



**Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo
e identidad institucional de los docentes de la jornada de la mañana del
Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez**

Maestría en Educación

Profundización en Liderazgo y Gestión Educativa

Ana Liliana Espitia Falla
ID: 000726123

Eje de Investigación
Liderazgo Educativo

Profesor líder
Jorge Enrique Gallego PhD

Profesor Tutor
Dr. Fernando Augusto Poveda

Dedicatoria

A Dios por todo lo que he me ha dado,
A mi hermosa familia, a mis padres que siempre han apoyado mis estudios, a mis
hermanos, a mis adorables hijos que amo tanto,
¡Y a mis queridos estudiantes! Por ellos amo mi trabajo docente
Y seguiré aprendiendo cada vez más.

Agradecimientos

Mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que apoyaron de una u otra forma mis estudios de Maestría.

Agradezco a mis admirables compañeros docentes, a las directivas docentes, coordinadores y Rector, colegas de trabajo en el colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez.

Especialmente, agradecer enormemente a mi director de tesis: el doctor Fernando Augusto Poveda, sin sus grandes enseñanzas, apoyo y oportuna asesoría, este proceso investigativo no hubiera culminado.

Finalmente, un agradecimiento sincero a todos los docentes de la Maestría en Educación de la Universidad UNIMINUTO, su excelencia profesional son un gran ejemplo a seguir.

Ficha bibliográfica

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	
RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO -RAE-	
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de grado Maestría
Programa académico	Maestría en Educación
Acceso al documento	
Título del documento	Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez IED
Autor(es)	Ana Liliana Espitia Falla
Director de tesis	Dr. Jorge Enrique Gallego PhD
Asesor de tesis	Dr. Fernando Augusto Poveda
Publicación	
Palabras Claves	Administración Educacional ¹ , reconocimiento docente, estímulo docente, identidad institucional, Motivación ² .
2. Descripción	
<p>Estudio investigativo de enfoque cualitativo con el objetivo primordial de identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del colegio oficial Instituto Técnico Laureano Gómez</p>	
3. Fuentes	
<p>IED COLEGIO TÉCNICO LAUREANO GÓMEZ (2016) Manual de Convivencia Recuperado de: https://es.calameo.com/books/001191651a943d4b5832f</p>	

¹ Thesaurus Eric, palabras reservadas <https://eric.ed.gov/?qt=education&ti=Educational+Administration>

² Thesaurus Eric, palabras reservadas <https://eric.ed.gov/?qt=motivation&ts=on&ti=Teacher+Motivation>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación (6a ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

MEN, Ministerio de Educación Nacional, Colombia. (2013) Cartilla: Hacia la creación y consolidación de un plan de Incentivos para Docentes y Directivos Docentes del sector oficial, con miras al mejoramiento de la calidad de la educación en Colombia.

Recuperado: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-345822_ANEXO_301.pdf

ONU, Organización de las Naciones Unidas (2015) Objetivos de desarrollo sostenible

Recuperado: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

OREALC/UNESCO, Santiago. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2015) Las Carreras docentes en América Latina: la acción meritocracia para el desarrollo profesional. Recuperado de: <http://disde.minedu.gob.pe/handle/123456789/4303>

4. Contenidos

Concepto de incentivo
 Concepto de clima laboral
 Concepto de proceso de gestión educativa
 Concepto de reconocimiento y estímulo
 Concepto de motivación
 Relación entre motivación e incentivos
 Concepto de Identidad Institucional

5. Método de investigación

Método descriptivo en investigación cualitativa enfocada a la gestión educativa.

6. Principales resultados de la investigación

La labor docente es valorada y reconocida como eje fundamental en cualquier institución educativa.

El concepto de reconocimiento y estímulo docente están relacionados hacia la motivación y el mejoramiento en la profesión educativa, pero existe una carencia desde la misma sociedad que no reconoce objetivamente su trabajo, al igual que en las entidades educativas y las políticas educativas gubernamentales.

A pesar que existen planes de estímulos docentes a nivel distrital desde la Secretaria de Educación de Bogotá hacia la actualización profesional con becas y apoyos financieros para estudiar posgrados y a nivel Nacional con el Premio Compartir al Maestro en reconocimientos monetarios, su cobertura no es suficiente para impactar positivamente en un buen número de docentes y

colegios, además que falta también mayor divulgación y ampliación de características incluyentes de docentes, sin importar su edad y área o disciplina.

En el colegio Instituto Técnico Laureano Gómez, no existe actualmente un plan de estímulos y reconocimiento a la labor docente. Todos los participantes en esta investigación reconocieron su relevancia y expresaron su interés en participar en su creación colectiva integrando a toda la comunidad educativa. Los directivos docentes se mostraron abiertos a incluir en las dinámicas institucionales la implementación de un plan de reconocimiento y estímulo docente pertinente y acorde a su contexto.

7. Conclusiones y Recomendaciones

Una gestión directiva visible, con un liderazgo verdadero y una voluntad honesta de reconocer a la labor docente incide directamente en la motivación e identidad institucional de los docentes.

Posibilitar espacios de socialización docente para compartir investigaciones, prácticas de aula exitosas impulsa la innovación y el mejoramiento de los procesos pedagógicos.

Implementar un plan de estímulo y reconocimiento docente en el colegio Instituto Técnico Laureano Gómez tendría una importancia significativa para toda su comunidad educativa.

Elaborado por:	Ana Liliana Espitia Falla
Revisado por:	
Fecha de examen de grado:	

Contenido

Ficha bibliográfica.....	iv
Introducción.....	1
Capítulo 1. Planteamiento del problema de investigación	2
1.1 Antecedentes.....	4
1.2 Descripción y formulación del problema de investigación	8
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos.....	10
1.5 Hipótesis o supuestos.....	10
1.6 Delimitación y limitaciones	11
1.6.1. Delimitación	11
1.6.2. Limitaciones	11
1.7 Glosario de términos	12
Capítulo 2. Marco referencial.....	18
2.1 Teoría de la gestión educativa.	21
2.1.1. Teoría de liderazgo transformacional.....	26
2.1.2. Liderazgo transformacional en una pedagogía humanista.	28
2.1.3. Teoría de clima organizacional.	30
2.2 Teoría de gestión directiva.....	33
2.3 Relación de estímulo y reconocimiento hacia la motivación docente e identidad institucional	34
2.4 Marco Legal.....	36
Capítulo 3. Método.....	40
3.1 Enfoque metodológico	40
3.2 Población	42
3.2.1. Población y características	43
3.2.2. Muestra.....	43
3.3 Categorización	43
3.4 Instrumentos.....	44
3.4.1. Entrevista a directivos docentes	44

3.4.2. Matriz revisión y análisis contextualización reconocimiento y estímulo a docentes, a nivel mundial, nacional e institucional	46
3.4.3. Lista de verificación Check list: Contexto institucional Colegio Técnico Laureano Gómez respecto a sus condiciones de planes de estímulo y reconocimiento	47
3.4.4. Grupo focal de docentes	48
3.5. Protocolos éticos y validación de instrumentos	50
3.5.1. Juicio de expertos	52
3.5.2. Pilotaje.....	53
3.6 Procedimiento	54
3.6.1. Fases	55
3.6.2. Cronograma.....	57
3.7 Análisis de datos	58
Capítulo 4. Análisis de resultados	67
4.1. Objetivo 1 Contextualización del concepto de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva.....	73
4.2. Objetivo 2 Identificación de los factores que influyen directamente en la identidad institucional y motivación de los docentes.....	75
4.3 Objetivo 3 Establecimiento de las estrategias de reconocimiento, estímulo e identidad institucional que inciden en los factores identificados en la institución.....	77
Capítulo 5. Conclusiones.....	79
5.1 Principales hallazgos.....	80
5.2 Correspondencia con los objetivos y respuesta a la pregunta de investigación.....	83
5.3 Generación de nuevas ideas de investigación.....	84
5.4 Nuevas preguntas de investigación.....	84
5.5 Limitantes de la investigación	85
5.6 Recomendaciones	85
Referencias.....	86
Anexos	99

Lista de tablas

Tabla 1. Descripción de las categorías y subcategorías de investigación.....	43
Tabla 2. Revisión inicial de sesiones y datos, Grupo focal de docentes	61
Tabla 3. Revisión inicial de entrevistas y datos. Directivos docentes.....	62
Tabla 4. Categorización, unidades de análisis de la información obtenida.....	64
Tabla 5. Contextualización estímulo y Reconocimiento docente a nivel mundial, nacional y local.	74
Tabla 6. Check list factores institucionales Colegio Insituto Técnico Laureano Gómez.....	75

Lista de figuras

Figura. A. Mapa conceptual gestión educativa como proceso	19
Figura. B. Proceso de investigación en fases	54
Figura. C. Preparación de los datos obtenidos.....	63
Figura. D Unidades de primer nivel	65
Figura. E Unidades de segundo nivel	66
Figura. F Factores identificados que influyen la identidad insitucional y la motivación docente	76
Figura. G Estrategias de Reconocimiento y Estímulo docente.....	77

Introducción

El reconocimiento y estímulo a docentes es un factor muy relevante en el buen ambiente laboral de una institución. En muchas ocasiones, los directivos han subestimado y limitado la función del educador a cumplir una serie de requerimientos y parámetros que enmarcan su contexto profesional. Poco se tiene en cuenta si su percepción del clima organizacional es positiva o no, si su motivación aporta a un mejor desempeño y si se siente realmente comprometido con actualizarse y continuar su formación hacia los estándares más altos de calidad, exigencia y excelencia.

Desde la dirección educativa es posible establecer unos acuerdos o criterios que posibiliten y fomenten un honesto sentido de pertenencia institucional partiendo de la exaltación a la labor pedagógica mejorando la divulgación y socialización de proyectos y prácticas exitosas en toda la comunidad. Fortaleciendo, además, el compartir experiencias novedosas entre colegas educadores.

Muchos estudios educativos se centran en el estudiante, el docente como actor fundamental en las acciones pedagógicas, también debe valorarse y necesita motivarse a profundizar y cualificar su formación e innovación en el aula. Una investigación que aporte a establecer o proponer algunos lineamientos desde la gestión educativa que efectivamente reconozcan y motiven al educador hacia una verdadera identidad institucional es una necesidad real de muchos colegios.

Capítulo 1. Planteamiento del problema de investigación

A nivel mundial, la ONU (2015), estableció 17 objetivos de desarrollo sostenible ODS hacia el año 2030, adoptados por todos los gobiernos y líderes para favorecer la prosperidad de las naciones, la protección del planeta y mejores condiciones de calidad de vida en contra de la pobreza y desigualdad. Cada objetivo contiene metas a alcanzar, el objetivo 4 que se denomina “Educación de calidad” refiere la importancia de continuar la formación de los docentes reconociendo su labor e incidencia en la calidad educativa de todos los países y aún más, en aquellos en vía de desarrollo.

Según un informe de la ORELAC/UNESCO (2015), en Latinoamérica, en la última década, el reconocimiento y valoración de la profesión docente ha impulsado en países como México, Chile, El Salvador y Colombia algunas estrategias de motivación para mejorar el desempeño del educador a través de estímulos monetarios relacionados con su carrera, la evaluación de desempeño profesional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, se plantea la reflexión de sistematizar y visibilizar planes de estímulos e incentivos no monetarios que reflejen un verdadero reconocimiento al trabajo y dedicación del maestro.

En Colombia, el MEN Ministerio de Educación Nacional (2013), desde el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, planteó un documento o cartilla con los lineamientos del Plan Nacional de incentivos para docentes y directivos docentes en el cual expresa la necesidad de mejorar la calidad educativa implementando políticas de incentivos mayoritariamente monetarios acorde a cuatro categorías específicas denominadas mejores resultados en pruebas Saber, investigación e innovación, prácticas pedagógicas y liderazgo.

No obstante, este plan no ha sido actualizado a la fecha y a pesar de su inversión económica, no se han divulgado ampliamente los resultados de su implementación en cuanto al beneficio directo a los educadores en un verdadero reconocimiento, identidad institucional y valor de la labor docente.

La institución educativa Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez, que pertenece al servicio público educativo en Bogotá y que atiende la población de estudiantes en edades de 5 a 17 años en promedio, desde el nivel preescolar a educación básica y media secundaria, estableció en su Manual de Convivencia (2016) en el capítulo XI referente a los docentes, artículo 51, apenas 8 derechos y uno de ellos menciona recibir estímulos por su compromiso en el cumplimiento de sus deberes. A pesar de esto, no es explícito en cuanto a qué tipo de estímulos o reconocimientos, cómo o qué requisitos deben cumplirse para obtenerlos, ni su periodicidad, ni se especifica en dónde, cuándo y cómo de su divulgación a la comunidad educativa, ni de su importancia para la identidad institucional, en los últimos 5 años no se referencia ningún tipo de reconocimiento a los docentes por su labor educativa en el aula.

En contraste, el artículo 52 del mismo Manual de convivencia (2016) citado anteriormente, explica 30 deberes de los docentes evidenciando que prevalecen más las obligaciones que los derechos. Es claro que esto repercute en la forma como se reconoce la labor educativa y en los eventos institucionales no se presenta ninguna exaltación académica a las prácticas pedagógicas. Se origina la idea de enfocarse en los maestros y se hace imperativo responder a este llamado de retomar el valor y reconocimiento que merecen los educadores aportando a nuevas perspectivas de gestión donde las directivas puedan posibilitar un mejor clima de ambiente laboral estableciendo criterios y acuerdos que influyan positivamente en todos los procesos institucionales, generando, además,

espacios donde el docente incremente su sentido de pertenencia e identidad y mejore sus prácticas de enseñanza.

1.1 Antecedentes

Los autores (Carrasco, Vivas, Mota y Quiñonez, 2020), relacionan la teoría del Liderazgo Transformacional con la perspectiva de una pedagogía humanista para destacar la labor del docente líder al servicio de una educación integral acorde a diversos contextos de aprendizaje. El liderazgo educativo se convierte en una evolución constante para alcanzar metas y objetivos institucionales desde buenas relaciones organizacionales y transformadoras. Este trabajo investigativo también destaca y contribuye la importancia de la formación axiológica de los docentes que, siendo motivados y reconocidos como líderes con calidad humana, replican a sus estudiantes prácticas pedagógicas exitosas, capaces de transformar la realidad social.

Acorde a (Gutiérrez, 2020), el liderazgo directivo tiene una influencia relevante en el desempeño docente. Compara dos tendencias o tipos de liderazgos comunes en la gestión educativa “el liderazgo instruccional y el liderazgo transformacional”. Cada uno caracteriza al líder directivo que imparte instrucciones y dirige procesos o el líder directivo que comparte su función y orienta siendo también modelo a seguir. Ambas categorías tienen aspectos positivos a considerar dentro de una excelente gestión educativa. Este artículo académico, proporciona a este estudio, una perspectiva comparativa de dos modelos de gestión directiva desde dos teorías de liderazgo aplicadas a la educación.

Conforme a (García, F.J., Benavides, E.A. 2020), existe una gran relevancia entre diversas teorías de administración y clima organizacional que han evolucionado en las

últimas décadas. Abordan a Chiavenato (2000), uno de los autores más sobresalientes respecto a la influencia del ambiente laboral en la motivación de los participantes de una organización. Exponen además que el comportamiento y buen desempeño de un individuo está estrechamente relacionado con la influencia ambiental positiva de su entorno que responde a sus necesidades. Lo anterior, permite a esta investigación acercarse a una definición de clima laboral desde la gestión administrativa hacia la gestión educativa.

Los autores (Díez, Villa, López y Iraurgi, 2020) analizaron 14 centros educativos en el país Vasco y relacionaron los resultados de su desempeño con dos sistemas de gestión de calidad el EFQM (European Foundation Quality Management) y el Proyecto de Calidad Integrado (PCI), evaluando, además, su impacto positivo en materia de políticas educativas y procesos de gestión. Destacaron, “el apoyo y recompensa para profesores” como una de las seis dimensiones dentro de su modelo de análisis del sistema de gestión de calidad. Este análisis investigativo contribuye a este estudio, la relevancia de considerar recientes modelos que evalúan la gestión directiva y que, además, reconocen o incluyen el estímulo o recompensa a docentes.

De acuerdo a (Quiroz, 2017), existe una relación entre el perfil motivacional y la evaluación docente en instituciones de educación superior. En la ciudad de Medellín se identificó dicha relación con los docentes de la Universidad EIA. Este estudio aporta a esta investigación respecto a determinar factores motivacionales de un grupo de trabajo y su relación con el ambiente laboral y el reconocimiento que influye positivamente y que debería ser una constante en todas las instituciones educativas en Colombia. Refuerza que existe un perfil motivacional que obviamente, influye en el desempeño profesional.

Según (Trujillo, 2016), los incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima son necesarios para motivar el desempeño docente. También en Latinoamérica la preocupación por la labor docente frente a la implementación de incentivos no económicos impacta en su evaluación y mejoramiento profesional. Esta investigación aporta el concepto de variable respecto a incentivos no económicos y se destaca el reconocimiento y prestigio que la gran mayoría de docentes esperar tener, además, de su desarrollo profesional, responsabilidad y compromiso. Es necesario identificar y analizar una posible relevancia de estas variables en los educadores colombianos.

El autor (Acuña 2015), menciona los incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual. Sugiere una definición de incentivo al trabajo como parte de los procesos de profesionalización docente y como eje de políticas de evaluación que realmente deben ser efectivas para el mejoramiento de la calidad educativa. Este estudio contribuye a establecer una mirada respecto a la efectividad de las políticas educativas en Colombia y si influyen positivamente o no en el desarrollo, formación profesional de los docentes, incentivando a realizar una mejor labor y hasta qué punto desde la parte gubernamental se evidencia un verdadero apoyo, estímulo y reconocimiento.

Los autores (García, D.A., Bolívar C. A., Ortiz L. 2016), establecieron factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Plantean factores que influyen directamente en la motivación profesional. Aporta este estudio, a conceptualizar la motivación laboral directamente con las condiciones de poder, sentido de pertenencia y reconocimiento. Estos valores son importantes identificarlos en el estudio que se va a

realizar en la institución Colegio técnico Laureano Gómez debido a que son esenciales desde la motivación laboral.

En una cartilla de divulgación nacional del MEN, Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2013), se plantea la definición de incentivos y planes de estímulos para docentes y directivos docentes. Se entregan reconocimientos monetarios a las instituciones y profesionales de la educación que demuestran mejores resultados en las pruebas nacionales Saber, mejoramiento y liderazgo en prácticas de aula. Para esta investigación es de vital importancia contextualizar las políticas educativas nacionales en cuanto al reconocimiento a los docentes, ya que se trata el término de calidad como condicionamiento para la excelencia, olvidando el contexto social real de muchas de las instituciones educativas que obviamente afectan el desempeño y motivación de los docentes.

Conforme a (Morales, 2018), la reestructuración de un plan de mejoramiento institucional desde la gestión directiva en una institución educativa colombiana, impacta positivamente en un mejor desempeño docente. Es claro que pueden darse cambios favorables a los procesos y dinámicas institucionales si los directivos adoptan nuevas perspectivas o estrategias abriendo la oportunidad a evaluar, fortalecer e implementar actualizaciones significativas que respondan a necesidades primordiales. Desde la gestión se pueden valorar los procesos de un plantel educativo en cuatro factores específicos: existencia, pertinencia, apropiación y mejoramiento continuo. Este estudio aporta a cuestionar la existencia de un PMI en las instituciones educativas públicas y su impacto en la comunidad educativa. Nos permite reconocer los factores desde la gestión directiva que aportan al mejoramiento continuo de una institución.

1.2 Descripción y formulación del problema de investigación

Algunos docentes del colegio oficial Laureano Gómez, se han destacado por su participación en eventos educativos a nivel distrital, nacional e internacional. Existen experiencias de aula, proyectos y actividades pedagógicas muy exitosas que le han dado un gran reconocimiento a esta institución. Sin embargo, dichas prácticas o acciones no son divulgadas y conocidas por toda la comunidad educativa, muchos padres de familia, estudiantes e incluso docentes no tienen acceso a esta información, por lo cual, se pierde en gran parte el beneficio o impacto positivo que podrían tener al socializarlas enriqueciendo los procesos institucionales.

De igual forma, se evidencia la carencia de reconocer y estimular ese trabajo docente que, de manera adicional a sus funciones cotidianas, aportan a la innovación pedagógica. Desde las funciones de los directivos docentes se hace notoria esta necesidad de gestión por lo cual nace el problema investigativo:

¿Cuáles son los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del colegio técnico Laureano Gómez?

1.3 Justificación

El colegio técnico Distrital Laureano Gómez, es una institución de carácter oficial que lleva más de 30 años al servicio de la educación en los niveles de preescolar, básica primaria y básica secundaria. Ubicado en la zona 10ª Engativá, en Bogotá, por su enfoque

técnico ofrece formación para bachillerato en tres áreas diferentes: Diseño arquitectónico, electricidad y Mecánica.

Atiende un promedio de 2476 estudiantes y cuenta con una planta docente cercana a los 156 profesionales de aula en ambas jornadas: mañana y tarde. El nivel socio-económico de sus estudiantes se concentran en los estratos 1 y 2. La sección de bachillerato se encuentra este año en una planta física provisional, en un colegio llamado Fe y alegría, debido a la construcción del nuevo mega colegio en su sitio de origen en el barrio Bachué.

Su PEI se denomina “Educación técnica y humana con proyección a la comunidad para el desarrollo socio-económico de nuestro país”. Su modelo pedagógico es pedagogía activa cuyos gestores son Decroly, María Montessori, Dewey y Claparade. La mayoría de procesos pedagógicos que se desarrollan responden a los lineamientos y políticas educativas oficiales, implementando también proyectos externos que enriquecen las actividades escolares en general.

La planta docente se caracteriza por contar con profesionales académicamente calificados para un buen desempeño en el aula. Sin embargo, en los últimos cinco años se ha observado que la motivación de la mayoría de educadores por su trabajo ha disminuido. No hay estímulos o reconocimientos que posibiliten o impacten positivamente una buena actitud profesional. No se evidencia un plan de reconocimiento y estímulos a su labor que motiven y posibiliten verdaderos cambios de innovación en el aula y que, por ende, aporten a su identidad institucional y un buen clima de ambiente laboral.

Un docente que es reconocido por su labor frente a la comunidad se siente realmente motivado, trabaja a gusto, se relaciona con empatía y éticamente con los demás. El trabajo toma un ambiente cálido, amable para participar y aportar por vocación más que por obligación. La identidad institucional se vuelve consecuencia de un sentido de

pertenecía fortalecido donde la necesidad de ser mejores cada día se vuelve un gran reto que conduce a mejores labores de más calidad y exigencia hacia la excelencia.

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

1.4.2. Objetivos específicos

- Contextualizar el concepto de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva a nivel mundial, nacional e institucional que impacta positivamente en el ámbito laboral docente.
- Identificar los factores que influyen directamente en la identidad institucional y motivación de los docentes según contextualización de la institución educativa Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.
- Establecer las estrategias de reconocimiento, estímulo e identidad institucional que inciden en los factores identificados en la institución educativa colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

1.5 Hipótesis o supuestos

Una gestión educativa eficiente, actualizada, humanista con criterios pertinentes, que reconoce y estimula el valor de la labor pedagógica docente podría influenciar

positivamente en la identidad institucional del educador, motivando la innovación en el aula, mejorando su desempeño profesional y buen clima laboral.

1.6 Delimitación y limitaciones

1.6.1. Delimitación

Esta investigación estará focalizada en la Institución Técnico Distrital Laureano Gómez, un colegio de carácter público. Ubicado en el barrio Bachué de la localidad décima de Engativá. Se trabajará con los docentes de la jornada mañana, sección bachillerato, en edades promedio de 35 a 60 años. Un contexto enmarcado por educación urbana inherente a la realidad de la ciudad de Bogotá.

El enfoque metodológico está enmarcado por el tipo de investigación descriptiva y su período de realización será de un semestre escolar desde julio a noviembre del año 2020, e intervendrá a docentes de diversas edades y profesionales de diversas áreas del conocimiento. El eje temático central de esta investigación estará enmarcado por identificar los factores que desde la gestión educativa indiquen en el reconocimiento y estímulo a docentes mejorando la motivación laboral y un buen clima o ambiente laboral.

1.6.2. Limitaciones

Este estudio podrá tener como principal limitación la falta de participación de los docentes. En algunas ocasiones, se muestran apáticos al cambio e innovación. Es necesario

hacerles ver la importancia de ser exaltado y recompensado en su labor pedagógica como motivación para seguir creciendo profesionalmente y mejorar las prácticas educativas.

De la misma forma, otro limitante podría ser la falta de apoyo de las directivas para la investigación. Es muy relevante involucrar a los coordinadores y rector a tomar conciencia de la necesidad de reconocer la labor docente de alguna forma en el ámbito institucional como parte esencial de los procesos y resultados efectivos.

La actual situación de emergencia de salud mundial también podría ser un obstáculo para poder realizar encuestas y muestras de datos. No obstante, la forma o modo de recolectar los datos de manera distante, es decir, virtualmente, podría afectar el acercamiento e interacción humana que este tipo de investigación requiere.

