro educativo.

Dentro de la metodología se manejaron el método teórico (análisis, síntesis, deducción e inducción) y el método empírico (encuesta, entrevista, guía de observación, revisión y análisis documental, FODA); con relación al objeto de estudio este se compone de una población institucional constituida por el coordinador del colegio, 5 representantes del área y 22 educadores del nivel, de igual forma, a la muestra representativa de 24 se le aplicó la fórmula $n = \frac{N \times d^2}{2 + d^2}$ (N – 1) e $2 + d^2 \times$

z2". Los datos obtenidos fueron observados, examinados y triangulados bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo, empleado el proceso estadístico descriptivo, finalmente en base a los resultados se elaboraron tablas y gráficos para su análisis e interpretación.

En base a los resultados obtenidos del estudio realizado, se concluyó que la institución no, cuenta con una planificación para realizar supervisiones apropiadas a los maestros, por ello se propone el diseño y ejecución de un plan que ayudará en el mejoramiento de las prácticas educativas de los docentes en sus ambientes pedagógicos y en conjunto con los representantes, el director generará un ambiente seguro para que pueda llevarse a la práctica dicho proceso.

Por su parte Siles, A. (2019) presenta su tesis denominada "Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa Santa Catalina de Siena del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2017" en Perú; con el fin de optar el título de Magíster en Educación Mención Administración y Gerencia Educativa, cuyo propósito tiene por objetivo principal determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Santa Catalina de Siena, del distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2017 en Perú. En relación con el método seleccionado para el estudio es no experimental, de acuerdo con el nivel la se caracteriza por ser de tipo correccional y su diseño transversal.

Según su finalidad, la indagación es teórica y por su estructura cuantitativa; se empleó para investigación una población conformada por los docentes (13) y directora (1), que laboran en la Institución Educativa Santa Catalina de Siena del Distrito de Cerro Colorado, se tomó como muestra la totalidad del objeto estudio, respecto a la técnica aplicada a fin de recabar los datos fue la observación medible mediante una escala valorativa, el instrumento para la recolección empleado es la ficha con sus respectivos ítems; para dar veracidad al procesamiento de los datos, los instrumentos fueron sometidos a la prueba del Alpha de Cronbach individualmente y en forma general por el SPSS en su versión 22 y su validez está a cargo de la verificación por

expertos quienes certificarán la misma, finalmente los datos serán representados en gráficos estadísticos.

Al término del presente trabajo de investigación, se concluye que hay relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los educadores de la institución educativa Santa Catalina de Siena, del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2017, en consecuencia, se recomienda coordinar capacitaciones con expertos bajo una planificación contextualizada con los requerimientos, a fin de mejorar y optimizar el rendimiento del profesorado que hace docencia en la institución.

En este orden de ideas, Cornejo, W. (2020) llevó a cabo una investigación titulada “Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico directivo para el desarrollo del pensamiento crítico del docente de la Institución Educativa 11017” tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación; el objetivo general planteado para el estudio es, aplicar un modelo de acompañamiento pedagógico directivo que permita mejorar el desarrollo del pensamiento crítico docente de la institución educativa 11017 - Nicolás La Torre García del distrito Chiclayo en Perú. La metodología llevada a cabo es la investigación aplicada dada la naturaleza de la indagación; el diseño de investigación es el cuasi experimental conformada por una población de 36 profesores en con edad entre 35 y 64 años, con diferentes escalas magisteriales, van desde estudios de post grado hasta la I escala del escalafón de la profesión docente así mismo, en relación a la muestra esta se obvió ya que, se requiere de resultados fidedignos, ante la situación de la planificación en conjunto atendiendo el grado de estudio, se trabajó con población representada por los 36 docentes de aula divididos en secciones.

Con respecto a la técnica seleccionada para la investigación, es la observación a fin de recopilar datos lo más cercanos a la realidad objeto de estudio y el análisis de documentos y registro de la información más importante de la praxis pedagógica del profesor; en lo concerniente al instrumento de recolección de datos aplicados son la ficha de observación y un cuestionario, los mismos ofrecerán información originada del nivel de desarrollo del pensamiento crítico y de la aplicación del modelo.

Respecto a la validez y confiabilidad del instrumento se acudirá a la consulta de expertos con grado de doctor en educación y a un especialista en estadística; para la confiabilidad de estos se les aplicó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach mediante el programa estadístico SPSS.

Después de llevarse a cabo, la aplicación del pretest se realizó la revisión registro de la puntuación, para lograr alcanzar objetivos y seguidamente se aplicó la estadística descriptiva, los resultados se plasmaron en gráficos de tablas y barra. Finalmente se hará uso de la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis, que, en este caso, por la naturaleza de la investigación se aplicará una prueba paramétrica haciendo uso de la *t*-student. Con base a los resultados de la evaluación del pensamiento crítico, en primera instancia se llegó a la conclusión que los docentes de la Institución Educativa 11017, que forman parte la población experimental y de control se refleja que gran parte (más del 50%) se ubican en la categoría inferior, certificando la problemática planteada en el presente trabajo de investigación.

Se concluye, que después de la aplicación del modelo a los docentes de la Institución Educativa 11017 el grupo experimental, mejoraron favorablemente pasando a otro nivel más alto en comparación a los que no se le aplicó el programa, finalmente se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de nivel primaria, apoyar investigaciones basadas en el funcionamiento de la escuela a fin de establecer una mejor percepción sobre la eficacia de los educadores.

Seguidamente, Zarate (2021) en su estudio titulado “Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa 3023 Pedro Paulet Mostajo San Martín de Porras 2021” en Lima-Perú, tesis para obtener el grado académico de Doctora en Educación, el objetivo general diseñado fue determinar la influencia del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente, en relación a la metodología bajo el enfoque cuantitativo, con relación al diseño de investigación corresponde no experimental, el nivel investigativo es correlacional causal, de corte transversal porque ambos permitieron saber cuál es la frecuencia,

comportamiento, solución al problema objeto de estudio y finalmente averiguar o tener conocimiento sobre las variables y su incidencia en el comportamiento de los docentes.

La operacionalización de las variables se aplicó bajo el modelo del cuestionario de Vilca siendo ajustado a la indagación se compone de 25 ítems a cuatro dimensiones, escalas de Likert; la población muestra se compone de 82 profesores de la institución educativa 3023 “Pedro Paulet Mostajo”, como técnica la encuesta y el instrumento de recolección de datos, el cuestionario adecuados a la investigación luego la validez se realizó por intermedio de expertos quienes certificaron su aplicación con relación a la confiabilidad, se aplicaron cuestionarios elaborados en base a los formularios de Google Forms, aplicados de manera virtual a 20 usuarios externos y para finalizar la certeza se calculó con el SPSS 25 Alfa de Cronbach.

Par llevar a cabo el procedimiento se requirió de la autorización de la directora de la institución, a fin de poder dar facilidad y ejecutar las acciones para el desarrollo de la investigación, el método de análisis de datos se hizo mediante la descarga de la información en Google formulario y publicado al SPSS versión 25; estos se reunieron de acuerdo a las dimensiones y por variables, los resultados se reflejaron en tablas de estadística descriptivas, después se procedió a la discusión de los resultados obtenidos, detectándose que el acompañamiento pedagógico directivo incide en el desempeño docente, como en la colaboración de gestión de la escuela articulada a la comunidad, así mismo desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ve afectada por el director.

Resumiendo se determinó, que el acompañamiento pedagógico directivo influye en el desempeño docente, como en la disposición para el aprendizaje de los alumnos, del mismo modo, en la cooperación entre la coordinación de la escuela en su articulación a la comunidad y finalmente trabajo del director que repercute en el avance de las competencias profesionales y la personalidad del docente, para cerrar se recomienda que el director haga uso de su influencia sobre la actividad docente en la planificación conjunta para llevar a cabo diversas estrategias, con el fin de lograr la consolidación del aprendizaje en los docentes, como su respectiva valoración

periódicamente, para reevaluar las herramientas pedagógicas que beneficien la enseñanza. se realizó la búsqueda, pero no se encontraron trabajos de investigación doctoral sobre el tema

2.2 BASES TEÓRICAS, INVESTIGATIVAS, CONCEPTUALES Y LEGALES

2.2.1 BASES TEÓRICAS

La calidad educativa está siendo objeto de interés a nivel global desde los últimos años, esto como consecuencia de los retos actuales que la educación presentemente enfrenta, por tanto, el docente debe dar respuesta a los cambios sociales, culturales y económicos que requiere la sociedad existente; las instituciones educativas como constructos donde convergen todos los participante del accionar de enseñanza y pedagógica, deben trabajar mancomunadamente para lograr una calidad óptima en materia educativa, el acompañamiento pedagógico del director institucional a los docentes, es imperante para elevar la eficacia y la eficiencia del desempeño docente como factores relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la investigación, a fin conceptualizar y definir todos los aspectos importantes que conforman las variables del estudio, así como también las dimensiones señaladas y los indicadores propuestos en esta investigación, donde se aborda el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria para el mejoramiento de la calidad educativa.

2.1.1.1 MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA

DESEMPEÑO DOCENTE.

Para De la Cruz (2008, citado en Montalvo, 2011) afirma que:

El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (p.81)

Se deduce que, el desempeño docente es un componente determinante para evaluar y calificar al educador a través de su accionar pedagógico, tomando en cuenta las características particulares del mismo como formador y mediador del aprendizaje, dentro del contexto educativo.

En este sentido Torres (2008) conceptualiza el desempeño docente a todas las acciones que el docente ejecuta durante su práctica pedagógica, revestidas de carácter consciente, individual y creador; estas se consolidan en el desarrollo de sus funciones básicas y en sus resultados, cumpliendo con el fin y los objetivos pedagógicos del nivel educativo donde desempeña su actividad educativa (p.3).

En relación, al acompañamiento Meuler (1988 citado en Rodríguez, Álvarez y Chirinos, 2008), hace referente a las actitudes y procesos que tienen relación interpersonal, en consecuencia, el acompañamiento: "hace énfasis en el desarrollo de seguridad, confianza y mejoramiento de la autoestima del acompañado" (p. 39). Es decir, el acompañamiento se pone en acción, la enseñanza de los métodos de empatía y comunicación con el fin que el acompañante como el acompañado, se capaciten apropiadamente sobre las interacciones personales más acordes para desarrollar su trabajo educativo.

Desde la perspectiva del acompañamiento pedagógico, las autoras citadas sostienen, que, en educación, dicho acompañamiento es exitoso, exclusivamente cuando el educador se mantiene dispuesto a asimilar que los encuentros sólo se transforman en experiencias producto de la reflexión, que surge de la práctica pedagógica y se fortalece todos los días, producto de la vinculación entre las personas para la creación de los aprendizajes. En consecuencia, el acompañamiento debe ser respaldado de forma práctica, permanentemente, reconocible y discutible, esto conlleva al

profesional pedagógico como un aprendiz experimentado, a diariamente construir aprendizajes; pues cada día de su ejercicio pedagógico puede generarse un nuevo conocimiento.

Desde esta óptica, el acompañamiento parte de la generación de un cambio, con objetivos preestablecidos y con la búsqueda de alternativas que conlleven al cumplimiento de estos, quienes se acompañan mutuamente, se plantean una ruta a seguir previamente diseñada a dónde quieren ir y cuando se trata de dar rodeos, de retornar caminos y construir el de regreso, la acompañante continua al lado del acompañado y está a su orden para ayudar y aconsejar.

El acompañamiento no debe limitarse una posición, sino que debe darse en forma práctica, permanente, reconocible y censurable; de tal manera, que el docente es considerado aprendiz experimentado quien aún debe avanzar en el entendimiento e interpretación de los intereses del aprendizaje, de tal forma que pueda proporcionar experiencias sin imponerlas, para alcanzar una superioridad sobre el grupo o para auto defenderse. Desde la misma perspectiva de la definición anterior, el acompañamiento pedagógico para la organización FONDEP (2008) es: “un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientados a la mejora de las praxis diarias del desempeño docente y de la gestión de la escuela (p.5).

Con referencia a lo expuesto, se infiere que el acompañamiento se avoca al desarrollo de las capacidades y actitudes de los responsables del accionar pedagógico, como de la gerencia encargada de la dirección institucional a través de la promoción de relaciones que generadoras de confianza, empatía, horizontalidad a través del intercambio de visiones, experiencias y conocimientos con el propósito de incrementar e innovar las capacidades y actitudes en el rendimiento laboral de los maestros con miras a optimizar la calidad del aprendizaje de sus alumnos.

Por tanto, partiendo de que el acompañamiento entre sus propósitos esta reforzar la cultura innovadora de la praxis educativa, Manciaux (2001citado en Gómez, 2014) hace referencia que el desarrollo se da en tres sentidos:

- a. **Diseño consistente, específico de procesos y estrategias:** que consiste en asesorar a los docentes en la revisión de su práctica pedagógica, el diseño del proceso pedagógico y de gestión, que haga posible lograr el cambio deseado. Esto implica innovar estrategias y métodos pedagógicos, introducir contenidos nuevos, imaginar, producir materiales y productos e incluso proponer cambios en la organización.
- b. **Innovación de las ideas y de la práctica:** se tiene que cambiar la manera de desarrollar la práctica docente. El acompañamiento pedagógico para ser efectivo tiene que fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación capaces de introducir transformaciones en los modos de la organización y el clima institucional, institucionalizando su práctica pedagógica.
- c. **Promover la Resiliencia:** la cuales la capacidad de una persona o grupo para salir adelante a pesar de las dificultades (p.11).

De las ideas expuestas por el autor se deriva en primera instancia que el diseño consistente, específico de procesos y estrategias, que la innovación conlleva a generar todo un andamiaje basado en estrategias, métodos a nivel formativo e innovador que involucre toda la organización educativa, donde el acompañamiento este a disposición de los educadores para ofrecer sus servicios (asesoramiento, experiencias, conocimientos, visiones); con la finalidad de transformar el desempeño profesional pedagógico en acción competente llevada a efecto en diseños curriculares, metodologías, técnicas, materiales, productos y formas de organización, que incidan en el enriquecimiento de gestionar la institución educativa y por ende el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de este contexto, la innovación de las ideas y de la práctica, hace referencia al cambio en el procedimiento de hacer la cuestión, la óptica, el planteamiento y la práctica apunte a un cambio cultural, fundamentado los integrantes del entorno educativo; allí el docente se debe convertir en representante del cambio y la innovación, que conduzca a la transformación del entorno con prácticas innovadoras,

finalmente, con referente al aspecto promover la resiliencia, hacer frente a las dificultades que se puedan presentar, individualmente o colectivamente con el objetivo de actualizar la operatividad y marcha de la enseñanza.

En este orden, Thurler y Mauline (2010) señalan que "el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva directiva, ayuda al docente a verbalizar sus acciones y a descubrir los problemas que encuentra en la práctica" (p. 319). Se deduce que, desde la óptica gerencial, el acompañamiento pedagógico facilita al educador generar y fortalecer una cultura de evaluación y mejoramiento de la praxis pedagógica en el ambiente educativo, dirigida a mejorar el nivel del servicio educativo.

Ahora bien, al comparar las ideas expuestas para establecer una posición sobre lo que se entiende por acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria para el mejoramiento de la calidad educativa, es imperante confrontar las ponencias de los autores antes citados, con la opinión de Rodríguez, Álvarez y Chirinos (2008) el acompañamiento contribuye al desarrollo de seguridad, confianza y mejoramiento de la autoestima del docente, la visión planteada por los autores hace alusión a la perspectiva cualitativa.

Entre tanto, para la organización FONDEP (2008), es:

Un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docente y directores, orientados a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela (p.5)

Brevemente, esta organización al momento de conceptualizar el acompañamiento pedagógico considera los factores cuantitativos como cualitativos, en la búsqueda de tomar en cuenta todos los factores hacia la mejora de la calidad del servicio educativo. Visto de esta manera, se deduce que estos autores sólo trabajan los aspectos cuantitativos del acompañamiento pedagógico. En base a los planteamientos anteriores, tomando como referente las ideas de la organización FONDEP, puede decirse que el acompañamiento pedagógico del directivo influye en el desarrollo del docente, como estrategia basada en el asesoramiento individual al educador en su

propio ámbito de trabajo, en su práctica cotidiana y partir de sus necesidades específicas.

2.1.1.2 PRINCIPIOS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Los principios en el ámbito educativo desde la visión del acompañamiento, tal de acuerdo con Harf (2007) hacen referencia a: “las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo de profesionales de la educación” (p. 127). Se infiere que los principios del acompañamiento pedagógico son orientaciones que conducen el comportamiento de los educadores. Desde la misma posición, Jordi (2009) acota que: “los principios del acompañamiento pedagógico definen las pautas de conducta en el ejercicio de la profesión docente” (p. 223). En otras palabras, según el autor, los principios del acompañamiento pedagógico son los que indican el andar de la profesión.

En este sentido, la organización FONDEP (2008) es insistente al mencionar que los principios han sido definidos como: “las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta” (p. 9). De allí, se deduce que los principios son las pautas que conducen el manejo de los grupos de acompañamiento pedagógico que están enfocados en humanista, integrador, valorativo y democrático.

