

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS  
UAPA**



**ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN  
DE CENTROS EDUCATIVOS**

**INCIDENCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE, PRIMER CICLO DEL NIVEL PRIMARIO,  
CENTRO EDUCATIVO DE MANGA LARGA ARRIBA, PERÍODO 2012-  
2013, COMUNIDAD DE MANGA LARGA, RÍO VERDE ARRIBA, LA  
VEGA, R.D.**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL  
TÍTULO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS.

**PRESENTADO POR:**

Luz del Alba Ramírez Ramírez. Matrícula: 10-4431

**ASESORA:**

Dra. Yanet Jiminián

Santiago de los Caballeros  
República Dominicana.  
Mayo, 2015.

# ÍNDICE GENERAL

Pág.

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>IV</b>
<b>COMPENDIO.....</b>	<b>V</b>

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

1.1 Antecedentes.....	4
1.2 Planteamiento del problema.....	8
1.3 Formulación de problema.....	10
1.4 Sistematización de problema.....	10
1.5 Objetivos.....	11
1.5.1 General.....	11
1.5.2 Específicos.....	11
1.6 Justificación.....	12
1.7 Delimitaciones.....	12
1.8 Limitaciones.....	13

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Marco contextual.....	15
2.2 Acompañamiento o supervisió pedagógica.....	16
2.3 Funciones del acompañamiento.....	20
2.4 El tutor dentro del acompañamiento pedagógico.....	21
2.5 El mentor, o consejero dentro del acompañamiento pedagógico.....	23
2.6 La confrontación dentro del acompañamient pedagógico.....	23
2.7 Funciones del supervisor como acompañante pedagógico.....	26
2.8 Comparación de la planificación de un director y u supervisor.....	28
2.9 La organización como responsabilidad del supervisor docente.....	30
2.10 El supervisor o acompañante como evaluador.....	31
2.11 Desempeño docente.....	34
2.12 Roles del docente.....	35
2.13 El docente el su rol de mediador.....	37
2.14 El docente como orientador.....	38
2.15 El docente el su rol de investigador.....	40
2.16 Factores que inciden en el acompañamiento de docente.....	40

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.1 Diseño, tipo de investigación método.....	49
3.2 Técnicas e instrumentos.....	50
3.3 Población y muestra.....	50
3.4 Procedimiento para la recolección de datos.....	51
3.5 Procedimiento para el análisis de datos.....	51

3.6 Validez y confiabilidad.....	51
----------------------------------	----

#### **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1 Resultados del cuestionario aplicado a los docentes.....	54
4.2 Resultados correspondientes al cuestionario aplicado al director.....	76
4.3 Resultados correspondientes al cuestionario aplicado al supervisor.....	78

#### **CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

5.1 Análisis y discusión de los resultados	82
--	----

CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	96
APÉNDICES	101
GLOSARIO	

## COMPENDIO

Este estudio estuvo dedicado a determinar la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en el primer ciclo de básica del centro educativo Manga Larga Arriba durante el período 2012-2013, comunidad de Manga Larga, Río Verde Arriba, La Vega, R.D.

El problema principal que ha llevado a realizar esta investigación es que los maestros en su gran mayoría se sienten por un lado fiscalizados cuando temporalmente son supervisados por un técnico del Distrito y por otro lado por la dirección del centro, debido a la apatía existente por parte de los directores o coordinadores a la hora de supervisar las aulas, planes, pizarras, recursos, entre otros.

Existe otro problema; y es que los supervisores no se presentan con frecuencia en los centros educativos, notándose una dejadez por parte de los mismos, lo que conlleva a desorientación, rutina, falta de calidad, entre otros; además se observa desmotivación y desinterés por parte de los docentes para desarrollar habilidades y destrezas, olvidando sus roles, así como también es notorio la manifestación de desacuerdos ante decisiones tomadas, ya que los supervisores imponen tareas sin dejarles opinar, generando un ambiente poco agradable.

El objetivo general de esta investigación estuvo dedicado a determinar la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en el primer ciclo de básica del Centro Educativo Manga Larga Arriba durante el período 2012-2013, comunidad de Manga Larga, Río Verde Arriba, La Vega, República Dominicana.

El marco teórico se encargó de hacer una descripción del contexto histórico del centro educativo, así como una revisión literaria existente acerca del acompañamiento pedagógico a lo largo de la historia de la educación en la República Dominicana, así como en diferentes fuentes avaladas por los autores consultados a nivel nacional e internacional.