1.7 Glosario de términos

Clima laboral: El ambiente o clima laboral hace parte esencial de la organización de cualquier empresa o compañía. Una conceptualización muy acertada está presente en un manual para estudiantes de administración de la Universidad San Martín de Porres de Perú, Lima (2018):

El clima organizacional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. El concepto de clima organizacional involucra

factores estructurales, como el tipo de organización, tecnología utilizada, políticas de la empresa, metas operacionales, reglamentos internos, además de actitudes de conducta social que son motivados o sancionados a través de los factores sociales. (p. 32)

Estímulo: En relación a este término pueden existir percepciones dependiendo del campo epistemológico, no obstante, en términos generales, el diccionario WordReference.com (2021) explica: “Cualquier elemento externo a un cuerpo o a un órgano que estimula, activa o mejora su actividad o su respuesta o reacción: estímulo sonoro, visual, para trabajar”. (párr.2). En el ámbito educativo, el estímulo docente se denomina más comúnmente como incentivo, con el fin de ofrecer un beneficio en pro de mejoras de desempeño.

Gestión Directiva: Las habilidades y competencias para dirigir, orientar o direccionar acciones para obtener un fin, apoyan a la gestión educativa que debe responder a las necesidades de cualquier comunidad. Una definición muy acertada es:

Gestión directiva: se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el rector o director y su equipo de gestión organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.

Directiva 34 del Ministerio de Educación Nacional (2008) (p.27)

Gestión Educativa: La gestión educativa entendida como un proceso organizado y sistemático para dirigir una institución al servicio de la educación no sólo debe abarcar aspectos administrativos sino, además, debe comprometerse con estándares de calidad de mejoramiento del talento humano sin perder un enfoque humanista y axiológico. Vega (2020) refiere a lo anterior una cita textual de un artículo educativo:

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. (Altablero, 2007) (p. 20)

Identidad Institucional: Esta concepción tiene muchos campos de estudio desde diversas posturas epistemológicas. Sin embargo, desde las ciencias sociales y psicología, los autores Vera y Valenzuela (2012) explican una definición general que se ajusta al ámbito laboral docente, referenciando otros autores:

Para algunos teóricos (Giddens, 2002) la identidad del Yo es un proyecto distintivamente *moderno*, un intento del individuo por construir reflexivamente una narrativa personal que le permita comprenderse a sí mismo y tener control sobre su vida y futuro en condiciones de incertidumbre. De acuerdo con Giménez (1997, 2004) el concepto de identidad no puede verse separado de la

noción de cultura, ya que las identidades sólo pueden formarse a partir de las diferentes culturas y subculturas a las que se pertenece o en las que se participa. Castells (2003) afirma que, tratándose de actores sociales, la Identidad es la construcción de sentido, atendiendo a uno o varios atributos culturales, priorizándolos del resto de atributos, que se construye por el individuo y representa su autodefinición. Para Colhoun, la fuente de sentido y experiencia para la gente se aglutina en el constructo de Identidad, y eso se presenta en todas las culturas conocidas, pues todas establecen una distinción entre el Yo y el Otro, "...el conocimiento de uno mismo –una construcción y no un descubrimiento- nunca es completamente separable de las exigencias de ser conocido por los otros de modos específicos" (Colhoun, 1994, citado por Castells, 2003, p. 28). (párr. 5)

Incentivo: Desde la antigüedad hasta nuestros días, el intercambio de bienes, productos y servicios nos llevó a nominar el recibir algo a cambio de algo. El incentivar una conducta a cambio de recibir algo es un hecho inherente al ser humano en todas sus relaciones sociales. Los autores Gorbaneff, Torres y Cardona (2009) retomaron el concepto de incentivo desde la administración:

El incentivo es la promesa de una compensación por realizar cierta acción que desea quien ofrece el incentivo (Laffont y Mortimer, 2002). Es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta (Town et al., 2004). Siempre han existido incentivos, por lo menos

desde que apareció la división de trabajo y el intercambio económico (Laffont y Mortimer, 2002). El mercado de competencia perfecta ofrece un incentivo obvio: la expectativa de ganancias. (p.73)

Motivación: Aunque se subestime mucho este término, estar motivado no es simplemente una buena actitud, hace parte de los procesos exitosos de una organización o empresa. Implementar buenas prácticas hacia la motivación asegura mejoramiento y actualización continuas. Existen diversos artículos que tratan este tema, uno de ellos de la Universidad de Antioquia explica:

En el medio organizacional se evidencia una falta de reconocimiento de los factores externos e internos en la motivación laboral ignorando así la gran influencia que tiene estos. Uno de los objetivos que debe perseguir una empresa es mantener el bienestar y la buena comunicación entre los miembros de una organización para obtener los resultados esperados. (García, Bolívar, Ortiz, 2016, p.2)

Reconocimiento: Esta definición podría considerarse desde muchas perspectivas filosóficas, políticas y administrativas. No obstante, teniendo en cuenta el sentido humanista de la educación, el abordaje más apropiado proviene de la psicología como ciencia que ha estudiado el comportamiento humano. En un artículo la doctora Sabater (2018) explica:

El reconocimiento es un tendón psíquico que nos valida con nuestros grupos de referencia y que, a su vez, nos dignifica como personas. Porque reconocer a

alguien es visibilizarlo. Es darle presencia, es permitirle <ser>, <estar> y crearse a sí mismo en libertad. Es apreciar a alguien por lo que es confiriéndole un afecto que impulsa el crecimiento personal, pero que no coarta ni invalida. El reconocimiento genera auto-aceptación para que, de algún modo, podamos también fortalecer aún más el músculo de nuestra autoestima. (párr.5-6)

Relación entre motivación e incentivos: estos términos también son muy desvalorados, se confunde la palabra incentivo como un “premio” generalmente económico y se cree que sólo algunos actores de una organización “por ser preferidos” son los únicos que tienen derechos a incentivos. En Latinoamérica también se evidencia la preocupación por el desempeño docente, esta tesis de grado de una Maestría en Educación en Perú, plantea posturas relevantes:

De otra parte, si bien incentivo y motivación son dos conceptos similares, existen diferencias en tanto el primero es un concepto utilizado básicamente por economistas en políticas públicas; mientras que el segundo concepto es empleado más por psicólogos y docentes (Powell, 1996 en Morduchowicz, 2002). Pero también existen diferencias en ambos términos en cuanto el incentivo es como un premio o castigo intencional o no cuyo objetivo es modificar el comportamiento del individuo; y, por otro lado, la motivación es la condición de ser alentado para comportarse de determinada manera... es el resultado de la interacción de los incentivos con valores individuales y capacidades (Windham y Peng, 1997 en Morduchowicz, 2002, p. 26). (Trujillo, 2016, p.20)

Capítulo 2. Marco referencial

Muchos estudios se han desarrollado respecto a gestión educativa en el contexto educativo, sin embargo, como la realidad de las diversas instituciones es muy particular, es necesario plantear un marco teórico que contextualice las diversas posturas epistemológicas que se relacionan con el reconocimiento, estímulo a docentes y que propician una identidad institucional y motivación.

La revisión del estado del arte, frente a este eje central nos permite visualizar diversas definiciones entrelazadas en el ámbito educativo. A pesar de existir innumerables conceptualizaciones, es relevante enfocarnos en aquellas que se acercan a la realidad de la problemática investigativa.

Para este estudio, la teoría de liderazgo transformacional, clima laboral y reconocimiento a docentes fundamentan el aspecto conceptual central más concierne a la revisión previa en el conocimiento humano. Igualmente, las referencias legales existentes contribuyen a verificar los aspectos que en materia de política educativa nacional se relacionan con la gestión o administración educativa actual.

MAPA CONCEPTUAL
GESTIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO
CRITERIOS DE ESTIMULO Y RECONOCIMIENTO A DOCENTES

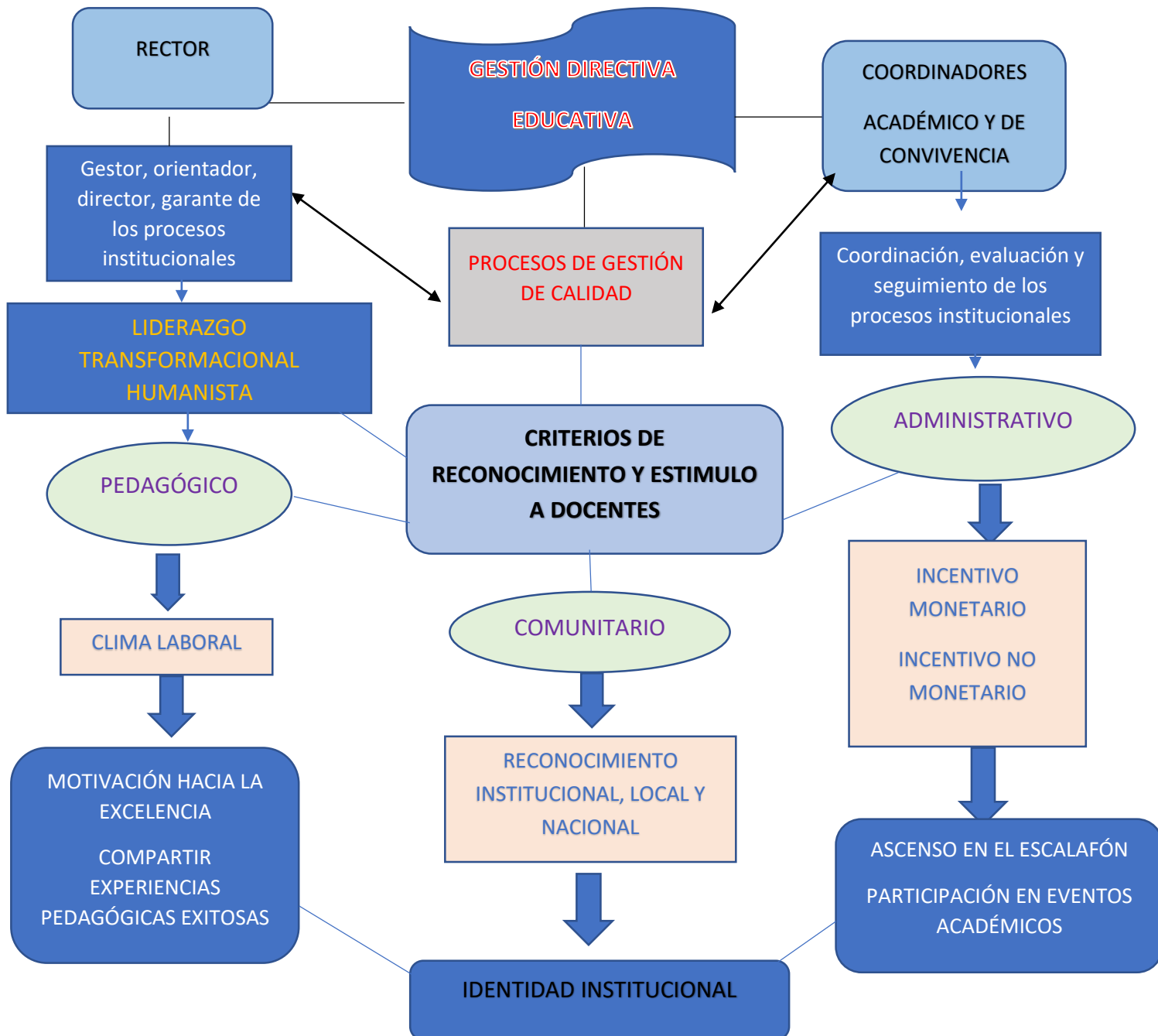


Figura A. Mapa conceptual gestión educativa como proceso. Fuente: Elaboración propia (2020)

GESTIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO

CRITERIOS DE ESTIMULO Y RECONOCIMIENTO A DOCENTES

El mapa conceptual relaciona desde la gestión educativa como proceso, el enfoque de trabajo de los directivos docentes de una institución: rector y coordinadores que en el marco de un liderazgo transformacional humanista en educación plantean criterios claros de reconocimiento y estímulo a docentes.

Los criterios de estímulos y reconocimiento pueden estar encaminados en tres componentes de lineamientos en gestión de calidad: a nivel pedagógico, a nivel comunitario y a nivel administrativo. En cada uno la formación axiológica vocacional de los docentes influye en todo su desempeño.

A nivel pedagógico, el reconocimiento docente impacta el clima laboral, el compartir con sus colegas buenas prácticas de aula, conlleva una buena motivación para seguir actualizándose y mejorando. A nivel comunitario, cuando el docente es reconocido a nivel institucional, local y nacional se refuerza su vocación y profesionalización. Y a nivel administrativo, cuando el gobierno y las políticas educativas garantizan incentivos monetarios y no monetarios, los docentes tienen la oportunidad de participar en diversas actividades académicas que pueden aportar positivamente a sus comunidades.

2.1 Teoría de gestión educativa:

Partiendo de las perspectivas de administración en general, la gestión educativa surge como parte de esos lineamientos administrativos específicos a la educación como acción y función social. Muchos modelos gerenciales educativos han surgido y han evolucionado desde sus primeras fundamentaciones epistemológicas que deben adaptarse a las necesidades y requerimientos actuales.

Acorde a Salas (2003) la organización educativa en su objeto de administración cumple unas funciones, características y estructuras específicas de acuerdo al nivel educativo: primaria, secundaria, superior, técnica, formal o no formal. La teoría de la administración educativa se sustenta a partir de la relación de tres ejes disciplinares: Ciencias de la educación, teorías administrativas y otras disciplinas como la psicología, la sociología, la economía y el derecho.

Igualmente, esta autora Salas (2003) explica que la administración educativa adquiere su carácter científico como disciplina cuando existen comunidades de investigación que tienen objetos de estudios reales para responder a necesidades propias y actuales. Dichos estudios están fundamentados ontológica y epistemológicamente, son valorados y reconocidos por autoridades del medio educativo como los Ministerios de Educación. La gestión educativa siempre está en constante cambio, evolución y actualización al ritmo de la sociedad con sus requerimientos emergentes.

Los componentes de una organización educativa según Salas (2003) son: 1. Proyecto educativo –tipo de sociedad y sistema económico-político (Política Educativa – currículo). 2. Paradigma o paradigmas educativos puestos en práctica (puesta en escena del currículo, pedagogía, didáctica, entre otros). 3. Infraestructura general (inmobiliaria,

mobiliaria y educativa). 4. Educador 5. Educando 6. Familia 7. Otros actores sociales. De este modo, una buena gestión educativa radica en administrar o gerenciar todos los aspectos inherentes a la anterior organización educativa.

De acuerdo a otros autores referenciados por Salas (2003) la administración educativa cumple con todos los requisitos para continuar siendo una disciplina en auge que seguirá en crecimiento significativo hacia la investigación, producción teórica y aplicación de cambios que requiere una mejor calidad de educación:

Con base en lo expuesto hasta aquí, resulta claro que la Administración Educativa es una disciplina compleja que involucra lo educativo, lo administrativo y a otras disciplinas, sin perder por ello su especificidad (nivel ontológico). Además, se puede afirmar que cumple con los indicadores establecidos por Mario Bunge (Gómez, 1996) y por Thomas Kuhn (1975), para determinar si se está o no en presencia de una disciplina científica. En este sentido, se considera que no sólo cumple con estos requerimientos, sino que la Administración Educativa se encuentra en una etapa de madurez disciplinar que la conduce, sin lugar a dudas, a una creciente producción de conocimientos nuevos e innovadores, capaces de responder a las nuevas y complejas demandas sociales de educación, así como sobre la cantidad y la calidad de la oferta educativa requerida en la época actual. (p.14-15)

En el Reino Unido, los autores Erickson, Hanna and Walker (2020) presentaron en un artículo académico los resultados de una encuesta respecto a la satisfacción con la gestión educativa en educación superior. Preguntaron al personal académico de más de 70 universidades y obtuvieron en promedio menos del 20% de satisfacción en siete aspectos

que sobresalen: las exigencias de cumplir estándares medibles, la carga de trabajo excesivo, el rendir cuentas a la administración, cambios permanentes que pierden la memoria institucional, “proyectos de vanidad” que despilfarran el dinero en acciones no relevantes, el silencio académico que ocurre al no contradecir ni opinar respecto a los criterios directivos y el trabajo como amenaza mental (p.7) elementos que cuestionan si es necesaria una reorganización y cambio de enfoque en las gestiones directivas educativas escuchando a los docentes.

El autor Theppavaramethi (2020) de una universidad en Tailandia, explica la importancia de la administración de educación en la comunidad ASEAN Association of Southeast Asian Nations, en español, Asociación de Naciones del Sureste Asiático. Expone en su artículo académico un mapa de acción para la educación en esa comunidad y varias reflexiones acerca de la gestión educativa enfocada a seis estrategias: posibilitar el desarrollo docente y de administradores, enriquecer el currículo y evaluación, mejorar la enseñanza e instrucción, fomentar la investigación educativa, facilitar más oportunidades de educación y desarrollar más la administración o dirección educativa (p.5), de esta manera, es destacable relacionar la gestión con acción y estrategias hacia un bien común como la unidad y la paz en cualquier región.

El sentido de profesionalismo en la educación, aborda la moral y ética que tanto docentes como directivos docentes deben ejemplificar en su labor cotidiana. En Indonesia, los autores Rohma, Harapan y Wardiah (2020) determinaron que existe una influencia porcentualmente significativa del profesionalismo docente y la gestión escolar en el desempeño docente (p.22), es decir, que la calidad educativa impartida por los educadores puede variar si la gestión educativa le aporta un entorno pedagógico positivo y si su

formación axiológica, además de su formación disciplinar lo caracteriza como un gran profesional al servicio de la educación.

En un estudio de una universidad en Rusia, los autores Vlasyuk, Borytko, Podolskaya y Kanishcheva (2021) argumentan la necesidad de una gestión educativa que cambie y mejore positivamente cuando los directivos asumen cualidades de un docente, un gestor-director y un psicólogo para optimizar la sistematización de gestión y los entornos educativos. De igual forma, son vitales las habilidades y competencias adecuadas de los directivos para la interacción con todos los actores de ese contexto educativo propiciando una comunicación efectiva como principal recurso de crecimiento y desarrollo, (p. 2), sin lugar a dudas, en cualquier organización la comunicación asertiva en todas las instancias, es clave para su buen funcionamiento.

Los autores Díez, Villa, López y Iraurgi (2020) analizaron 14 centros educativos en el país vasco y relacionaron los resultados de su desempeño con dos sistemas de gestión de calidad el EFQM (European Foundation Quality Management) y el Proyecto de Calidad Integrado (PCI), evaluando, además, su impacto positivo en materia de políticas educativas y procesos de gestión. Destacaron, “el apoyo y recompensa para profesores” (p.6) como una de las seis dimensiones dentro de su modelo de análisis del sistema de gestión de calidad. Este análisis investigativo contribuye a este estudio, la relevancia de considerar recientes modelos que evalúan la gestión directiva y que, además, reconocen o incluyen el estímulo o recompensa a docentes.

En el contexto latinoamericano, autores como Ramírez (2020) plantea que la gestión educativa como organización de cualquier institución educativa tiene como eje principal al docente, quien tiene relación directa con los estudiantes. Los fines educativos son

alcanzables con una labor directiva eficiente y eficaz en los componentes pedagógico-curriculum, administrativo-organización y comunitario-participación social (p.4), ciertamente, para cualquier entidad al servicio de la educación, también es clave una gestión educativa enfocada a reconocer al docente en su relevancia e influencia en las dinámicas institucionales.

En un estudio respecto a las habilidades directivas y su influencia en docentes, la autora Justavino (2020) explica que la gestión directiva debe estar orientada bajo el perfil de líderes que tengan ciertas destrezas o habilidades y como parte de ellas, asertividad y empatía (p-12), lo anterior, demuestra que los directivos están capacitados tanto personal como profesionalmente para asumir su rol en lo administrativo, en lo pedagógico y en lo comunitario. Obviamente un liderazgo asertivo que genere empatía como colegas puede influenciar positivamente un buen ambiente laboral.

En un artículo de revista científica, la autora Iza (2020) afirma que la importancia de la gestión educativa va más allá de la simple gestión escolar. Como organización escolar se crea una cultura escolar, pero es necesario un liderazgo que propicie un trabajo en conjunto con vínculos en la comunidad (p.574), de este modo, una gestión como orientación en el ámbito educativo, no sólo requiere ejercer unas funciones normativas, sino que requiere un verdadero liderazgo que comprenda, apoye y vincule a las comunidades. Dirigir una organización sin un sentido de liderazgo al servicio de los demás, limita las posibilidades de alcanzar mayores metas y logros.

En Colombia, los autores Soto, Morillo, Calderón y Betancur (2020), realizaron una investigación para relacionar los enfoques de gestión educativa con las características y perfiles profesionales y personales de los directivos de más de 100 instituciones educativas. Categorizaron la gestión de los directivos en conjunto en cuatro dimensiones:

administrativa con un enfoque predominante estructuralista, académica con un enfoque predominante funcionalista, comunitaria con un enfoque predominante crítico, funcionalista y directiva predominando un corte tradicional de enfoque crítico (p. 133). Lo anterior, destaca una clasificación del trabajo directivo teniendo en cuenta enfoques hacia lo normativo cumpliendo funciones asignadas, logrando metas estructurales propuestas y asumiendo posturas críticas personales y profesionales.

2.1.1. Teoría de liderazgo transformacional:

Los principales autores precursores de esta teoría son James MacGregor Burns quién desde 1978 propuso el concepto de liderazgo transaccional y liderazgo transformador y Bernard M. Bass quién en 1985 le dio la denominación de transformacional. El politólogo Haykal (2020) nos aproxima a una acertada definición de este tipo de liderazgo:

El liderazgo transformacional supone un nuevo hito a la hora de gestionar equipos y establecer dinámicas de trabajo en las que todos salen ganando. Los líderes transformacionales son aquellos que inciden de manera directa en los cambios que se llevan a cabo en la sociedad, tienen un carisma excepcional y se preocupan por mantenerse fieles a sus seguidores. Tal y como la palabra “trans” indica, se trata de un cambio de visión, perspectiva y actitud sobre los demás que una persona con liderazgo ejerce. Algunos de los valores más importantes de este modelo son la honestidad, el altruismo o la ética. (párr.1, 2)

En Malasia, un estudio realizado por los autores Ibrahim, Hamzah, Izham, Wahab y Lail (2019) analizó el efecto de la inteligencia emocional como mediador del liderazgo

transformacional de los directivos educativos y los maestros en su práctica profesional de aprendizaje en las Escuelas de Alto Rendimiento en el estado de Selangor. Comprobaron que la inteligencia emocional es pieza clave para un liderazgo efectivo y una excelente relación profesional entre docentes y gestores educativos, lo que además produce un impacto positivo en las prácticas profesionales de los docentes (p.190). Unas buenas relaciones interpersonales y profesionales entre directivos y docentes aportan positivamente al desarrollo institucional y clima laboral.

De acuerdo a Tropak (2020) los modelos de liderazgo en educación han aumentado el interés de los investigadores a través del tiempo en las últimas décadas, los tres modelos más investigados son el liderazgo docente, el liderazgo educativo y el liderazgo transformacional. Es evidente un esfuerzo por definir y explicar su importancia desde diferentes perspectivas y prácticas para un liderazgo efectivo (p.93), aún más, el liderazgo como cualidad de un buen directivo docente continuará siendo materia de estudio para aportar al mejoramiento de las dinámicas institucionales.

La dirección gerencial de cualquier entidad u organización necesita demostrar un liderazgo efectivo, es indudable que cualquier administración ejerce algún tipo de influencia positiva o negativa en su contexto. Las directrices deben estar fundamentadas por cualidades de un verdadero líder, de acuerdo a la autora Pollock (2020) existen unos aspectos críticos inherentes al ciclo de vida del directivo público donde experimentan una serie de etapas que le permiten conocer su labor, obtener información necesaria, tener poder y expandir su administración fijando su propio enfoque, pero en cierto punto llega un declive y se dejan de obtener resultados adecuados, (p.9) el liderazgo transformacional directivo siempre generará un impacto en su comunidad educativa y podrá abrir puertas a la innovación en pro de mejores logros.

En los últimos años, en varios países latinoamericanos se ha investigado el liderazgo educativo, las autoras Córdor y Rodríguez (2020) proponen un cambio educativo a partir de la innovación en el liderazgo transformacional para analizar resultados hacia su mejoramiento y apoyar pedagógicamente a los docentes en el aula, llegando a ser sostenible si desde la dirección se institucionaliza el trabajo colaborativo en círculos de estudio para apoyar y motivar las prácticas pedagógicas exitosas (p.229). Es evidente que la educación siempre estará en busca de cambios significativos con el apoyo imprescindible del liderazgo de la gestión directiva docente.

Una investigación con la participación de más de 100 pequeñas y medianas empresas colombianas, realizada por Palacios, Medina y Paipa (2020) estableció que las cualidades gerenciales más idóneas son el perfil estratégico del liderazgo transformacional, el trabajo en equipo, la motivación y la toma de decisiones. Además, concluyeron que, aunque otros tipos de liderazgo podrían funcionar, el liderazgo transformacional resultar ser el más indicado para prolongar una cultura organizacional más eficiente (p.156), por lo cual, en el ámbito educativo también es una excelente opción para los directivos docentes.