Desde la perspectiva más general, al cotejar las tres conceptualizaciones se puede observar que el planteamiento presentado por FONDEP, puntualiza los principios que deben conducirse en el acompañamiento pedagógico; en relación con las otras posturas se hace referencia de forma generalizada de los principios. En este sentido, la presente investigación toma como referente teórico el planteamiento de FONDEP, define los principios del acompañamiento pedagógico, como las bases para el ejercicio del acompañamiento que toda dirección gerencial eficiente debe brindar al personal docente, con los principios siguientes:

2.1.1.2.1 HUMANISTA

El principio humanista, tal como lo refiere la organización FONDEP (2008) es: “aquel que está centrado en el desarrollo de la persona. El estudiante, el docente, el director se constituyen en el centro de atención del acompañamiento pedagógico” (p. 9). En consecuencia, el principio humanista se dedica a fomentar las capacidades personales, sociales y el comportamiento del educador, los alumnos como del director desde el acompañamiento pedagógico.

Al respecto, Camacho y Fernández (2004) acotan que: "el principio humanista del acompañamiento pedagógico, está basado en el fomento de la dignidad humana y en la defensa de los derechos de los alumnos, docentes y directores" (p. 129). En otras palabras, el principio humanista, hace énfasis en la protección de los derechos de todos los integrantes del ámbito educativo.

En este sentido, Amigo (2009) señala que:

El principio humanista está interrelacionado con la naturaleza y la esencia humana, privilegiando el interés primario por la vida de cada alumno, docente o director; así como también por sus particulares modo de hacerse presentes en sus diferentes ámbitos y en las relaciones que puedan establecerse entre esta triada tan compleja que alude al hecho educativo (p. 269).

En otras palabras, el principio humanista se conecta con la efectividad del ser humano, favoreciendo la existencia de los agentes del contexto educativo como sus acciones en los escenarios y las interacciones, que entre los mismos dentro del ámbito de la institución educativa. En este sentido, considerando las ópticas de los autores anteriores; para efectos de esta investigación se tomará como base la postura de la organización FONDEP (2008), donde se resalta que el principio humanista está centrado en el desarrollo de la persona; fomentando la formación de una identidad a nivel estudiantil, docente y directiva, basada en valores, creatividad, innovación libre y con compromiso de ser coparticipes en la construcción de la sociedad.

2.1.1.2.2 INTEGRADOR

El principio de integración, de acuerdo con la organización FONDEP (2008) se hace referencia a aquella: "normativa que involucra a todos los actores del hecho educativo, superando las situaciones de discriminación que puedan existir" (p. 9). En síntesis, el principio integrador implica a todos los agentes del accionar educativo sin hacer diferencias en las situaciones que se puedan presentar.

Al respecto, Harf (2007) señala que un principio integrador es aquel que se: "fundamenta en el concepto de atención a la diversidad, que significa conocer, respetar y valorar las diferencias individuales o culturales de los alumnos, de los docentes, así como también de los directores para evitar cualquier tipo de discriminación" (p. 12). Atendiendo lo expresado por el autor, el principio de integración da cabida a la diversidad que existe en los entes educativos.

En este sentido, Borsani y Gallicchio (2006) señalan que un principio de integración es aquel que: "promueve valores de respeto, solidaridad, igualdad, dignidad y tolerancia entre todos los actores del hecho educativo para trascender cualquier discriminación que pueda presentarse" (p. 71). En resumen, el principio de integración apoya los valores morales y la igualdad dentro del escenario educativo.

Sobre la base de las ideas expuestas, las conceptualizaciones anteriores se evidencian que todas convergen que, el principio de integración se fundamenta en evitar la discriminación entre los actores del hecho educativo; para efectos de esta investigación se toma en cuenta el criterio de FONDEP, que señala al principio integrador como factor de apoyo en la participación y compromiso entre las personas y la comunidad donde se relacionan, por tanto, la integración de las agentes de la institución educativa se define por el ambiente laboral y la integración como la coordinación de voluntades, para trabajar mancomunadamente como una unidad.

2.1.1.2.3 INTEGRADOR VALORATIVO

El acompañamiento pedagógico, desde la visión del principio valorativo, tal como lo expone FONDEP (2008) se: "ha de articular con el proceso de construcción

de comunidades de aprendizaje, en las que, por su interacción se desarrollan valores de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación" (p. 9). En este sentido, el principio valorativo contribuye a crear colectivos de aprendizaje donde se fomentan valores desde la acción mutua entre los participantes.

Para Bara (2007) el acompañante pedagógico: "debe ser un referente de cooperación, comunicación, solidaridad, tolerancia, comprensión, sensibilidad y compromiso social, disposición a escuchar y a aprender, mediación, facilitación, creatividad e innovación, respeto y humildad como garante del arraigamiento de principios valorativos" (p. 27). Se puede resumir, que el acompañante pedagógico es el modelo a seguir para el afianzamiento de los principios valorativos.

De igual forma, Fullat (2005) acota que: "un principio valorativo en el acompañamiento pedagógico tiene que ver con la sinceridad, honestidad en la intención, vocación de servicio, promoción social, compromiso con los postulados constitucionales, honestidad, respeto e imparcialidad pues, es a través del fomento de estos principios que fortalecen los docentes encargados de formar niños, que serán el futuro de la sociedad" (p. 20). Por tanto, de acuerdo con lo expresado el principio valorativo genera elementos éticos y morales que el profesor fortalece en los discentes con miras a la sociedad del futuro.

Ahora bien, al tratar de dar una conceptualización propia de la investigación se hace necesario confrontar las posturas de los autores antes citados para poder fijar posición y en base a él, definir lo que se entiende por principio valorativo. En efecto, mientras FONDEP (2008) habla del principio valorativo como un articulador con el proceso de construcción de comunidades de aprendizaje; Bara (2007) lo hace como un referente de cooperación y Fullat (2005) aquel principio que tiene que ver con varios valores entre los que destaca con mayor énfasis la sinceridad y honestidad.

Con relación a la indagación, la misma se identifica con el punto de vista de FONDEP; que define el principio valorativo como aquel proceso de fundamentación y desarrollo de valores, que se originan de la interacción entre los actores educativos a

fin de llevar a cabo un acompañamiento donde la justicia y la igualdad guían las acciones a seguir.

2.1.1.2.4 DEMOCRÁTICO

El principio democrático, para FONDEP (2008) es: “aquel que garantiza la participación de todos los actores del hecho educativo; buscando siempre la comunicación horizontal, la interacción, la integración y el intercambio respetuoso de ideas, opiniones o propuestas” (p. 11). En este mismo orden de ideas, Tuts y Martínez (2006) señalan que: “es aquel que considera a cada actor del hecho educativo como un individuo único, promueve la igualdad de oportunidades y prepara tanto directores, docentes como alumnos para la vida pública” (p. 60).

Al respecto, Bolívar (2004) señala que: “un principio democrático en educación debe concebirse como aquél que se imparte a todos por igual, y de ahí que se entienda por democratización de la enseñanza abrir las instituciones educativas a todos los miembros de la sociedad, lo que, desde los supuestos antropológicos y políticos, implica libertad, igualdad y fraternidad; fundamento intocable de toda noción fuerte de democracia” (p. 156).

Al enfrentar los autores citados para determinar una visión acorde con lo que es un principio democrático; FONDEP (2008) lo describe como garantía de la participación de todos los actores del hecho educativo; Tuts y Martínez (2006) lo señala el generador de la igualdad de oportunidades y Bolívar (2004) como aquél que considera la igualdad entre la totalidad de los agentes educativos. Atendiendo lo expuesto un principio democrático, tomando en cuenta la posición de FONDEP, que lo expone como aquel donde interactúan todos los actores del hecho educativo, con igualdad para que se vea alterada la dirección de las propuestas actuales o no se valoren las aportaciones del director, docente o alumno.

2.1.2.3. TÉCNICAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.

Las técnicas de acompañamiento pedagógico, según lo refiere Fermín (2003), son: "el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones" (p. 49). Es decir, son el método para ejecutarse y lograr acceder a datos e información. En este sentido, González y Romo (2006) expresan que las técnicas de acompañamiento pedagógico hacen referencia al: "conjunto de acciones que se realizan para garantizar las condiciones técnicas, legales y educativas, necesarias para la apropiación de los conocimientos necesarios que ayuden a los docentes a gerenciar adecuadamente sus praxis diarias" (p. 97). De lo anterior se infiere, que las técnicas de acompañamiento pedagógico son medios que se ejecutan a fin de dar cumplimiento, a nivel técnico, jurídico y de instrucción a los profesores en su práctica pedagógica.

De igual forma, FONDEP (2008) expresa que las técnicas de acompañamiento pedagógico: "la hace el acompañante desde una postura externa, involucrando a los acompañados para mirar críticamente su propia práctica" (p. 13). Se deduce, que esta permite desarrollar en los acompañados la capacidad para identificar las fortalezas, las dificultades y las debilidades en su praxis pedagógica y conllevar a la reflexión sobre la cuestión, a su vez proponer acciones que las mejore. A continuación, se explica cada una, la observación, el dialogo reflexivo y la entrevista como principales técnicas de acompañamiento pedagógico.

2.1.1.3.1 OBSERVACIÓN

La observación, para González y Romo (2006): "es una técnica que permite establecer contacto directo con la situación educativa y especialmente con la práctica que se desarrolla en el aula o salón de clase" (p. 99). Se deduce que, esta técnica pone en contacto la situación escolar con la praxis docente que se desenvuelve en el salón de clase, a su vez, como técnica debe ser planificada, desarrollarla sistemáticamente y evaluada formalmente.

En este sentido, Harf (2007) señala que los directivos necesitan técnicas como la observación para: "analizar, ver, revisar, cuestionar o modificar sus modos de conducción y centralmente ocuparse de la gestión curricular; para ello deben focalizar su mirada en aspectos específicos de la acción educativa referidos a la dimensión pedagógica – didáctica" (p. 210). En resumidas cuentas, la observación permite cambiar la administración curricular mediante aspectos que generen cambios en la didáctica y práctica pedagógica.

Siguiendo en el orden de ideas, Barba (2002) manifiesta que al ser planificada la observación: "el observador debe tomar en cuenta el tipo de observación que puede ser parcial o general, formal o informal; así como también el tiempo de duración; el instrumento o medio a usar (Lista de chequeo, guía, video), entre otros" (p. 131). Es decir, cuando se hace una observación se debe tener en consideración, los diferentes aspectos para poder alcázar la meta trazada.

Al comparar estas perspectivas, se evidencia que los tres autores hacen referencia a la técnica de la observación de diversas maneras, es decir, González y Romo (2006), la definen como un requisito permisivo para establecer contacto directo con la situación educativa. Harf (2007) como un mecanismo de análisis y Barba (2002) como un método que requiere ser planificado, destacándose que la visión de los trabajadores es de ópticas diferentes, los tres coinciden en que esta técnica debe ser planificada.

Desde el punto de la intensidad del estudio, la apreciación de González y Romo sobre el tema, apuntan que esta evalúa la realidad en su justa dimensión por parte del observador, por tanto, es imperante ofrecer asistencia a los docentes para identificar los fundamentos teóricos, que sustentan su accionar para mayor entendimiento de su práctica pedagógico y optimizarlo.

Las recomendaciones que durante el acompañamiento se dan, buscan optimizar la praxis pedagógica, las cuales se basan en la experiencia, como en los conocimientos alcanzados y originados por el acompañante durante su práctica pedagógica particular, el análisis sobre la misma, la práctica redefinida y la validez de esta. Por consiguiente,

ante este escenario el sentido de la observación o el estudio colectivo de los profesores, con la finalidad de sentirse parte de un conglomerado de manera que entre todos sientan, que conforman una agrupación de enseñanza y una colectividad que crea oportunidades, medios de aprendizaje y enseñanza.

2.1.1.3.2 DIÁLOGO REFLEXIVO

Seguidamente, al terminar las observaciones en el salón de clases el observador y el maestro tal como lo señalan González y Romo (2006) realizarán un: "encuentro para establecer un diálogo reflexivo, en el momento que ambos crean pertinente, para discutir y analizar los elementos de la observación realizada" (p. 101). Se considera, que el diálogo reflexivo tiene por fin debatir y examinar los aspectos de la observación realizada.

En este sentido, Barba (2002) acota que:

Durante el diálogo reflexivo se deben compartir las impresiones, inquietudes y sentimientos del acompañante y el acompañado, tomando en cuenta que el acompañamiento, es un proceso de apoyo, intercambio y reflexión del equipo docente con la finalidad de desarrollar personas críticas, democráticas, creativas, autónomas, y participantes de su proceso de formación permanente (p. 132).

En torno a lo expuesto, se deduce que el diálogo reflexivo es un intercambio de impresiones cuyo proceso de acompañamiento apoya al acompañado en su capacitación laboral y desarrollo personal.

Dentro de este marco, Oviedo (2004) señala que la técnica del diálogo reflexivo: "tiene como propósito socializar con los y las docentes la observación realizada en su aula; dar acompañamiento y seguimiento a las necesidades o dificultades que se presentan en el aula e intercambiar conocimientos y sentimientos sobre la práctica docente" (p. 33). En otras palabras, el diálogo reflexivo, busca obtener información acerca de la exploración ejecutada en el salón de clases a manera de conocer los requerimientos y necesidades presentes, con el fin de buscar la vía a seguir en pro de

mejorar las necesidades detectadas. Las afirmaciones anteriores, evidencian que los autores tienen diferentes puntos de vista sobre el tema. Finalmente, para poder situar la definición de diálogo reflexivo en la indagación, se sume como lineamiento lo expresado por De Barba; quien señala que esta técnica establece una interacción horizontal para presentar lo observado en las praxis pedagógicas de los docentes.

2.1.1.3.3 ENTREVISTAS

Las entrevistas en la visión de González y Romo (2006): "son un contacto, planificado o no, entre el director y el docente" (p. 103). Es decir, un dialogo llevado a cabo entre el profesor y el director planeado o no. A este respecto, Burton y Bruceckner, (1955 citado en Fermín, 2003), presentan las entrevistas: "como una conversación individual o como una reunión entre dos personas igualmente interesadas en mejorar una situación" (p. 132). En otras palabras, la entrevista es una plática donde se abordan todas las perspectivas, opiniones de los participantes.

Seguidamente Oviedo (2004) hace referencia sobre el propósito de las entrevistas: "es dialogar sobre las experiencias o procesos vividos por los docentes durante un período, para determinar las necesidades, fortalezas, dificultades y expectativas de estos; así como también para dar acompañamiento a las necesidades, dificultades o expectativas de los docentes" (p. 35). Al respecto se infiere que las entrevistas constan de exponer lo acontecido por los educadores en el año escolar, con el fin de evaluar los pros y contra como las perspectivas que estos tienen en función de sus necesidades. De allí que, tomando en cuenta, estos criterios, se toma en consideración lo expuesto por González y Romo; la cual conlleva a concluir que la técnica de la entrevista es una conversación planeada entre los implicados del contexto escolar, a fin de dilucidar asuntos concernientes a la práctica y acción educativa.

2.1.1.4. PERFIL DEL DOCENTE

Hablar del perfil del docente, se hace mención las virtudes que debe tener un docente con respecto a su conducta y habilidades intelectuales. Al respecto, Abdón (2003) señala que el perfil del docente: "hace hincapié en lo que el docente es" (p. 33). En pocas palabras, son las habilidades que debe tener un profesional de la educación con relación a su ejercicio competitivo y modo de comportarse, para ser valorado como un profesional digno.

Para Alonso (2010) resalta que el perfil del docente, como el: "agrupamiento de aquellos conocimientos, destrezas y habilidades tanto en lo personal, ocupacional, especialista o prospectivo que un educador debe tener u obtener para desarrollar su labor" (p. 6). Por otro lado, Izarra, López y Prince (2002) expresan que:

El perfil del educador se traduce en componentes académicos que han de desarrollarse a través de un proceso de formación sistemática dentro de una institución educativa. Está conformado por una orientación programática o instrumental representada por la capacidad para desempeñar un oficio determinado y por una orientación humanística social o la capacidad para interpretar la sociedad; todas estas orientaciones deben ser logradas a través de la acción académica (p. 2).

Consideremos ahora lo señalado por los autores citados, se puede apreciar que el perfil del docente para Abdón (2003) resalta lo que el docente es por su naturaleza, de manera generalizada; por su parte Alonso (2010) si detalla cualidades del perfil especialmente menciona los conocimientos, destrezas y habilidades que un docente debe poseer para desempeñar su labor educativa adecuadamente. De igual, lo hacen Izarra, López y Prince (2002) haciendo referencia al perfil del docente que está conformado por la orientación pragmática, instrumental, humanista y social que todo experto en educación debe poseer para ofrecer calidad educativa.

Tomando en consideración este planteamiento, la investigación en desarrollo para conceptualizar el perfil del docente se toma como el criterio de Alonso (2010), quien plantea concretamente el planteamiento teórico del punto. De allí se desprende que el perfil del docente son las capacidades y competencias que dan identidad en la

formación de un individuo, para comprometerse y hacerse cargo de las responsabilidades propias derivadas de la profesión docente.