El capítulo tres presenta la metodología utilizada en esta investigación, diseño, tipo de investigación, método, técnicas e instrumentos, población y muestra, procedimiento para la recolección de los datos y para el análisis de los mismos, la validez y confiabilidad.

Entre los hallazgos más sobresalientes pueden citar se, que en los datos demográficos de los encuestados, el 80% corresponde al sexo femenino, el 90% de los docentes está por encima de los 37 años de edad, el 80% de los encuestados posee títulos de licenciatura en educación, el 80% tiene más de veinte años en servicios educativo, el 80% posee licenciatura en el área de Ciencias Sociales, el acompañamiento pedagógico por parte del director es realizado en período de tiempo semanal, mientras que el supervisor lo hace mensual, así lo expresó el 100% de los encuestados, el Acompañante Pedagógico como mentor coopera con las actividades a realizar con su equipo de docentes, así lo manifestó el 100% de los encuestados; el 100% de los encuestados estuvo de acuerdo en que el Acompañante Pedagógico fortalece la formación de sismo, así como la del cuerpo docente a su cargo.

Por otro lado, el 90% de los docentes afirma que el Acompañante Pedagógico reorienta el proceso educativo de los docentes, el 100% de los docentes dice que el Acompañante Pedagógico utiliza adecuadamente los métodos elegidos para lograr sus objetivos, el 100% de los docentes dijo que el comportamiento del Acompañante Pedagógico en el proceso de organización delega responsabilidades para la realización del trabajo, el 90% de los docentes dice que el Acompañante Pedagógico en su papel de evaluador, evalúa y verifica el cumplimiento de lo planeado, el 90% de los docentes afirma que el Acompañante Pedagógico se desempeña llevando mensajes que propicien la reflexión de los estudiantes en el aula e incentiva la construcción de conocimiento en los estudiantes, el 90% de los docentes afirma que el Acompañante Pedagógico suscita en los estudiante la búsqueda del conocimiento, el 90% de los docentes reconoce que el Acompañante Pedagógico

como promotor social promueve la participación de la comunidad, diseña y comparte proyectos comunitarios.

Así mismo, un 90% opina que el Acompañante Pedagógico comparte sus conocimientos interactuando con sus colegas y estudiantes, el 90% afirma que propicia el desarrollo de destrezas entre colegas y estudiantes., 90% de los docentes dice que el Acompañante Pedagógico responde con eficiencia en su trabajo frente al incentivo económico y un 10% opina que sugiere a sus colegas el buen desempeño, el 90% de los encuestados afirma que el director como Acompañante Pedagógico usa el período de tiempo semanal para determinar el cumplimiento de los docentes al hacerle el acompañamiento pedagógico, el 90% de los docentes dice que uno de los factores que favorece el acompañamiento pedagógico de los docentes es el de promotor social, el 100% de los docentes afirma que el desempeño del Acompañante Pedagógico es bueno, y finalmente el 100% de los encuestados afirma que el Acompañante Pedagógico frente al nivel de insatisfacción de los docentes lo ve como indeseado.

Las principales conclusiones a las que arribó este estudio, son:

- A. Según los docentes, el Director de este centro educativo acompaña semanalmente la labor docente en un 100%, incentivando la construcción del conocimiento entre los maestros y estudiantes, velando por el buen desenvolvimiento del maestro como promotor social; por lo que esto incide de manera positiva sobre los maestros, así como en los estudiantes.
  
- B. A este director le hace falta realizar una mejor gestión a favor de la satisfacción laboral de los docentes, ya que solamente el 10% afirmó estar de acuerdo con dicha labor. En este caso, la incidencia sobre los docentes es negativa, por lo que se cumple lo enunciado en el título de esta investigación.

C. Según los docentes encuestados, el director de este centro no coordina actividades ni delega funciones en su personal, no ayuda a los docentes, no diseña métodos educativos, no verifica si los objetivos fueron alcanzados, no da prioridad a las necesidades, no reorienta el proceso, no lleva mensaje de reflexión, no asume una buena actitud, no promueve la participación, no diseña ni comparte proyectos, no muestra una actitud positiva hacia su trabajo, no desarrolla sus destrezas cognitivas. Estas opciones no obtuvieron puntuación alguna; por lo que se consideran como debilidades del director. De modo que esto incide de manera negativa en los docentes, así como en los estudiantes; por lo que, también aquí hay cumplimiento en lo enunciado en el título de esta investigación.