2.1.2. Liderazgo transformacional en una pedagogía humanista:

Esta teoría de liderazgo también ha sido contextualizada en el ámbito educativo. Algunos autores como Carrasco, Vivas, Mota y Quiñonez (2020) destacan su importancia en la pedagogía para acercar a los educadores a un liderazgo más actualizado con un énfasis más humanista donde la formación axiológica caracteriza líderes docentes con una visión amplia y estructurada influenciando y aportando de manera positiva en sus instituciones educativas:

El liderazgo se hace, se construye en cada uno, a través de la excelencia personal. En estos tiempos de postmodernidad, la construcción del liderazgo se convierte en una tarea ardua y tenaz, pero la educación necesita muchos líderes en los centros de estudios para poder transformar la realidad trasnochada, caduca y adaptarla a los nuevos retos de la sociedad. Finalmente, la aproximación teórica del liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista, brinda una alternativa para la educación superior en la búsqueda de nuevas maneras de formar a un ciudadano integral, ético, consciente y comprometido con su realidad social. (p.260).

La formación o pedagogía humanista en relación del liderazgo transformacional valora al ser humano en sus condiciones sociales para interactuar y generar conocimiento. Los autores Cárdenas y Chacón (2020) afirman en su artículo que la formación es inseparable de un programa humanístico, la educación está estrechamente ligada a la capacidad humana de generar sociedad y cultura, concibiendo la pedagogía como un practica humanista que debe ser incluyente de todas las acciones y conductas humanas (p.68-89). De esta forma, un liderazgo transformacional debe reconocer el sentido humanista de la educación para aportar a la formación integral, tanto epistemológica como axiológica.

La neuroeducación ha demostrado que una pedagogía más humana al servicio de las comunidades mejora los procesos de enseñanza-aprendizaje. El autor Gracia (2020) expone en su artículo la relevancia de mantener una educación humanista con alto compromiso ético-cívico que posibilite mayor significado a los fines educativos fundamentados en los valores como esencia de la vida humana (p.55), la Escuela seguirá aportando a la

construcción de cultura e identidad al incluir componentes de formación integral que reconozcan y valoren el sentido holístico de la naturaleza humana.

Las autoras García y Young-Hyun (2020) en una disertación respecto a formación de valores en interculturalidad, explican en su artículo, que es necesario generar una reconceptualización de perspectivas pedagógicas para dar respuesta a necesidades como la globalización fomentando aprendizajes interculturales, destacando la práctica docente en valores redimensionando el sentido crítico y ético de la naturaleza humana (p 123, 135), de esta manera, en la actualidad, es primordial una pedagogía que se acerca más al hombre en sus interrelaciones sociales y globales.

Cuando la educación aborda el enfoque humanista, abarca también competencias para el manejo emocional que son inherentes al ser humano. De acuerdo a Barrios-Tao (2020) la educación emocional es un desafío actual para la sociedad, la política y los sistemas educativos que deberían fortalecer el desarrollo de esas habilidades socioemocionales. El aprendizaje es sí mismo es un acto emocional y diversas teorías o modelos pedagógicos podrían apoyar la formación humana desarrollando el manejo adecuado de las emociones y su connotación social (p.119). De la mano con la psicología, la pedagogía apoya el aprender a identificar, aceptar y manejar el componente emocional que incide en demás componentes y procesos educativos.

2.1.3. Teoría de clima organizacional:

Uno de los autores que han planteado distintas perspectivas para la conceptualización de teorías organizacionales, es el señor Idalberto Chiavenato. Este doctor (PH, D) brasileño con una amplia trayectoria y formación profesional plantea desde una

visión humanista que el ser humano y su interacción con valores son el elemento más importante para el desarrollo competitivo de cualquier empresa u organización.

Para un buen clima organizacional es importante comprender las funciones o roles de cada integrante de dicha organización y el éxito profesional depende también de las habilidades y competencias de un gestor o administrador. Según Chiavenato (2006) todo administrador debe poseer tres tipos de habilidades: conceptuales, humanas y técnicas; además, tres competencias perdurables: conocimiento, perspectiva y actitud.

Muchos otros autores en el campo educativo retoman a este autor Chiavenato para argumentar sus posturas respecto a clima laboral. La doctora Amelia Dorta (2013) referencia el concepto de clima organizacional:

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (párr.12)

Según los autores Pantoja, Navarrete, Zambrano y Matabanchoy (2020) existe una relación entre el acoso psicológico de trabajo y el clima laboral. Encontraron relaciones estrechas con impactos negativos entre el ambiente de trabajo con la violencia laboral que puede llegar a convertirse en acoso, cuando desde la dirección se castiga o imponen

medidas de trabajo extenuantes o fuera de las funciones normativas, obstaculizando el desempeño laboral con el estilo de liderazgo y manejo del talento humano (p.137).

Lamentablemente, no existen muchas investigaciones al respecto, pero si comienza a tomar fuerza el propiciar un ambiente de trabajo cálido, amable y pertinente en cualquier contexto u organización.

Los autores Hincapié, Orellana E. y Orellana C. (2018) analizaron y compararon seis instituciones educativas públicas consultando más de 80 docentes y 6 rectores, categorizando cuatro tipos de clima organizacional en: Autoritario explotador, Autoritario paternalista, Participativo consultivo y Participativo en grupo. Llegaron a la conclusión que los ambientes son mediadamente apropiados y que predomina el autoritario paternalista, motivando al docente por medio de premios o recompensas, aunque de igual forma existen ambientes participativos consultivos en menor proporción, generando confianza y respeto entre los funcionarios (p.11, 19).

Adicionalmente, recomiendan disminuir los climas laborales autoritarios aumentando la participación, potencializando la motivación docente usando un sistema de reconocimiento e incentivando la innovación con ideas y opiniones. Es muy común en los colegios oficiales encontrar el argumento normativo obligatorio para justificar el autoritarismo y la toma de decisiones sin participación colectiva, algo que debe cuestionarse y modificarse poco a poco con mayor sentido ético y profesional.

De acuerdo a la autora Acosta (2021) desde la psicología organizacional, es importante reconocer el valor del capital humano para fomentar un buen clima laboral, dar un buen trato motivando la consecución de logros o metas por medio de la empatía y un liderazgo adecuado. La empatía es clave para el buen funcionamiento del ambiente de

trabajo y en la interrelación del personal en cualquier jerarquía empresarial institucional (p.1, 16, 17), es indudable que buenas relaciones personales y profesionales son beneficiosas fundamentadas en valores como la empatía, el respeto y la responsabilidad.

En un artículo de investigación administrativa, los autores Paredes, Ibarra y Moreno (2020) estudiaron de manera cuantitativa los aspectos que enmarcan las habilidades gerenciales y clima organizacional en algunas empresas, lograron categorizar cinco aspectos gerenciales en relación al ambiente laboral: Liderazgo, negociación, toma de decisiones, comunicación y trabajo en equipo, destacándose más la influencia positiva del liderazgo y la negociación como variables directas en el buen clima de trabajo (p. 85-87) sin embargo, los demás aspectos también cumplen una función relevante para crear lazos laborales estables en las dinámicas empresariales.

2.2. Teoría de la gestión directiva:

Desde una visión global, la gestión educativa debe ir acompañada de una gestión directiva eficiente que permita alcanzar los logros propuestos en una institución. Los autores Analuisa y Pila (2020) explican en su ensayo investigativo que la gestión directiva es aquella que mediante procesos gestionados por un equipo directivo planifican de manera estratégica la consecución de objetivos, orientados también en la visión y misión institucional (p.5), de este modo, dirigir procesos educativos no sólo necesita una planeación y organización adecuada sino un conocimiento pedagógico y una actitud de liderazgo hacia el beneficio común.

En Colombia, los autores Soto, Morillo, Calderón & Betancur (2020) analizaron el enfoque de gestión, características personales y profesionales de algunos directivos de instituciones educativas. Categorizaron la gestión directiva como una de las dimensiones de gestión dentro de la administración educativa, acompañada también de la gestión administrativa-financiera, académica y comunitaria (p.130). Las acciones directivas deben ser eficientes y eficaces, traspasando la visión tradicional que se enfoca sólo al manejo de recursos académicos y alcanzar logros institucionales acorde a la normatividad vigente, debe ver más allá con una visión y misión directiva pertinente que aporte más beneficios a su comunidad.

2.3. Relación de estímulo y reconocimiento hacia la motivación docente e identidad institucional:

Después de realizar una revisión de la literatura se encontró que existen pocas investigaciones que abordan estas dos concepciones de estímulo y reconocimiento al mismo tiempo en el ámbito educativo. No obstante, algunos estudios abordan la necesidad de motivar al docente haciendo un reconocimiento a su labor que, por ende, podría estimular su motivación e identidad mejorando su desempeño laboral. Esta relación hace parte de la necesidad actual de la profesionalización docente en el mejoramiento de su condiciones laborales y apoyo a su carrera y formación.

En una tesis de Maestría, el autor Castillo (2020) expone la motivación al profesorado como “motivar a enseñar” donde influyen aspectos como la vocación docente, la formación, perfil e identidad. Establece cinco factores que desmotivan al educador: La naturaleza estresante de la profesión docente, la restricción de la autonomía

docente, insuficiente autoeficacia por parte de la mayoría de los profesores debido a una formación inadecuada, la repetitividad de los contenidos y la falta de oportunidades para el desarrollo intelectual y la estructura de carrera inadecuada (p.7-10), es posible identificar estos mismos factores en el contexto de docencia colombiana, en medio de políticas educativas con bastantes carencias.

El autor Núñez (2020) afirma que existen unos factores motivacionales o intrínsecos que involucran la motivación como un sentimiento de crecimiento, realización y reconocimiento profesional. La satisfacción laboral es positiva cuando estos factores son óptimos, algunos de ellos son: la posibilidad de ascenso, libertad de decidir cómo hacer su trabajo, reconocimiento y simplificación del puesto de trabajo (p.32,33). Así mismo, estímulos adecuados monetarios, no monetarios o de cualquier tipo para los docentes, reafirma su vocación, su propio reconocimiento y su identidad institucional.

En un artículo académico los autores Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) analizaron el desempeño laboral con la motivación de los trabajadores, los resultados muestran que en general no están satisfechos plenamente en cuanto a la equidad organizacional, la necesidad de poder y necesidades fisiológicas (p.385), aunque pueden existir diferencias con el campo educativo, como cualquier trabajador, el docente necesita cubrir sus necesidades físicas, económicas, profesionales y laborales, es evidente que hay niveles de insatisfacción que podrían convertirse en oportunidades de mejoramiento.

2.4. Marco Legal:

Definición de incentivos: En Colombia, existen planes de estímulos para docentes direccionados desde la legislación por el Ministerio de Educación Nacional, se ha establecido la importancia del reconocimiento a los docentes, pero se habla de calidad como condicionamiento para la excelencia, olvidando el contexto social real de muchas de nuestras instituciones educativas que obviamente afectan el desempeño y motivación de los docentes:

Incentivo: Evento ambiental que atrae a una persona a realizar una determinada conducta, o la aleja de ella, (Reeve, 2001). Deckers 2001, señala que los incentivos son estímulos externos que motivan o inducen a que ocurra una conducta. En el campo educativo, el incentivo se refiere al reconocimiento dado a los educadores e instituciones prestadoras del servicio educativo que implementen acciones destacadas que conlleven al mejoramiento de la calidad de la educación, transformando sus prácticas pedagógicas en beneficio de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del país. Incentivos individuales intrínsecos Los incentivos intrínsecos se refieren básicamente a las motivaciones internas de los individuos tales como la búsqueda de reconocimiento social, autoestima, reputación, liderazgo, entre otros. Incentivos individuales extrínsecos Los incentivos extrínsecos son estímulos externos al individuo, que toman la forma de premios, recompensas o castigos y pueden ser económicos o no económicos. (Mineducación, Colombia 2013, p.10)

A pesar que existan estas estipulaciones legales vigentes, sería necesario revisarlos y actualizarlos a la fecha, ya que es cuestionable pensar que los mejores estímulos son únicamente económicos, no obstante, el reconocimiento a una buena labor también impacta positivamente en la actitud e interés de un docente que desea actualizarse constantemente y que tiene como objetivo profesional general, mejorar sus prácticas educativas.

Reconocimiento premio Compartir al Maestro: Desde hace veinte años, la fundación Compartir con sede principal en Bogotá, ha motivado la participación de docentes y directivos docentes para postularse y presentar sus experiencias académicas pedagógicas exitosas. Este galardón tiene cobertura a nivel nacional y además de realizar una distinción en una ceremonia, estimula económica y profesionalmente a sus ganadores.

En su guía de postulación, la Fundación compartir (2019) explica la importancia de reconocer a los docentes desde un ejercicio valorativo de su profesión:

VI. CRITERIOS DE EVALUACIÓN a) MAESTROS El Premio Compartir al Maestro le hace un reconocimiento al docente profesional, es decir, “aquel que, de manera sistemática y reflexiva, identifique y defina los problemas a los que se enfrenta; diseñe, lleve a la práctica y evalúe propuestas innovadoras para solucionar dichos problemas; comunique la experiencia y justifique sus resultados; y, logre que sus estudiantes obtengan logros altos, académicos y/o en adquisición de valores” [1].

Esta organización realiza una ceremonia a nivel nacional y regional para hacer una exaltación o reconocimiento a los docentes y rectores otorgando los títulos de Gran Maestro y tres Maestros Ilustres, Gran Rector y dos Rectores Ilustres, Maestro o colectivo de maestros Premio STEM y Maestro o colectivo de maestros o Rector Premio Educación de Excelencia para la PAZ.

Existen unos parámetros establecidos por la misma Fundación para definir qué es el premio, su justificación, las condiciones y términos de participación, el proceso de postulación, los criterios de evaluación y selección de las propuestas para finalmente llegar a la premiación. En nuestro país, es destacable que hace apenas 20 años, una entidad privada se preocupe por visibilizar la labor de los docentes y rectores. Sin embargo, aunque este tipo de reconocimiento aporta a la valoración social del maestro aún no tiene una mayor cobertura como incentivo monetario y a su vez no monetario.

Premio a la Investigación Educativa y la Innovación Pedagógica: A nivel distrital, el IDEP Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico con el apoyo de la SED, Secretaría de educación de Bogotá se realiza una premiación anual a los mejores proyectos educativos, invitando a la participación de docentes y directivos docentes. Se explica en el qué consiste el premio así:

El Premio es un estímulo a docentes y directivos docentes del Distrito, creado por el Concejo de Bogotá, mediante Acuerdo Distrital 273 de 2007 "por medio del cual se establecen estímulos para promover la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones", éste, de conformidad con el artículo 11 "...será reconocido anualmente a los diez

mejores trabajos de investigación, innovación y/o experiencia pedagógica demostrativa, presentados por las y los docentes y directivos docentes del sistema educativo oficial de Bogotá, D.C.”

El Premio a la Investigación e Innovación Educativa, conforme a lo establecido en el Acuerdo y la Resolución 780 del 4 de mayo de 2018, incluye la publicación de los documentos de las cinco (5) investigaciones educativas y las cinco (5) innovaciones y/o experiencias pedagógicas demostrativas ganadoras, en el marco de una colección académica y un incentivo económico valorado con los siguientes montos:

Primer premio: 50 salarios mínimos legales vigentes.

Segundo premio: 40 salarios mínimos legales vigentes.

Tercer premio: 25 salarios mínimos legales vigentes.

Cuarto premio: 20 salarios mínimos legales vigentes.

Quinto premio: 15 salarios mínimos legales vigentes. (SED, Bogotá, 2020)

Este tipo de estímulo monetario reconoce la labor docente en innovación e investigación en tres temas: Escuela y mundo rural, Transformación pedagógica y Educación virtual en las escuelas y Medio ambiente y escuela. Es una oportunidad de mostrar las habilidades investigativas de los educadores. Sin embargo, a pesar de esto, dada la cantidad de funcionarios, algunos consideran el premio como un monopolio al acceso de muy pocos, cuya cobertura debería aumentarse y variar o ampliar las opciones de participación en otras categorías.

Capítulo 3. Método

En el proceso investigativo, es pertinente abordar un método apropiado para desarrollar las etapas adecuadas para responder a la pregunta de investigación, acercarse a la realidad de los fenómenos o situaciones observados y valorar los aportes que la población escogida ofrece. Es primordial precisar un enfoque que permita la descripción de las categorías de análisis de manera concreta y acertada para generar la demostración de resultados y conclusiones.

Por consecuencia, este estudio por ser desarrollado en un ámbito educativo, valora el contexto social, cultural y profesional, adoptando la descripción cualitativa como la mejor alternativa de interpretación, codificación y presentación de fines investigativos. Además, cuando el investigador está inmerso en el mismo ambiente de observación, obtiene una visión más amplia desde su propia experiencia lo que permite comparar, discriminar, relacionar e identificar más fácilmente los aspectos particulares de su estudio.

3.1 Enfoque metodológico

Teniendo en cuenta los objetivos de este estudio y su hipótesis el enfoque más apropiado es el de una investigación cualitativa dando lugar a un análisis hermenéutico de la problemática a considerar en una institución educativa. El observar, interpretar y describir una realidad nos permite como investigadores acercarnos a una visión clara para dimensionar todos los aspectos que aborda el contexto investigativo.

Diseño metodológico

El diseño metodológico de esta investigación es descriptivo, contextualizando primero a nivel mundial, nacional e institucional los criterios existentes de reconocimiento y estímulo a los docentes para luego identificar esos mismos lineamientos que desde la gestión educativa particular, se encuentra en el colegio Técnico Laureano Gómez.

La estrategia para comprobar la hipótesis proviene del análisis de los resultados tras la recolección de datos al entrevistar a los docentes y directivos docentes para conocer su opinión y revisar la documentación en procesos de gestión institucional existente en el colegio Técnico Laureano Gómez respecto a planes de reconocimiento y estímulo a docentes.

Después del análisis de datos, se identificará y categorizarán los criterios existentes desde la labor directiva y su incidencia en un reconocimiento y estímulo que posibilitan la motivación, el buen clima laboral y la identidad institucional. Luego, se hará una propuesta de mínimo cinco acciones o criterios para establecer la implementación de un plan de estímulos a docentes teniendo en cuenta la opinión de los educadores y los fundamentos encontrados.

Método de investigación

Para la realización de este estudio se desarrollará el método de investigación cualitativa en educación, resulta muy adecuado describir y comparar el entorno escolar

frente a una situación problemática que se observa y así poder explicar sus componentes inherentes.

El método descriptivo en una investigación cualitativa permite referenciar información desde los objetivos general y específicos de este estudio, analizando los datos cualitativos obtenidos con la hipótesis planteada. Nos permite comparar e identificar criterios hallados para establecer una categorización y realizar, además, una propuesta con base en lo analizado.

Por ser un estudio del ámbito educativo, permite analizar de manera descriptiva el comportamiento, contexto o desempeño de una comunidad en su entorno cultural y social. Las descripciones de los datos proporcionados por su población tienen gran validez y confiabilidad como actores propios inmersos en la realidad a investigar

3.2 Población

El Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez ofrece su servicio educativo con un total de 158 educadores en los niveles de primaria y bachillerato en dos jornadas mañana y tarde, incluyendo docentes del área técnica. Los directivos docentes son en total 7 entre coordinadores y Rector en ambas jornadas. Los docentes invitados a participar en este estudio investigativo fueron aquellos que laboran en la jornada mañana: 32 profesores académicos y 18 técnicos. Aceptaron la invitación voluntariamente aquellos que mostraron interés por el tema, algunos rechazaron la invitación argumentando sobrecarga laboral por la modalidad virtual en las circunstancias de emergencia sanitaria actual.

3.2.1. Población y características

El tipo de personas seleccionadas son educadores y directivos docentes al servicio de la educación, con amplia trayectoria en el ámbito educativo, pertenecientes al contexto laboral de la institución educativa en dónde surge la idea investigativa. En su mayoría son docentes que han compartido el ambiente de trabajo por más de 5 años y conocen muy bien las dinámicas institucionales.

3.2.2. Muestra

El tipo de muestra es no probabilística, intencional y con participantes voluntarios, homogénea. Los docentes y directivos docentes de la jornada mañana serán invitados a ser parte en esta investigación y se obtendrán datos e información de aquellos que libremente deseen aportar al estudio. Comparten características y rasgos similares en su contexto laboral

3.3 Categorización

Tabla N.1

Categorización investigación

Objetivos específicos	Categorías de investigación	Subcategorías	Instrumentos
Contextualizar el concepto de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva a nivel mundial, nacional e institucional que impacta positivamente en el ámbito laboral docente.	Gestión educativa	Concepto de estímulo Concepto de reconocimiento	Entrevista a directivos docentes Matriz de Revisión y análisis de contextualización
Identificar los factores que influyen directamente en la identidad institucional y motivación de los docentes según contextualización de la institución educativa Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez	Identidad institucional	Motivación Ámbito laboral Contexto Colegio Laureano Gómez	Grupo focal de docentes Cuadro de check list observación factores institucionales.

Establecer las estrategias de reconocimiento, estímulo e identidad institucional que inciden en los factores identificados en la institución educativa colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.	Estrategias de reconocimiento y estímulo docente	Acciones directivas Acciones docentes Factores de incidencia	Entrevista a directivos docentes Grupo focal de docentes
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia (2020)

Las principales categorías de investigación se derivan de los fines mismos del estudio para primero, contextualizar la definición de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva, incluyendo previamente una visión general mundial, nacional e institucional en el Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez IED. Segundo, identificar los factores que pueden influir en la identidad institucional, motivación y clima laboral de los docentes en relación a la contextualización anterior teniendo en cuenta, además, la conceptualización de estímulo y reconocimiento desde la perspectiva de los docentes.

Finalmente, establecer las estrategias de reconocimiento, estímulo e identidad docente que inciden en los factores propios de la institución, de modo que, adicionalmente, pueda exponerse una iniciativa que podría convertirse en propuesta a futuro para implementar y adoptar un plan de reconocimiento y estímulo docente que sea socializado e institucionalizado permanentemente.

3.4 Instrumentos

3.4.1. Entrevista a directivos docentes

ENTREVISTA A DIRECTIVOS DOCENTES SEMIESTRUCTURADA

Preguntas de la entrevista para un diálogo abierto, desarrollo de la entrevista

1. ¿Cómo podría describir su profesión?
2. ¿Considera importante la labor docente? ¿Por qué?
3. ¿Considera importante la labor directiva? ¿Por qué?
4. ¿Cómo podría definir la gestión directiva?
5. ¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?
6. ¿Cuál es su definición de “estímulo docente”?
7. ¿Cuál es su definición de “reconocimiento docente”?
8. ¿Considera importante realizar un reconocimiento a la labor docente?
9. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional?
10. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo en su lugar de trabajo?
11. ¿Desde su primer día de trabajo como directivo, ha participado en planes de reconocimiento y estímulo a docentes?
12. ¿Le gustaría hacer parte del diseño de planes de reconocimiento y estímulo a docentes en su lugar de trabajo? Argumente su respuesta.

La entrevista como medio de diálogo formal y abierto, permite obtener información desde la visión, experiencia, opinión y sentir del entrevistado. En el caso de los directivos docentes, sus aportes son muy valiosos, puesto que ellos han vivenciado y manejado en la realidad, procesos directivos al interior de una entidad educativa. En este instrumento, se orientan las preguntas desde cuestionar la importancia de la labor docente, la labor directiva, hasta el conocimiento de planes de reconocimiento y estímulo a maestros. Se cierra la

entrevista interrogando sobre la voluntad y viabilidad de participar en el diseño de planes de reconocimiento y estímulo que posteriormente podrían implementarse.

3.4.2. Matriz revisión y análisis contextualización reconocimiento y estímulo a docentes, a nivel mundial, nacional e institucional.

**REVISIÓN Y ANALISIS DE CONTEXTUALIZACIÓN MATRIZ
ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS A DOCENTES**

ITEM	A NIVEL MUNDIAL	A NIVEL NACIONAL	A NIVEL LOCAL	A NIVEL INSTITUCIONAL
NIVEL DE GESTIÓN ESTIMULO DOCENTE <ul style="list-style-type: none"> • Estipulado en documentos legales • Representado en proyectos macro o micro • Divulgado a la comunidad • Implementado a las dinámicas organizacionales 				
RECONOCIMIENTO DOCENTE <ul style="list-style-type: none"> • Estipulado en documentos legales • Representado en proyectos macro o micro 				

<ul style="list-style-type: none"> • Divulgado a la comunidad • Implementado a las dinámicas organizacionales 				
---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2020)

Esta matriz está diseñada para permitir la comparación de la contextualización de estímulo y reconocimiento docente a nivel general mundial, nacional e institucional en el colegio Laureano Gómez, respecto a cuatro aspectos de gestión si están estipulados en documentos legales, si pertenecen o representan proyectos macro o micro, si han sido divulgados a la comunidad y si se han implementado a dinámicas organizacionales. Lo anterior permite caracterizar y aproximarnos desde una perspectiva global a lo particular.