Desde la óptica del perfil de un docente en el campo colombiano, por ser éste el escenario de estudio de la presente exploración, debe estar inferido al conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para lograr un aprendizaje significativo en los educandos, con el fin de trabajar y crear perspectivas grupales, que den paso al compromiso que recae en la dimensión personal, ocupacional y prospectiva, tal como se describen a continuación.

2.1.1.4.1 PERSONAL

El perfil personal de un docente hace referencia a las características y actitudes que le son indispensables para el ejercicio de la docencia. Al respecto, Izarra et al (2002) refieren que: "estas características deben estar centradas en la creatividad que debe poseer un docente, para aprovechar los elementos existentes cuando se trata de solucionar problemáticas de su escuela y de su comunidad" (p. 4). Se deduce, que se debe generar por parte del docente alternativas novedosas, para dar solución eficiente a los problemas de aprendizaje, incentivando la creatividad de los discentes.

De igual manera, hacen referencia que particularmente el docente debe tener sinceridad al reconocer las potencialidades de los demás; ser optimista al mostrar confianza en sus educandos, afirmar su certeza en la educación como instrumento para lograr un proceder positivo y proactivo ante realidades adversas. Persistir en la búsqueda de las oportunidades, para lograr obtener los mejores resultados con la mayor satisfacción en menor tiempo aunados a la continua defensa de sus principios y valores, finalmente debe ser, reflexivo y crítico para reconocer los triunfos de los demás, evaluando si las metas propuestas se alcanzaron y en qué medida.

En este mismo contexto Mendoza (2008), expresa que: "la dimensión personal del docente está asociada al pilar del conocimiento APRENDER A SER, lo cual implica situarse en el contexto de una democracia genuina desarrollando carisma

personal y habilidad para comunicarse con efectividad" (p. 5). Se deduce que este aprendizaje, integra dimensión humana, el desarrollo particular y con los demás, basado en la toma en consideración una serie de habilidades y actitudes dentro del accionar de un profesional, en atención a esto, a nivel educativo le proporciona herramientas al docente para saber qué hacer con el conocimiento que tiene, ante situaciones nuevas en diferentes escenarios, por tanto vincula al profesor y al estudiante otros miembros compañeros de estudio en la relación educativa.

Dentro de este marco ha de considerarse, Alonso (2010) subraya que el perfil personal de un docente: "está relacionado con la capacidad de autodeterminación y sentido crítico del conocimiento adquirido" (p. 8). En consecuencia, el profesional de la educación competente se identifica como ser social libre, que acciona moralmente a su vez, es participe en el trabajo en conjunto, que valora y le facilita el análisis reflexivo de su procedimiento académico y social.

Después de las consideraciones preliminares, al comparar las conceptualizaciones anteriores los referentes aportan diferentes puntos de vistas, sobre la dimensión personal del docente, para Izarra et al (2002) señalan al respecto que la aptitud debe estar centrada en la capacidad de invención, sin dejar atrás promover valores esenciales; en relación al tema, Mendoza (2008) expresa que esta dimensión se encuentra al pilar del conocimiento, aprender a ser, de acuerdo a la apreciación de Alonso (2010) un docente con un perfil personal acorde, es aquel que se acepta como ser social.

A manera de resumen final, dentro del este escenario el profesor deberá poseer entonces en su haber individual salud física y mental, en la búsqueda del mejoramiento, a fin de ser eficiente de la práctica de la docencia, tomando en cuenta aspectos de su vida tanto internos como externo, como de una solidez ética, moral y cultural. En virtud de los requerimientos implícitos en la presente indagación y de la comparación entre las ópticas de los autores, se toma como perfil personal del docente el abordado por Mendoza (2008), cuyos criterios lo describe como aquel profesional de la educación que debe estar situado en el marco de un ambiente positivo, libre con capacidad y

habilidades para agradar o transmitir simpatía y la habilidad para interrelacionarse a nivel personal con eficacia.

2.1.1.4.2 OCUPACIONAL

El perfil del docente desde la visión ocupacional según Izarra et al (2002): "integra las tareas que el educador cumple actualmente o en el futuro, las aprende desde el inicio de su carrera y las refuerza con la práctica diaria" (p. 5). De ahí que este perfil tiene correspondencia con el papel de facilitador del aprendizaje, por conducir las diversas etapas del proceso de aprendizaje, innovando escenarios que animen a los alumnos asimilar saberes, habilidades y destrezas, en consonancia con los avances de la ciencia, tic y humanísticos, impulsando el desarrollo de procesos de aprendizaje de acuerdo con el contexto donde se desarrolla el estudiante.

Por otra parte, los autores citados hacen mención que el perfil ocupacional del educador abarca la orientación en el estudiante, colaborando con su formación particular y social, originando un ambiente psicológico factible para la comunicación interpersonal y personal, acompañado del empleo de conocimientos y habilidades básicas en el manejo educativo, para hacer presencia activa y eficientemente la administración de las instituciones en la organización de actividades, para conocer las necesidades del ámbito educativo, de la sociedad o de los discentes mediante la puesta en práctica de recursos que ofrece la comunidad. En torno al tema Alonso (2010) es enfático al exponer que:

El perfil ocupacional del docente está centrado en la promoción de una pedagogía que promueva y haga posible el desarrollo de la vida interior, para la autodeterminación y la libertad. Así como también en el fomento de la voluntad moral, en la formación de personas participes en la construcción de las normas, que le han de regir como ciudadanos de derechos o deberes y en desarrollar pensamientos divergentes para construir consensos, discursos y adaptarse a situaciones nuevas (p. 10).

De lo expuesto, se resume que el perfil ocupacional del docente impulsa una educación que exalte la libertad, la autonomía, la moral y la participación en la

formación de agentes en la creación de las leyes que van a dirigir a los residentes a fin de que el intelecto conlleve a crear acuerdos y ajustarse a nuevas circunstancias.

En este sentido, Mendoza (2008) señala que "esta dimensión se relaciona con los pilares del conocimiento APRENDER A CONOCER. Se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento, para aprender a comprender el mundo que lo rodea" (p. 6). Visto de esa manera, se beneficia la curiosidad intelectual, se impulsa el sentido crítico y comprender la realidad, discernimiento e independencia de juicio.

Del mismo modo que la dimensión anterior, cada autor hace referencia a diferentes puntos de vista, con respecto al entorno del perfil ocupacional de un docente, para Izarra et al (2002) señalan que está incluido en las asignaciones qué, el profesor debe aprender y reforzar con la práctica; Alonso (2010) expone que este perfil está inmerso en la promoción de una enseñanza que posibilite el desarrollo interior del alumno; por otro lado, Mendoza (2008) señala que esta dimensión va asociada con el pilar del conocimiento aprender a conocer.

Esto conlleva, a que el educador sea sabedor de los procesos de desarrollo humano, destreza en la ejecución de estrategias pedagógicas, congruente en el establecer y cumplir normas, es decir, el educador debe practicar todos los conocimientos adquiridos para lograr en los estudiantes un aprendizaje significativo.

Con el objetivo de determinar para esta investigación como perfil ocupacional del docente, se toma como posición los aspectos descritos de Mendoza, quien lo define como aquellas acciones que deben estar inclinadas al desarrollo de los humanos, lo que es básico para dar respuesta a los requerimientos de los niños y de la sociedad, papel fundamental de los docentes, los cuales deben detectar las potencialidad de los estudiantes para contribuir a la satisfacción de la mismas y al progreso de la calidad de vida.

2.1.1.4.3 PROSPECTIVO

El perfil prospectivo del docente, para Izarra et al (2002) es aquel que:

Integra aquellos conocimientos que lo mantienen actualizado e informado en su especialidad, capaz de asimilar los cambios, producto de su crecimiento científico, tecnológico, humanístico e incentivar una búsqueda constante, desarrollando destrezas, para investigación de documentos y tener así una visión multidisciplinaria, contemporánea y de vigencia en su función de educador (p.6).

Izarra et al (2002) expresan al respecto, que la dimensión prospectiva menciona los saberes a nivel multidisciplinario, que actualizan e informan todo lo concerniente a su especialidad al profesional de la educación.

Al respecto, Mendoza (2008) refiere que: "esta dimensión se vincula con el pilar de conocimiento: APRENDER A VIVIR JUNTOS, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Este tipo de aprendizaje constituye uno de los pilares prioritarios de la educación contemporánea" (p. 8). Es decir, el perfil prospectivo adecuado del docente se obtiene al llevar a cabo una actuación de carácter cívico, con sentido lógico, conllevando a los demás a valorar y fomentar las posibilidades de sí mismo y del contexto que lo rodea.

En este orden de ideas, Alonso (2010) expresa al respecto, lo define como: "el conjunto de aspectos descritos sobre las dimensiones del ser, conocer (las áreas de conocimientos por consolidar), hacer (las habilidades y destrezas) y convivir (los valores y actitudes)" (p. 12). Se infiere que el docente debe ser impulsor de su autodesarrollo, apertura al cambio y tener participación en actividades de perfeccionamiento de su profesión educativa.

En los criterios expuestos anteriormente, se determina que plantean una perspectiva diferente, actualmente el docente tiene que revisar en busca de optimizar, para así elevar el compromiso con la sociedad. En relación con el referente teórico, sobre perfil prospectivo del docente, para el fin de esta investigación se tomaron las propuestas de Mendoza, que lo fundamenta en tres factores de formación profesional: general, pedagógico y especializado. Sin embargo, su razón lineamiento principal es la totalidad de contenidos, inmersos en los diferentes implícitos programáticos y áreas de

conocimientos sistematizados y finalmente las experiencias que un docente consolida al culminar de sus praxis diarias pedagógica.

2.1.1.5. FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En el campo de la educación, el desempeño, según lo refiere Montenegro (2007) se asocia a la “necesidad de buscar alternativas que mejore los procesos educativos en cuanto al conocimiento de la nueva filosofía de la Educación, para aprovechar los cambios introducidos que fortalecen las acciones docentes, a través de la interacción permanente con los estudiantes” (p. 21). Además, convoca a manejar métodos constructivos para su gestión en el aula, lo cual le proporciona mayor seguridad al docente en el desempeño de su cargo al poder ofrecer al alumno la oportunidad de construir su propio aprendizaje.

Igualmente, el accionar docente tiene repercusión en el entorno del trabajo, representado por un ambiente óptimo para expresar las ideas sin problemas ni temores hacer criticados y pueda intercambiar métodos, estrategias de acción, igualmente el educador requiere integrarse de manera activa en su desempeño, ya que, la garantía de logro en los procesos educativos depende en gran medida del docente gestor de la consecución y consolidación de los objetivos educativos.

Al respecto, Schweizer (2006) plantea: "sólo el equipo humano que trabaja en cada escuela, será capaz de adoptar las grandes medidas de política educativa a las características particulares de su centro de trabajo" (p. 18). De acuerdo con este planteamiento, el logro del éxito educativo está centrado en la acción participativa del docente; especialmente en su accionar laboral que puede ser exitosa o no.

Por su lado, Vroom (1979 citado en Stoner, 2005), asevera que el desempeño docente está en función de dos variables: "una de éstas es la habilidad del individuo para efectuar el trabajo y la otra su motivación para emplear su destreza en el cumplimiento de su labor" (p. 36). Por consiguiente, se conceptualiza el desempeño docente como las actuaciones directas del educador para lograr la efectividad e importancia en la educación, a través de factores que intervienen directamente sobre

este y pueden llegar a producir varios comportamientos que afectan la operatividad del trabajo; destacándose aspectos como la salud, preparación, motivación y el compromiso. Al respecto, al determinar los factores del desempeño docente, los autores tienen sus diferentes perspectivas, en relación Montenegro explica que están relacionados con la indagación de opciones que optimicen los procesos educativos; Schweizer hace referencia que están enfocados en la acción activa del docente y con relación a Vroom citado en Stoner, apunta a que se enfoca en la habilidad del agente para desarrollar su trabajo y el interés que tenga para ejecutarlo.

En coherencia con la temática, la expuesta por de Vroom es la más acorde para la investigación que se hace mención del conjunto de funciones; papel posibilitan el accionar del docente dentro de su trabajo, que en este caso es la Educación Primaria.

Acompañados de las cualidades de su comportamiento, ajustados a las normas educativas y de la comunidad, involucrándose e identificándose con su trabajo; por consiguiente, la labor a ser cumplida no solo está ligada a aspecto económico, también al nivel de compromiso y a la mística de trabajo; cuya acción pedagógica este determinada por tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, al estudiante y al contexto donde se desenvuelve.

Los factores asociados al estudiante, desde la perspectiva de Vroom (1979 citado en Stoner, 2005): "son análogos a los del docente, pues están relacionados con las condiciones de salud, nivel de preparación, grados de motivación y compromiso de cada alumno" (p. 40), En otras palabras, estos dependen, en gran medida de las condiciones familiares y ambientales, contexto donde se desarrolla el estudiante; donde el docente tiene gran margen de intervenir asertivamente en alguno de ellos.

Al respecto, Schweizer (2006) es enfático al expresar que: "los docentes tienen el poder de influir positiva o negativamente en la vida actual y futura de los alumnos, así el alumno llega a convertirse en el producto de sus experiencias" (p. 23). En otras palabras, los educadores en el ejercicio de su profesión tienen la oportunidad de tener ascendencia en los educandos.

Por su parte, Montenegro (2007) refiere que:

En el desempeño docente inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo, que determinarán la calidad de los resultados en los alumnos; pues el docente puede propiciar que el alumno adquiera sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o, todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación (p. 24).

En cuanto a lo abordado con anterioridad, el autor expresa que los profesionales de la pedagogía tienen la capacidad de ejercer influencia en la vida de sus alumnos, hasta el punto de incitarlos al éxito o fracaso de su proceso de enseñanza - aprendizaje. Ante los planteamientos realizados anteriormente, se determina que los autores tienen puntos en común sobre el factor estudiantil, por consiguiente, la propuesta realizada por Vromm, es la más a fin al factor estudiante dentro del desempeño, desde la óptica del autor, todo educador con su acción puede influir con su desempeño a promover un ambiente óptimo, en beneficio de producir excelentes relaciones dentro del ámbito educativo basadas en la confianza y respeto mutuo; conllevando de una manera positiva para apoyar a los alumnos a manejar situaciones controversiales que puedan generarse en el contexto familiar o ambiental en el que este se desenvuelve.

2.1.1.5.1 DOCENTE

La preparación, es otro de los aspectos a tomar en cuenta como factor asociado al educador, según Marcelo y Vaillant (2009) son todos: “los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar capacidades, habilidades y predisposiciones del docente para ejercer su profesión adecuadamente” (p. 78). Se infiere, que los modos de formación facilitan al docente obtener habilidades para desarrollar su práctica pedagógica apropiadamente.

En este sentido, Müller (2005), refiere que para: “preparar a los docentes deberán contemplarse entre otros aspectos, el aprendizaje del perfil profesional, el manejo de la didáctica y de metodología, así como también el desarrollo de la motivación para el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes” (p. 88). En

resumen, el autor expresa que el docente para profesionalizarse debe tomarse en cuenta, otros puntos a ser revisados como son sus competencias, abordaje de la enseñanza y la forma de presentar la misma para generar aprendizaje en los discentes.

En cuanto a, Serramona (2008) señala que: “a lo largo de su experiencia profesional el docente debe ir construyendo conocimientos, saberes, creencias y valores; los cuales son importantes de conocer por que estos orientan su trabajo” (p. 45). En resumen, el desempeño profesional educativo abarca todo un conjunto de aspectos, que van a condicionar el contexto educativo, acción dentro y fuera de la institución que pueden dejar establecido el nivel de preparación que posee.

Tomando en cuenta los señalamientos anteriores, la preparación del docente tiene importancia en todos los niveles educativos, actualmente la sociedad hace reflexión en el análisis sobre la preparación profesional del educador, por ende, incidirá en sus objetivos y metas en la praxis pedagógica.

2.1.1.5.2 ENTORNO

El entorno tiene relación a los valores, actitudes y las creencias del ambiente que rodea a un individuo. Al respecto, Brunet (2005) señala que: "los factores asociados al entorno son innumerables; de allí que podían establecerse dos niveles, el ambiente institucional y el contexto socio- cultural" (p. 89). Por tanto, en el contexto institucional los factores se pueden agrupar en el ambiente escolar y la estructura del proyecto educativo.

En este sentido, Montenegro (2007) acota que "la estructura del ambiente escolar puede tratarse desde dos grandes componentes, el físico y el humano; pues se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones y materiales educativos, adecuados para poder brindar una educación de excelencia; también se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de efecto, autonomía y cooperación" (p. 27)

De igual forma, Rojo y Cervera (2005) señalan que el entorno es: “un componente multidimensional de elementos que se suman y forman un clima particular dotado de sus propias características que influyen en la vida de un individuo” (p. 16). Es decir, que el desempeño docente es una suma de los factores ambientales ya existentes, y de acuerdo con la impresión que se tenga el docente de estos factores; esto conlleva certificar que el entorno comprende un conjunto de características que determinan ciertas apreciaciones en los docentes, independientemente los cuales no, solo dependerán de las condiciones externas, sino también de los procesos internos de cada docente y de su interacción en la institución.