Estos hallazgos concuerdan con los encontrados por Ramírez (2005), en su trabajo titulado "La Supervisión Docente realizada por el Director como factor de Calidad en cinco centros del Nivel Básico de La Vega, Rep. Dom ., período 2004-2005, en la que se encontró que la supervisión docente tiene como objetivo principal mejorar el aprendizaje de los niños, haciendo posible que el proceso de aprendizaje sea el más adecuado a cada clase en particular. Además se ve la supervisión como un servicio pedagógico la que ayuda a desarrollar un mejor desempeño docente.

Las investigaciones realizadas en el señalado estudio tuvo su parte negativa; y lo constituye que en las escuelas encuestadas no existe la unidad de criterio sobre la frecuencia con que los directores realizan la supervisión docente, no existe un conocimiento claro sobre el método de supervisión más pertinente a usar, de modo que los centros educativos se están viendo afectados por esta situación, demandando de esta manera más atención por partes de las autoridades pertinentes.

Las recomendaciones propuestas son:

1.- Sugerir a la dirección del Distrito Educativo 05-06 de La Vega, la realización de jornadas educativas dedicadas a capacitar a los directores y supervisores acerca del acompañamiento pedagógico, ya que este incide de una manera directa en el comportamiento de los docentes, así como en los factores de: Promotor social, satisfacción laboral, incentivo personal, incentivo académico e incentivo monetario.

2.- Capacitar a los directores y supervisores a través de cursos-talleres acerca de la importancia que tiene saber acompañar a su equipo pedagógico.

3.- Capacitar a los docentes a través de seminarios, cursos talleres, conferencias, charlas, entre otros, acerca de la importancia que tienen los diferentes factores llevado a cabo por los supervisores y directores como acompañantes pedagógicos y cómo estos inciden en la vida magisterial.

## CONCLUSIONES

Realizada la investigación con la aplicación de los instrumentos descritos en la metodología, así como los resultados y análisis de los datos, se concluye:

Muchas de las características encontradas concuerdan con los planteamientos de los investigadores citados en este estudio, ya que el acompañamiento o supervisión educativa supone un proceso en el cual los docentes son guiados para que desempeñen mejor sus labores en los centros educativos, de tal manera que puedan ser entes de calidad.

Con relación al primer objetivo de la investigación que se refería a: Determinar la frecuencia con que se supervisa a los docentes del Primer Ciclo de Básica del Centro Educativo manga Larga, Río Verde Arriba, se encontró que el 100% de los encuestados firmó que el director supervisa con una frecuencia semanal, mientras que el supervisor como acompañante pedagógico, lo hace mensual.

Esto concuerda con lo que dice Brigg (2000), ya que la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas. La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales. La actividad de acompañamiento debe realizarse con frecuencia comprendida en período de tiempo semanal, mensual, entre otros (p. 5).

El segundo objetivo de la investigación se refiere a: Identificar los factores que favorecen el Acompañamiento Pedagógico de los docentes del primer Ciclo de Básica del Centro Educativo Manga Larga Arriba. La opinión del 80% de los encuestados afirma que los factores que favorecen el acompañamiento pedagógico, son el de promotor social, seguido por un 20% que dice que es el factor laboral.

Esto es corroborado por Bravo, Peiró y Rodríguez, citados por Guillen y Guil (2000), quienes señalan que se puede considerar la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo, (p. 197).

En base al objetivo No. 3 que está dedicado a: Determinar el nivel de desempeño de los docentes con relación al Acompañamiento pedagógico del Primer Ciclo de Básica del Centro Educativo manga Larga Arriba.

El director del centro al ser encuestado afirmó que motiva a los docentes, supervisa directamente, coordina actividades, fortalece la formación académica, ayuda a sus docentes a mejorar sus problemas de desempeño, diseña los mejores métodos para alcanzar los objetivos, programa actividades para lograr las metas propuestas, evalúa y verifica el cumplimiento de lo planteado, facilita el diálogo negociativo entre los estudiantes, promueve la participación de la comunidad educativa, comparte sus conocimientos, determina el nivel de cumplimiento de los docentes semanalmente, favorece el incentivo académico entre los docentes, considera que el desempeño de los docentes como bueno, cree que el grado de satisfacción mostrado por los docentes es bueno, aunque entiende que el grado de insatisfacción de los docentes es indeseado.