3.4.3. Lista de verificación Check list: Contexto institucional Colegio Técnico Laureano Gómez respecto a sus condiciones de planes de estímulo y reconocimiento

CHECK LIST

OBSERVACIÓN FACTORES INSTITUCIONALES

CONTEXTO COLEGIO TÉCNICO LAUREANO GÓMEZ

FACTORES	EXISTIÓ ANTES	NO EXSISTIÓ	SE CUMPLE	NO SE CUMPLE	OBSERVACIONES
Espacio de reconocimiento exclusivo de docentes					
Apartado en el manual de convivencia respecto a estímulo y reconocimiento docente					

Divulgación de proyectos exitosos a toda la comunidad educativa					
Socialización de experiencias pedagógicas exitosas entre docentes					
Socialización de experiencias pedagógicas exitosas con otros colegios					
Divulgación de docentes que representan al colegio a nivel local, nacional e internacional					

Fuente: Elaboración propia (2020)

Este instrumento tiene como objetivo verificar desde la observación y contextualización particular del colegio, si cumple o no con algunos factores relevantes respecto a planes de estímulo y reconocimiento, de su existencia previamente, su divulgación, socialización e implementación. Se revisó el manual de convivencia, el PEI y se solicitó información desde la administración del colegio para corroborar la existencia o no de estos aspectos.

3.4.4. Grupo de enfoque de docentes

GRUPO DE ENFOQUE

DOCENTES

Guía de temas para sesión de grupo de enfoque con docentes

A. Valor de la labor docente:

- ¿Cómo describe su profesión como docente?
- ¿Considera importante la labor docente?
- ¿Cree que la sociedad reconoce la labor docente?

B. Conocimiento del concepto de estímulo y reconocimiento docente:

- ¿Cuál es su definición de “estímulo docente”?
- ¿Cuál es su definición de “reconocimiento docente”?

C. Conocimiento de la existencia e implementación de planes de estímulo y reconocimiento docente

- ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional?
- ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo en su lugar de trabajo?

D. Importancia de la gestión directiva en planes de estímulo y reconocimiento a la labor docente

- ¿Considera importante la labor directiva? ¿Por qué?
- ¿Cómo podría definir la gestión directiva?
- ¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?

E. Importancia y viabilidad de la implementación de planes de estímulo y reconocimiento en el Colegio Técnico Laureano Gómez

- ¿Desde su primer día de trabajo como docente, ha participado en planes de reconocimiento y estímulo a docentes?
- ¿Le gustaría hacer parte del diseño de planes de reconocimiento y estímulo a docentes en su lugar de trabajo? Argumente su respuesta.

El diseño de este instrumento se derivó de las preguntas establecidas para la entrevista a directivos docentes. Se consideró muy importante relacionar ambos instrumentos para la categorización de la información, destacando cinco temas clave que

recoge el fin general y los objetivos investigativos. Se orientaron los cuestionamientos para obtener aportes y opiniones enmarcados en esos cinco tópicos: la valoración de la labor docente y directiva, el conocimiento de la definición de estímulo y reconocimiento, conocimiento de la existencia de planes de estímulo a nivel nacional, local e institucional. La relevancia de la gestión directiva y finalmente, la voluntad y participación en la creación de planes de estímulo y reconocimiento para el colegio Laureano Gómez.

3.5 Protocolos éticos y validación de instrumentos

Consideraciones éticas:

Toda investigación debe estar fundamentada en los siguientes aspectos éticos relevantes para garantizar la transparencia, viabilidad y confiabilidad en su proceso. De este modo, todos los participantes podrán tener la certeza y seguridad de la rigurosidad de los protocolos en el desarrollo investigativo. La investigación cumple con su carácter lícito, contando con el pleno consentimiento, el derecho de la libre autonomía y decisión de participación.

Voluntariedad: Cada participante es libre de decidir su participación.

Competencia: Los participantes son competentes al aceptar o rechazar su participación con pleno razonamiento. Comprenden consciente y libremente el proceso de recolección de la información con edad y juicio pertinente.

Propósito: El principal propósito de los instrumentos es recoger información suficiente, veraz y pertinente respecto a la gestión directiva que incide en el reconocimiento y estímulo a docentes en el Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez

Población: Docentes y directivos docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez, Bogotá.

Objetivo: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Explicación: El método investigativo de este estudio es cualitativo, por lo que se analizarán descriptivamente cuatro instrumentos de investigación: Entrevista a directivos docentes, grupo focal a docentes y dos matrices de contextualización del estímulo y reconocimiento. Los expertos podrán validar dos instrumentos: La entrevista a directivos docentes y el grupo focal de maestros.

Descripción de posibles riesgos: Los posibles riesgos son mínimos ya que el investigador pertenece a la comunidad y contexto de la población de la cual se recolectará la información.

Beneficios: Con el análisis y categorización de los resultados se puede proponer al colegio nuevas estrategias para implementar un plan de estímulo y reconocimiento al docente. Estas estrategias o acciones desde la gestión directiva, pueden beneficiar ampliamente a toda la comunidad educativa.

Información y manejo de confidencialidad: Toda la información suministrada será de uso exclusivo de la investigación con total respeto y confidencialidad.

Corresponsabilidades: El investigador es responsable de su proceso investigativo, del uso y manejo adecuado, pertinente de todos los instrumentos de investigación. Los participantes son responsables de sus opiniones aportando libremente a la investigación al diligenciar la carta de consentimiento.

Lineamientos normativos: El marco normativo de la investigación involucra en general, el reglamento estudiantil de la Universidad Uniminuto para el buen desempeño como estudiante de Maestría y los requisitos para optar al título de Magister en Educación.

Cualidades del investigador: El investigador tiene amplia experiencia en el ámbito educativo. Más de veinte años como docente en casi todos los niveles educativos, desde pre-escolar hasta pregrado universitario. Bachiller Normalista, Licenciada en lenguas Modernas Español-inglés, Especialista en gerencia de proyectos educativos.

Propiedad intelectual: Todos los resultados académicos del proceso investigativo será propiedad intelectual de la investigación en correlación con la Universidad Uniminuto.

3.5.1. Juicio de expertos

Los instrumentos fueron validos por cuatro expertos, todos docentes con amplia experiencia profesional y con conocimiento de metodología investigativa a nivel de postgrado y trabajos de tesis. Uno de ellos es estudiante de Doctorado. Fueron puestos a su consideración dos instrumentos: La entrevista semiestructurada a directivos docentes y el grupo focal de docentes.

Los nombres de los expertos consultados: José Correa Fuentes, Maestro en Música, Magister en gestión y evaluación educativa, cursa actualmente Doctorado en Gestión Cultural. La docente María Paola Ríos Rincón, docente de lectura crítica y orientación en niveles de primaria y secundaria, cursa maestría en Educación. La docente Myriam Rocío Santamaría Cabeza, docente de matemáticas en niveles de primaria y secundaria, cursa maestría en educación y el docente Yuri Albert Mora Bustos, docente de sociales, filosofía y ética quien también cursa maestría en Educación.

Se realizó de manera virtual la validación, presentando a los expertos los instrumentos y sus fichas técnicas, los objetivos de la investigación, formatos de consentimiento informado y formatos de evaluación o valoración de los instrumentos. Cada

uno de ellos, diligenció los formatos correspondientes brindando su opinión y dando aprobación a los ítems. Luego se procedió a realizar la verificación del juicio de expertos para realizar los ajustes correspondientes y aprobar los instrumentos para su aplicación.

3.5.2. Pilotaje

Se realizaron dos pruebas de pilotaje para la aprobación final de los instrumentos de investigación: Una sesión de grupo focal de docentes y otra sesión de entrevista a directivo docente. Ambas sesiones contaron con la participación de un directivo docente con cargo coordinador académico y docentes de nivel secundaria de colegios de carácter oficial.

Las dos sesiones fueron exitosas y pudo cumplirse el objetivo de verificar la pertinencia de la aplicación de los instrumentos. Se verificó el tiempo ideal para las sesiones en grupo y a nivel individual para la entrevista. Se ajustaron los cuestionamientos por grupo de temas relevantes lo que facilitó la relación de hilos conductores para obtener respuestas concretas.

En la sesión de grupo focal de docentes, participaron tres docentes, dos de la misma institución educativa. Gracias a este pilotaje se pudieron disminuir las preguntas y agruparlas por temas similares y relacionarlas como conductores de respuestas. Se pudo comprobar que el tiempo de participación de los docentes no puede extenderse en más de una hora y que algunas de las desventajas de sesiones virtuales puede ser fallas técnicas de conexión, sonido y video. Sin embargo, aunque pudo percibirse que se pierde un poco la calidez de una charla presencial, los participantes pudieron expresar sus ideas libremente sin la presión de sentirse observados.

En la entrevista a directivo docente, el coordinador fue muy amable y concreto en sus apreciaciones, pudo comprobarse que el tiempo estipulado de máximo 50 minutos fue adecuado, suficiente y que las doce preguntas estipuladas cumplieron el fin de obtener datos primordiales para la investigación.

3.6 Procedimiento

El proceso de investigación tiene las siguientes fases:

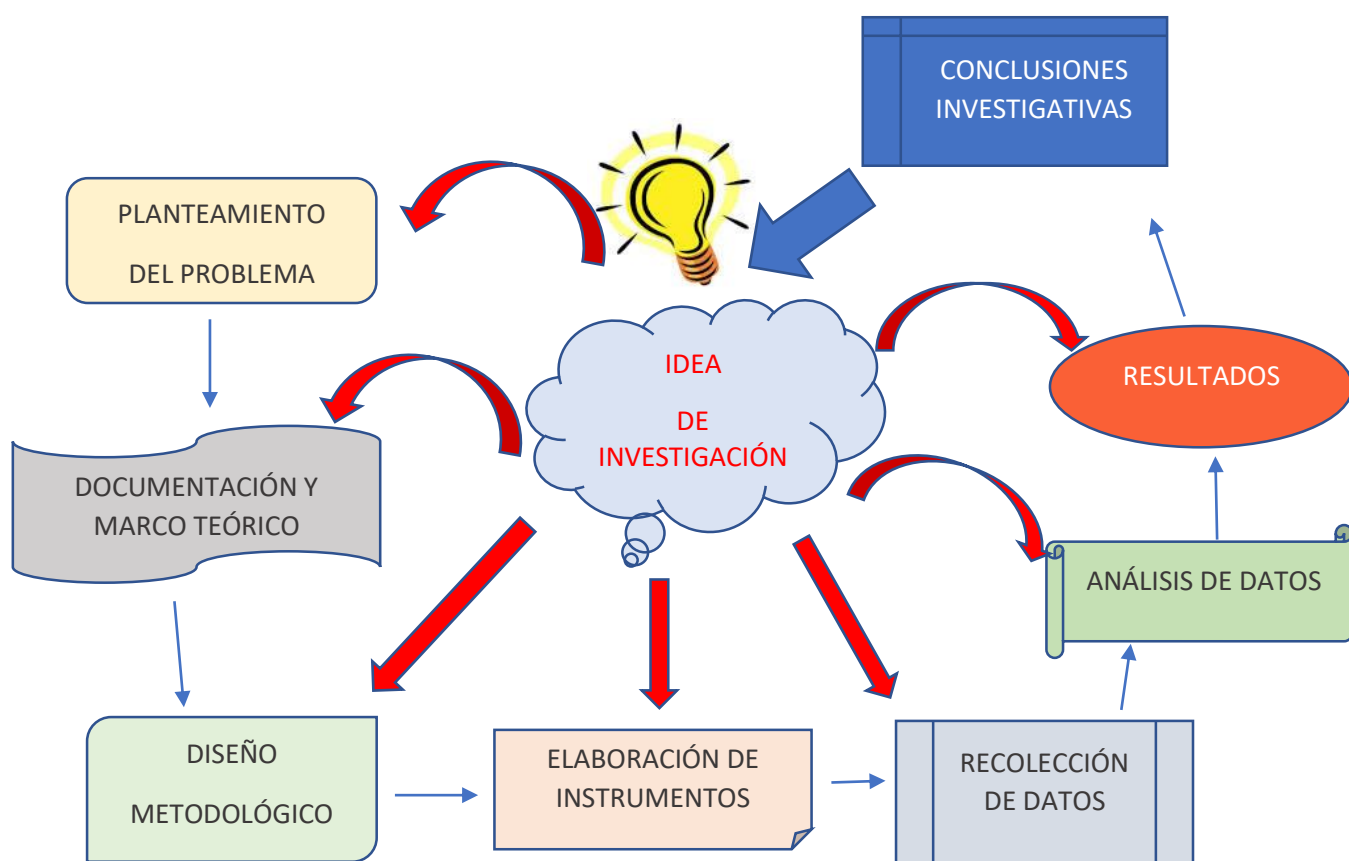


Figura B. Proceso de investigación en fases. Fuente: Elaboración propia (2020)

La figura B, demuestra la importante relación de la idea de investigación con todas sus fases o etapas. Los resultados y conclusiones investigativas soportarán la finalidad,

relevancia y pertinencia de esa idea que fundamenta el origen, pasión y motivación de cualquier estudio y en lo posible, deberá dejar un aporte positivo en su contexto observado.

3.6.1. Fases

Fase de iniciación, idea de investigación: Motivación hacia la investigación de una problemática observada. Surge la idea respecto a qué investigar.

Fase de planteamiento de la investigación: Definición precisa y clara de la problemática a investigar, objetivos e hipótesis.

Fase de documentación y marco teórico: Lectura y consolidación de antecedentes y teoría relacionada.

Fase de diseño metodológico de la investigación: Planteamiento del enfoque y método investigativo acorde al propósito del estudio. Selección de población y muestra.

Fase de elaboración de instrumentos para la recolección de datos: Creación y validación de instrumentos enmarcados en el enfoque cualitativo.

Fase de recolección, organización y clasificación de datos: Aplicación de los instrumentos para recolección de datos y clasificación de la información obtenida.

Fase de análisis de datos: Descripción cualitativa de los datos textuales obtenidos, análisis correlacional de variables y categorización de la información. Identificación y correlación de los criterios de reconocimiento y estímulo de docentes.

Fase de presentación de los resultados: Clasificación de los resultados más relevantes obtenidos para comprobar la hipótesis investigativa y medición del alcance de los objetivos del estudio. Mapa de relaciones entre las variables descritas.

Fase conclusiones investigativas: Presentación de las primordiales conclusiones de investigación y posible propuesta para la implementación de un plan de reconocimiento y de estímulos a docentes. Después de la validación de los instrumentos para la recolección de datos, se inicia el trabajo de campo. Esta actividad tiene las siguientes etapas o fases:

1. Cronograma de aplicación de instrumentos: Se delimitan las fechas más propicias para la aplicación de los instrumentos.
2. Revisión final de los instrumentos, protocolos éticos y consentimientos informados para la obtención de datos o información.
3. Prueba de pilotaje a los dos instrumentos: Encuesta a directivo docente y grupo focal de maestros.
4. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos: Entrevistas, grupo de enfoque a docentes, diligenciamiento de matrices de información.
5. Recolección de datos cumpliendo el cronograma.
6. Revisión inicial de los datos obtenidos.
7. Organización y categorización de los datos obtenidos para su análisis.
8. Selección de categorías de análisis.
9. Análisis de la información o datos recolectados
10. Revisión inicial del análisis.
11. Presentación de resultados.
12. Obtención de respuesta a los objetivos investigativos.
13. Presentación de conclusiones y recomendaciones.

3.6.2. Cronograma

Nombre de la actividad		Fecha de inicio planteada de la actividad	Duración en días	Fecha de culminación planteada de la actividad	Fecha de inicio real de la actividad	Duración en días	Fecha de culminación real de la actividad
1. Contextualizar el concepto de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva a nivel mundial, nacional e institucional que impacta positivamente en el ámbito laboral docente.		20-sep-20	40	30-oct-20	13-oct-20	30	12-nov-20
1.1	Construcción del instrumento Matriz Contextualización concepto Estímulo y Reconocimiento	20-sep-20	1	21-sep-20	21-sep-20	1	22-sep-20
1.2	Validación del instrumento	20-sep-20	1	21-sep-20	22-sep-20	1	23-sep-20
1.3	Refinamiento de instrumentos	7-oct-20	1	8-oct-20	8-oct-20	1	9-oct-20
1.4	Recolección de información y análisis	1-nov-20	15	16-nov-20	2-nov-20	15	
2. • Identificar los factores que influyen directamente en la identidad institucional y motivación de los docentes según contextualización de la institución educativa Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez		20-sep-20	40	30-oct-20	13-oct-20	30	12-nov-20
2.1	Construcción del instrumento Matriz Contexto Colegio Técnico Laureano Gómez	20-sep-20	1	21-sep-20	21-sep-20	1	22-sep-20
2.2	Validación del instrumento	20-sep-20	1	21-sep-20	22-sep-20	1	23-sep-20
2.3	Refinamiento de instrumentos	7-oct-20	1	8-oct-20	8-oct-20	1	9-oct-20
2.4	Recolección de información y análisis	1-nov-20	15	16-nov-20	2-nov-20	15	
3. • Establecer las estrategias de reconocimiento, estímulo e identidad institucional que inciden en los factores identificados en la institución educativa colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.		20-sep-20	50	9-nov-20	13-oct-20	30	12-nov-20
3.1	Construcción del instrumento Grupo focal docentes	20-sep-20	1	21-sep-20	21-sep-20	1	22-sep-20
3.2	Validación del instrumento	20-sep-20	1	21-sep-20	21-sep-20	1	22-sep-20
3.3	Refinamiento de instrumentos	7-oct-20	1	8-oct-20	8-oct-20	1	9-oct-20
3.4	Prueba de pilotaje	19-oct-20	1		22-oct-20	1	
3.5	Recolección de información y análisis	30-oct-20	10	9-nov-20	1-nov-20	10	
4. Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.		20-sep-20	50	9-nov-20	13-oct-20	30	12-nov-20
4.1	Construcción del instrumento Entrevista a directivo docente	20-sep-20	1	21-sep-20	21-sep-20	1	22-sep-20
4.2	Validación del instrumento	20-sep-20	1	21-sep-20	21-sep-20	1	22-sep-20
4.3	Refinamiento de instrumentos	7-oct-20	1	8-oct-20	8-oct-20	1	9-oct-20
4.4	Prueba de pilotaje	20-oct-20	1		27-oct-20	1	
4.5	Recolección de información y análisis	30-oct-20	10	9-nov-20	1-nov-20	10	

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.7 Análisis de datos

Después de la validación de instrumentos, se recolecta información en dos formas de interacción con la población investigativa: sesiones de grupo focal de docentes y entrevistas a directivos docentes del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Se realizan grabaciones en el medio de comunicación por vídeo llamada MEET. Se realizan las transcripciones de cada sesión destacando lo más relevante y se establecen las categorías para analizar más importantes en relación con los objetivos de investigación.

De la misma forma, se inicia el análisis del PEI y manual de convivencia del Colegio Técnico Laureano Gómez para la descripción de matrices en relación con la problemática de investigación.

3.7.1. Reflexiones e impresiones de la inmersión inicial:

Inicialmente, los docentes son muy renuentes a participar en la investigación porque consideran que tienen demasiada carga laboral. Sin embargo, luego de explicarles respecto a la importancia de la investigación, algunos de ellos acceden a dar su opinión al hacer énfasis en la relevancia de aportar a futuro a mejorar el buen clima institucional.

Los directivos docentes del colegio tampoco mostraron mucho interés por participar en la entrevista de la investigación, sin embargo, después de un tiempo accedieron y sus opiniones fueron muy valiosas desde su experiencia en el manejo administrativo y pedagógico.

La primera reflexión que pudo establecerse es que todos los participantes encontraron relevante abordar el tema de reconocimiento y estímulo docente como una

necesidad o carencia en muchas instituciones a nivel local y nacional. Un tema que pasa desapercibido o dado por hecho dependiendo de las múltiples interpretaciones que pueden asumirse a nivel profesional. Lo cierto es, que la imagen del docente también depende enormemente de los factores culturales y entornos sociales, económicos y políticos. Cuando se le resta importancia a reconocer el trabajo docente porque no es necesario “aplaudir” el cumplimiento de unas funciones, se pierde la oportunidad de motivar una labor que, a diferencia de otras profesiones, requiere un sin número de cualidades, responsabilidades y un alto sentido ético, moral y de vocación.

Con esta investigación se pretende dar la merecida importancia que tiene reconocer la labor docente desde la gestión directiva en cualquier entidad educativa e implementar acciones concretas que permitan motivar al docente a innovar y mejorar sus prácticas de aula, reforzando así su identidad institucional, sentido de pertenencia y su calidad profesional.

3.7.2. Reflexiones e impresiones de la inmersión profunda:

Al hacer la revisión de los datos y su categorización emergen diversas interpretaciones desde dos visiones: La experiencia docente y la experiencia directiva docente. Los docentes defienden la importancia de su profesión, pero sienten que en su colegio Laureano Gómez no son reconocidos ni estimulados. En las sesiones focales, coincidieron en sucesos negativos como memorandos en la hoja de vida, pero nunca una situación positiva como una felicitación verbal o escrita cuando con sus actividades educativas exitosas el colegio ha sido, reconocido en otros espacios.

Desde una perspectiva general de los docentes que participaron, sienten que no son lo suficiente reconocidos en su lugar de trabajo, ni en su ciudad, ni en su país, sienten que falta voluntad política para darle a la profesión docente el lugar que merece en la sociedad. La mayoría de docentes no está conforme con la gestión educativa actual respecto a reconocimiento y estímulo porque no existe un plan institucional implementado en el colegio Laureano Gómez. Valoran la importancia de un liderazgo visible que posibilite un espacio para socializar y destacar a los mejores docentes por su trabajo pedagógico.

Se pudo percibir más en detalle al escuchar las opiniones de los docentes, que el ambiente laboral del colegio, es bastante complejo por múltiples factores como la falta de una buena comunicación institucional en todas las instancias, un trabajo realmente en equipo y una mayor colaboración pedagógica entre colegas. No obstante, también reconocen aspectos positivos como la calidad profesional de los docentes y su amplia experiencia, sumado a un buen cumplimiento de las funciones como servidores públicos.

Desde la perspectiva de los directivos docentes, se pudo percibir que encuentran falencias en los procesos pedagógicos docentes, ya que, según su opinión, muchos de ellos no se actualizan, se quedan cumpliendo unas asignaciones legales y no aportan más allá de lo estipulado. Hace falta mayor investigación educativa para la innovación y mejoramiento, aunque debería estimularse con más apoyo gubernamental. Los directivos docentes reconocen la importancia vital del docente como eje de cualquier institución educativa y apoyan la viabilidad de un plan de estímulo y reconocimiento docente que destaque las experiencias educativas exitosas, siempre cuando, los docentes lo asuman con seriedad con un comportamiento ético y respetuoso dentro de procesos de selección objetivos y rigurosos.

Análisis detallado de los datos:

Revisión inicial de los datos obtenidos:

Panorama general

Se realizó satisfactoriamente el trabajo de campo en las fechas establecidas a excepción de la última entrevista al señor Rector del colegio Laureano Gómez. Se obtiene información muy valiosa en tres sesiones de grupos focales de docentes, grabado por el medio MEET. En total participaron 11 docentes, a pesar que se envió invitación a todos los docentes de la jornada mañana, académicos y técnicos. Algunos optaron por no participar después de insistir en tres ocasiones, por falta de interés y otros argumentando sobrecarga laboral en el marco de la actual situación de emergencia sanitaria durante el transcurso de esta investigación.

En contraste, todos los directivos docentes de la jornada mañana: 3 coordinadores de las áreas académica, convivencia y técnica participaron con gran beneplácito. Adicionalmente, el Rector del colegio, también concedió la entrevista, lo que resultó muy favorable para la investigación.

Tabla N.2

Revisión inicial de sesiones y datos, Grupo focal de docentes

Instrumento Sesión Focal de docentes:	Número de docentes que participaron	Participación en todas las preguntas	Descripción general de la sesión
Sesión N.1	7	Todos dieron respuesta a las preguntas hechas	Adecuada, algunos docentes ingresaron tarde. Se cumplió el tiempo acordado.
Sesión N.2	1	Se retiraron de la sesión dos docentes, finalizó uno sólo	Adecuado, aunque el tiempo de sesión fue más corto que lo estipulado.

Sesión N. 3	3	Todos dieron respuesta a las preguntas hechas	Adecuada, aunque hubo problemas con el audio para la comprensión de las respuestas.
--------------------	---	---	---

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla N.3

Revisión inicial de entrevistas y datos, Directivos docentes

Instrumento Entrevistas a directivos docentes	Participación en todas las preguntas	Descripción general de la sesión
Coordinador N. 1	Sus respuestas fueron muy cortas y concretas. Respondió todas las preguntas.	Adecuada. El tiempo utilizado fue más corto de lo estipulado. Buena calidad de video y audio
Coordinador N.2	Respondió todas las preguntas. Se extendió un poco en las respuestas relacionando otros temas	Adecuada. El tiempo utilizado fue más amplio de lo estipulado. Buena calidad de video y audio
Coordinador N. 3	Respondió todas las preguntas. En algunas fue concreto en otras extendió.	Adecuada. El tiempo utilizado fue más corto de lo estipulado. Buena calidad de video y audio
Rector	Respondió todas las preguntas. Fue concreto en sus apreciaciones.	Adecuada. El tiempo utilizado fue más corto de lo estipulado. Buena calidad de video y audio

Fuente: Elaboración propia (2020)

Organización de los datos e información

Categorías iniciales de análisis:

- A. Valor de la labor docente.
- B. Conocimiento del concepto de estímulo y reconocimiento docente.