En este sentido, al revisar las definiciones expresadas por estos autores se deduce que Brunet (2005) y Montenegro (2007) al factor entorno lo desglosan en dos niveles y dos componentes; Rojo y Cervera (2005) lo definen como un componente multidimensional de elementos. Pero a pesar de ello, analizando cada una de las propuestas, todos confluyen en afirmar que el entorno es vital para cualquier profesor, pues de él depende el equilibrio que se logre entre sus componentes y el adecuado desempeño que éste realiza.

Siguiendo el orden de ideas, se puede señalar que el entorno es un facilitador de numerosas interacciones y planteamientos, entre el nivel institucional y el contexto sociocultural de cada maestro, sin olvidar la estructura del ambiente escolar referido al componente físico y humano de cada institución. Ahora bien, al trasladar esta conceptualización al plano real del ámbito de estudio de este trabajo, se puede afirmar que el entorno surge de las interacciones docentes, comunidad y condiciones de trabajo que brinda cada institución de Educación Primaria, lo que da como resultado el éxito o fracaso del desempeño de los docentes que laboran en estas instituciones educativas.

2.3 Definición Conceptual y Operacional de la Variable

2.3.1 Variable: Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa.

2.3.2 Definición Conceptual: Según Müller (2005), el acompañamiento, desde el punto de vista técnico: "es un elemento indirecto de control sobre las acciones de trabajo de las personas; ya que, quien se deja acompañar sabe a dónde quiere ir, aunque haya pausas y rodeos" (p. 58). Por tanto, el acompañamiento como mecanismo busca ejercer su influencia de manera indirecta sobre el acompañado.

En relación con el campo de la educación el desempeño, según lo refiere Montenegro (2007) se asocia a la "necesidad de buscar opciones que mejore los procesos educativos en cuanto al conocimiento de la nueva filosofía de la Educación, para aprovechar los cambios introducidos que fortalecen las acciones docentes, a través de la interacción permanente con los estudiantes" (p. 21). Dicho de otro modo, el desempeño facilita la búsqueda de alternativas, para elevar la calidad del accionar del docente y lo alumnos.

En este sentido, la organización FONDEP (2008), señala que el acompañamiento pedagógico del directivo en el desempeño Docente: "es un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores y docentes, orientados a la mejora de la calidad del desempeño docente, de la gestión de la escuela y de los aprendizajes de los estudiantes" (p. 5). De acuerdo con lo expresado, el acompañamiento pedagógico del directivo incide en el desempeño docente como un servicio que ofrece alternativas al educador, para optimizar los aprendizajes dentro del contexto educativo.

2.3.3 Definición Operacional: El acompañamiento pedagógico del directivo en el desempeño docente, es una estrategia formativa en la que se atiende individualmente, personalmente al docente en su propio ambiente de trabajo, en su práctica cotidiana y partir de sus necesidades específicas. Esta variable será medida a través de las dimensiones: principios y técnicas del acompañamiento pedagógico, así como también del perfil del Educativo y de los factores del desempeño Docente e igualmente se tomará en cuenta sus respectivos indicadores; es decir: humanista,

integrador, valorativo, democrático, observación, diálogo reflexivo, entrevistas, personal, ocupacional, prospectivo, estudiante, Docente y entorno.

2.4 Cuadro N° 1
Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem
Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa	Principios del acompañamiento pedagógico	Humanista Integrador Valorativo Democrático	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
	Técnicas de acompañamiento pedagógico	Observación Diálogo reflexivo Entrevista	13,14,15 16,17,18 19,20,21
	Perfil del Docente	Personal Ocupacional Prospectivo	22,23,24 25,26,27 28,29,30
	Factores del desempeño Docente	Docente Entorno	31,32,33 34,35,36

Fuente: Elaboración propia (2021)

CAPÍTULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El marco metodológico en la investigación, acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa, establece herramientas para realizar la investigación. Según Arias (2012), el marco metodológico “Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p. 111). Son la bitácora para el desarrollo científico donde el enfoque paradigmático, tipo y diseño, entre otros permiten al investigador medir la variable objeto de estudio.

3.1. Paradigma, Método y Enfoque de Investigación

En un trabajo de indagación, es necesario identificar el fundamento investigativo, en este sentido, el propósito del presente estudio por su tendencia epistémica se fundamenta en el paradigma positivista. según Hernández y Mendoza (2018), existe una realidad objetiva, la cual puede percibirse por medio de la mente y es externa al investigador. En un sentido sistematizado y generalizado, su principio es el rechazo de las preposiciones desligadas, hechos verificados, la aprobación del empirismo como medio de observación, con el propósito de deducir juicios de valor y conclusiones admitidas por una comunidad científica.

El estudio utilizó el enfoque cuantitativo, para Hernández y Mendoza (2018), “Búsqueda de la mayor objetividad posible en todo el proceso o ruta. Los fenómenos que se observan o miden no deben ser influidos por el investigador” (p.46). En otras palabras, permite el estudio directo de la realidad, llevándolo a medir a través de la cuantificación de los datos recolectados en el medio. Este busca indagar un conocimiento metódico comprobable, confrontable, medible cuantitativamente y cuestionable para generar conclusiones. Señala Palella y Martins (2012), “percibe la

uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia” (p.40), la ruta cuantitativa permite la parametrización de la derivación de los datos obtenidos en la aplicación de la escala de estimación. En el entorno de cada persona existe una realidad totalmente hecha, acabada y plenamente externa como objetiva, es decir, el investigador debe reproducirla sin deformarla.

3.2. Tipo de Investigación

Accede a la dirección para la indagación de manera que el investigador guía la adquisición de la información y su procesamiento. Tomando en cuenta el enfoque epistemológico, el tipo de investigación para el presente estudio, corresponde a la explicativa, Interpretando la afirmación de Arias (2012), se encarga de buscar el porqué de los hechos... Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. Este tipo de indagación permitió elaborar la propuesta que permita ayudar al personal directivo a generar estrategias, para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, accediendo a través del análisis, la descripción y la comprensión del fenómeno en estudio para crear la propuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2014) puntualizan que los “Estudios explicativos Pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian”. (p. 95) su propósito es proporcionar un sentido de entendimiento del fenómeno tal como se presentan en la realidad prevaleciente en el momento de realizarse la investigación.

3.3. Diseño de la Investigación

Es una manera concreta de pericia en la cual se asume y desarrolla la investigación en relación con los objetivos planteados, En referencia a lo anterior, el

diseño del estudio correspondió al no experimental, transversal, de Campo. Concretamente lo proporcionado a lo no experimental. Hernández, et al. (2014), declaran que, “también se conoce como investigación ex post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural” (p. 165).

Para Arias (2012), “buscan establecer las causas que produjeron un hecho, lógicamente, después que han ocurrido. Por lo tanto, no existe manipulación de la causa o variable independiente” (p. 33), para el mismo autor se ubica perfectamente en el nivel explicativo; se realiza sin manipular la variable en estudio, se observó la realidad objeto de estudio, se describieron las cualidades y características en su contexto sin ningún tipo de sesgo directo por parte del investigador.

Por otra parte, se identificó como transversal, para Hernández, et al. (2014), “recopilan datos en un momento único” (p.154). Por consiguiente, las técnicas usadas por el investigador para recolección de datos se emplearán un tiempo y momento único, con su alcance inicial o final es explicar la variable Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba.

Así mismo, se tipifica de Campo, Para Arias (2012), “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31), en este sentido, se obtiene la información, sin alterar las condiciones existentes en el contexto objeto de indagación. Por esto su carácter no experimental

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Conjunto total finito de elementos o unidades de observación que se consideran en un estudio. En opinión de Palella y Martins (2012), “conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”

(p.105), En el presente estudio delimita la población a estudiar bajo criterios para la misma, debido a la relación que existe con los objetivos de la investigación.

Dentro de esta perspectiva, Bavaresco (2013), refiere que es un conjunto, ya sea finito e infinito de elementos comunes o características para los cuales serán extensivas las conclusiones. Así mismo, queda delimitada por el problema y por los objetivos de la indagación. Considerando lo anterior, la población delimitada, por los actores educativos estructurados por 16 Directivos y 89 Docentes, de las Instituciones Educativas públicas del Municipio de Moñitos Córdoba.

Tabla N° 1
Distribución de la Población

Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos, Córdoba – Colombia				
Institución Educativa	Personal		Total	Sector
	Directivo	Docentes		
Obdulio Mayo Scarpeta	3	10	13	Urbano
San José de Moñitos	3	12	15	Urbano
San José de Bella Coita	2	15	17	Rural
Rio Cedro	2	15	17	Rural
Lorgia de Arco	2	15	17	Rural
Las Mujeres	2	10	12	Rural
Pueblito	2	12	14	Rural
Total	16	89	105	

Fuente: Directorio de Instituciones Educativas Sn Colombia (2021)

3.4.2. Muestra

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un subconjunto de la población. Es decir, un sector del universo o población que permita generalizar sobre los resultados de la investigación, en consecuencia, se sugiere que la muestra sea representativa de la población que se estudia. En este sentido, quedará conformada por el personal directivo y docente de educación básica primaria, sin discriminación de

género o estrato socioeconómico. Para ello el personal directivo debe ser gestor la calidad y líder en la relación centro-comunidad; los docentes comprometidos en la enseñanza académica de calidad, formación integral, cabe destacar qué, para esta indagación se realizará un censo poblacional. Tamayo y Tamayo (2009, p. 64), plantea “es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población. Es el tipo de muestra más representativa”. En este sentido, la población a ser estudiada es manejable en cuanto al número de sujetos.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Es un método o grupo protocolos, normas y reglas, que poseen como fin obtener resultados explícitos. En la presente indagación se utilizaron como técnicas la observación y la encuesta. La observación según Hernández, Fernández y Baptista (2014) son técnicas de medición no obstructivas, es decir accede a la realidad de los investigados desde sus escenarios y espacios donde desarrollan sus actividades cotidianas, en otras palabras, simplemente se registran los estímulos por otros factores ajenos al instrumento. Además, se utilizó la encuesta, expresa Palella y Martins (2012), que " es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigado " (p.123). Utilizada para conseguir la compilación de los datos concretos, comprendiendo las dimensiones que extienden y comprueban el conocimiento; el uso de cuestionarios es una estrategia general no experimental que permitió contrastar la información; utilizada para la recolección de datos procedimientos estandarizados de interrogación.

En tal sentido, se usó como herramienta el cuestionario, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), residen en un acumulado de interpelaciones que relaciona una o más variable a calcular, forjando el proceso de recaudación de los datos de carácter conveniente con las metas, el tipo y diseño de la investigación. Los datos se obtuvieron de fuentes principales, ya que será proporcionada en el campo de acción en las Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos, Córdoba – Colombia. Para ello, la

encuesta será dirigida a Directivos y Docentes, que conforma la población objeto de estudio, con el fin de establecer las estrategias para fomentar la Calidad Formativa.

3.5.1. Instrumento

Refiere a los medios utilizados por el investigador para medir el comportamiento o atributo de la variable en estudio, para, Arias (2012) es “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68). Es la estrategia que permitió comprobar el planteamiento del problema por medio de operaciones estandarizadas a través de la interrogación. El investigador diseñó un cuestionario denominado APDir-Doc/Burgos 2021, con las siguientes premisas. Será contentivo de tres (3) partes, La parte inicial, refirió a la introducción indicando la institución que acredita la investigación y a quien se dirige la misma. El segmento secundario, contiene las concernientes instrucciones para el llenado, y la fracción final, contiene treinta y seis (36) ítems para medir los indicadores, dimensiones y las variables en estudio. El mismo utilizará la escala tipo Likert con cinco (5) alternativas Siempre, Casi Siempre, Ocasionalmente, Casi Nunca y Nunca

3.6. Validez y Confiabilidad del Instrumento

3.6.1. Validez

De manera, una vez escogido el esbozo de la indagación adecuado a la muestra procedente, se diseñó el instrumento que de manera directa deriva de los ítems diseñados. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez hace referencia al nivel con que el instrumento realmente evalúa la variable a medir, o sea el nivel de dominio específico del contenido de lo cual se desea evaluar. En la situación de la presente, la validez de contenido del instrumento se obtendrá por medio del juicio de

(3) profesionales en el área de estudio, (ver Anexo A). quienes lo evaluaron y concluyeron que el mismo centra condiciones de validación presentando concordancia y pertinencia.

3.6.2. Confiabilidad

Como afirma, Hernández, Fernández y Baptista (2014), la fiabilidad es un instrumento de medición que se reseña el nivel de aplicación reiterada al mismo entorno, individuo o entidad hace las mismas respuestas. Por otro lado, para decidir la fiabilidad del instrumento de medición como el cuestionario, se procederá a utilizar una prueba piloto a sujetos escogidos al azar y que tienen propiedades semejantes a la población de este análisis. Aunado a esto último, para obtener el nivel de fiabilidad del instrumento se usará el Alfa Cronbach, coeficiente elegido por ser el estadístico apropiado, únicamente necesita de una aplicación para establecer el grado de fiabilidad, para eso se va a aplicar la siguiente fórmula:

$$R_{kk} = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = N° de Ítems.

Si = Varianza de cada ítem.

St² = Varianza de los Puntajes Totales.

X = Media.

Una vez suministrados los datos se procederá al análisis aplicando la fórmula del Alfa de Cronbach, obteniendo un valor, resultado comparado con la escala de interpretación de Palella y Martins (2012), la cual reitera la pertinencia del instrumento para su aplicación, considerándose el índice de confiabilidad. (ver Anexo D).

Tabla N° 2

Baremo de Interpretación del Coeficiente de Alfa Cronbach

Magnitud	Rango
Muy Alta	$0,81 \leq x \leq 1,00$
Alta	$0,61 \leq x \leq 0,80$
Moderada	$0,41 \leq x < 0,60$
Baja	$0,21 \leq x < 0,40$
Muy Baja	$0,01 \leq x < 0,20$

Fuente: Palella y Martins (2012, p 169)

3.7. Procedimiento de la Investigación

Para el procesamiento se diseñará una matriz en la cual se asentarán la información proporcionada por los encuestados en atención al procesamiento de datos de la variable. Se recurrirá la estadística descriptiva en lo referente a distribución percentil de frecuencias como al cálculo de las medias aritméticas, a través del programa estadístico IBM Spss Statistics 20.0- Softonic (Trial Versión). Los datos se decodificarán en paridades de repartición por medio de las magnitudes e indicadores para su estudio. Subsiguientemente, para la controversia de los resultados, se elaborarán tablas de repartición de medias aritméticas, para variable por medio de la magnitud e indicadores; las cuales fueron categorizadas según un baremo anteriormente predeterminado por el investigador, que se construyó basado en los intervalos que dan las alternativas de contestación planteadas en cada instrumento.

Tabla N°3
Baremo ponderado para la categorización de los estadísticos

	Alternativa	Limites	Rangos (%)	Categoría
5	Siempre	$4,20 \leq x \leq 5,00$	81 a 100	Muy Adecuada
4	Casi Siempre	$3,40 \leq x < 4,19$	61 a 80	Adecuado
3	Ocasionalmente	$2,60 \leq x < 3,39$	41 a 60	Mediamente Adecuado
2	Casi Nunca	$1,80 \leq x < 2,59$	21 a 40	Inadecuado
1	Nunca	$1,00 \leq x < 1,79$	0 a 20	Muy Inadecuado

Fuente: Elaboración Propia (2021)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

En el presente apartado, se presenta el análisis de los resultado por medio de tablas percentiles, producto de los datos obtenidos en el diligenciamiento del instrumentos utilizado, para recolectar la información en el personal Directivos y Docente de las Instituciones de Educación Municipio de Moñitos Córdoba–Colombia, a fin de Implementar el Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa, con base a la ilación de objetivos y las bases teorías se analizaron los datos.

4.1. Análisis y Discusión de los Resultados

Posterior a las respuestas derivadas de la aplicación del instrumento para la recolección de la data, se realizó la interpretación respectiva; el análisis contiene información encontrada durante el proceso de indagación, para ello, se diseñó el procedimiento de tabulación, permitiendo la separación e integración de las respuestas en cuanto a indicadores y dimensiones de acuerdo con la variable en estudio, siendo analizados de manera tal, que permita la consecución de los objetivos concretos, fundamentando las bases teóricas abordadas en la indagación, llevando a diseñar elementos estratégicos para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba; finalmente la construcción de las conclusiones, recomendaciones sobre la variable en estudio denominada.

A continuación, presentan los estadísticos de la Variable: Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria mejorar la calidad formativa.