Estas afirmaciones quedan corroboradas por Mosley, Megginson y Pietri (2005), quienes afirman “las cosas que los animaban eran el reconocimiento, progreso, logros, trabajo estimulante y ser su propio jefe, además el trabajo en sí mismo.” Un reconocimiento es el tipo de compensación o satisfacción con el trabajo, al desempeñar tareas significativas relacionadas con el puesto, el docente es reconocido públicamente en su trabajo bien hecho y por ende se siente motivado y satisfecho. Este incentivo es un aspecto de valor institucional que no se puede olvidar, ya que de ello depende el progreso y el estímulo del docente hacia la optimización del desempeño y que predomina en los aspectos individuales, así como

organizacionales que motivan la interacción del personal y la identificación con la institución para crear un clima organizacional estable, (p. 204).

El enunciado del cuarto objetivo, dice: Determinar el nivel de acompañamiento pedagógico realizado por los supervisores a los docentes en el Centro Educativo Manga Larga Arriba en el Primer Ciclo de Básica. El Acompañante Pedagógico encargado de supervisar el Centro Educativo Manga Larga Arriba, supervisa mensualmente dicho centro educativo, promueve el incentivo académico, mide el nivel de desempeño mensualmente, utiliza adecuadamente los métodos, programa actividades. Evalúa, verifica, aplica medidas correctivas y reorienta el proceso educativo para optimizarlo, lleva mensaje propicio, facilita el diálogo, incentiva la construcción de conocimientos, suscita en los estudiantes la búsqueda del conocimiento, promueve la participación de la comunidad educativa, muestra actitud positiva, desarrolla destrezas cognoscitivas, reconoce el valor de la recompensa. Favorece la satisfacción laboral., así lo manifestó el cuestionado en un 100%.

Benítez, Guerra (2007), quien dice que el nivel de desempeño docente es una perspectiva sistemática que sirve para mejorar la productibilidad y la competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas. El desempeño laboral del docente, es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas de la comunidad, involucrándose e identificándose con su trabajo (p. 206).

El quinto objetivo estuvo dedicado a: Determinar el nivel de satisfacción de los docentes con el Acompañamiento pedagógico del supervisor en el Centro Educativo Manga Larga Arriba en el Primer Ciclo de Básica. El supervisor encuestado declaró que el nivel de satisfacción de los docentes con su acompañamiento pedagógico era satisfactorio.

Esto queda corroborado por lo enunciado en el Diccionario Enciclopédico Estudiantil Mentor (1998), el cual define el incentivo personal como “que mueve o excita a desear o hacer una cosa”, de modo que todo miembro de una organización o de una institución educativa necesita ser reconocido por su labor y aporte a la empresa (p. 486).

En conclusión, se identificaron las siguientes características en la Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Docente en el Primer Ciclo de Básica del Centro Educativo Manga Larga Arriba durante el período 2012-2013, comunidad de Manga Larga, Río Verde Arriba, La Vega, R.D.

1.- Según los docentes, el Director de este centro educativo acompaña semanalmente la labor docente en un 100%, incentivando la construcción del conocimiento entre los maestros y estudiantes, velando por el buen desenvolvimiento del maestro como promotor social; por lo que esto incide de manera positiva sobre los maestros, así como en los estudiantes.

2.- A este director le hace falta realizar una mejor gestión a favor de la satisfacción laboral de los docentes, ya que solamente el 20% afirmó estar de acuerdo con dicha labor. En este caso, la incidencia sobre los docentes es negativa, por lo que se cumple lo enunciado en el título de esta investigación.

3.- Según los docentes encuestados, el director de este centro no coordina actividades ni delega funciones en su personal, no ayuda a los docentes, no diseña métodos educativos, no verifica si los objetivos fueron alcanzados, no da prioridad a las necesidades, no reorienta el proceso, no lleva mensaje de reflexión, no asume una buena actitud, no promueve la participación, no diseña ni comparte proyectos, no muestra una actitud positiva hacia su trabajo, no desarrolla sus destrezas cognoscitivas. Estas opciones no obtuvieron puntuación alguna; por lo que se consideran como debilidades del director. De modo que esto incide de manera

negativa en los docentes, así como en los estudiantes; por lo que, también aquí hay cumplimiento en lo enunciado en el título de esta investigación.

Estos hallazgos concuerdan con los encontrados por Ramírez (2005), en su trabajo titulado “La Supervisión Docente realizada por el Director como factor de Calidad en cinco centros del Nivel Básico de La Vega, Rep. Dom ., período 2004-2005, la cual tuvo como objetivo principal “Determinar la Incidencia de la Supervisión Docente realizada por el Director como factor de calidad”, se encontró que la supervisión docente tiene como objetivo principal mejorar el aprendizaje de los niños, haciendo posible que el proceso de aprendizaje sea el más adecuado a cada clase en particular. Además se ve la supervisión como un servicio pedagógico la que ayuda a desarrollar un mejor desempeño docente.