- C. Conocimiento de la existencia e implementación de planes de estímulo y reconocimiento docente a nivel nacional y en el Colegio Técnico Laureano Gómez
- D. Importancia de la gestión directiva en planes de estímulo y reconocimiento a la labor docente
- E. Importancia y viabilidad de la implementación de planes de estímulo y reconocimiento en el Colegio Técnico Laureano Gómez.

Preparación de datos:

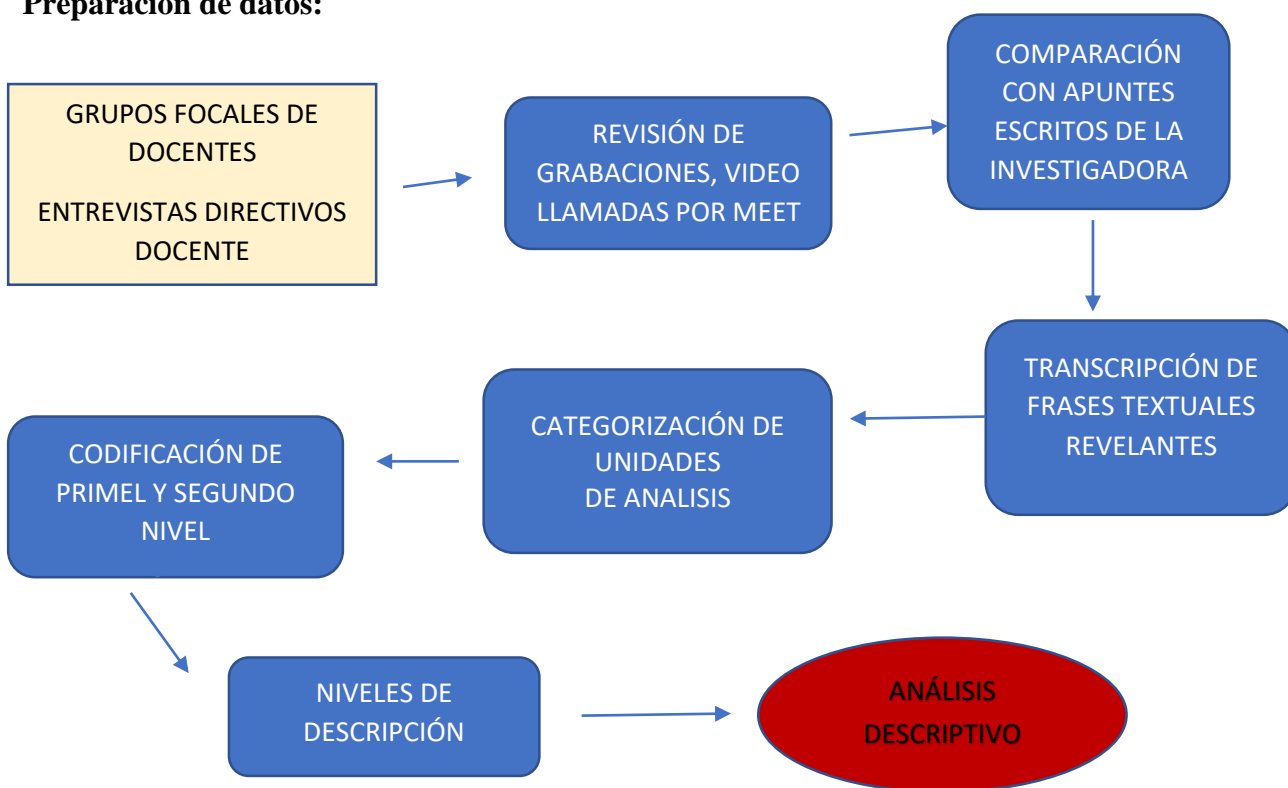


Figura C. Preparación de los datos obtenidos. Fuente: Elaboración propia (2021)

Teniendo en cuenta el carácter cualitativo de la investigación y siguiendo las recomendaciones metodológicas del autor Sampieri (2014), el investigador es libre de organizar los datos obtenidos para enfocarse en la búsqueda de los fines del estudio y

optimizar la información de manera detallada. Resulta beneficioso categorizar por unidades de análisis codificando los niveles requeridos, que, en este caso, fueron dos: primer nivel que aborda los objetivos investigativos y de segundo nivel que relaciona desde la axiología, los de primer nivel. Por consiguiente, el análisis es resultado consecuente de la descripción objetiva de dichas categorías y unidades, para luego, esquematizar resultados, conclusiones y recomendaciones.

Unidades de análisis:

Tabla N. 4

Categorización, unidades de análisis de la información obtenida

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	ENFOQUE DE DESCRIPCIÓN
Gestión educativa	Concepto de estímulo Concepto de reconocimiento	Valoración de la labor docente y de la gestión directiva Concepto de estímulo y reconocimiento docente
Identidad institucional	Motivación Ámbito laboral Contexto Colegio Laureano Gómez	Contextualización del ambiente laboral en el colegio Laureano Gómez Motivación de los docentes hacia el mejoramiento Sentido de pertenencia institucional
Estrategias de reconocimiento y estímulo docente	Acciones directivas Acciones docentes Factores de incidencia	Gestión directiva eficiente para la viabilidad e implementación de planes de estímulo y reconocimiento docente.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Como muestra la tabla N.4 las tres categorías de análisis se dividen en ocho subcategorías que enmarcan los aspectos primordiales a describir discriminando su nivel de relevancia y complejidad puntualizando en la gestión educativa que podría incidir en la identidad institucional docente, su contextualización, revisión y proposición de estrategias para el reconocimiento y estímulo docente. Esta organización, también permitió relacionar

los tres objetivos específicos de la investigación enfocando el análisis descriptivo a su respuesta y de la misma forma, apuntar al objetivo general investigativo.

Codificación de unidades de primer nivel:

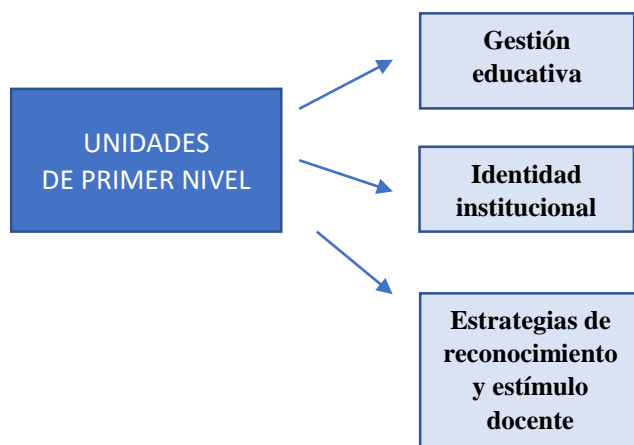


Figura D. Unidades de primer nivel. Fuente: Elaboración propia (2021)

La codificación de las unidades de primer nivel surge de los aspectos o elementos que generan la pregunta problémica investigativa. Hasta qué punto puede la gestión educativa incidir en la identidad institucional de los docentes y qué aspectos podrían fundamentar estrategias de reconocimiento y estímulo docente que motiven al docente, refuercen su identidad y aporten a un clima laboral positivo. Adicionalmente, al analizar los datos obtenidos, estos tres elementos predominan en las discusiones, sesiones y respuestas de la población consultada.

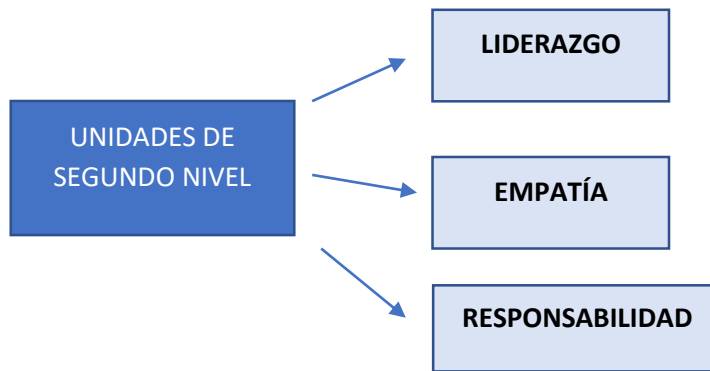
Codificación de unidades de segundo nivel: Axiológica

Figura E. Unidades de segundo nivel. Fuente: Elaboración propia (2021)

Consecuentemente, después del primer nivel, las unidades de segundo nivel involucran el componente axiológico que puede analizarse como factor primordial para explicar el grado de pertinencia, eficacia o cumplimiento que debería darse en cada uno. En la gestión directiva, la cualidad predominante debe ser el liderazgo, aunque también se encontró el liderazgo docente como esencial. La empatía debe estar presente en todos los actores educativos y la responsabilidad como valor profesional y ético debe estar inherente a las funciones y dinámicas institucionales.

Capítulo 4. Análisis de resultados

En secuencia de todo el análisis descriptivo realizado, se concretaron tres resultados preponderantes, acorde a los objetivos específicos de la investigación. Estos fines pudieron concretarse después de su categorización en unidades de análisis inicial y final. Los resultados respondieron a la hipótesis de investigación, al cuestionar la posible incidencia de la gestión directiva en la identidad institucional de los docentes y la función vital de orientar una institución educativa de manera eficiente, con criterios pertinentes, liderazgo, motivando a los docentes a la innovación e influenciando positivamente en el ambiente o buen clima laboral.

Presentación de resultados:

Descripción de categorías de codificación de unidades de primer nivel:

Gestión educativa y gestión directiva: Se encontró en todos los entrevistados, la relevancia de la gestión educativa desde un liderazgo administrativo, como primer organizador de las dinámicas institucionales. La gestión fue explicada y comprendida como la labor de dirigir, orientar, asesorar, liderar una organización. Es la responsable del buen funcionamiento, planeación, ejecución y evaluación de los fines institucionales hacia su actualización y mejoramiento en los tres componentes operativos normativos: Administrativo, Pedagógico y Comunitario.

Desde la visión docente: Algunos docentes afirmaron no ver un liderazgo visible en la institución ya que encuentran falencias en la dirección desde Rectoría con algunas

situaciones particulares del colegio. No se siente valorados y tenidos en cuenta en muchas decisiones que generan discusión y que podrían concertarse con mayor participación.

Consideran, además, que existe una gran deficiencia en la comunicación institucional entre las diferentes instancias. Sugieren mejorar los canales de comunicación entre docentes y directivos docentes para tener acceso oportuno de información y decisiones que podrían consultarse antes y no suscitar inconformidades.

Igualmente, destacan el trabajo de los coordinadores y orientadoras, su apoyo en el seguimiento pedagógico y convivencial con los estudiantes. Expresaron que existe una sobrecarga laboral en una de las coordinadoras, quién asume en muchos casos, funciones de rectoría, que, aunque lo hace con muy buena intención, resta a la imagen de liderazgo que debería evidenciar el Rector en su cargo oficial.

Mencionaron, además, el liderazgo pasivo de los directivos docentes al simplemente cumplir lo estipulado en la ley para el funcionamiento del colegio, pero se descuidan otros aspectos importantes como contribuir a un buen clima laboral, fomentar relaciones interpersonales y profesionales agradables, el compañerismo solidario y de apoyo entre colegas, posibilitar espacios de interacción para crecimiento no sólo profesional sino también personal y motivar a todos la comunidad educativa a la actualización y mejoramiento.

Desde la visión directiva docente: Todos los directivos docentes comparten la opinión del liderazgo eficiente no sólo en su labor, sino también en los docentes. Sin un verdadero liderazgo docente en aula, no es posible que los procesos institucionales se cumplan satisfactoriamente. Los docentes también deben “gestionar” y unirse a la dirección educativa como un engranaje hacia unos fines en común. Cuando no se logra esa unión, se

presentan inconvenientes administrativos, falencias pedagógicas, manejos inadecuados de situaciones con estudiantes y fallas en la comunicación institucional.

Los directivos docentes expresaron de igual forma, que se ven obligados a dirigir el colegio bajo las políticas educativas vigentes con rigurosidad, por lo cual, muchas decisiones administrativas deben tomarse sin necesidad de ser consultadas en todos los estamentos. El colegio se destaca en la zona por su calidad de servicio educativo, por lo cual, es evidente una gestión educativa adecuada y adaptada al contexto y necesidades de la comunidad. Por su carácter técnico, el colegio garantiza un plus extra formativo que permite articular la educación media con educación superior y entidades como el SENA que abre oportunidades de formación y trabajo a los estudiantes.

No obstante, los directivos reconocieron que existen fallas en la comunicación institucional porque se presentan actitudes poco éticas y profesionales en algunos docentes, que desvirtúan información en comentarios personales negativos, desalentadores y descalificadores. Eventos que no deberán presentarse, puesto que todos los docentes cuentan con la suficiente formación epistemológica y axiológica para comportarse adecuadamente tanto personal como profesionalmente. La buena comunicación partiendo del compañerismo, la aceptación del otro, el respeto y tolerancia fomenta un verdadero trabajo en equipo y asegura la consecución de objetivos organizacionales.

Identidad Institucional: Todos los participantes de la investigación concuerdan que la identidad parte de sentirse identificado con algo, refleja un reconocimiento genuino hacia pertenecer a algo, un grupo o una meta en común. Es primordial para la motivación y satisfacción personal y profesional e influencia un buen ambiente de clima laboral.

Desde la visión docente: La mayoría de educadores afirmaron sentirse satisfechos con su trabajo docente por vocación, sin embargo, a lo largo de los años si se desmotivan por la falta de reconocimiento de la sociedad en general al arduo trabajo educativo. Se sienten identificados con su colegio más a nivel individual que grupal por algunos malos entendidos a falta de una comunicación asertiva y adecuada para el manejo de información y dinámicas institucionales. El perfil docente “Laureanista” ha creado para los docentes encuestados un sentido de pertenecía a su institución de carácter técnico con características particulares, eventos propios y toda una organización implementada que a lo largo de los años toma su arraigo.

Así mismo, los docentes afirman tener una identidad institucional primero, al cumplir sus funciones legales y segundo, como una postura personal y profesional para realizar su trabajo con el mejor desempeño posible. Cuestionaron la necesidad de sentirse más motivados a su crecimiento pedagógico, con un ambiente de trabajo más cálido y acogedor entre pares, dejando de lado diferencias personales y priorizando el aspecto laboral.

Desde la visión directiva: Los coordinadores destacan la labor docente que ha creado un sentido de pertenencia “Laureanista” en la comunidad educativa, lo cual, ha dado renombre a nivel local, incluso nacional a la institución. El Rector afirma que esa identidad se ha venido reafirmando año tras año, al optimizarse procesos y actividades.

Todos los directivos están de acuerdo en continuar fomentando una identidad institucional desde el cumplimiento satisfactorio de las funciones hasta incrementar los indicadores de calidad en resultados de pruebas nacionales como el ICFES, de modo que, cualquier estudiante también se sienta feliz de pertenecer a un colegio que ofrece buenos

procesos de enseñanza. De la misma forma, cuando los docentes asumen un compromiso honesto, se optimiza su quehacer y se siente más identificado con su entorno.

Estrategias de estímulo y reconocimiento docente: La población investigativa en su totalidad, relaciona el estímulo y el reconocimiento docente como parte significativa de la motivación, identidad personal e identidad institucional. Afirmaron que, en Colombia, no existe un reconocimiento generalizado de la profesión docente, al contrario, se desdibuja una buena imagen que lamentablemente, culturalmente se ha vuelto desfavorable. Por lo que, es necesario recuperar un status laboral siempre y cuando exista la voluntad política desde los gobiernos por estimular y reconocer al docente para que nazcan iniciativas autónomas a nivel nacional, local e institucional.

Desde la visión docente: A nivel local, sólo unos pocos docentes se sienten reconocidos y estimulados al ser beneficiarios de becas de formación en el exterior y apoyo monetario para cursos de posgrado, sin embargo, son oportunidades demasiado limitadas, exclusiva para algunos docentes en un rango de edad limitado y con ciertas características como ser bilingües, lo que excluye a una población importante.

A nivel nacional, comentaron conocer los premios IDEP y premio Compartir Al Maestro, con una percepción de ser monopolizado por intereses particulares y de una selección poco equitativa, aun así, aceptan que al menos, este tipo de premiaciones en algo aporta a un plan de estímulo y reconocimiento docente, divulgado en el país.

En su lugar de trabajo, los docentes tampoco se sienten reconocidos o estimulados debido a las deficiencias en la comunicación institucional, falencias en las relaciones

interpersonales y profesionales, y porque no existe un plan de estímulo y reconocimiento docente institucionalizado en el colegio Laureano Gómez.

Desde la visión directiva: El Rector del colegio, aceptó la no existencia de un plan de estímulo y reconocimiento docente institucionalizado, argumentó que algunos inconvenientes para hacerlo, es la falta de recursos económicos, porque la reglamentación prohíbe a los ordenadores del gasto educativo, utilizar rublos monetarios para ese fin. No se encuentra estipulado legalmente invertir dinero en ese aspecto. Sin embargo, opinó que sería una buena alternativa, presentar una iniciativa a los docentes que podría convertirse en propuesta de un plan de estímulo y reconocimiento a futuro contando con la aprobación de la comunidad educativa.

Los coordinadores, están de acuerdo con su implementación siempre y cuando los docentes acepten con ética y profesionalismo los criterios para aceptar su distinción, sin generar comentarios subjetivos malintencionados aludiendo preferencias. El docente debe ser reconocido por su investigación, innovación y actividades de aula exitosas y que representen de manera positiva al colegio. Al igual que los docentes, los directivos tiene conocimiento de las mismas premiaciones a nivel nacional y distrital.

Descripción de categorías de codificación de unidades de segundo nivel:

Liderazgo: Como habilidad, los participantes de este estudio, reconocen su influencia en una buena gestión tanto directiva como docente. El componente axiológico fue descrito en varias ocasiones por todos los encuestados, por lo cual, fueron categorizados para analizarlos en un segundo nivel.

Tanto docentes como directivos concuerdan en la capacidad de liderazgo que cualquier profesional en el ámbito educativo debería tener. En sus palabras, el liderazgo no debe ser pasivo, debe dar ejemplo y mostrar resultados que orienten una visión y misión institucional.

Empatía: Al determinar fallas en una comunicación asertiva, la mayoría de participantes mencionaron la empatía, como otra característica más que debería ponerse en práctica en los comportamientos profesionales de todos los actores educativos. La empatía como valor humano, abre las puertas a relaciones interpersonales respetuosas y sanas. Un ambiente agradable de trabajo puede darse sin con empatía se comprende y tolera las diferencias del otro, y cuando hay una aceptación, hay un mejor trabajo de equipo.

Responsabilidad: Indiscutiblemente, este valor humano, enmarca el éxito de casi todas las actividades humanas. Sin un sentido de responsabilidad, se faltaría al cumplimiento oportuno de una función. Los docentes y directos docentes hicieron referencia es este término como complemento al liderazgo y empatía para una gestión educativa eficaz y eficiente que valore el quehacer pedagógico docente, reconozca y estimule su trabajo impactando positivamente el buen clima laboral.

4.1. Objetivo 1 Respuesta:

Contextualización del concepto de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva a nivel mundial, nacional e institucional que impacta positivamente en el ámbito laboral docente. Se encontró la relevancia de los planes de estímulo y reconocimiento docente a nivel global, nacional y local, mencionados en la ley, divulgados en medios

masivos de información y relacionados a proyectos macro y micro. A pesar de ello, no aparece ninguna mención de este tipo de planes en el PEI, Manual de convivencia u otro documento oficial en el Colegio público del estudio.

Tabla N. 5

Contextualización Estimulo y Reconocimiento docente a nivel mundial, nacional, local e institucional

ITEM	A NIVEL MUNDIAL	A NIVEL NACIONAL	A NIVEL LOCAL	A NIVEL INSTITUCIONAL
<p>ESTIMULO DOCENTE Estipulado en documentos legales</p> <p>Representado en proyectos macro o micro</p> <p>Divulgado a la comunidad</p> <p>Implementado a las dinámicas organizacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ONU (2015) <p>17 Objetivos sostenibles para el desarrollo.</p> <p>Objetivo N.4 Educación de calidad para países en vía de desarrollo</p> <p>Importancia de la formación de docentes</p> <p>Divulgación a nivel mundial en todas las naciones. Medios digitales página web</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MEN <p>Ministerio de educación Nacional (2013)</p> <p>Cartilla Plan Nacional de incentivos</p> <p>Mejoramiento calidad educativa</p> <p>Incentivos Monetarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SED BOGOTÁ (2019) <p>Plan de incentivos, reconocimientos estímulos y prácticas exitosas en la Educación de Bogotá</p> <p>Cartilla de divulgación</p> <p>Divulgación a nivel distrital y nacional</p> <p>Medios digitales página web</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Técnico Laureano Gómez (2020) <p>No existe un plan de estímulo y reconocimiento docente</p> <p>No aparece ningún documento al respecto</p> <p>No se menciona en el Manual de convivencia ni en el PEI</p>
<p>RECONOCIMIENTO DOCENTE Estipulado en documentos legales</p> <p>Representado en proyectos macro o micro</p> <p>Divulgado a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ORLEAC UNESCO (2015) <p>Latinoamérica</p> <p>Documentación para el reconocimiento y valoración de la profesión docente</p> <p>Divulgación a nivel mundial en todas las naciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MEN <p>Ministerio de educación Nacional (2013)</p> <p>Cartilla Plan Nacional de incentivos</p> <p>Incentivos Monetarios</p> <p>Divulgación a nivel nacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SED BOGOTÁ (2019) <p>Plan de incentivos, reconocimientos estímulos y prácticas exitosas en la Educación de Bogotá</p> <p>Divulgación a nivel distrital y nacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Técnico Laureano Gómez (2020) <p>No existe divulgación formal en ningún medio a la comunidad educativa</p> <p>No hay implementación de ningún plan de estímulo y reconocimiento docente</p>

Implementado a las dinámicas organizacionales	Medios digitales página web	Medios digitales página web	Medios digitales página web	
---	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--

Fuente: Elaboración propia (2021)

4.2. Objetivo 2. Respuesta:

Tabla N. 6

Check list factores institucionales Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez

FACTORES	EXISTIÓ ANTES	NO EXSISTIÓ	SE CUMPLE	NO SE CUMPLE	OBSERVACIONES
Espacio de reconocimiento exclusivo de docentes	Si, en 2012 Placa destacando los mejores docentes del año	Si	Actualmente No	No	El Rector anterior tuvo la voluntad de dar un reconocimiento, pero generó inconformidades.
Apartado en el manual de convivencia respecto a estímulo y reconocimiento docente	No	No	No	No	No aparece ningún reconocimiento o estímulo docente estipulado en el manual o PEI institucional del Colegio Técnico Laureano Gómez.
Divulgación de proyectos exitosos a toda la comunidad educativa	Parcialmente en algunas actividades académicas Feria técnica	Si	Si	No Parcialmente	Aunque existen espacios académicos para mostrar actividades en general acorde a las áreas, falta mayor divulgación a la comunidad educativa de proyectos de representación nacional e internacional.
Socialización de experiencias pedagógicas exitosas entre docentes	Parcialmente Poco talleres de docentes, dan a conocer experiencias exitosas	Si Parcialmente	Si Parcialmente	No Parcialmente	Existen jornadas pedagógicas para responder a la documentación requerida por la SED Bogotá. Debería ampliarse jornadas exclusivas para compartir experiencias exitosas entre colegas.
Socialización de experiencias pedagógicas	No	No	No	No	Podría implementarse institucionalmente invitar y compartir con otros colegios experiencias pedagógicas significativas.

exitosas con otros colegios					
Divulgación de docentes que representan al colegio a nivel local, nacional e internacional	No	No	No	No	Como parte de un plan de reconocimiento y estímulo docente se podría implementar una jornada exclusiva de divulgación a la comunidad educativa de estos docentes que representan el colegio.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Identificación de los factores que influyen directamente en la identidad institucional y motivación de los docentes según contextualización de la institución educativa Colegio oficial. Los factores encontrados que predominan para influir en la identidad institucional y motivación en los docentes son: valor y reconocimiento de la profesión docente, liderazgo docente, liderazgo en la gestión educativa, comunicación asertiva, eficiente y eficaz entre las diversas instancias de la institución y actuación profesional con vocación, alto sentido ético y formación tanto pedagógica como axiológica.