Tabla N° 4
Dimensión: Principios del Acompañamiento Pedagógico

Alternativa	Rol	Indicador				Total
		Humanista	Integrador	Valorativo	Democrático	
		%	%	%	%	
Siempre	Dir	10,5	16,9	42,3	10,8	17,8
	Doc	15,6	17,4	35,1	17,5	21,4
Casi siempre	Dir	18,1	13,5	13,1	26,5	22,1
	Doc	29,3	16,3	14,2	24,7	21,1
Ocasionalmente	Dir	19,4	14,8	17,2	33,5	21,2
	Doc	19,1	24,1	19,1	33,3	23,9
Casi Nunca	Dir	28,9	26,7	15,7	17,8	22,3
	Doc	21,4	29,7	14,3	20,3	21,4
Nunca	Dir	23,1	28,1	11,7	11,4	18,6
	Doc	14,6	12,5	17,3	4,2	12,2
Medias	Dir	1,75	1,73	2,13	1,62	1,81
	Doc	1,78	1,52	1,99	1,47	1,69
X Indicador		1,77	1,63	2,06	1,55	1,75
X Dimensión		1,75	Categorización: Muy Inadecuado			

Leyenda: Directivo (Dir), Docente (Doc)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

La dimensión principios del acompañamiento pedagógico, expresó el siguiente comportamiento en lo referido al indicador humanista, se describe para los docentes en 29,3%, de la alternativa casi siempre, mientras los directivos se asentaron un 28,9%, en la alternativa casi nunca, posteriormente, el indicador integrador, se dispuso en la alternativa casi nunca, el resultado obtenido se ubicó en un 29,7%, para los docentes y un 28,1%, para directivos se sitúan en la alternativa nunca. por otra parte, el indicador valorativo, se ubicó con un promedio de 42,3%, para los directivos, en la alternativa siempre y para los docentes un 35,1%, de la misma alternativa, finalmente, el comportamiento del indicador democrático, para los docentes con un 33,3% y en lo concerniente a la opinión de los directivos se centró con 33,5% los resultados obtenidos se ubican en la alternativa ocasionalmente.

Lo cual indica que el promedio de las medidas de tendencia central se ubicó en las alternativas casi nunca, con un 22,3% para los directivos y 23,9% para docentes en

la alternativa ocasionalmente, obteniendo un promedio de 1,75, al categorizarla se ubica en muy inadecuado por lo cual no, existe desarrollo de actividades en el campo académico para el beneficio el cumplimiento de las metas de la institución, los directivos escasamente diligencian e interviene oportunamente en la solución de problemas, difícilmente manejan alternativas de resolución y toma de sesiones.

Tabla N° 5
Dimensión: Técnicas de Acompañamiento Pedagógico

Alternativas	Rol	Indicador			Total
		Observación	Diálogo reflexivo	Entrevista	
		%	%	%	
Siempre	Dir	12,2	16,2	13,5	14,1
	Doc	18,2	17,2	16,5	17,3
Casi siempre	Dir	37,4	15,7	19,5	24,2
	Doc	34,7	16,1	25,3	25,4
Ocasionalmente	Dir	10,1	17,5	15,2	14,3
	Doc	16,9	14,2	13,4	14,8
Casi Nunca	Dir	24,5	38,8	33,2	32,2
	Doc	13,3	38,3	33,6	28,4
Nunca	Dir	15,8	11,3	18,6	15,2
	Doc	16,9	14,2	11,2	14,1
Medias	Dir	2,34	2,16	1,83	2,11
	Doc	2,53	1,97	1,68	2,06
X Indicador		2,44	2,07	1,76	2,09
X Dimensión		2,09	Categorización: Inadecuado		

Leyenda: Directivo (Dir), Docente (Doc)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

En referencia a la dimensión técnicas de acompañamiento pedagógico, se denotó en el indicador Observación, con un desempeño de 37,4% para los directivos, mientras que los docentes un 34,7%, ubicándose ambos estratos en la alternativa casi siempre, posteriormente, el indicador Diálogo reflexivo, se apuntó en la alternativa casi nunca, cuyo resultado obtenido fue un 38,8%, para los directivos y 38,3%, para los docentes, por otra parte, el indicador Entrevista, se registró en casi nunca, con un 33,2%, para los directivos, para los docentes un 33,6%.

Lo cual indica que el promedio de las medidas de tendencia central se ubicó en las alternativas casi nunca, con un 32,2% para directivo y un 28,4% para los docentes, obteniendo un promedio de 2.09, al categorizarla se ubica en la categoría inadecuado por lo cual se evidencia que no son efectivos en el establecimiento de relaciones armoniosa y de retroalimentación para con los docentes.

Tabla N° 6
Dimensión: Perfil del Docente

Alternativas	Rol	Indicador			Total
		Personal	Ocupacional	Prospectivo	
		%	%	%	
Siempre	Dir	22,4	24,3	19,8	22,2
	Doc	22,8	11,2	8,4	14,1
Casi siempre	Dir	29,4	21,3	17,3	22,6
	Doc	39,6	18,3	20,2	26,0
Ocasionalmente	Dir	9,1	7,2	13,5	9,9
	Doc	10,3	21,2	21,0	17,5
Casi Nunca	Dir	35,1	38,3	37,2	36,9
	Doc	14,1	29,1	30,3	24,5
Nunca	Dir	4,1	9,1	12,2	8,5
	Doc	13,2	20,3	20,1	17,9
Medias	Dir	2,23	1,95	2,13	2,10
	Doc	2,47	2,18	1,99	2,21
X Indicador		2,35	2,07	2,06	2,16
X Dimensión		2,16	Categorización: Inadecuado		

Leyenda: Directivo (Dir), Docente (Doc)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

La dimensión perfil del docente, describió para el indicador personal, en 39,6%, para docentes ubicado en casi siempre y 35,1% para directivos en la alternativa casi nunca, del mismo modo, el indicador ocupacional, se ubicó en 38,3%, para directivos y 29,1%, para docentes, centrándose en casi nunca; el indicador prospectivo, se ubicó en casi nunca, con un 37,2%, en directivos y docentes un 30,3%. la tendencia de las respuestas se ubicó en las alternativas casi nunca, con un 36,9% para directivos y un 26% para docentes en la alternativa casi siempre, mientras la medida de tendencia

central obtuvo un promedio de 2,16, que al contrastarla se ubica en inadecuado. Lo que evidencia desacuerdo en la toma de decisiones en la planificación de acciones, para los niveles de desempeño de los docentes y el logro esperado del mejoramiento de calidad

Tabla N° 7
Dimensión: Factores del Desempeño Docente

Alternativas	Indicador			
	Rol	Docente	Entorno	Total
		%	%	
Siempre	Dir	15,2	20,3	17,8
	Doc	28,8	11,4	20,1
Casi siempre	Dir	39,1	22,1	30,6
	Doc	16,3	41,4	28,9
Ocasionalmente	Dir	14,5	16,5	15,5
	Doc	20,2	23,3	21,8
Casi Nunca	Dir	10,9	31,3	21,1
	Doc	20,5	13,4	17,0
Nunca	Dir	20,3	9,8	15,1
	Doc	14,2	10,5	12,4
Medias	Dir	2,50	2,43	2,47
	Doc	2,47	2,34	2,41
X Indicador		2,49	2,39	2,44
X Dimensión		2,44	Categorización: Inadecuado	

Leyenda: Directivo (Dir), Docente (Doc)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

La dimensión Factores del desempeño Docente, describió para el indicador docente, en 39,1%, para directivos en casi siempre y 28,8% para docentes ubicado en la siempre; el indicador entorno, se ubicó en un 31,3%, para directivos situándose en casi nunca y un 41,4%, para docentes, centrándose en la alternativa casi Siempre. La tendencia, se ubicó en las alternativas casi siempre, con un 30,6% para directivos y un 28,9% para los docentes, mientras la medida de tendencia central obtuvo un promedio de 2,44, que al contrastarla se ubica en la categoría inadecuado. Demostrando que impropiamente cumplen con los propósitos institucionales no, garantizan

oportunidades para el ejercicio pleno de la calidad académica en la comunidad educativa.

4.2. Discusión de los Resultados

Tabla N° 8

Variable: Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa.

Alternativas	Rol	Dimensión				Total
		PAP	TAP	PD	FDD	
		%	%	%	%	
Siempre	Dir	17,8	14,1	22,2	17,8	19,1
	Doc	21,4	17,3	14,1	20,1	16,4
Casi siempre	Dir	22,1	24,2	22,6	30,6	25,0
	Doc	21,1	25,4	26,0	28,9	26,6
Ocasionalmente	Dir	21,2	14,3	9,9	15,5	12,4
	Doc	23,9	14,8	17,5	21,8	17,9
Casi Nunca	Dir	22,3	32,2	36,9	21,1	31,8
	Doc	21,4	28,4	24,5	17,0	23,6
Nunca	Dir	18,6	15,2	8,5	15,1	11,8
	Doc	12,2	14,1	17,9	12,4	15,6
Medias	Dir	1,81	2,11	2,10	2,47	2,20
	Doc	1,69	2,06	2,21	2,41	2,22
X Dimensión		1,75	2,09	2,16	2,44	2,21
X Variable	2,21	Categorización: Muy Inadecuado				

Leyenda: Directivo (Dir), Docente (Doc), Principios del acompañamiento pedagógico (PAP), Técnicas de acompañamiento pedagógico (TAP), Perfil del Docente (PD) y Factores del desempeño Docente (FDD)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Respeto al desempeño de la dimensión Principios del acompañamiento pedagógico (PAP), se describió en lo sucesivo para la alternativa casi nunca, donde los directivos aportaron un 22,3%, para la alternativa casi siempre, los docentes contribuyeron con un 23,9%, de información ubicándose en ocasionalmente, mientras

que la dimensión Técnicas de acompañamiento pedagógico (TAP), registró en la alternativa casi nunca, con un 32,2%, de información para los directivos y un 28,4%, para los docentes. Por su parte, la dimensión Perfil del Docente (PD), se describió en lo sucesivo para la alternativa casi nunca, donde los directivos aportaron un 36,9% y los docentes contribuyeron con un 26,0%, de información para la alternativa casi nunca. Finalmente, la dimensión Factores del desempeño Docente (FDD) donde los directivos expresan un 30,6% y los docentes manifiestan con un 28,9%, de información para la alternativa casi siempre.

En referencia la tendencia de las respuestas de los sujetos encuestados se emplazó en la alternativa casi nunca, con un 1,8% para directivos, un 21,1% para los docentes ubicándose en la alternativa casi siempre, obteniendo como media 2,21, al categorizarla con el baremo se sitúa en la categoría muy inadecuado, es indudable que existen gran discrepancia entre los criterios de los sujetos encuestados, al momento de realizar el estudio en las Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos. A continuación, se procede a la discusión de la media aritmética de los puntajes de los indicadores, las dimensiones y la variable en estudio, con el propósito de confrontar los resultados con las teorías que respaldaron la investigación.

Tabla N°9
Media Aritmética de la Variable

Media Aritmética de la variable				
Dimensión	Indicador	X Indicador	X Dimensión	X Variable
PAP	Humanista	1,77	1,75	2,21
	Integrador	1,63		
	Valorativo	2,06		
	Democrático	1,55		
TAP	Observación	2,44	2,09	
	Diálogo reflexivo	2,07		
	Entrevista	1,76		
PD	Personal	2,35	2,16	
	Ocupacional	2,07		

	Prospectivo	2,06	
FDD	Docente	2,49	2,44
	Entorno	2,39	

Leyenda: Principios del acompañamiento pedagógico (PAP), Técnicas de acompañamiento pedagógico (TAP), Perfil del Docente (PD) y Factores del desempeño Docente (FDD)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

La variable Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria mejorar la calidad formativa, evidencia su comportamiento a través de las dimensiones y la medida de tendencia central, el cual para la dimensión Principios del acompañamiento pedagógico (PAP), las respuestas se centran en 1,75, lo que según el baremo de interpretación se ubica en Muy Inadecuada, defiriendo totalmente con lo expuesto por FONDEP (2008) cuando señala que los principios del acompañamiento pedagógico son orientaciones que conducen el comportamiento de los educadores. En otras palabras, según el autor, los principios del acompañamiento pedagógico son los que indican el andar como profesión. De allí, se deduce que los principios son las pautas que conducen el manejo de los grupos de acompañamiento pedagógico están enfocados en humanista, integrador, valorativo y democrático.

En cuanto a la dimensión Técnicas de acompañamiento pedagógico (TAP), las respuestas se ubican en 2,09 lo que sugiere que se encuentra en la categoría del baremo en Inadecuado, lo que demuestra que escasamente se desarrolla la Observación, Diálogo reflexivo y los procesos de Entrevista, esto refleja la falta de concordancia con lo expuesto por González y Romo (2006), cuando afirman que esta permite desarrollar en los acompañados la capacidad para identificar las fortalezas, las dificultades y las debilidades en su praxis pedagógica y conllevar a la reflexión sobre la cuestión a su vez proponer acciones que las mejore.

Ahora bien, para la dimensión Perfil del Docente (PD), obtiene una media central de 2,16 en las respuestas, lo que permite ubicar según el baremo de interpretación en Inadecuado, esto difiere de lo expuesto por Alonso (2010), quien señala que, Está conformado por una orientación programática o instrumental

representada por la capacidad para desempeñar un oficio determinado y por una orientación humanística social o la capacidad para interpretar la sociedad; todas estas orientaciones deben ser logradas a través de la acción académica .

En cuanto a la dimensión Factores del desempeño Docente (FDD) la mayoría de las respuestas se ubican en la medida de tendencia central de 2,44 lo que demuestra que en el baremo de interpreta se encuentra en la categoría Inadecuado, lo que evidencia que se caracteriza inadecuadamente, en desacuerdo con lo señalado por Vroom (1979 citado en Stoner, 2005), quien manifiesta que el desempeño docente como las actuaciones directas del docente, para lograr la efectividad e importancia en la educación, a través de factores que intervienen directamente sobre este y pueden llegar a producir varios comportamientos que afectan la operatividad del trabajo; destacándose aspectos como la salud, preparación, motivación y el compromiso.

Por último, para la variable Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria mejorar la calidad formativa, resalta sus respuestas en 2,21 que lo ubica en el baremo de interpretación de respuestas en Inadecuada lo que difiere de lo expuesto por, Para De la Cruz (2008, citado en Montalvo, 2011), el desempeño docente es un componente determinante para evaluar y calificar al educador a través de su accionar pedagógico, tomando en cuenta las características particulares del mismo como formador y mediador del aprendizaje, dentro del contexto educativo. Lo cual, al investigador proponer los elementos estratégicos para el mejoramiento del acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria, para la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba, señalando el alcance de las estrategias, su objetivo y la acciones a desarrollar, en la propuesta permitirá a personal directivo, establecer programas de capacitación para desarrollar las habilidades de pensamiento y competencias efectivas en atención al servicio educativo.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

El propósito específico al diseñar los elementos estratégicos para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba, en el cual permitirá a personal directivo establecer programas de capacitación para desarrollar las habilidades de pensamiento y competencias efectivas en atención al servicio educativo que se presta en las instituciones educativas. Basado en los resultados, se puede señalar la importancia que existe en Principios del Acompañamiento Pedagógico (PAP), Técnicas de Acompañamiento Pedagógico (TAP), Perfil del Docente (PD) y Factores del Desempeño Docente (FDD)

5.1. Denominación de la Propuesta

El liderazgo es un arte

«Para dirigir personas, camina detrás de ellas». Lao Tsé.

5.2. Presentación de la propuesta

En correspondencia a los hallazgos obtenidos con el instrumento denominado APDir-Doc/Burgos 2021 para analizar la variable Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria mejorar la calidad formativa, la información suministrada por los encuestados junto a la revisión de los postulados teóricos y la perspectiva del investigador, se formula las siguientes acciones en función proactiva, las cuales, buscan el mejoramiento del ambiente escolar, promoviendo el aumento de actividades de acompañamiento pedagógico para enriquecer el desempeño docente,

optimizar la calidad formativa y el desarrollo cognitivo de los educandos desde el bienestar de los grupos de interés en el proceso pedagógico, para el desarrollo integral de la comunidad educativa, y donde los estudiantes alcancen todo su potencial.

5.3. Objetivos de la Propuesta

5.3.1. Objetivo General

La principal finalidad de las estrategias se diseña para la transferencia del conocimiento derivado en la praxis de la presente investigación en el campo de estudio, con el propósito de producir una guía que oriente hacia el fortalecimiento de la calidad formativa a través del acompañamiento pedagógico del directivo a docente en Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba.

5.3.2. Objetivo Específico

Fortalecer las competencias gerenciales del personal directivo, para el fortalecimiento de la calidad formativa en Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba.

5.4. Beneficiarios

Los beneficiarios directos serían los docentes, el cual les permitirá aplicar el acompañamiento pedagógico del directivo, para mejorar el desempeño a través de diferentes estrategias a favor de la praxis pedagógica y el cumplimiento de los indicadores en las Instituciones Educativas del Municipio Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia. Ahora bien, los beneficiarios indirectos son los Ochenta y Nueve (89) docentes, sino todos los estudiantes de las Instituciones Educativas públicas del Municipio de Moñitos Córdoba e involucrados en la comunidad educativa. La

propuesta estará desarrollada por el investigador con ayuda de los entes gubernamentales locales.