Las investigaciones realizadas en el señalado estudio tuvo su parte negativa; y lo constituye que en las escuelas encuestadas no existe la unidad de criterio sobre la frecuencia con que los directores realizan la supervisión docente, no existe un conocimiento claro sobre el método de supervisión más pertinente a usar, de modo que los centros educativos se están viendo afectados por esta situación, demandando de esta manera más atención por partes de las autoridades pertinentes.

Finalmente, esta investigación hace el cierre citando el objetivo general que persiguió la misma, el cual dice: “Determinar la Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Docente en el Primer Ciclo de Básica del Centro Educativo Manga Larga Arriba durante el período 2012-2013, comunidad de Manga Larga, Río Verde Arriba, La Vega, República Dominicana.

Quedó determinado que el acompañamiento pedagógico inciden en el acompañamiento docente, en los estudiantes, así como en la educación a nivel general, lo que fue corroborado por los encuestados, así como por los diversos autores citados en esta investigación.

En definitiva, se encontró que el acompañamiento pedagógico realizado a los docentes está estrechamente relacionado con los factores que inciden directamente entre el Acompañante Pedagógico y los docentes, como son: Promotor social, incentivo académico y satisfacción laboral, además de los acompañamientos realizados tanto por el director del centro educativo en cuestión, así como por el supervisor distrital.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. (2000). Desempeño del Director de Centro Educativo en su Ámbito de Trabajo en el Nivel Básico del Distrito 06-04 del municipio de La Vega. Tesis PUCMM.
- Ander-Egg, E. (2005), Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato. Ed. Rosario Homo Sapiens. Santa Fe, Argentina.
- Alles, M. (2006), Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias (1ª edición, 2ª reimpresión). Editorial: Granica. S. A. República. de Argentina.
- Antúnez s. (2000), Introducción al análisis y estudio de las Instituciones Educativas. Barcelona: UBVirtual. Recuperado en efedeporte.com., Revista digital, Buenos Aires, Argentina, año 11, No. 101, octubre de 2006. 12 de marzo, 2013.
- Briggs, L (2000), La Supervisión. México: Editorial. Mc-Graw Hill.
- Cabrera, K. y González L. (2006) Colombia, Universidad del Norte. Currículo Universitario Basado en competencias, Recuperado en [remembranza.wordpress.com](http://remembranza.wordpress.com), el 13 de marzo de 2013.
- Casanova Casanova, María Antonia Giroux H. A. (1999) Manual de la Evaluación Educativa, 5ª edición, Barcelona España, Madrid. Editorial La Muralla, S. A.
- Chiavenato (2000), Administración de los Recursos Humanos. México: Mac. Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2001), Introducción a la Teoría general de la Administración. Cuarta Edición. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, E. (2005), Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. México: Editorial Thompson Internacional.
- Cram- Hall, Mc. (1999). Introducción a la Teoría General de la Teoría General de la Administración. (5ta Edición). México Editores S.A .de C.V.
- Colomer (2006), Rol del docente directivo. Recuperado en [www.monografia.com](http://www.monografia.com), el 12 de marzo de 2013.
- Corona, T. (2000) La Gestión del Director como gerente en la Motivación Laboral del docente de educación básica. Trabajo de Post-Grado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.
- Davis y Newstrom (2003), Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.