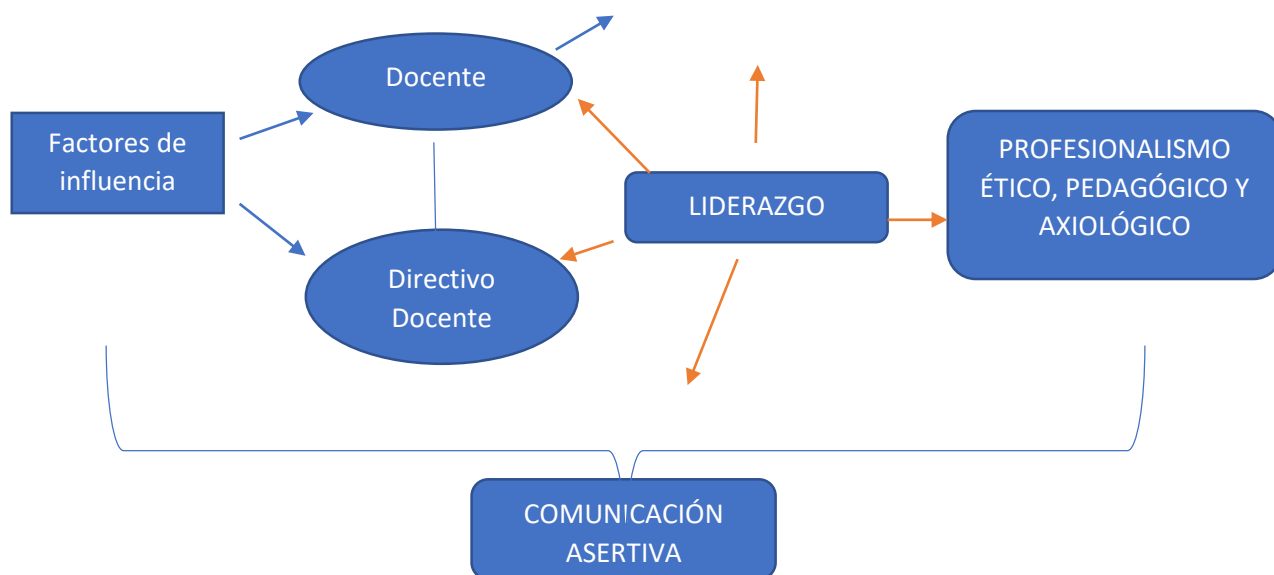


Figura F. Factores identificados que influyen la identidad institucional y la motivación docente. Fuente: Elaboración propia (2021)

Los factores encontrados que predominan para influir en la identidad institucional y motivación en los docentes son: valor y reconocimiento de la profesión docente, liderazgo docente, liderazgo en la gestión educativa, comunicación asertiva, eficiente y eficaz entre las diversas instancias de la institución y actuación profesional con vocación, alto sentido ético y formación tanto pedagógica como axiológica.

4.3. Objetivo 3. Respuesta:

Establecimiento de las estrategias de reconocimiento, estímulo e identidad institucional que inciden en los factores identificados en la institución educativa colegio de estudio. Las estrategias encontradas para reconocer y estimular al docente fomentando la identidad institucional son:

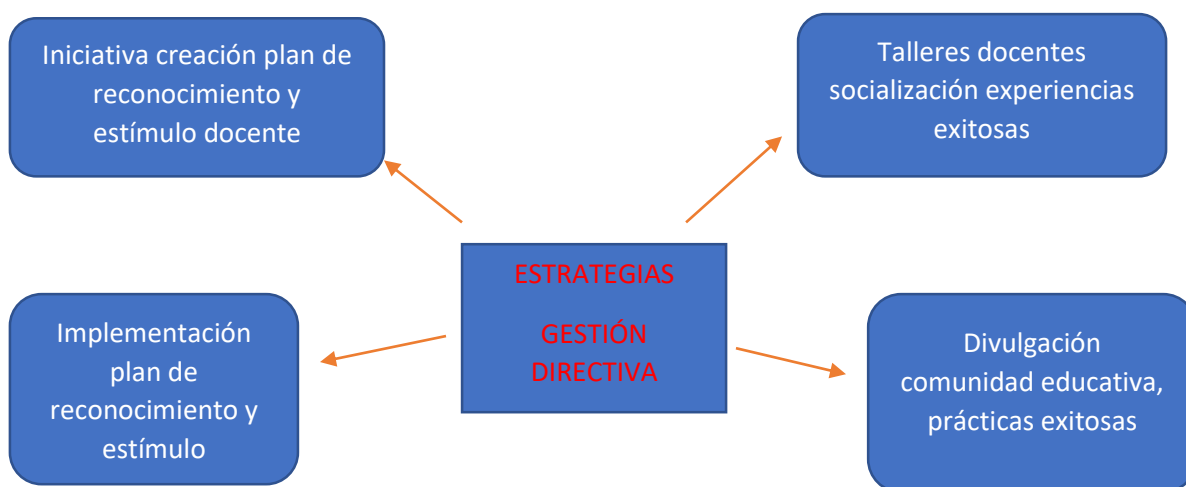


Figura G. Estrategias de Reconocimiento y Estimulo docente. Fuente: Elaboración propia (2021)

-Creación de un plan de reconocimiento y estímulo a docentes, partiendo como iniciativa, para invitar a la participación de los docentes y directivos docentes.

- Implementar desde la gestión directiva el plan de reconocimiento y estímulo creado por el equipo docente.
- Posibilitar espacios de socialización: Talleres, reuniones o jornadas pedagógicas de experiencias de aulas y proyectos pedagógicos exitosos.
- Socializar y divulgar con toda la comunidad educativa, los proyectos, actividades y prácticas exitosas de los docentes.

Capítulo 5. Conclusiones

La responsabilidad social que cumple la educación, impulsa su permanente actualización en búsqueda de nuevos horizontes y perspectivas hacia su optimización y excelencia. El docente como eje principal en la labor educativa, también se encuentra inmerso en esos procesos de evolución y adaptación a las nuevas realidades y retos de una sociedad en constante cambio. El servicio vocacional, profesional y ético de los educadores cada vez requiere más esfuerzo y dedicación para responder a las necesidades y contextos particulares de las comunidades educativas.

Desde la gestión directiva en cualquier institución educativa, es primordial reconocer el trabajo pedagógico docente que posibilita diversidad de ambientes de aprendizaje. Las prácticas de aula novedosas no sólo oxigenan las dinámicas institucionales, sino que, además, permite la apertura a nuevos proyectos educativos, nuevos modelos de enseñanza e investigación aportando a la obtención de mejores logros y metas educativas. Cuando los directivos docentes apoyan, reconocen y estimulan esta labor del educador, se amplían las posibilidades de reconocimiento institucional a nivel local, nacional, incluso internacional.

De igual forma, una dirección educativa comprometida con voluntad honesta, podría realizar acciones concretas respecto a planes de estímulo y reconocimiento docente para fortalecer su identidad institucional y motivación. Permitir espacios o jornadas pedagógicas para socializar experiencias y proyectos de aula exitosos divulgando en toda la comunidad educativa su relevancia.

5.1 Principales hallazgos:

Después de la realización del trabajo de campo, los principales hallazgos se agrupan acorde a la población y muestra, enfocados en su visión y opinión frente a cinco temas clave:

1. Valor de la labor docente:

Todos encuentran muy importante el trabajo pedagógico de los docentes. Consideran al docente como eje o pilar principal en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Como una de las profesiones más relevantes por su contacto con seres humanos y aporte a la vida y formación integral. Algunos perciben que la sociedad no reconoce ampliamente esta labor, a excepción de algunos casos dónde son los mismos estudiantes quienes agradecen y valoran.

No obstante, en Colombia y Latinoamérica la educación se rige por políticas gubernamentales que en general no reconocen como deberían ser la tarea pedagógica. La cultura colombiana influye en la imagen social del docente, que en muchas ocasiones no es respetada, es subestimada y tergiversada. Así mismo, a pesar de su importancia, la profesión docente no es bien renumerada en comparación con otros países, todavía falta mucha voluntad política y del estado por disminuir la desigualdad salarial en relación a otros funcionarios públicos.

2. Conocimiento del concepto de estímulo y reconocimiento docente:

Para la gran mayoría de encuestados el concepto de estímulo va relacionado con la motivación para realizar alguna labor, conocen este término como recibir un beneficio positivo. El concepto de reconocimiento es relacionado con ser destacados por la comunidad o la sociedad frente a un trabajo.

3. Conocimiento de la existencia e implementación de planes de estímulo y reconocimiento docente.

La mayoría conoce la existencia de estímulos como apoyo para realizar cursos de formación, becas, convocatorias a estudios profesionales o estímulos monetarios, sin embargo, no son equitativos porque son muy escasos y poco divulgados. Se priorizan ciertas características específicas y no hay cobertura pertinente para todos los docentes. Hay premiaciones a nivel distrital con la SED Bogotá y nacional como Premio Compartir al Maestro, pero son muy limitados y hace falta mayor inversión para mejores estímulos docentes no sólo a nivel económico sino a nivel profesional.

Todos los docentes entrevistados afirman no conocer ningún plan actual vigente de reconocimiento y estímulo al interior del Instituto Técnico Laureano Gómez, IED. Algunos recuerdan que en pocas ocasiones se obsequió una placa conmemorativa a los mejores docentes del año, algunas otras veces un mensaje escrito positivo. En años pasados se intentó destacar en público los docentes más sobresalientes, pero generó ciertas disputas e inconformidades entre los mismos docentes y, por lo tanto, se desistió de realizar actos de ese tipo.

4. Importancia de la gestión directiva y educativa en planes de estímulo y reconocimiento a la labor docente

Todos los encuestados afirman que la gestión directiva es primordial para el buen funcionamiento de cualquier institución. Sin embargo, para que sea realmente efectiva debe existir un buen clima laboral y un liderazgo positivo visible, lo cual es una falencia en el colegio Laureano Gómez desde la perspectiva docente, plantean que se carece de un buen ejemplo desde Rectoría. Concuerdan en la necesidad de gestionar un plan de reconocimiento y estímulo docente para la institución en cabeza de los directivos docentes.

5. Importancia y viabilidad de la implementación de planes de estímulo y reconocimiento en el Colegio Técnico Laureano Gómez

Todos los docentes concuerdan en que si debería implementarse un plan de estímulo y reconocimiento docente liderado por los directivos docentes y creado por un equipo voluntario de participantes que involucren a toda la comunidad educativa. Los directivos docentes entrevistados también están de acuerdo siempre y cuando se maneje una información al respecto de manera adecuada que evite confrontaciones entre los docentes al confundir un plan de estímulo con preferencias laborales poco ético, acomodado e injusto, debido a que un verdadero reconocimiento se dará al destacar prácticas de aula exitosas y proyectos de investigación.

Del mismo modo, podrían retomarse espacios que actualmente se perdieron o se dejaron de lado hace años, como la celebración del día del maestro con una noche de gala. Una ceremonia exclusiva entre docentes para destacar y compartir experiencias

pedagógicas. Y una jornada institucional masiva con padres y estudiantes para socializar las actividades de aula y los mejores proyectos de investigación más sobresalientes.

5.2 Correspondencia con los objetivos y respuesta a la pregunta de investigación

Acertadamente existió una correspondencia entre la pregunta de investigación con los resultados ¿Cuáles son los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del colegio técnico Laureano Gómez? Los factores que inciden desde la gestión directiva son: Voluntad honesta por reconocer el trabajo docente, valor y reconocimiento de la profesión docente, liderazgo docente, liderazgo en la gestión educativa, función efectiva y oportuna frente a las necesidades de la institución, comunicación asertiva, eficiente y eficaz entre las diversas instancias de la institución para propiciar un clima o ambiente laboral y actuación profesional con vocación, alto sentido ético y formación tanto pedagógica como axiológica.

De la misma forma, los objetivos específicos pudieron cumplirse al contextualizar el concepto de estímulo y reconocimiento desde la gestión directiva a nivel mundial, nacional e institucional que impacta positivamente en el ámbito laboral docente, donde claramente se evidenció que no existen ningún programa, plan o acción en relación al estímulo y reconocimiento docente en el colegio Técnico Laureano Gómez y que a pesar, de normativas distritales y nacionales, no se ha implementado en el PEI o manual de convivencia nada al respecto.

Se establecieron las estrategias que desde una gestión educativa eficiente puede incidir o influenciar positivamente en el reconocimiento e identidad institucional desde los factores identificados en la institución educativa colegio Técnico Distrital Laureano Gómez

y que podrían institucionalizarse desde una voluntad sincera de los directivos con cuatro acciones viables y realizables a futuro: Fomentar una iniciativa de plan de reconocimiento y estímulo docente Laureanista, Implementar acciones concretas de ese plan para institucionalizarlo formalmente, abrir espacios, talleres o jornadas pedagógicas de socialización docente de experiencias de aula exitosas o proyectos significativos y por último, divulgarlo a toda la comunidad educativa destacando las mejores actividades pedagógicas.

5.3 Generación de nuevas ideas de investigación

A raíz del proceso investigativo, se generó la idea de crear la jornada de la excelencia docente Laureanista, una gala de noche exclusiva para los maestros, con una cena formal, traje formal donde se resalte toda la labor pedagógica docente: talleres, actividades, proyectos investigaciones, reconociendo también a aquellos docentes que representan al colegio Laureano Gómez a nivel distrital, nacional e internacional.

5.4 Nuevas preguntas de investigación

Nuevos cuestionamientos que surgieron en la investigación son:

¿Cómo podría mejorar el ambiente o clima laboral en una institución educativa?

¿Cuáles son los factores que desde la gestión directiva deberían realizarse para mejorar el ambiente laboral?

5.5 Limitantes de la investigación

La gran limitante de la investigación fue en primera instancia, la poca voluntad de participación de los docentes de la jornada Mañana. Se realizaron varias invitaciones muy amables y cordiales y después de insistir, algunos accedieron. El colegio se caracteriza por una apatía generalizada a aportar ideas nuevas, poca empatía entre un compañerismo profesional y trabajo en equipo. La gran mayoría de docentes ya son pensionados y mayores de 50 años por lo que se percibe poca atención a innovar las prácticas en aula y poco interés en participar en propuesta de mejoramiento.

5.6 Recomendaciones

Revisando los datos obtenidos, se recomienda a las directivas del Colegio Técnico Laureano Gómez, revisar los procesos de gestión directiva en cuanto al competente administrativo-pedagógico para actualizar acciones que permitan mejorar la comunicación institucional, el compañerismo, la ética profesional y un trabajo en equipo que redunde en un mejor un liderazgo directivo visible a toda la comunidad educativa y que aporte al buen clima laboral institución.

De igual manera, se sugiere escuchar las necesidades de los docentes para considerar una iniciativa que se volvería propuesta de un plan de reconocimiento y estímulo docente para institucionalizarlo, divulgarlo a toda la comunidad, motivando a los docentes a mejores prácticas de aula, innovación e investigación y mejorando el buen clima de ambiente laboral.

Referencias

Acosta, M. (2021). Artículo: *La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas*. Revisa: Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe1), 00016. Epub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569> Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00016.pdf>

Acuña, F. (2015) Artículo: *Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual*. Revista: [Estudios pedagógicos](#), vol.41 no.1 Valdivia, Chile. Recuperado: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052015000100001&script=sci_arttext. Versión On-line ISSN 0718-0705 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100001>

Álvarez, C. (2008) *La etnografía como modelo de investigación en educación*. Ethnography as a research model in education [Gazeta de Antropología, 2008, 24 \(1\)](#), artículo 10 Recuperado: <http://hdl.handle.net/10481/6998>

Analuisa-Jácome, I. & Pila-Martínez, J. (2020). Ensayo: *Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de*

- Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud*. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 8(2), 5-15, DOI: <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134> Recuperado de: <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/134/338>
- Arias, F. (2012). Capítulos 1 y 2. *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme
- Barrios-Tao, H. (2020). Artículo: *Desarrollo de experiencias emocionales en educación: una contribución para la formación humanística*. Revista Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas, 20(38), 119-136. <https://doi.org/10.22518/jour.ccs2020.1a08> Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v20n38/2619-189X-ccso-20-38-119.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Recuperado: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cárcamo, H. (2005) *Hermenéutica y Análisis Cualitativo*. Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales ISSN 0717-554X Recuperado: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/23/carcamo.htm>

Cárdenas, A., Chacón, A. (2020). Artículo: *Lenguaje y formación humanística*. Revista: Folios, (52). Universidad Pedagógica Nacional <https://doi.org/10.17227/folios.52-11775> Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n52/0123-4870-folios-52-51.pdf>

[Carrasco, O.](#), Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020) *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Revista Sophia 28: 2020. © Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador ISSN impreso:1390-3861 / ISSN electrónico: 1390-8626, pp. 237-262. Núm. 28 (2020): (enero-junio 2020): Filosofía, tecnología e innovación en la educación
Recuperado: <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/28.2020.09>

[Castillo, I.](#)(2020) tesis de grado Maestría. Relación entre formación complementaria en metodologías activas y motivación en docentes de FOL. Universitat Jaume I. España Recuperado de:
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/190449/TFM_2020_CastilloBarrera_Ivan.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cóndor B, Rodríguez, Y. (2020) Artículo: Liderazgo transformacional y el cambio educativo. Libro: Filosofía de la innovación y de la Tecnología Educativa tomo II Innovación Educativa. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Javier-Collado-Ruano/publication/344494063_FILOSOFIA_DE_LA_INNOVACION_EDUCATIVA_Y_D

ESARROLLO_DE_COMPETENCIAS_DIGITALES_CON_LAS_TIC/links/5f7c71a9299bf1b53e10d652

Dorta, A. (2013) *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Artículo académico. Blog: Centro de desarrollo gerencial.

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

Díez F, Villa A., López, L. y Iraurgi I. (2020) Academic research article. *Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes*. Spain. [Volume 6, Issue 4](#), April 2020, e03824

Contents lists available at ScienceDirect. Heliyon journal homepage:

www.cell.com/heliyon April 2020 2405-8440/© 2020 The Author(s). Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>

Erickson, M., Hanna, P. & Walker, C. (2020): Artículo académico: *The UK higher education senior management survey: a stactivist response to managerialist governance*, *Studies in Higher Education*, Revista: Studies in Higher Education

DOI: 10.1080/03075079.2020.1712693 Recuperado de:

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03075079.2020.1712693>

García, D.A., Bolívar C. A. y Ortiz L. (2016) Artículo: *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral de la revista: Revista Electrónica de Psyconex Psicología, Psicoanálisis y Conexiones. Departamento de psicología. Universidad de Antioquia,*
Colombia. Recuperado: <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

García, F. y Benavides, E. (2020) *Administración, clima organizacional* Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. UNAN. Tesis de pregrado. Facultad de ciencias económicas. Departamento de administración de empresas. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/>

García, I. E., Young-Hyun, J. (2020) Artículo: *La formación en valores para la construcción de la interculturalidad educativa.* Revista: Iberoamérica Vol.22 No.2 [2020. 12] : 123~151 <https://doi.org/10.19058/iberoamerica.2020.12.22.2.123>
Recuperado de: <http://liberoamerica.org/xml/27419/27419.pdf>

Gorbaneff, Y, Torres. S y Cardona, J F. (2009) *El concepto de incentivo en administración. una revisión de la literatura* Revista de Economía Institucional, vol. 11, núm. 21, 2009, pp. 73-91 Universidad Externado de Colombia Bogotá, Colombia,
Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>

Gracia, J. (2020) Artículo: *Transhumanismo y neuroeducación en perspectiva orteguiana*.

Revista: Logos. Anales del Seminario de Metafísica. España. ISSN: 1575-6866

<http://dx.doi.org/10.5209/asem.70836>

Recuperado de: <file:///D:/Users/USER/Downloads/70836->

<Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456593233-1-10-20200805.pdf>

Gutiérrez, Y. (2020) Artículo: *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente*.

Revista Ciencia y Educación ISSN 2707-3378. Publicado 2020-02-26 Número [Vol.](#)

[1 Núm. 4 2020](#): [Abril](#) Pág. 27-82

Recuperado de: www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) [Metodología](#) de la

investigación (6a ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Recuperado de

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hincapié, N. F., Orellana, E. F., Orellana, C. (2018) Artículo investigación: *Clima*

organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. Revista:

ORADORES Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología,

Panamá ISSN: 2410-8928 ISSN-e: 2644-3988 URL: <http://portal.amelica.org/ameli/>

[jatsRepo/328/3281312003/index.html](http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/index.html) Recuperado de:

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/3281312003.pdf>

Ibrahim, N., Hamzah, M., Izham, M., Wahab, A., Lail, J. (2019) Artículo: *El efecto de la inteligencia emocional como mediador de la relación entre el liderazgo transformacional y la comunidad de aprendizaje profesional*. *Religación*, vol. 4, 30 de octubre de 2019, págs. 184-191. Recuperado de:

<https://media.neliti.com/media/publications/331885-the-effect-of-emotional-intelligence-as-87cba0e8.pdf>

IED COLEGIO TÉCNICO LAUREANO GÓMEZ (2016) *Manual de Convivencia*

Recuperado de: <https://es.calameo.com/books/001191651a943d4b5832f>

[Iza, K. \(2020\) Artículo:](#) *La gestión educativa como eje en la generación de procesos*

administrativos en la Escuela Fusionada General Rivadeneira General Terán.

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador. Revista ROCA revista científico educacional de la provincia Granma. Volumen 16 (2020) RPNS: 2090 ISSN: 2074 0735. Recuperado de:

<https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1564/277>

[Justino, J. \(2020\) Tesis de grado Maestría:](#) *Habilidades directivas y su influencia en la*

gestión educativa de los docentes de una Unidad Educativa en Naranjal, 2020

Universidad Cesar Vallejo. Perú Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49050/Justavino%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MEN, Ministerio de Educación Nacional, Colombia. (2008) Cartilla. *Directiva 34 Guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento.*

Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-177745_archivo_pdf.pdf

MEN, Ministerio de Educación Nacional, Colombia. (2013) Cartilla: *Hacia la creación y consolidación de un plan de Incentivos para Docentes y Directivos Docentes del sector oficial, con miras al mejoramiento de la calidad de la educación en*

Colombia. Recuperado:https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-345822_ANEXO_301.pdf

Morales, S. (2018) *Reestructuración del plan de mejoramiento institucional de la gestión directiva en la institución educativa Los Volcanes de Tierraalta – Córdoba.* Trabajo de grado para optar al título de Maestría en administración y planeación educativa.

UMECIT Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Panamá
http://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/001/1234/4/TESIS%20SANDYS_comp.pdf

NORMAS APPA. Tipos de muestras para tesis con enfoque cualitativo. 2020

Recuperado: <https://normasapa.net/tipos-muestras-tesis-cualitativa/>

Núñez, G. C. (2020) Tesis de grado Licenciatura: *La motivación y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Alas Peruanas filial Tacna, año 2018.* Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna. Perú. Recueprado

de:

http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3977/1754_2020_nunez_acho_gc_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ONU, Organización de las Naciones Unidas (2015) *Objetivos de desarrollo sostenible*

Recuperado: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

OREALC/UNESCO, Santiago. Oficina Regional de Educación para América Latina y el

Caribe (2015) *Las Carreras docentes en América Latina: la acción meritocrática para el desarrollo profesional.*

Recuperado de: <http://disde.minedu.gob.pe/handle/123456789/4303>

Palacios, W., Medina, B., & Paipa, H. (2020). Artículo: *Estimación por intervalo de la*

varianza de dos dimensiones gerenciales para la caracterización del líder

estratégico. Revista: Respuestas, Universidad Francisco de Paula Santander 25(1),

147-158. <https://doi.org/10.22463/0122820X.2439> Recuperado de:

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/respuestas/article/view/2439/2834>

Pantoja, A. K., Navarrete, A. P., Zambrano, C. A., & Matabanchoy, S. M. (2020). Artículo:

Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una

universidad pública. Universidad y Salud, Colombia. 22(2), 137-147. Epub May 01,

2020.<https://doi.org/10.22267/rus.202202.185> Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n2/2389-7066-reus-22-02-137.pdf>

Paredes, D., Ibarra, L. E., & Moreno, Z. E. (2021). *Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas*. Revista Investigación administrativa, 50(127), 12705. Epub 02 de marzo de

2021.<https://doi.org/10.35426/iav50n127.05> Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00005.pdf>

Pollock, A. (2020). Artículo: *Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo*. Revista Degres, 19(1), 1–11. Recuperado de:

<http://www.degres.pw/index.php/asbl/article/view/14>

Quiroz A.L. (2017) *Relación entre el perfil motivacional y la evaluación docente en instituciones de educación superior de la ciudad de Medellín: experiencia universidad EIA*. Trabajo de grado para Maestría en desarrollo humano organizacional. Universidad EAFIT.

Recuperado.https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12643/AlbaLucia_QuirozSepulveda_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[Ramirez, M. \(2020\) Tesis de grado Maestría: Gestión educativa y práctica docente en los establecimientos educativos del distrito 8, circuito 2, Guayaquil](#). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América.

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11724/Ramirez_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rohma, S., Harapan, E. y Wardiah, D. (2020). Artículo: *La influencia de la gestión basada en la escuela y el profesionalismo de los maestros en el desempeño de los maestros*. Revista de trabajo social y educación científica, 1 (1), 13-23 Recuperado de : <http://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/6>

Salas, F (2003) *La administración educativa y su fundamentación epistemológica*. Revista Educación 27(1): 9-16, 2003 Educación, vol. 27, núm. 1, 2003, pp. 9-16
Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica [Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf)

Salinas, D. (2011) “*Teoría organizacional*” *biografía Idalberto Chiavenato*. Programa de Doctorado en políticas y gestión educativa. Universidad de Playa Ancha. Chile
Recuperado de: file:///c:/users/diseñador/downloads/danisa-
idalberto%20chiavenato.pdf

Sergeeva, M. G., Vlasyuk, I. V., Borytko, N. M., Podolskaya, M. N., & Kanishcheva, L. N. (2021). Artículo Investigación: *Regional aspects of humanitarization of university education*. Bauman Moscow State Technical University. Moscú. Revista Tempos E Espaços Em Educação, 14(33), e15254.