5.5. Alcance y Justificación de las Estrategias

Al proponer la consolidación de competencias transversales para los gerentes educativos de las Instituciones Educativas del Municipio Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia se podrán desarrollar acciones donde adapten las mismas a las necesidades de cada contexto. Así mismo, se presentan las siguientes estrategias con la finalidad de promover la planificación pedagógica, para impactar el aprendizaje en entornos innovadoras e instaurar la calidad formativa.

5.6. Acciones para Desarrollar

Adoptar una perspectiva epistemológica que considere al conocimiento como acción, un modelo de aprendizaje organizacional, cuyo propósito central sea la mejora de los desempeños y el logro de resultados.

Precisar el acompañamiento pedagógico hacia las metas, organizar el trabajo a fin de que cada miembro conozca sus funciones y competencias, dirigir planes de desarrollo en beneficio de la organización y permitir la medición o la corrección de las actividades. De manera que permita analizar estrategias y elevar la gestión administrativas de las instituciones objeto de estudio.

Asumir la gestión del conocimiento como una nueva forma de crecimiento centrada en innovación en el desarrollo e intercambio de éste, entre docentes y directivos para que sea su más importante motor de progreso.

Asumir las tecnologías y los sistemas de información para capturar, almacenar y distribuirla, junto con los procesos de apropiación y uso con los que, ésta se constituye en conocimientos, a fin de convertirlas en las piezas angulares del ciclo de gestión.

Considerar jornadas de capacitación periódicas para los docentes, en donde se les provea de los conocimientos y herramientas necesarias en relación con las dimensiones organizacionales que su actividad laboral necesita.

Desarrollar estrategias de aprendizaje dirigidas a fortalecer la actividad creadora y su importancia en la capacidad de proponer alternativas, análisis de situaciones, soluciones y aportaciones compatibles con la realidad, con el propósito de afianzar el comportamiento productivo en los docentes.

Desarrollar planes estratégicos que permitan el involucramiento de los docentes e interactuar en espacios comunitarios, a fin de incentivar cambios verdaderamente significativos en el entorno donde este labora.

Desarrollar rutinas efectivas de trabajo que tengan que ver precisamente con la capacidad de planificar cooperativa, estratégica y operacionalmente e identificar los principales indicadores con los cuales está siendo medida su labor, para desarrollar entonces estrategias adecuadas para encontrar datos, procesarlos y convertirlos en información útil para tomar decisiones oportunas y acertadas frente a su responsabilidad.

Diseñar programas de actualización permanentes dirigidos a los actores que intervienen en los procesos educativos, de manera que se promueva una cultura evaluativa, como potencial los tipos tecnologías de información y comunicación que ayude a tomar decisiones para mejorar la calidad de la educación.

Diseñar programas de actualización y desarrollo del personal docente atendiendo los roles que debe desarrollar en cada una de las funciones que cumple, complementada con las características que orientan el desempeño laboral con mayor peso en la participación, compromiso que este debe asumir.

Diseñar un sistema de comunicación gerencial, que permita registrar la información que circula dentro de las instituciones educativas y desarrollar la comunicación, para así disminuir las barreras de comunicación existentes que se presentan dentro de las mismas, para que de esta manera se estructure un proceso comunicacional más fluido.

Fomentar jornadas motivacionales de mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente, el cual el personal motivado estará dispuesto a dar más de sí dentro del puesto de trabajo, con la reciprocidad de dar y recibir.

Fortalecer las dimensiones del aprendizaje organizacional con el autoaprendizaje, aprendizaje en red, aprendizaje en equipo, entre otros, de manera que las tareas sean realizadas por el personal de cualidad eficiente y colaboradora; propiciando el desempeño individual repercutiendo finalmente en el ambiente de la institución.

Organizar colectivos de investigación entre docentes con la participación de los directivos, con el propósito de intercambiar estrategias y experiencias del proceso pedagógico para la gestión de conocimiento.

Participar de talleres, seminarios sobre liderazgo que les permita a los directivos identificar un estilo básico y desarrollar habilidades necesarias para mejorar y potenciar su rendimiento, el de cada persona de su equipo y el del propio equipo de trabajo con el fin de ir optimizando los indicadores a niveles de calidad dentro de las organizaciones educativas.

Promover cursos, jornadas para afianzar y mejorar competencias de manera que optimicen el desempeño de las funciones laborales de los supervisores o gerentes educativos. En lo referente a las funciones administrativas se recomienda definir las acciones a emplear para el logro de los objetivos de las organizaciones educativas.

Promover cursos de actualización con el objetivo de que los participantes adquieran conocimientos en el análisis de las diversas oportunidades que ofrecen las tecnologías de información y comunicación en ambientes complejos y de alta competencia. Además, de propiciar la adquisición de competencias para el fomento de la actualización, adaptabilidad e interacción.

Promover encuentros entre los actores involucrados para afianzar y mejorar los procesos de descentralización local en educación básica de manera que optimicen el desempeño de estas.

Promover encuentros gerenciales, para debatir sobre la gestión ejecutada por los directivos de manera que permita afianzar y mejorar las funciones administrativas, que optimicen el desempeño de los gerentes educativos y la disposición de emplear acciones debidamente acertadas.

Promover la participación sistemática del conjunto de actores involucrados en la gestión gerencial de las instituciones educativas, desde una perspectiva de adquirir y manejar las herramientas de calidad, para el mejoramiento continuo del control en los procesos productivos y reconocer las diferentes metodologías estratégicas para solucionar y resolver problemas organizacionales.

Originar programas de capacitación docente fortaleciendo el perfil, el compromiso con la escuela y la comunidad, con la intención de implementar estrategias participativas para fortalecer los roles y funciones, apoyado en el trabajo administrativo de los docentes, de tal manera que se eleve la eficiencia del proceso educativo de las instituciones objeto de estudio.

Reforzar los procesos organizacionales de la institución, a través del reconocimiento de los logros individuales y de equipo del personal; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea ente motivador, que mantenga un ambiente sano de convivencia dentro de las instituciones educativas.

Revisar los fundamentos teóricos y prácticos de los diversos enfoques de la gestión que tienen aplicabilidad en el sistema educativo, enmarcado en la evaluación el papel que desempeña el gerente en las instituciones educativas, para que éste posea una visión clara de las actividades, funciones y roles que debe desempeñar.

CONCLUSIONES

Ulterior al proceso de recolección como del análisis de la información se procede a presentar las conclusiones que permitieron proponer elementos estratégicos, para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, en correspondencia a cada uno de los objetivos específicos enunciados en la investigación, que dan respuesta a la interrogante del estudio. De allí se generaron las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo específico, identificar las funciones de la Gestión Directiva ante los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas municipio de Moñitos Córdoba, se concluye que los gerentes educativos demuestran debilidades en relación a las competencias gerenciales; los resultados obtenidos casi siempre identifican las competencias básicas, genéricas y específicas, conllevando a que los gerentes educativos deben desarrollar competencias a fin de controlar los recursos necesarios para alcanzar el funcionamiento adecuado de la organización.

Ahora bien, para el segundo objetivo no se caracterizó las habilidades del acompañamiento pedagógico del directivo a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas municipios de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, concluye que existe mayor debilidad en el desarrollo de la calidad activa, porque no desarrollan habilidades en relación a elementos inherentes a la gestión o no se ejercen a cabalidad; según los resultados obtenidos las funciones de planificación, organización, dirección y control, son elementos débiles e insuficientes en la gerencia educativa, deduciéndose que afecta de manera negativa el direccionamiento de las entidades educativas objeto de estudio.

En el tercer objetivo, no se describen adecuadamente los elementos del proceso de Acompañamiento Pedagógico a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas municipios de moñitos, Departamento

de Córdoba- Colombia, concluyéndose que existe debilidades en el desarrollo del proceso educativo identificadas con sus competencias individuales (básicas, personales y laborales) dado que los resultados obtenidos se ubicaron en que casi siempre, igualmente, muestran serias deficiencias en relación a como describir las funciones administrativas del supervisor (planificación, organización, dirección y control) al arrojar una mayor concentración de valores en que algunas veces identifican dichas funciones administrativas.

Sobre los docentes fueron reportados que presentan debilidad o incorrectos ejercicios de sus roles, es decir, casi siempre los docentes llevan a cabo diversos papeles en su desempeño como líder, orientador, investigador, y mediador; indicando que no existe un adecuado desenvolvimiento del docente en relación con sus roles a desempeñar en las instituciones educativas objeto de estudio.

En cuanto al cuarto objetivo, los indicadores que sustentan el Acompañamiento Pedagógico a los docentes de la básica primaria, indican que debe mejorar la calidad formativa en las instituciones educativas Municipios de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, concluyendo que existe inadecuadas ejecutorias, es decir casi siempre los abordajes para los procesos de descentralización local, son ejecutados más a menudo con escasa autonomía, insuficiente autogestión y poco interés por la integración escuela-comunidad, incidiendo desmejoramiento en los procesos de descentralización local en educación básica.

El quinto objetivo, elementos estratégicos para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, concluyéndose que los directivos demuestran moderadas deficiencias al describir sus habilidades gerenciales, los resultados de la investigación se situaron en que casi siempre describen la comunicación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la negociación y la intervención organizacional, en consecuencia, afecta negativamente la actividad gerencial de los directores en las instituciones objeto estudiadas.

Ahora bien, el objetivo general implementar el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, puede concluirse que los directivos muestran notorias deficiencias al determinar los elementos de gestión, por cuanto, los resultados arrojados por el análisis fueron que casi nunca describen conceptos como planificación corporativa, planificación táctica y planificación operacional, cuando dichos elementos de gestión actúan de manera desvinculada desaprovechando los recursos y un mejor desarrollo para la organización.

Por su parte, los docentes de estas instituciones presentan debilidad al caracterizar sus funciones, ya que los resultados arrojados casi siempre no definen las funciones de planificación, organización, dirección y control, afectándose de manera negativa el desenvolvimiento laboral de los docentes y el direccionamiento de las instituciones objeto de estudio. Con relación a los roles desarrollados por el director como líder gerencial, los resultados destacan el rol de animador pedagógico, supervisor, planificador y de organizador; infiriéndose que existen debilidades en el desarrollo del indicador, gestor de recursos en consecuencia afectándose la dinámica organizacional.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones obran en función de implementar el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia. se desglosan de las conclusiones anteriores, las cuales permiten ayudar a mejorar la calidad formativa en el aula de clases. A continuación, se exhorta al personal directivo y docente a:

Seguidamente comprendidas y analizadas las conclusiones se establece un conjunto de recomendaciones en concordancia con la presente investigación, en función de señalar sugerencias para la búsqueda de mejorar en las Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba.

A los gerentes educativos se exhorta establecer un clima favorable a la comunicación para que fluya de manera descendente, pero también de manera ascendente, horizontal y cruzada entre los distintos sectores que componen las instituciones.

Desarrollar competencias para comprender las teorías organizacionales y administrativas, asumir roles que le exige la reforma educativa y las tendencias contemporáneas de la gestión, que conlleven al gerente o director a desarrollar patrones vanguardistas en su gestión.

Despertar la necesidad de reflexionar sobre la importancia de gestionar el conocimiento y crear un plan estratégico que eleve la calidad de la educación en las instituciones objeto de estudio.

En cuanto a las técnicas de acompañamiento pedagógico en educación básica, se sugieren establecer planes de acción en relación de definir una verdadera autonomía, autogestión e integración – Escuela – Comunidad en función del contexto donde este se observa y de los principales objetivos que persiguen las instituciones en estudio.

En relación, a las competencias del supervisor en básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba y sus diferentes

competencias individuales: básicas, laborales y personales se sugiere que los supervisores o directivos realicen talleres de actualización, donde se enfatice en relación con competencias específicas que los supervisores o directivos deben desarrollar, en beneficio propio y de la administración gerencial que estas manejan.

Implementar estrategias participativas para fortalecer los procesos de descentralización local en educación básica, apoyado en el trabajo administrativo del supervisor o directivo, de tal manera que se eleve la eficiencia de dicho proceso.

Informar al personal de las instituciones objeto de estudio los resultados de la presente investigación, con la finalidad de que éstas puedan optimizar sus dificultades y fortalecer aquellas acciones que consideren adecuadas.

Presentar los resultados de la presente investigación a las organizaciones objeto de estudio, con el propósito que estas puedan vislumbrar los correctivos necesarios a las dificultades encontradas, reforzar sus fortalezas y de esta manera poder contribuir con el mejoramiento del sistema educativo colombiano.

Presentar los resultados del presente estudio a los planteles involucrados en esta investigación, con el fin de que se puedan emplear correctivos necesarios a las debilidades halladas y en cuanto a las fortalezas seguirlas reforzándolas, de manera que el proceso gerencial se desarrolle con éxito.

Se recomienda al personal directivo de básica primaria para la calidad formativa Instituciones Educativas del Municipio de Moñitos Córdoba, la capacitación y formación, sobre liderazgo, donde se enfatice en relación con la administración gerencial. En lo referente a los estilos de liderazgo: Autocrático, democrático, situacional, laissez faire y transformacional, claves para conseguir una institución de alto rendimiento.

Sensibilizar a funcionarios y trabajadores de la educación, en el ámbito local y regional, respecto de la importancia de incorporar la gestión documental mediada por las tecnologías de información y comunicación en las instituciones educativas para el servicio al ciudadano, la transparencia en la información en el incremento de la eficacia y la eficiencia en la calidad educativa.

Divulgar los resultados del presente estudio en los planteles investigados con el propósito de mejorar las debilidades encontradas, para que las mismas, puedan ser corregidas y de esta manera hacer que el proceso educativo mejore su calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abdón I. (2003). “Evaluación del Desempeño Docente”. Primera Edición. Cooperativa Editorial Magisterio. Colombia.
- Acuña B., L. F., Bejarano B., O. L., Cardozo E., L. S., y Londoño C., A. M. (2019). *Guía sentipensante: viaje al corazón del acompañamiento pedagógico*. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, Secretaría de Educación de la Alcaldía de Bogotá. Colombia.
- Aguilar, R. (2005). *Opciones y condiciones de la supervisión educativa de la Provincia de Olancho*. Tegucigalpa, México
- Alonso L. (2010). “El Nuevo Profesor de Secundaria: La formación inicial docente en el marco del espacio europeo de educación superior”. Editorial GRAÓ. España.
- Amigo M. (2009). “Humanismo para el siglo XXI”. Ediciones DEUSTO. España
- Arias F., (2012). El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme, C.A. Ediciones Orial. 6ta Edición. ISBN: 980-07-8529-9. Revisión por Carlos Sabino y Jesús Reyes. Caracas – Venezuela. Recuperado en: <https://bit.ly/2pdpHkd>
- Bara F. (2007). “Lluvia de valores”. Ediciones CEAC. España.
- Bolívar A. (2004). “Humanismo y Educación”. Fondo Editorial FONDAYACUCHO. Venezuela.
- Borsani M. y Gallicchio M. (2006). “Integración y exclusión”. Ediciones Novedades Educativas. Argentina
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. Revista Iberoamericana de Educación, 49 (2), 1-11. Recuperado a partir de: <https://bit.ly/379aJRH>
- Brunet L. (2005). “Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias”. Editorial Trilla. México.
- Camacho S. y Fernández. (2004). “La otra cara de la enseñanza”. Primera Edición. Publicaciones INDE. España.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

- Cornejo Sobrino, W. (2020). *Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico directivo para el desarrollo del pensamiento crítico del docente de la Institución Educativa 11017*. (Tesis Doctoral) Universidad Cesar Vallejo. CHICLAYO– PERÚ. Disponible en: <https://bit.ly/37960zx> [Consulta: 22, Julio 2021].
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill
- Delgado, L. (2011). *El Mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá*. (Tesis Doctoral). Recuperado de: <https://bit.ly/3ye9goZ> [Consulta: 23, Julio 2021].
- Echeverri Á., J. C., Martínez, J. D., Pérez R., F. A., Ríos O., E. A., Zuluaga A., D., y Delgado P., O. A. (2017). *La evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes en Colombia. Interpretaciones desde una lectura local*. Recuperado a partir de: <https://bit.ly/37go0I5>
- Echeverri, G., Echeverri, J., López, B., Duque, J., Restrepo, M. y Graciano, S. (2007). *Formar el pensamiento científico y tecnológico: una propuesta de integración para la educación básica*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Estrada, L. (2013). *Importancia del desempeño docente*. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Fermín G. (2003). “Tecnología de Supervisión Docente”. Ediciones Panapo. Argentina.
- FONDEP (2008). “Guía para el Acompañamiento Pedagógico de Proyectos e Innovación en las Regiones”. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/49119847>. [Consulta: 23, marzo 2021].
- Fullat O. (2005). “Valores y Narrativa. Axiología de Occidente”. Ediciones NARCEA. España.
- García, M. y Caballero, K. (2019). *¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico? (Spanish)*. Profesorado: Revista de Curriculum y Formación del Profesorado, 23(2), 83–106. Recuperado a partir de: <https://bit.ly/376HIpO>
- Gómez, J. (2014). *Tema: Incidencia del acompañamiento pedagógico en la práctica docente, de la modalidad de secundaria, del turno vespertino, del Instituto*

Público “Miguel Bonilla Obando”, ubicado en el distrito VII del municipio de Managua, II semestre del año 2014. (Tesis Magíster) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA UNAN-MANAGUA. Disponible en: <https://bit.ly/3xikyaC> [Consulta: 23, Julio 2021].