- Diccionario Ilustrado Pequeño Larousse (2012), Santafé de Bogotá, D. C., Colombia.
- Dirección General de Supervisión Educativa del MINERD (2008). Manual de Acompañamiento. Historia del Sistema Nacional del Sistema Nacional de Supervisión Educativa., Francisco, Escarlí. Santo Domingo, República Dominicana (Sd).
- Eslava, E. (2006) Coaching en la gestión del capital humano. Revista psicología científica, 25 de mayo.[revistapsicologiacientifica.com](http://revistapsicologiacientifica.com).
- Esport (2006) La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. España. Editorial Wolter Kluwer.
- Guerra-López, (2007), Mejoramiento del desempeño diario. Recuperado en [www.waynestateuniversitycollegeofeducation.edu](http://www.waynestateuniversitycollegeofeducation.edu).
- Guillen Carlos, Guil Bozal Rocío (2000), Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. España. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Gutiérrez, R. V. (2005). Administration. México. Editorial Thomson Learning.
- Gutiérrez, P. H. (2005). Calidad Total y Productividad, (2º edición). México. Editorial McGraw Hill.
- Klenowski (2005), La distancia del desempeño en el acompañamiento pedagógico. Recuperado en [www.remembranza.wordpress.com](http://www.remembranza.wordpress.com) el 13 de diciembre de 2012.
- Lafrancesco (2004), Nuevo Rol del Directivo Docente. Recuperado en [www.monografia.com](http://www.monografia.com), el 12 de marzo de 2013.
- Lizarazo, B. (2001) Estrategias de Enseñanza y aprendizaje. España. Ed. Ariel.
- López, R. (2003) Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente. Caracas, Venezuela.
- Misas, G. y Oberto, M. (2004), La educación superior en Colombia. Recuperado en [www.monografia.com](http://www.monografia.com), el 15 de diciembre de 2012.
- Montero, C. (2010), Sistematización de la propuesta de Primaria MG – PEAR. Diccionario Ilustrado Pequeño Larousse (2012), Santafé de Bogotá, D. C., Colombia.
- Mosley, Megginson y Pietri. (2005). Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación. (6ª. Edición). Editorial: Thomson Editores.

Mosqueda (2012), Diseño de manual de estrategias para el Mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico. Universidad atinoamericanaL del Caribe – ULAC., Trabajo de Grado, maestría en Educación Inicial. Caracas, Marzo de 2012.

Münch y García (2003), Fundamentos de la administración. Segunda Edición México: Editorial Trillas.

Nolberto García, Pedro (2003), El Constructivismo en la Nueva Transformación Curricular, 3ra Edición Didáctica. Santo Domingo, R . D., Ediciones: Nativo, C. por A.

Ortega Ruiz, Francisco Javier (2006), El Docente que aprende de su propia acción. Recuperado en [www.monografia.com](http://www.monografia.com), el 21 de diciembre de 2012.

Paré y Lazos (2003), Escuela Rural y Organización Comunitaria. Instituciones Locales Para el Desarrollo y el Manejo Ambiental. México: Ediciones Plaza Valdez.

Requeijo, D y Lugo, A (1995), Administración Escolar. Caracas, Venezuela: Editorial Biósfera.

Rodríguez Boggia, Daniel Oscar (2009), <http://www.espaciosicopedagogico.com> Rosa maría y otros (2002), Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Barcelona, España: Thema Equipo Editorial, S. A.

Salazar, Camacho, Guerrero y Álvarez (2000), Coaching en Acción: Cómo desarrollar equipos de Ventas de alta Competitividad: Mc-Graw Hill. Interamericana.

Saavedra, Gustavo Rebolledo (2011), Diplomado en Gestión Educativa Recuperado el 27 de noviembre. [www. http://b3.bibliotecologia.cl/arqgestion.htm](http://b3.bibliotecologia.cl/arqgestion.htm).

SEE (2000), Reglamento de las Instituciones Educativas Privadas. Santo Domingo, República Dominicana: Ediciones Centenario.

SEEBAC (1995), Fundamentos del Curriculum, Tomo I. Santo Domingo, República Dominicana: Ed. Alfa y Omega.

Siliceo, A. (2006), Capacitación y desarrollo Personal. México: Editorial Limusa.

Siliceo, A.; Casares, D. y González, J. (1999), Liderazgo Valor y Cultura Organizacional. Hacia una Organización Competitiva. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana.

Sierra, R. (2000), Técnicas de la Investigación Social Teoría y Ejercicio. Octava edición revisada: México.

Sistema Nacional de Supervisión Educativa del MINERD (2008), Recuperado en diciembre 2012, en [www.monografia.com](http://www.monografia.com).

Utate, A. (1998). Rol del Director en la Administración Educativa. Colección Cambio Educativo No.1. Santiago, República Dominicana: Editorial Teófilo.

Tecnología. Tomo I. Profesores en Educación Secundaria (2007), Madrid España.

Valdez, M. (2000). Desempeño de los Directores de Educación Básica del Distrito Educativo 16-04 Bonao. Tesis PUCMM.

Zubiria, H. (2004), Constructivismo en los procesos de enseñanza aprendizaje en el siglo XXI. México: Editorial Plaza y Valdés.

## **INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:**

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

### **Dirección**

#### **Biblioteca de la Sede – Santiago**

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana

809-724-0266, ext. 276; [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental**

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.:

809-483-0100, ext. 245. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua**

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.

809-584-7021, ext. 230. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)