González R. y Romo A. (2006). “Detrás del Acompañamiento: Una Nueva Cultura Docente”. Segunda Edición. Ediciones Universidad de Colina. México.

Harf R. (2007). “Estrategias para la Acción Directiva. Condiciones para la Gestión Curricular y el Acompañamiento Pedagógico”. Ediciones Novedades Educativas. Primera Edición. Argentina.

Hernández R. y Mendoza Ch. (2018), Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Primera edición. ISBN: 978-1-4562-6096-5. Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A.

Hernández R., Fernández C., y Baptista P., (2014). Metodología de la investigación. Best Seller. Sexta edición. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado en: <https://bit.ly/2KuIRKo>.

Higuera F. (2009). “Propuesta de un programa de capacitación para desarrollar el perfil del docente en la Escuela Básica” Tesis de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Bellosó Chacín. <https://bit.ly/2Vev1Xj>

Huerta M. (2011). “Participación del gerente educativo y acompañamiento pedagógico en docentes de Educación Básica”. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Rafael Bellosó Chacín.

Izarra B., López I. y Prince E. (2002). “El Perfil del Educador”

Jordi P. (2009). “Ser Educador: Entre la Pedagogía y Nomadismo”. Editorial UOC. España.

Majad R., M. A. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación, 40(88), 148-165. Recuperado a partir de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.

Marcelo C. y Vaillant D. (2009). “Desarrollo Profesional Docente”. Editorial NARCEA. España.

Mendoza T. (2008). “El Perfil del Docente”. Disponible en <http://www.aporrea.org/educacion/a62848.html>. Consulta marzo 2012

- Ministerio de Educación (2002). *Decreto-ley 1278*. (junio 19, 2002). Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Diario Oficial. Bogotá. Colombia. Recuperado a partir de: <https://bit.ly/3ye9w7r> [Consulta: 22, enero 2021].
- Ministerio de Educación (2007). *Decreto-ley 3782*. (octubre 2, 2007). Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002. Diario Oficial. Bogotá. Colombia
- Ministerio de Educación Nacional (2008). *Guía metodológica*. Evaluación anual de desempeño laboral. Docentes y directivos docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002. Bogotá, Colombia. Recuperado a partir de <https://bit.ly/3if8qTm> [Consulta: 16, febrero 2021].
- Molero M. (2010). “Gestión gerencial del director y acompañamiento pedagógico en instituciones educativas”. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí -2008*. / (Tesis Magíster). Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle. Perú. Disponible en: <https://bit.ly/3BZvFcc> [Consulta: 24, Julio 2021].
- Montenegro I. (2007). “Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, s e Instrumentos”. Segunda Edición. Ediciones Especiales Magisterio. Colombia.
- Müller M. (2005). “Docentes Tutores: Orientación Educativa y Tutoría”. Editorial Bonun. Argentina.
- Murillo, J. y Román, C. (2015). *Retos de la evaluación de la calidad de América Latina*. Revista Iberoamericana de Educación., Vol. 1(Nº1).
- Oviedo R. (2004). “Manual del Procedimiento para el Acompañamiento y Seguimiento en los Centros Educativos”.
- Palella, S. y Martins, F. (2012), Metodología de la Investigación Cuantitativa. 1a reimpresión. ISBN: 980-273-445-4. FEDUPELL. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas – Venezuela. - Recuperado en: <https://bit.ly/3tliVYq>

- Petit, E., Abad, R., López, M., y Romero, R. (2012). *Desarrollo organizacional innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica*. Opción, 28(67). Recuperado a partir de <https://bit.ly/3rKIDGU>
- Poggi, M. (2001). *La formación de directivos de instituciones educativas. Algunos aportes para el desarrollo de estrategias*. IIPE/UNESCO - Sede Regional Buenos Aires. Argentina. Recuperado a partir de: <https://bit.ly/3yg4hnR>
- Rivero O (2012). “Gestión gerencial de directivos y acompañamiento pedagógico en Educación Primaria”. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Rodríguez, A. y Álvarez, M. Chirinos, B. (2008). “La mediación, el acompañamiento y el aprendizaje individual”. Disponible en la World Wide Web: <https://bit.ly/37oARbD>
- Rojo J. y Cervera A. (2005) “El Mobbing o Acoso Laboral”. Editorial Tébar S. L. España.
- Ruiz, D. (2015). *Incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los educadores de educación secundaria de la I.E Liceo Franciscano. Managua: Universidad Autónoma de Nicaragua*. (Tesis PhD). Disponible en: <https://bit.ly/3xdk9WU> [Consulta: 22, Julio 2021].
- Schweizer M. (2006). “La Formación Docente: Entre la Pedagogía y la Empírea”. Editorial Eduvim. Argentina.
- Shermerhorn. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa Wiley. México.
- Siles, A. (2019). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa Santa Catalina de Siena del Distrito de cerro Colorado, Arequipa 2017*. (Tesis Magíster) Juliaca-Perú. Disponible en: <https://bit.ly/3ibw8jn> [Consulta: 24, Julio 2021].
- Soto, M. (2011). *Acompañamiento pedagógico en Fe y Alegría. Un camino para la formación y transformación*. Colección Procesos Educativo. Núm. 28. Maracaibo, Editorial Fe y Alegría
- Stoner J. (2005). “Administración”. Editorial Prentice Hall. México.
- Tamayo y Tamayo M., (2009). *El Proceso de la Investigación Científica. Casos y Práctica*. Quinta edición. México. Editorial Limusa.

- Thurler M. y Maulini O. (2010). “La Organización del Trabajo Escolar: Una Oportunidad para Reempensar la Escuela”. Primera Edición. Editorial GRAÓ S. L. España.
- Tinedo Y. (2011). “Conflicto interpersonal docente - estudiante y su incidencia en el desempeño laboral del educador”. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Torres, J. (2008). Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba. Recuperado de Disponible en: <https://bit.ly/3C0n3Sr> [Consulta: 23, Julio 2021].
- UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación Perú. Recuperado a partir de <https://bit.ly/3l9n1lm>
- UNESCO (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Obtenido de <https://bit.ly/2V5TI8v>
- Useda, E. Delgado, W. (2019). *Modelos de supervisión y política de calidad en la educación*. Revista Redipe, 8 (3). DOI <https://bit.ly/3laMBGH>
- Vázquez T., J. O. (2020). *La gestión educativa en el aprendizaje escolar*. Recuperado a partir de <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2020/12/30/la-gestion-educativa-en-el-aprendizaje-escolar/>
- Zarate, D. (2021). Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa 3023 Pedro Paulet Mostajo San Martín de Porras 2021. (Tesis doctoral). LIMA – PERÚ. Disponible en: <https://bit.ly/2Wr1HNN> [Consulta: 24, Julio 2021].



ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIAS Y
TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

**Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para
la Calidad Formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos
Córdoba**

**Informe presentado como requisito para optar al grado de Doctor en Ciencias de
la Educación**

Autor: Pedro Pablo Burgos Fuentes

Director: Dr. Helmer Muñoz Hernández

Panamá, marzo 15 de 2021

Ciudadano (a)

Presente. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración para la revisión del instrumento de recolección de información, que forma parte del trabajo de grado titulado “Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba”, exigido como requisito para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación, en la ilustre Universidad Metropolitana de Educación, Ciencias y Tecnología.

En este sentido, se requiere de usted, el análisis de cada uno de los ítems, tomando en cuenta su pertinencia con los objetivos, dimensiones e indicadores; así como la redacción, imparcialidad, concreción y facilidad de comprensión. Adjunto a este formato, encontrará una planilla de validación del instrumento, para evaluar la congruencia entre los ítems y variable que se encuentra en estudio, claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación del ítem. Las sugerencias que considere pertinente serán de gran utilidad para los investigadores.

Agradeciendo su atención y disposición, se despide de usted.

Atentamente,

Pedro Pablo Burgos Fuentes

Se anexa:

- Objetivos de la investigación
- Operacionalización de variables
- Instrumento de medición o encuesta
- Formato para dar constancia de validación

Validación del Instrumento

1. Identificación del Experto Evaluador

Nombres y apellidos:	CC:
Nivel académico:	Fecha:
Cargo Actual:	Hora:
Firma:	

2. Título de la Investigación

Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Implementar el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

3.2. Objetivos Específicos

Identificar las funciones de la Gestión Directiva ante los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Caracterizar las habilidades del acompañamiento pedagógico del directivo a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Describir los elementos del proceso de Acompañamiento Pedagógico a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Determinar los Indicadores que sustentan el Acompañamiento Pedagógico a los docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Diseñar elementos estratégicos para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

4. Definición Conceptual y Operacional de la Variable

Variable: Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa

Definición Conceptual: Según Müller (2005), el acompañamiento, desde el punto de vista técnico: "es un elemento indirecto de control sobre las acciones de trabajo de las personas; ya que quien se deja acompañar sabe a dónde quiere ir, aunque haya pausas y rodeos" (p. 58). Por tanto, el acompañamiento como mecanismo busca ejercer su influencia de manera indirecta sobre el acompañado.

En relación con el campo de la educación, el desempeño, según lo refiere Montenegro (2007) se asocia a la "necesidad de buscar opciones que mejore los procesos educativos en cuanto al conocimiento de la nueva filosofía de la Educación, para aprovechar los cambios introducidos que fortalecen las acciones docentes a través de la interacción permanente con los estudiantes" (p. 21). Dicho de otro modo, el desempeño facilita la búsqueda de alternativas, para elevar la calidad del accionar del docente y lo alumnos.

En este sentido, la organización FONDEP (2008), señala que el acompañamiento pedagógico del directivo en el desempeño Docente: "es un sistema y

un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores y docentes, orientados a la mejora de la calidad del desempeño docente, de la gestión de la escuela y de los aprendizajes de los estudiantes" (p. 5). De acuerdo con lo expresado, el acompañamiento pedagógico del directivo incide en el desempeño docente como un servicio que ofrece alternativas al educador, para optimizar los aprendizajes dentro del contexto educativo.

Definición Operacional: El acompañamiento pedagógico del directivo en el desempeño docente, es una estrategia formativa en la que se atiende individualmente, personalmente al docente en su propio ambiente de trabajo, en su práctica cotidiana y partir de sus necesidades específicas. Esta variable será medida a través de las dimensiones: principios y técnicas del acompañamiento pedagógico, así como también del perfil del Docente y de los factores del desempeño Docente e igualmente se tomará en cuenta sus respectivos indicadores; es decir: humanista, integrador, valorativo, democrático, observación, diálogo reflexivo, entrevistas, personal, ocupacional, prospectivo, estudiante, docente y entorno.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem
Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa	Principios del acompañamiento pedagógico	Humanista Integrador Valorativo Democrático	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
	Técnicas de acompañamiento pedagógico	Observación Diálogo reflexivo Entrevista	13,14,15 16,17,18 19,20,21
	Perfil del Docente	Personal Ocupacional Prospectivo	22,23,24 25,26,27 28,29,30
	Factores del desempeño Docente	Docente Entorno	31,32,33 34,35,36

Fuente: Elaboración propia (2021)

5. Tipo de Investigación

Accede a la dirección para la indagación de manera que el investigador guía la adquisición de la información y su procesamiento. Tomando en cuenta el enfoque epistemológico, el tipo de investigación para el presente estudio, corresponde a la explicativa, Interpretando la afirmación de Arias (2012), se encarga de buscar el porqué de los hechos... Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. Este tipo de indagación permitió elaborar la propuesta que permita ayudar al personal directivo a generar estrategias, para el acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en Instituciones Educativas Municipio de Moñitos, Departamento de Córdoba- Colombia, accediendo a través del análisis, la descripción y la comprensión del fenómeno en estudio para crear la propuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2014) puntualizan que los “Estudios explicativos Pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian”. (p. 95) su propósito es proporcionar un sentido de entendimiento del fenómeno, tal como se presentan en la realidad prevaleciente en el momento de realizarse la investigación.

6.-Diseño de Investigación

Es una manera concreta de pericia en la cual se asume y desarrolla la investigación en relación con los objetivos planteados, En referencia a lo anterior, el diseño del estudio correspondió al no experimental, transversal, de Campo. Concretamente lo proporcionado a lo no experimental. Hernández, et al. (2014), declaran que, “también se conoce como investigación ex post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural” (p. 165).

Para Arias (2012), “buscan establecer las causas que produjeron un hecho, lógicamente, después que han ocurrido. Por lo tanto, no existe manipulación de la causa

o variable independiente” (p. 33), para el mismo autor se ubica perfectamente en el nivel explicativo; se realiza sin manipular la variable en estudio, se observó la realidad objeto de estudio, se describieron las cualidades y características en su contexto sin ningún tipo de sesgo directo por parte del investigador.

Por otra parte, se identificó como transversal, para Hernández, et al. (2014), “recopilan datos en un momento único” (p.154). Por consiguiente, las técnicas usadas por el investigador para recolección de datos se emplearán un tiempo y momento único, con su alcance inicial o final es explicar la variable Instituciones Educativas Municipio de Moñitos Córdoba.

Así mismo, se tipifica de Campo, Para Arias (2012), “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31), en este sentido, se obtiene la información, sin alterar las condiciones existentes en el contexto objeto de indagación. Por esto su carácter no experimental

7. Población y Muestra

Conjunto total finito de elementos o unidades de observación que se consideran en un estudio. En opinión de Palella y Martins (2012), “conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p.105), En el presente estudio delimita la población a estudiar bajo criterios para la misma, debido a la relación que existe con los objetivos de la investigación.

Dentro de esta perspectiva, Bavaresco (2013), refiere que es un conjunto, ya sea finito o infinito de elementos comunes o características para los cuales serán extensivas las conclusiones. Así mismo, queda delimitada por el problema y por los objetivos de la indagación. Considerando lo anterior, la población delimitada, por los actores educativos estructurados por 16 Directivos y 89 Docentes de las Instituciones Educativas públicas del Municipio de Moñitos Córdoba.

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un subconjunto de la población. Es decir, un sector del universo o población que permita generalizar sobre los resultados de la investigación, en consecuencia, se sugiere que la muestra sea representativa de la población que se estudia. En este sentido, quedará conformada por el personal directivo y docente de educación básica primaria, sin discriminación de género o estrato socioeconómico. Para ello el personal directivo debe ser gestor la calidad y líder en la relación centro-comunidad; los docentes comprometidos en la enseñanza académica de calidad, formación integral, cabe destacar que, para esta indagación se realizará un censo poblacional. Tamayo y Tamayo (2009, p. 64), plantea “es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población. Es el tipo de muestra más representativa”. En este sentido, la población a ser estudiada es manejable en cuanto al número de sujetos.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

El presente instrumento busca validar mediante expertos (académicos investigadores) en el campo las ciencias administrativas, la encuesta que se aplicará durante el desarrollo de la investigación titulada “ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO A DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA PARA LA CALIDAD FORMATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS MUNICIPIO DE MOÑITOS CÓRDOBA”. Solicitamos de manera respetuosa leer el instrumento y luego en la matriz de validación que encontrará al final de este, marcar con una equis (x) su criterio en cuanto a la pertinencia de cada uno de los aspectos a evaluar, entendiendo por pertinencia a la relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado (Palella y Martins, 2012, p. 162).

En la matriz de validación encontrará tres indicadores de evaluación a cada pregunta: pertinencia, redacción y adecuación. Según Palella y Martins (2012), La pertinencia se refiere a la relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado. (...) La redacción es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico; la adecuación es la correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado(p:162).

En este sentido, a cada indicador (pertinencia, redacción y adecuación), debe asignarle una apreciación cualitativa teniendo en cuenta los códigos Bueno (B), Regular (R) y Deficiente (D). La definición de cada código se presenta en cuadro N° 1.

Cuadro: Apreciación cualitativa de los códigos.

Código	Apreciación Cualitativa
B	BUENO: El criterio se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R	REGULAR: El criterio no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
D	DEFICIENTE: El criterio está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

Fuente: Palella y Martins, 2012, p. 162

Cuadro de Ítems

Variable: Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa												
Objetivo General: Implementar el Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas municipios de moñitos Córdoba												
Dimensión	Indicadores	Ítem	Premisa Considera que el personal directivo	Criterios de Validación								
				Pertinencia			Redacción			Adecuación		
				B	R	D	B	R	D	B	R	D
Principios del acompañamiento pedagógico	Humanista	1	Orientan a los docentes en el desarrollo de sus actividades									
		2	Intervienen ordenadamente en el campo académico									
		3	Demuestran capacidad de gerencia en beneficio de la institución									
	Integrador	4	Planifican el uso de herramientas prácticas para el cumplimiento de las metas de la institución									
		5	Emplean racionalmente los recursos disponibles									
		6	Supervisan la construcción colectiva de alternativas de solución en caso de ameritarse.									
	Valorativo	7	Diligencian rápidamente la solución de problemas presentes en la institución									
		8	Interviene oportunamente en la solución de problemas comunes									
		9	Propician la integración de la comunidad con la institución									
	Democrático	10	Promueven actividades para compartir las experiencias de aprendizaje de los alumnos, con el entorno que les rodea									
		11	Analizan las situaciones que se presentan a través instrumentos diagnósticos que permitan manejar varias alternativas de solución									
		12	Informan oportunamente lo que se espera del docente									

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

Leyenda: P **B:** Bueno; **R:** Regular; **D:** Deficiente

Fuente: Propia, adaptación a partir de Palella y Martins, 2012, p. 163

Cuadro de Ítems

Variable: Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa												
Objetivo General: Implementar el Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas municipios de moñitos Córdoba												
Dimensión	Indicadores	Ítem	Premisa Considera que el personal directivo	Criterios de Validación								
				Pertinencia			Redacción			Adecuación		
				B	R	D	B	R	D	B	R	D
Técnicas de acompañamiento pedagógico	Observación	13	Comprenden la incidencia en el entorno de los cambios que realicen en la institución									
		14	Demuestran capacidad para aplicar el conocimiento que tienen sobre un área particular									
		15	Establecen comparaciones entre los cambios percibidos en la institución con los de otras similares									
	Diálogo reflexivo	16	Motivan al personal al establecimiento de relaciones armoniosa									
		17	Realizan retroalimentaciones habituales a las acciones docentes									
		18	Implementan acciones correctivas para evitar recaer en errores.									
	Entrevista	19	Solicitan información por escrito sobre la ejecución de actividades									
		20	Requieren informes periódicos para monitorear los resultados obtenidos									
		21	Miden el impacto de los cambios que se generan en la institución, a través de recolección de datos estadísticos.									

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

Leyenda: P B: Bueno; R: Regular; D: Deficiente

Fuente: Propia, adaptación a partir de Palella y Martins, 2012, p. 163.

Cuadro de Ítems

Variable: Acompañamiento Pedagógico del Directivo a Docentes de Básica Primaria para la Calidad Formativa												
Objetivo General: Implementar el Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de la básica primaria que mejore la calidad formativa en las instituciones educativas municipios de moñitos Córdoba												
Dimensión	Indicadores	Ítem	Premisa: Considera que el personal directivo	Criterios de Validación								
				Pertinencia			Redacción			Adecuación		
				B	R	D	B	R	D	B	R	D
Perfil del Docente	Personal	22	Comunican los cambios generados en una intervención con el docente.									
		23	Toman decisiones a partir de la comprobación de hechos									
		24	Verifican regularmente el cumplimiento de las acciones planificadas al inicio de un proceso									
	Ocupacional	25	Confrontan oportunamente los niveles de desempeño del docente con el logro esperado									
		26	Promueven el desarrollo científico-tecnológico de la institución									
		27	Valoran las ideas propuestas por los docentes, para el mejoramiento de calidad educativa.									
	Prospectivo	28	Vinculan los requerimientos de la comunidad con los planes de acción de la institución									
		29	Socializan las decisiones tomadas									
		30	Buscan la excelencia de la institución a través del cumplimiento de objetivos									
Factores del desempeño Docente	Docente	31	Orientan pertinentemente a los docentes sobre el cumplimiento de los propósitos institucionales									
		32	Garantizan la igualdad de oportunidades para el ejercicio pleno de la docencia									
		33	Colabora en el cumplimiento de las metas individuales de los docentes									
	Entorno	34	Satisfacen las necesidades de los actores educativos a través de planes concretos de mejoramiento									
		35	Verifican la correcta ejecución de actividades académicas									
		36	Proporcionan las mismas oportunidades de participación a la comunidad educativa en temas de interés colectivo									

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

Leyenda: P **B:** Bueno; **R:** Regular; **D:** Deficiente

Fuente: Propia, adaptación a partir de Palella y Martins, 2012, p. 163.

JUICIO DEL EXPERTO

En líneas generales considera que los indicadores de las variables están inmersos en su contenido teórico de forma

Suficiente

Medianamente Suficiente

Insuficiente

Observaciones:

¿Considera que los ítems del cuestionario miden los indicadores seleccionados para la variable de estudio?

Suficiente

Medianamente Suficiente

Insuficiente

Observaciones:

¿El instrumento elaborado mide la variable?

Suficiente

Medianamente Suficiente

Insuficiente

Observaciones:

¿El instrumento diseñado es válido?

Suficiente

Medianamente Suficiente

Insuficiente

Observaciones:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____, portador de la cédula de identidad No. _____, por medio de la presente hago constar que, el Instrumento de Recolección de Información presentado por Pedro Pablo Burgos Fuentes, Participante en el Doctorado en Ciencias de la Educación, de la ilustre Universidad Metropolitana de Educación, Ciencias y Tecnología, de su trabajo de grado **“ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO A DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA PARA LA CALIDAD FORMATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS MUNICIPIO DE MOÑITOS CÓRDOBA”**, ha sido avalado y aprobado.

A los ____ días del mes de _____ del año dos mil veintiuno

Atentamente,

Nombre del Experto: _____ C.I: _____

Institución donde Trabaja: _____

Firma: _____

ANEXO B

Instrumento de Recolección Dirigidos al Personal Directivo

Ciudadano (a)

Presente. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración para el diligenciamiento del actual instrumento de recolección de datos está diseñado con la finalidad de analizar el **ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO A DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA PARA LA CALIDAD FORMATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS MUNICIPIO DE MOÑITOS CÓRDOBA**, como parte la tesis doctoral en Ciencias de la Educación.

Por tal razón, las opiniones emitidas en el mismo son completamente anónima y solo serán empleadas con fines de investigación.

INSTRUCCIONES:

1. Lee cuidadosamente todo el cuestionario antes de responder la totalidad de los ítems.
2. Trata de dar respuestas a todas las preguntas.
3. Es necesario que respondas en función de lo que sabes.
4. Si tienes duda o confusión con la interpretación de algunos de los ítems, consulta con el entrevistador.
5. Marca con una X en la casilla correspondiente a las alternativas de acuerdo con la siguiente escala.

ALTERNATIVAS				
Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Nunca
S	CS	O	CN	N

Agradezco la colaboración y la sinceridad en las respuestas emitidas

Pedro Pablo Burgos Fuentes

Usted como personal directivo considera que:

Nº	ITEMS	Alternativa				
		S	CS	O	CN	N
1	Orientan a los docentes en el desarrollo de sus actividades					
2	Intervienen ordenadamente en el campo académico					
3	Demuestran capacidad de gerencia en beneficio de la institución					
4	Planifican el uso de herramientas prácticas para el cumplimiento de las metas de la institución					
5	Emplean racionalmente los recursos disponibles					
6	Supervisan la construcción colectiva de alternativas de solución en caso de ameritarse.					
7	Diligencian rápidamente la solución de problemas presentes en la institución					
8	Interviene oportunamente en la solución de problemas comunes					
9	Propician la integración de la comunidad con la institución					
10	Promueven actividades para compartir las experiencias de aprendizaje de los alumnos, con el entorno que les rodea					
11	Analizan las situaciones que se presentan a través instrumentos diagnósticos que permitan manejar varias alternativas de solución					
12	Informan oportunamente lo que se espera del docente					
13	Comprenden la incidencia en el entorno de los cambios que realicen en la institución					
14	Demuestran capacidad para aplicar el conocimiento que tienen sobre un área particular					
15	Establecen comparaciones entre los cambios percibidos en la institución con los de otras similares					
16	Motivan al personal al establecimiento de relaciones armoniosas					
17	Realizan retroalimentaciones habituales a las acciones docentes					
18	Implementan acciones correctivas para evitar recaer en errores.					
19	Solicitan información por escrito sobre la ejecución de actividades					

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

Usted como personal directivo considera que:

Nº	ITEMS	Alternativa				
		S	CS	O	CN	N
20	Requieren informes periódicos para monitorear los resultados obtenidos					
21	Miden el impacto de los cambios que se generan en la institución, a través de recolección de datos estadísticos.					
22	Comunican los cambios generados en una intervención con el docente.					
23	Toman decisiones a partir de la comprobación de hechos					
24	Verifican regularmente el cumplimiento de las acciones planificadas al inicio de un proceso					
25	Confrontan oportunamente los niveles de desempeño del docente con el logro esperado					
26	Promueven el desarrollo científico-tecnológico de la institución					
27	Valoran las ideas propuestas por los docentes, para el mejoramiento de calidad educativa.					
28	Vinculan los requerimientos de la comunidad con los planes de acción de la institución					
29	Socializan las decisiones tomadas					
30	Buscan la excelencia de la institución a través del cumplimiento de objetivos					
31	Orientan pertinentemente a los docentes sobre el cumplimiento de los propósitos institucionales					
32	Garantizan la igualdad de oportunidades para el ejercicio pleno de la docencia					
33	Colabora en el cumplimiento de las metas individuales de los docentes					
34	Satisfacen las necesidades de los actores educativos a través de planes concretos de mejoramiento					
35	Verifican la correcta ejecución de actividades académicas					
36	Proporcionan las mismas oportunidades de participación a la comunidad educativa en temas de interés colectivo					

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

ANEXO C

Instrumento de Recolección Dirigidos al Personal Docente

Ciudadano (a)

Presente. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración para el diligenciamiento del actual instrumento de recolección de datos está diseñado con la finalidad de analizar el **ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO A DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA PARA LA CALIDAD FORMATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS MUNICIPIO DE MOÑITOS CÓRDOBA**, como parte la tesis doctoral en Ciencias de la Educación.

Por tal razón, las opiniones emitidas en el mismo son completamente anónima y solo serán empleadas con fines de investigación.

INSTRUCCIONES:

1. Lee cuidadosamente todo el cuestionario antes de responder la totalidad de los ítems.
2. Trata de dar respuestas a todas las preguntas.
3. Es necesario que respondas en función de lo que sabes.
4. Si tienes duda o confusión con la interpretación de algunos de los ítems, consulta con el entrevistador.
5. Marca con una X en la casilla correspondiente a las alternativas de acuerdo con la siguiente escala.

ALTERNATIVAS				
Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Nunca
S	CS	O	CN	N

Agradezco la colaboración y la sinceridad en las respuestas emitidas

Pedro Pablo Burgos Fuentes

Considera que el personal directivo:

Nº	ITEMS	Alternativa				
		S	CS	O	CN	N
1	Orientan a los docentes en el desarrollo de sus actividades					
2	Intervienen ordenadamente en el campo académico					
3	Demuestran capacidad de gerencia en beneficio de la institución					
4	Planifican el uso de herramientas prácticas para el cumplimiento de las metas de la institución					
5	Emplean racionalmente los recursos disponibles					
6	Supervisan la construcción colectiva de alternativas de solución en caso de ameritarse.					
7	Diligencian rápidamente la solución de problemas presentes en la institución					
8	Interviene oportunamente en la solución de problemas comunes					
9	Propician la integración de la comunidad con la institución					
10	Promueven actividades para compartir las experiencias de aprendizaje de los alumnos, con el entorno que les rodea					
11	Analizan las situaciones que se presentan a través instrumentos diagnósticos que permitan manejar varias alternativas de solución					
12	Informan oportunamente lo que se espera del docente					
13	Comprenden la incidencia en el entorno de los cambios que realicen en la institución					
14	Demuestran capacidad para aplicar el conocimiento que tienen sobre un área particular					
15	Establecen comparaciones entre los cambios percibidos en la institución con los de otras similares					
16	Motivan al personal al establecimiento de relaciones armoniosa					
17	Realizan retroalimentaciones habituales a las acciones docentes					
18	Implementan acciones correctivas para evitar recaer en errores.					
19	Solicitan información por escrito sobre la ejecución de actividades					

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

Considera que el personal directivo:

Nº	ITEMS	Alternativa				
		S	CS	O	CN	N
20	Requieren informes periódicos para monitorear los resultados obtenidos					
21	Miden el impacto de los cambios que se generan en la institución, a través de recolección de datos estadísticos.					
22	Comunican los cambios generados en una intervención con el docente.					
23	Toman decisiones a partir de la comprobación de hechos					
24	Verifican regularmente el cumplimiento de las acciones planificadas al inicio de un proceso					
25	Confrontan oportunamente los niveles de desempeño del docente con el logro esperado					
26	Promueven el desarrollo científico-tecnológico de la institución					
27	Valoran las ideas propuestas por los docentes, para el mejoramiento de calidad educativa.					
28	Vinculan los requerimientos de la comunidad con los planes de acción de la institución					
29	Socializan las decisiones tomadas					
30	Buscan la excelencia de la institución a través del cumplimiento de objetivos					
31	Orientan pertinentemente a los docentes sobre el cumplimiento de los propósitos institucionales					
32	Garantizan la igualdad de oportunidades para el ejercicio pleno de la docencia					
33	Colabora en el cumplimiento de las metas individuales de los docentes					
34	Satisfacen las necesidades de los actores educativos a través de planes concretos de mejoramiento					
35	Verifican la correcta ejecución de actividades académicas					
36	Proporcionan las mismas oportunidades de participación a la comunidad educativa en temas de interés colectivo					

Escala de Respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), Ocasionalmente (3), Casi Nunca (2). y Nunca (1).

ANEXO D

Análisis de Escala para la Fiabilidad del Instrumento

ANALISIS DE FIABILIDAD

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	T
1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	116
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	41
3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	53
4	2	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	68
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	41	
6	2	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	75
7	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	55
8	2	1	3	1	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	1	3	3	4	4	100
9	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2	56
10	2	4	4	3	2	1	4	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	3	1	4	3	3	4	3	4	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	107	
□	18	20	22	19	16	20	26	19	17	19	19	18	19	19	18	17	19	18	17	19	18	18	22	22	22	20	20	17	15	17	21	22	18	27	25	29	712
X	21	25	27	23	20	22	32	25	23	25	25	25	23	24	22	19	24	21	19	23	21	23	26	27	26	22	24	21	25	27	23	20	22	32	25	23	21
Si	1,42	2,43	2,25	1,40	1,42	1,86	1,89	2,48	1,62	2,48	2,46	2,24	1,48	1,47	1,43	1,89	2,27	2,29	2,40	2,40	2,75	2,43	1,64	2,14	2,40	2,20	2,49	1,42	2,43	2,25	1,40	1,42	1,86	1,89	2,48	1,62	50,2
St ₂	1,96	2,34	2,56	2,12	1,78	2,23	2,26	2,33	2,12	2,85	2,78	3,00	2,73	2,78	3,21	2,34	2,39	2,21	2,35	1,58	2,39	1,83	2,35	2,66	2,04	2,30	1,98	1,96	2,34	2,56	2,12	1,78	2,23	2,26	2,33	2,12	56,7

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

Nº de Casos = 10

Nº de Ítems = 36

Alpha = 0,90

Fuente: SPSS (Versión Trial)

Análisis de Fiabilidad

Para obtener el grado de confiabilidad utilizó el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual fue elegido por ser el estadístico apropiado, en este sentido, será categorizado según un baremo previamente establecido por Palella y Martins (2012) que se constituyó con base en las magnitudes que ofrecen las alternativas en 5 rangos que van del 0,00 a 1,00.

Baremo de Interpretación del Coeficiente de Alfa Cronbach

Magnitud	Rango
Muy Alta	$0,81 \leq x \leq 1,00$
Alta	$0,61 \leq x \leq 0,80$
Moderada	$0,41 \leq x < 0,60$
Baja	$0,21 \leq x < 0,40$
Muy Baja	$0,01 \leq x < 0,20$

Fuente: Palella y Martins (2012, p 169)

Ahora bien, para determinar la confiabilidad del instrumento de medición se realizó una prueba piloto a 10 sujetos escogidos al azar y que poseen características similares a la población de objeto de estudio, dicha prueba se aplicó en la institución educativa Lorgia De Arco Municipio Moñitos, Departamento de Córdoba – Colombia. Aunado a lo anterior, sólo requiere de una aplicación determinándose la confiabilidad, a través de la siguiente fórmula:

$$R_{kk} = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = N° de Ítems.

S = Sumatoria.

Si = Varianza de cada ítem.

St² = Varianza de los Puntajes Totales.

Ahora bien, una vez obtenidos los resultados por el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) usado en las ciencias sociales se procede a la sustitución de los datos:

$$K = 36$$

$$Si = 50,2$$

$$St^2 = 56,7$$

$$r_{KK} = \frac{36}{36 - 1} * \frac{[1 - 50,2]}{56,7}$$

$$r_{KK} = \frac{1,03 * [49,2]}{56,7} = 1,03 * 0,87 = 0,896 = 0.90$$

Una vez suministrados los datos se procedió al análisis ubicando el coeficiente Alfa de Cronbach en la Magnitud Muy alto en atención al baremo establecido, lo que determina la confiabilidad del instrumento, reiterando la pertinencia de este para su aplicación y practica en la población a investigar, el resultado es considerado con un índice Muy Alto.