<https://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.15254> Recuperado de:

<https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/view/15254>

Soto N., Morillo S., Calderón, G., & Betancur, H. (2020). Artículo investigación: *El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa*. Revista Innovar, 30(77),12 3-13 6

<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453> Recuperado de:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/87453/75587>

Theppavaramethi, P. (2020) Artículo académico: *Educational Management for Unity and*

Peace in ASEAN Community: Research into Practice. Universidad

Mahachulalongkornrajavidyalaya Tailandia. Revista de estudios de educación

moderna de MCU, 1 (1), 1-8. Recuperado de: [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMES/article/view/247237/166795)

[thaijo.org/index.php/JMES/article/view/247237/166795](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMES/article/view/247237/166795)

Toprak, M. (2020). Artículo: *Liderazgo en educación: una revisión sistemática*. Revista internacional de administración, gestión y liderazgo de la educación, 1 (2), 85-96.

Universidad de Estambul, Beyazit,

Turquía <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.10> Recuperado de:

<http://www.harpressid.com/index.php/IJEAMaL/article/view/10/9>

Trujillo, H.N. (2016) *Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente*. Investigación Maestría en

Educación Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7808/TRUJILLO_GALLEGOS_HAYDEE_INCENTIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad San Martín de Porres (2018). *Manual Material didáctico para uso exclusivo de los estudiantes de las Facultades y Escuelas Profesionales Facultad de Ciencias contables, económicas y financieras Escuela de Profesional Contabilidad y Finanzas Escuela Profesional de Economía II Ciclo Semestre 2018 – II* Recuperado de: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION%20A%20LA%20ADMINISTRACION.pdf>

Vega L. (2020) *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente* Ciencia y Educación (ISSN 2707-3378) Vol. 1 No. 2 Recuperado: <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>

Vera J. y Valenzuela J. (2012) *El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones*. [Psicología & Sociedade](#) On-line version ISSN 1807-0310 ARTIGOS Psicol. Soc. vol.24 no.2 Belo Horizonte May/Aug. 2012 <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822012000200004> https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822012000200004&script=sci_arttext

Anexos

Anexo A: Formato consentimiento informado validador 1 de instrumentos

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
EXPERTOS
VALIDACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
EXPERTO N.1**

Yo, **José Correa Fuentes**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número **93239657**, domiciliado (a) en Bogotá, en mi calidad de Docente, Magister y estudiante de Doctorado, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: **52514473** de Btá, hacer uso de la validación de los instrumentos de recolección de datos: Entrevista a directivos docente y/o grupo focal de docentes, para su trabajo de investigación titulado: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez**. Cuyo objetivo es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá, a los 07 días del mes de octubre del 2020

José Correa Fuentes C.C. 93239657

Anexo B: Formato consentimiento informado validador 2 de instrumentos

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
EXPERTOS
VALIDACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
EXPERTO N.2**

Yo, **María Paola Ríos Rincón**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número **47439674**, domiciliado (a) en Yopal, en mi calidad de Docente de español, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: **52514473** de Btá, hacer uso de la validación de los instrumentos de recolección de datos: Entrevista a directivos docente y/o grupo focal de docentes, para su trabajo de investigación titulado: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez**. Cuyo objetivo es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez. Adicionalmente certifico que

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Yopal, a los 23 días del mes de septiembre del 2020

María Paola Ríos Rincón C.C.: 47439674

Firma:



Anexo C: Formato consentimiento informado validador 3 de instrumentos**CONSENTIMIENTO INFORMADO
EXPERTOS****VALIDACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
EXPERTO N.3**

Yo, **Myriam Rocío Santamaría Cabeza**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número **1030526041**, domiciliado (a) en Soacha, en mi calidad de Docente de aula Educación básica con énfasis en matemáticas, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: **52514473** de Btá, hacer uso de la validación de los instrumentos de recolección de datos: Entrevista a directivos docente y/o grupo focal de docentes, para su trabajo de investigación titulado: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez**. Cuyo objetivo es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Soacha, a los 19 días del mes de octubre del 2020.

Myriam R. Santamaría C.C.1030526041

Anexo D: Formato consentimiento informado validador 4 de instrumentos**CONSENTIMIENTO INFORMADO
EXPERTOS****VALIDACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
EXPERTO N.4**

Yo, **Yuri Albert Mora Burgos**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número **80.113.061**, domiciliado (a) en Bogotá, en mi calidad de Docente de filosofía y ética autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: **52514473** de Btá, hacer uso de la validación de los instrumentos de recolección de datos: Entrevista a directivos docente y/o grupo focal de docentes, para su trabajo de investigación titulado: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez**. Cuyo objetivo es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en Bogotá, a los 19 días del mes de octubre del 2020.

Yuri Albert Mora Burgos C.C. 80.113.061

Firma:



Anexo E: Entrevista a directivos docentes semiestructurada

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N. 1

ENTREVISTA A DIRECTIVOS DOCENTES SEMIESTRUCTURADA

Duración aproximada: 15 a 20 minutos.

Propósito de la entrevista: Esta entrevista tiene como propósito conocer la opinión de los directivos docentes respecto a algunos aspectos relevantes de la gestión directiva en relación con los estímulos y reconocimientos a docentes en el Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Objetivo: Recolectar datos o información respecto a perspectivas de la gestión directiva frente al reconocimiento y estímulo a docentes.

Desarrollo e implicaciones: Entrevista de carácter virtual por la aplicación MEET, en un ambiente de confianza y diálogo. Se mantiene la privacidad y confidencialidad de los participantes.

Análisis de la entrevista: Con la información obtenida en la entrevista, se realizará un análisis descriptivo para aproximarse a su propósito y objetivos investigativos.

Esquema de la entrevista

Entrevista de tipo semiestructurada con cuestionamientos de respuesta abierta teniendo en cuenta cuatro tipos de preguntas: de opinión, de expresión, de conocimiento y de antecedentes.

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistador: Ana Liliana Espitia Falla

Entrevistado:

Nombre:

Edad:

Género:

Profesión:

Estudios realizados:

Cargo actual:

La información que se obtendrá será confidencial y de uso únicamente investigativo. Los resultados de esta entrevista servirán como datos para analizar en el estudio: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes, UNIMINUTO 2020.**

Preguntas de la entrevista para un diálogo abierto, desarrollo de la entrevista

13. ¿Cómo podría describir su profesión?
14. ¿Considera importante la labor docente? ¿Por qué?
15. ¿Considera importante la labor directiva? ¿Por qué?
16. ¿Cómo podría definir la gestión directiva?
17. ¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?
18. ¿Cuál es su definición de “estímulo docente”?
19. ¿Cuál es su definición de “reconocimiento docente”?
20. ¿Considera importante realizar un reconocimiento a la labor docente?
21. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional?
22. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo en su lugar de trabajo?
23. ¿Desde su primer día de trabajo como directivo, ha participado en planes de reconocimiento y estímulo a docentes?
24. ¿Le gustaría hacer parte del diseño de planes de reconocimiento y estímulo a docentes en su lugar de trabajo? Argumente su respuesta.

Anexo F: Formato Guía para evaluar la entrevista a directivos docentes

Guía para evaluar la entrevista:

Las siguientes preguntas son tomadas del autor SAMPIERI (2014) (Tabla 14.3 capítulo 14, p. 408) se toman como referente para orientar la investigación y evaluar la entrevista:

1. ¿El ambiente físico de la entrevista fue el adecuado? (quieto, confortable, sin molestias).
2. ¿La entrevista fue interrumpida?, ¿con qué frecuencia?, ¿afectaron las interrupciones el curso de la entrevista, la profundidad y la cobertura de las preguntas?
3. ¿El ritmo de la entrevista fue adecuado al entrevistado o la entrevistada?
4. ¿Funcionó la guía de entrevista?, ¿se hicieron todas las preguntas?, ¿se obtuvieron los datos necesarios?, ¿qué puede mejorarse de la guía?
5. ¿Qué datos no contemplados originalmente emanaron de la entrevista?
6. ¿El entrevistado se mostró honesto y abierto en sus respuestas?
7. ¿El equipo de grabación funcionó adecuadamente?, ¿se grabó toda la entrevista?
8. ¿Evitó influir en las respuestas del entrevistado?, ¿lo logró?, ¿se introdujeron sesgos?
9. ¿Las últimas preguntas fueron contestadas con la misma profundidad de las primeras?
10. ¿Su comportamiento con el entrevistado o la entrevistada fue cortés y amable?
11. ¿El entrevistado se molestó, se enojó o tuvo alguna otra reacción emocional significativa?, ¿cuál?, ¿afectó esto la entrevista?, ¿cómo?
12. ¿Fue un entrevistador activo?
13. ¿Estuvo presente alguien más aparte de usted y el entrevistado?, ¿esto afectó?, ¿de qué manera?

Anexo G: Ficha técnica validación de instrumentos N. 1 por expertos

FICHA TÉCNICA
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS
INSTRUMENTO N. 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Entrevista semiestructurada a directivos docentes
PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	Conocer la opinión de los directivos docentes respecto a algunos aspectos relevantes de la gestión directiva en relación con los estímulos y reconocimientos a docentes en el Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.
AUTOR	Espitia Falla Ana Liliana
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO	Dependiendo de la información obtenida se podrán establecer categorías de análisis para describir.
APLICACIÓN	Individual
SUJETOS DE APLICACIÓN	Directivos docentes: rector y coordinadores del colegio Técnico Distrital Laureano Gómez
DURACIÓN	15 a 20 minutos
TÉCNICA	Cuestionario de 12 preguntas abiertas teniendo en cuenta cuatro tipologías: de opinión, de expresión, de conocimiento y de antecedentes.

Anexo H: Formatos Uniminuto Juicio experto 1 validación de instrumentos N. 1

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.1
EXPERTO N.1**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	E						
2	E						
3	M				M		Es importante que el directivo vaya más allá de lo importante y reconstruya su identidad laboral y sus alcances.
4	B						
5	E						
6	E						
7	E						
8	B						
9	E						
10	B						
11	E						
12	E						

: Evaluado por:

JOSÉ CORREA FUENTES

C.C: 93239657

Firma: **José Correa Fuentes**

Formato Uniminuto Juicio experto 2 validación de instrumentos N. 1

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.1
EXPERTO N.2**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	B						
2	B						
3	E						
4	B						
5	E						
6	B						
7	B						
8	B						
9	E						
10	E						
11	E						
12	B						

Evaluado por:

MARIA PAOLA RÍOS RINCON C.C.: 47439674

Firma:



Formato Uniminuto Juicio experto 3 validación de instrumentos N. 1

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.1
EXPERTO N.3**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	E						
2	E						
3	E						
4	E						
5	E						
6	B	M					De qué forma se debe dar el estímulo docente
7	E						
8	E						
9	B	M					Mencione
10	B	M					Mencione
11	E						
12	E						

Evaluado por:

MYRIAM ROCÍO SANTAMARÍA CABEZA

C.C.:1030526041

Firma: **Myriam R. Santamaría**

Formato Uniminuto Juicio experto 4 validación de instrumentos N. 1

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.1
EXPERTO N.4**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	E						
2	E						
3	B						
4	B						
5	E						
6	B			M			Enfocar la pregunta más explicativa
7	E						
8	E						
9	E						
10	E						
11	B						
12	E						

Evaluado por:

YURI ALBERT MORA BURGOS C.C.: 80.113.061 de Bogotá Firma:



Anexo I: Grupo Focal de docentes, cuestionario

INSTRUMENTO N. 2 GRUPO DE ENFOQUE DOCENTES

Duración aproximada: 40 a 60 minutos.

Propósito del grupo focal: Este grupo focal tiene como propósito conocer la opinión de los docentes respecto a algunos aspectos relevantes de la gestión directiva en relación con los estímulos y reconocimientos a docentes en el Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Objetivo: Recolectar datos o información respecto a perspectivas de los docentes frente a la gestión directiva en cuanto al reconocimiento y estímulo a docentes.

Desarrollo e implicaciones: Taller o sesión virtual, con mínimo 3 a máximo 12 docentes, por la aplicación MEET en un ambiente de confianza y diálogo, se realizarán 9 cuestionamientos acordes a 5 temas claves teniendo en cuenta cuatro tipos de preguntas: de opinión, de expresión, de conocimiento, y de antecedentes.

Será una charla abierta donde el facilitador podrá dar un cierre en cada grupo de preguntas, concluir y realizar preguntas espontáneas, según la situación. Se mantiene la privacidad y confidencialidad de los participantes. De ser necesario se podrán realizar más de una sesión

Análisis del grupo focal: Con la información obtenida en las sesiones, se establecerán categorías de análisis para su descripción aproximando a su propósito y objetivos investigativos.

Esquema de la sesión grupo focal

Este grupo focal tiene como propósito conocer la opinión de los docentes respecto a algunos aspectos relevantes de la gestión directiva en relación con los estímulos y reconocimientos a docentes en el Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

La información que se proporcione será confidencial y de uso únicamente investigativo. Los resultados de este grupo focal servirán como datos para analizar en el estudio: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes, UNIMINUTO 2020.**

Agenda de una sesión en profundidad o de enfoque

Fecha: _____

Hora: _____ **Número de sesión:** _____

Facilitador: Ana Liliana Espitia Falla

Actividad:

- Verificar la invitación previa, link de la sesión a docentes para participar en la sesión.

- Verificar el funcionamiento adecuado del link de sesión y la plataforma o aplicación para la realización por videollamada con docentes.
- Probar el audio, micrófono y cámara para la grabación de la sesión.
- Recibir a participantes, cordial bienvenida e introducción, explicar su objetivo.
- Iniciar la sesión.
- Concluir la sesión.
- Agradecimientos a los participantes.
- Revisión de notas, grabación en audio y video.
- Realización de informe o reporte de la sesión.

Guía de temas para sesión de grupo de enfoque con docentes

A. Valor de la labor docente:

¿Cómo describe su profesión y su importancia como docente?

¿Cree que la sociedad reconoce la labor docente?

B. Conocimiento del concepto de estímulo y reconocimiento docente:

¿Cuál es su definición de “estímulo docente” y “reconocimiento docente”?

C. Conocimiento de la existencia e implementación de planes de estímulo y reconocimiento docente

¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional y en su lugar de trabajo?

D. Importancia de la gestión directiva en planes de estímulo y reconocimiento a la labor docente

¿Cómo podría definir la gestión directiva? ¿Considera importante la labor directiva? ¿Por qué?

¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?

E. Importancia y viabilidad de la implementación de planes de estímulo y reconocimiento en el Colegio Técnico Laureano Gómez

¿Desde su primer día de trabajo como docente, ha participado en planes de reconocimiento y estímulo a docentes?

¿Le gustaría hacer parte del diseño de planes de reconocimiento y estímulo a docentes en su lugar de trabajo? Argumente su respuesta.

Anexo J: Ficha técnica validación de instrumentos N. 2 por expertos

FICHA TÉCNICA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N. 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Sesión grupo focal de docentes
PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	Conocer la opinión de los docentes respecto a algunos aspectos relevantes de la gestión directiva en relación con los estímulos y reconocimientos a docentes en el Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.
AUTOR	Espitia Falla Ana Liliana
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO	Dependiendo de la información obtenida se podrán establecer categorías de análisis para describir.
APLICACIÓN	Grupal, mínimo 3 personas- máximo 12 personas
SUJETOS DE APLICACIÓN	Docentes de la jornada mañana del colegio Técnico Distrital Laureano Gómez
DURACIÓN	40 a 60 minutos por sesión
TÉCNICA	Sesión charla, diálogo abierto con 9 cuestionamientos acordes a 5 temas claves teniendo en cuenta cuatro tipos de preguntas: de opinión, de expresión, de conocimiento, y de antecedentes.

Anexo K: Formatos Uniminuto: Juicio experto 1 validación de instrumentos N. 2

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.2

EXPERTO N.1
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	B						
2	B						
3	E						
4	E						
5	E						
6	B						
7	B						
8	B						
9	B						

Evaluado por:

JOSÉ CORREA FUENTES
C.C: 93239657

Firma: José Correa Fuentes

Formato Uniminuto Juicio experto 2 validación de instrumentos N. 2

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.2

EXPERTO N.2

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	B						
2	B						
3	B						
4	B						
5	E						
6	B						
7	B						
8	B						
9	B						

:

Evaluado por:

MARIA PAOLA RÍOS RINCON C.C.: 47439674

Firma:



Formato Uniminuto Juicio experto 3 validación de instrumentos N. 2

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.2

EXPERTO N.3

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia
e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	E						
2	E						
3	E						
4	E						
5	E						
6	E						
7	E						
8	E						
9	E						

Evaluado por:

MYRIAM ROCÍO SANTAMARÍA CABEZA
C.C.:1030526041

Firma: **Myriam R. Santamaría**

Formato Uniminuto Juicio experto 4 validación de instrumentos N. 2

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO N.2

EXPERTO N.4

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: a: Redacción, b: Contenido, c: Semántica, d: Importancia e: Sintaxis.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		CATEGORÍAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1	E						
2	E						
3	E						
4	B						
5	B						
6	B						
7	E						
8	E						
9	E						

Evaluado por:

YURI ALBERT MORA BURGOS C.C.: 80.113.061 de Bogotá

Firma:



Anexo L: Formatos Uniminuto Constancia de validación experto 1



COLEGIO TÉCNICO “LAUREANO GÓMEZ” INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DISTRITAL

“Educación técnica y humana con proyección a la comunidad para el progreso socio
económico de nuestro país”

CON EXIGENCIA HAY EXCELENCIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

EXPERTO N. 1

Yo, **JOSÉ CORREA FUENTES**, titular de la Cédula de Ciudadanía N° **93239656**, de Ibagué profesión Docente, ejerciendo actualmente como Docente Titular, en la Institución Técnico Distrital Laureano Gómez.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (entrevista semiestructurada y grupo focal), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Bogotá, a los 07 días del mes de octubre del 2020

José Correa Fuentes

Firma

Formato Uniminuto Constancia de validación experto 2



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO N. 2

Yo, **MARIA PAOLA RIOS RINCÓN**, titular de la Cédula de Ciudadanía N° **47439674**, de profesión Licenciada en lengua castellana y comunicación, ejerciendo actualmente como Docente de español, en la Institución educativa la campiña.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (entrevista semiestructurada y grupo focal), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el Colegio técnico Laureano Gómez.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión			x	
Pertinencia				x

En Yopal, a los 23 días del mes de septiembre de 2020

Firma

Formato Uniminuto Constancia de validación experto 3



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO N. 3

Yo, **MYRIAM ROCÍO SANTAMARÍA CABEZA**, titular de la Cédula de Ciudadanía N° **1030526041**, de profesión Licenciada en Educación básica con énfasis en matemáticas, ejerciendo actualmente como docente de aula, en la Institución Educativa Buenos Aires

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (entrevista semiestructurada y grupo focal), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Soacha, a los 19 días del mes de octubre del 2020.

Myriam R. Santamaría

Firma

Formato Uniminuto Constancia de validación experto 4



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO N. 4

Yo, **YURI ALBERT MORA BURGOS**, titular de la Cédula de Ciudadanía N° **80.113.061** de Bogotá, de profesión licenciado en filosofía, ejerciendo actualmente como Docente de filosofía y ética, en la Institución educativa El Rodeo I.E.D.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (entrevista semiestructurada y grupo focal), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Bogotá, a los 19 días del mes de Octubre del 2020.

Firma:

**Anexo M: Formatos Uniminuto Curriculum Vitae validación de instrumentos experto
1**

CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS

EXPERTO 1:

FOTO

Nombre completo: JOSÉ CORREA FUENTES

Cargo: Docente Titular, Música

Institución: Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:

Docente desde el año 2004, Maestro de Música del conservatorio de Tolima, Magister en gestión y evaluación educativa de la Universidad Externado de Colombia. Cursando un Doctorado en Gestión cultural de la UAB Universidad Autónoma de Barcelona.

Formato Uniminuto Curriculum Vitae validación de instrumentos experto 2**CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS****EXPERTO 2:**

FOTO

Nombre completo: MARIA PAOLA RIOS RINCON**Cargo:** Docente**Institución:** LA CAMPIÑA**Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:**

En procesos de formación, III semestre en la corporación Universitaria UNIMINUTO en maestría en Educación. Doce años de docentes en el sector privado y público, he tenido la oportunidad de laborar en los niveles de primaria, básica y media. Hace 6 años vengo desempeñando mi profesión en el sector oficial trabajando fuertemente en los grados 10° y 11° las pruebas saber buscando mejorar el nivel y apoyando proyectos desde la psicorientación en busca de crear espacios con los jóvenes de diálogo y bienestar para ellos.

Presto mis servicios de Docente en lectura crítica en un Instituto dedicado a la preparación de pruebas ICFES para todos los colegios de Yopal e incluso del departamento de Casanare.

Formato Uniminuto Curriculum Vitae validación de instrumentos experto 3**CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS****EXPERTO 3:**

FOTO

Nombre completo: MYRIAM ROCIO SANTAMARIA CABEZA**Cargo:** Docente**Institución:** Buenos Aires**Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:**

Tengo 13 años de experiencia educativa en instituciones privadas y dos años de experiencia en institución pública, pasando por los diferentes niveles de primaria y básica secundaria desde el acompañamiento en el área de Matemáticas.

Formato Uniminuto Curriculum Vitae validación de instrumentos experto 4**CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS**

FOTO

EXPERTO 4:**Nombre completo:** YURI ALBERT MORA BURGOS**Cargo:** Docente de Filosofía**Institución:** El Rodeo I.E.D.**Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:**

Docente de filosofía con 10 años de experiencia en el campo educativo, orientando áreas de ciencias sociales, filosofía y ética. De igual manera, una experiencia en bachillerato y primaria. Actualmente candidato a magister en educación.

Anexo N: Instrumentos 3 y 4 de recolección de datos. Matrices de Información

INSTRUMENTO N. 3

MATRIZ REVISIÓN Y ANÁLISIS DE CONTEXTUALIZACIÓN

ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS A DOCENTES

ITEM	A NIVEL MUNDIAL	A NIVEL NACIONAL	A NIVEL LOCAL	A NIVEL INSTITUCIONAL
<p>ESTIMULO DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estipulado en documentos legales • Representado en proyectos macro o micro • Divulgado a la comunidad • Implementado a las dinámicas organizacionales 				
<p>RECONOCIMIENTO DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estipulado en documentos legales • Representado en proyectos macro o micro • Divulgado a la comunidad • Implementado a las dinámicas organizacionales 				

INSTRUMENTO N. 4**CHECK LIST OBSERVACIÓN FACTORES INSTITUCIONALES****CONTEXTO COLEGIO TÉCNICO LAUREANO GÓMEZ**

FACTORES	EXISTIÓ ANTES	NO EXISTIÓ	SE CUMPLE	NO SE CUMPLE	OBSERVACIONES
Espacio de reconocimiento exclusivo de docentes					
Apartado en el manual de convivencia respecto a estímulo y reconocimiento docente					
Divulgación de proyectos exitosos a toda la comunidad educativa					
Socialización de experiencias pedagógicas exitosas entre docentes					
Socialización de experiencias pedagógicas exitosas con otros colegios					
Divulgación de docentes que representan al colegio a nivel local, nacional e internacional					

Video Prueba de pilotaje Entrevista directiva docente:

Within Temptation - Faster (x) Área personal ENTREVISTA A DIRECTIVO DOCEI x

mail.google.com/mail/u/1/#inbox/FMfcgwxKjBRFZhKvzjQBxgSLcqZTTdK

Gmail Buscar correo

43 de 554

Redactar

Recibidos 86

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores

Más

Meet

Nueva reunión

Mis reuniones

Hangouts

Ana Liliana +

ENTREVISTA A DIRECTIVO DOCENTE, Prueba de pilotaje (2020-10-27 at 14:12 GMT-7) Recibidos x

meet-recordings-noreply@google.com para mí mar, 27 oct 17:16

Se ha subido la grabación.

ENTREVISTA A DIRECTIVO DOCENTE, Prueba de pilotaje (2020-10-27 at 14:12 GMT-7)

Abrir en Google Drive

Google Drive: Ten todos tus archivos a mano desde cualquier dispositivo.
Google LLC, 1600 Amphitheatre Parkway, Mountain View, CA 94043, USA
Has recibido este correo porque se ha iniciado una grabación en Google Meet.

No hay chats recientes
Iniciar uno nuevo

Responder Reenviar

7:01 p. m. 27/11/2020

Within Temptation - Faster (x) Área personal ENTREVISTA A DIRECTIVO DI x

mail.google.com/mail/u/1/#inbox/FMfcgwxKjBRFZhKvzjQBxgSLcqZTTdK?projector=1

Gmail Buscar correo

Redactar

Recibidos

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores

Más

Meet

Nueva reunión

Mis reuniones

Hangouts

Ana Liliana +

PROFESORADO ETICO, Validación de instrumentos, Proyecto, RAU, Ana Liliana Euzpa Fale, 2020 - Word (Sin activación de productividad)

4. ¿Cómo podría definir la gestión directiva?

5. ¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?

6. ¿Cuál es su definición de "estímulo docente"?

7. ¿Cuál es su definición de "reconocimiento docente"?

8. ¿Considera importante realizar un reconocimiento a la labor docente?

9. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional?

10. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo en su lugar de trabajo?

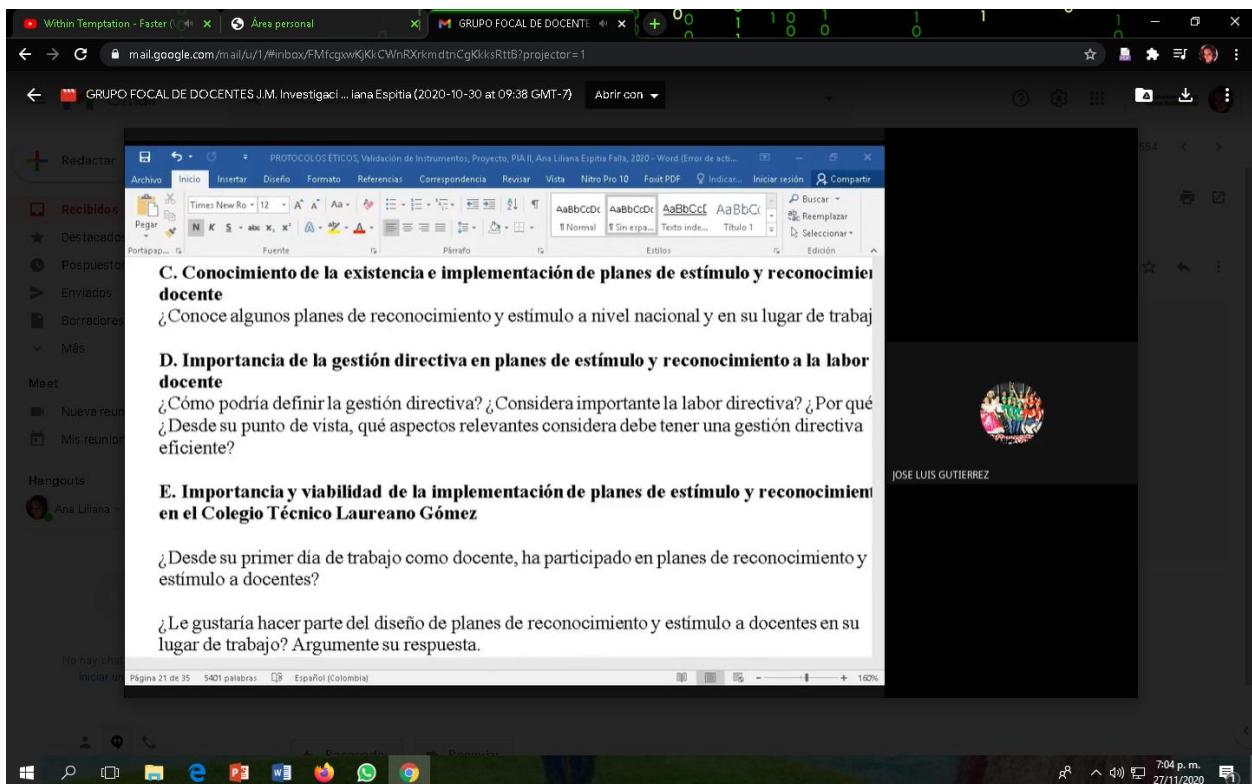
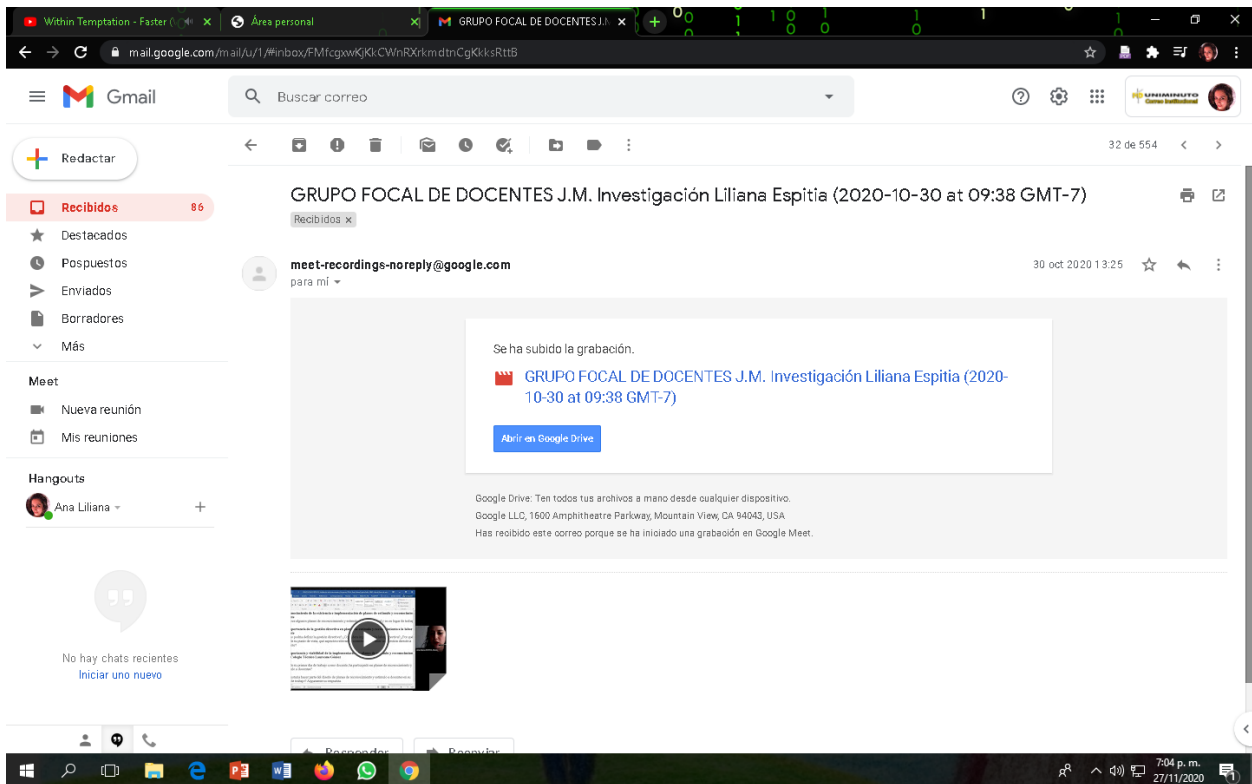
11. ¿Desde su primer día de trabajo como directivo, ha participado en planes de reconocimiento y estímulo a docentes?

12. ¿Le gustaría hacer parte del diseño de planes de reconocimiento y estímulo a docentes en su lugar de trabajo? Argumente su respuesta.

Manuel Fajardo

7:01 p. m. 27/11/2020

Anexo O: Video Grupo Focal de docentes Sesión 1:



Video Grupo Focal de docentes Sesión 2:

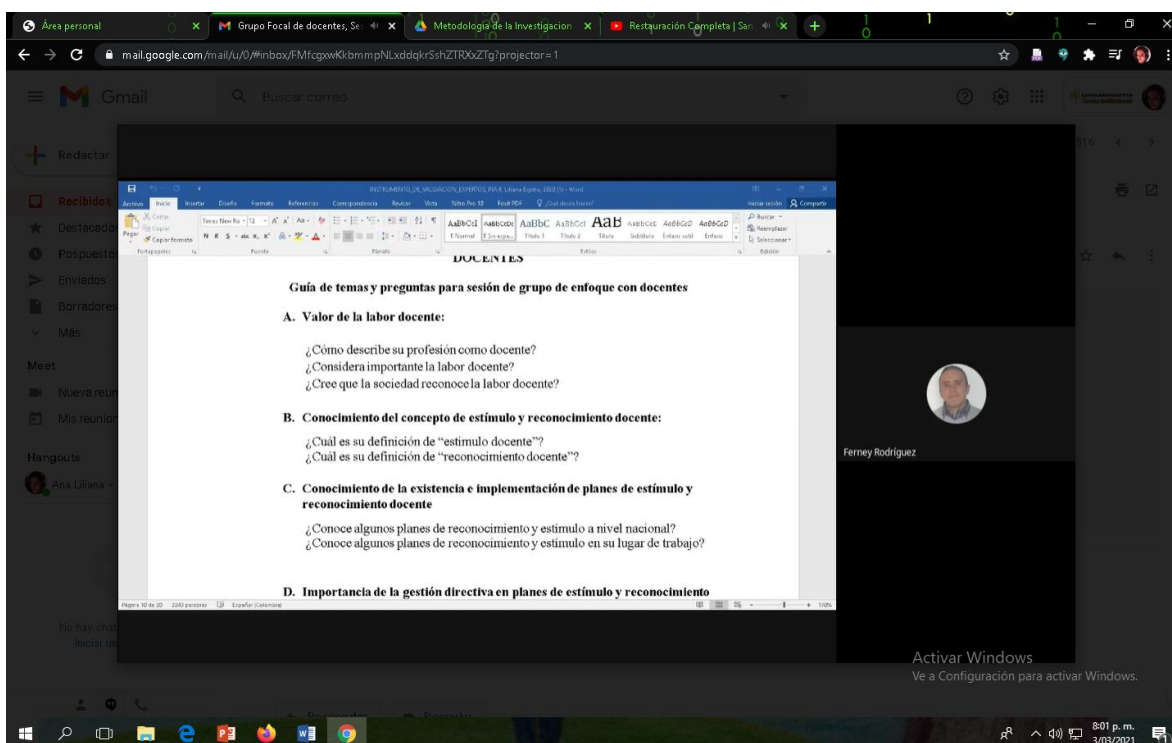
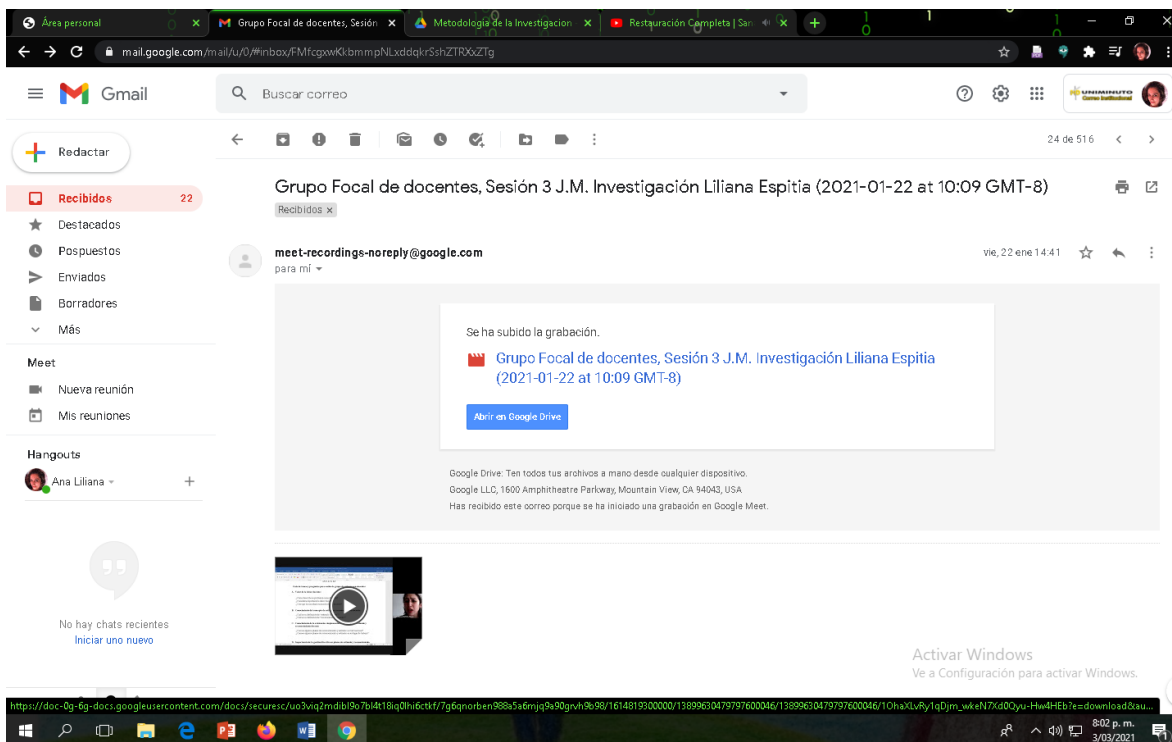
The screenshot shows a Gmail interface. The email subject is "shr-kmaf-szs (2020-11-04 at 09:02 GMT-8)". The sender is "meet-recordings-noreply@google.com". The email content includes a notification: "Se ha subido la grabación." followed by a link "shr-kmaf-szs (2020-11-04 at 09:02 GMT-8)" and a button "Abrir en Google Drive". Below this, there is a small video player thumbnail and a message: "No hay chats recientes. Iniciar uno nuevo".

The screenshot shows a Gmail interface with a document viewer. The document content includes the following questions:

- B. Conocimiento del concepto de estímulo y reconocimiento docente:**
¿Cuál es su definición de "estímulo docente" y "reconocimiento docente"?
- C. Conocimiento de la existencia e implementación de planes de estímulo y reconocimiento docente**
¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional y en su lugar de trabajo?
- D. Importancia de la gestión directiva en planes de estímulo y reconocimiento a la docente**
¿Cómo podría definir la gestión directiva? ¿Considera importante la labor directiva? ¿Por qué? ¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?
- E. Importancia y viabilidad de la implementación de planes de estímulo y reconocimiento en el Colegio Técnico Laureano Gómez**

On the right side of the document viewer, there is a video player showing a man speaking. The video title is "Profesor Becerra".

Video Grupo Focal de docentes Sesión 3:



Anexo Q: Video Entrevista directiva docente 1:

Ricky Martin - Livin' La Vida | Área personal | ENTREVISTA DIRECTIVO DOCENTE |

mail.google.com/mail/u/1/#inbox/FMfcgwwKjdvNHsFNIFGgNQWijHSPiPIX

Gmail | Buscar correo

Redactar

Recibidos 87

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores

Más

Meet

Nueva reunión

Mis reuniones

Hangouts

Ana Liliana +

No hay chats recientes
Iniciar uno nuevo

ENTREVISTA DIRECTIVO DOCENTE, Investigación Liliana Espitia, 2020 (2020-11-26 at 16:18 GMT-8)

Recibidos x

meet-recordings-noreply@google.com
para mí

jue, 26 nov 19:54 (hace 23 horas)

Se ha subido la grabación.

ENTREVISTA DIRECTIVO DOCENTE, Investigación Liliana Espitia, 2020 (2020-11-26 at 16:18 GMT-8)

[Abrir en Google Drive](#)

Google Drive: Ten todos tus archivos a mano desde cualquier dispositivo.
Google LLC, 1600 Amphitheatre Parkway, Mountain View, CA 94043, USA
Has recibido este correo porque se ha iniciado una grabación en Google Meet.

No hay chats recientes
Iniciar uno nuevo

7:07 p. m. 27/11/2020

Ricky Martin - Livin' La Vida | Área personal | ENTREVISTA DIRECTIVO DOCENTE |

mail.google.com/mail/u/1/#inbox/FMfcgwwKjdvNHsFNIFGgNQWijHSPiPIX?projector=1

Gmail | Buscar correo

Redactar

Recibidos

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores

Más

Meet

Nueva reunión

Mis reuniones

Hangouts

Ana Liliana

No hay chats recientes
Iniciar uno nuevo

Microsoft Word - Preguntas de la entrevista para un diálogo abierto, desarrollo de la entrevista.docx

Preguntas de la entrevista para un diálogo abierto, desarrollo de la entrevista

1. ¿Cómo podría describir su profesión?
2. ¿Considera importante la labor docente? ¿Por qué?
3. ¿Considera importante la labor directiva? ¿Por qué?
4. ¿Cómo podría definir la gestión directiva?
5. ¿Desde su punto de vista, qué aspectos relevantes considera debe tener una gestión directiva eficiente?
6. ¿Cuál es su definición de "estimulo docente"?
7. ¿Cuál es su definición de "reconocimiento docente"?
8. ¿Considera importante realizar un reconocimiento a la labor docente?
9. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estimulo a nivel nacional?

Luz Helena Alfonso Sanchez

4:04 / 30:17

7:08 p. m. 27/11/2020

Video Entrevista directiva docente 2:

Entrevista 2 Directivo Docente, Coordinadora (2021-01-21 at 11:32 GMT-8) Recibidos x

meet-recordings-noreply@google.com para mí jué, 21 ene 15:31 ☆ ↶ ⋮

Se ha subido la grabación.

[Entrevista 2 Directivo Docente, Coordinadora \(2021-01-21 at 11:32 GMT-8\)](#)

[Abrir en Google Drive](#)

Google Drive: Ten todos tus archivos a mano desde cualquier dispositivo.
Google LLC, 1600 Amphitheatre Parkway, Mountain View, CA 94043, USA
Has recibido este correo porque se ha iniciado una grabación en Google Meet.

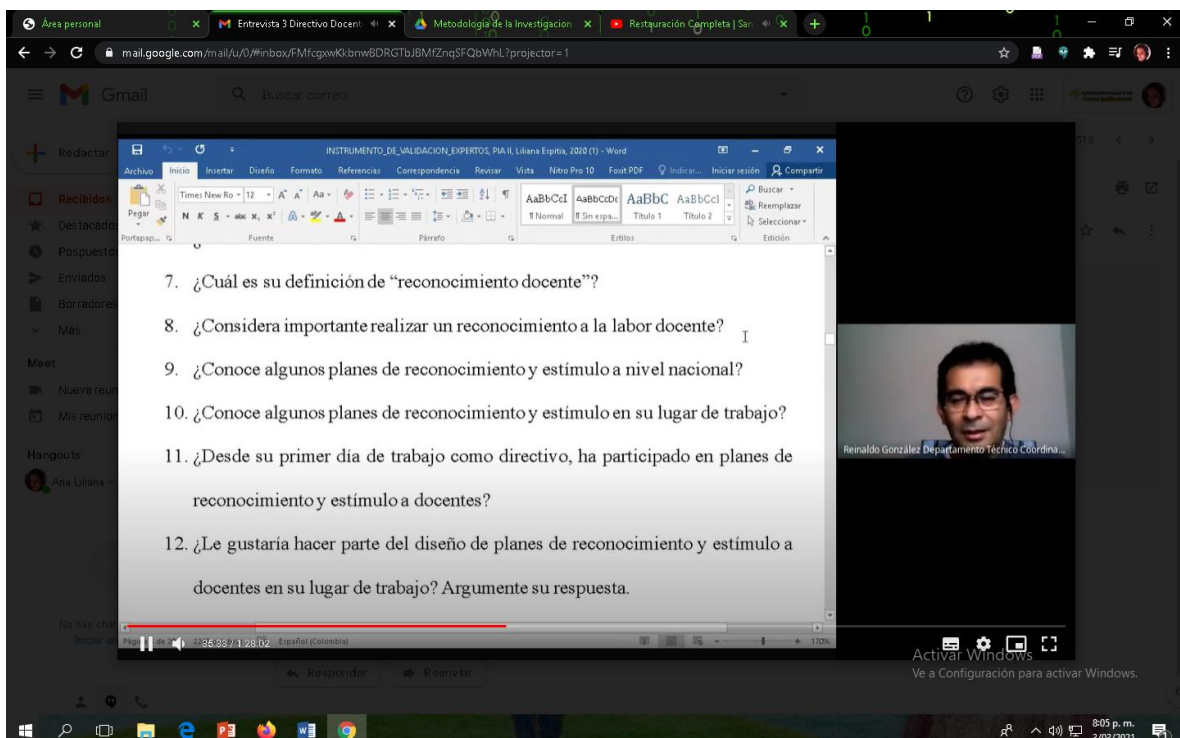
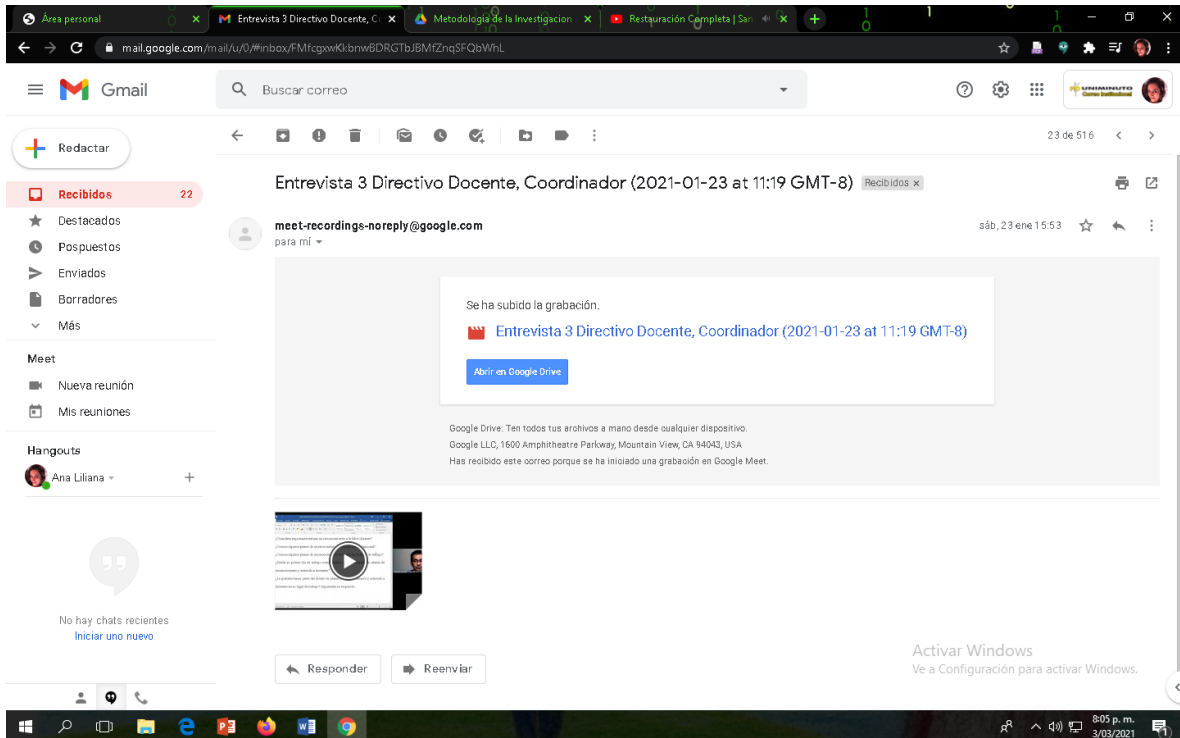
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

gestión directiva eficiente?

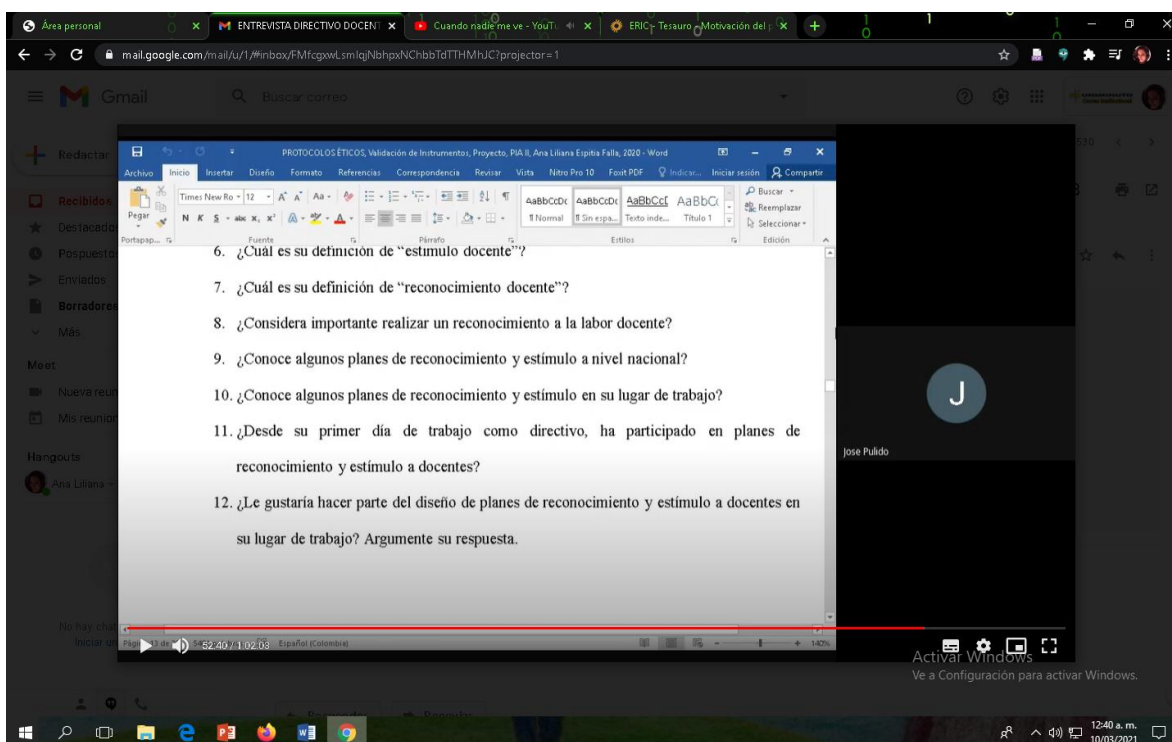
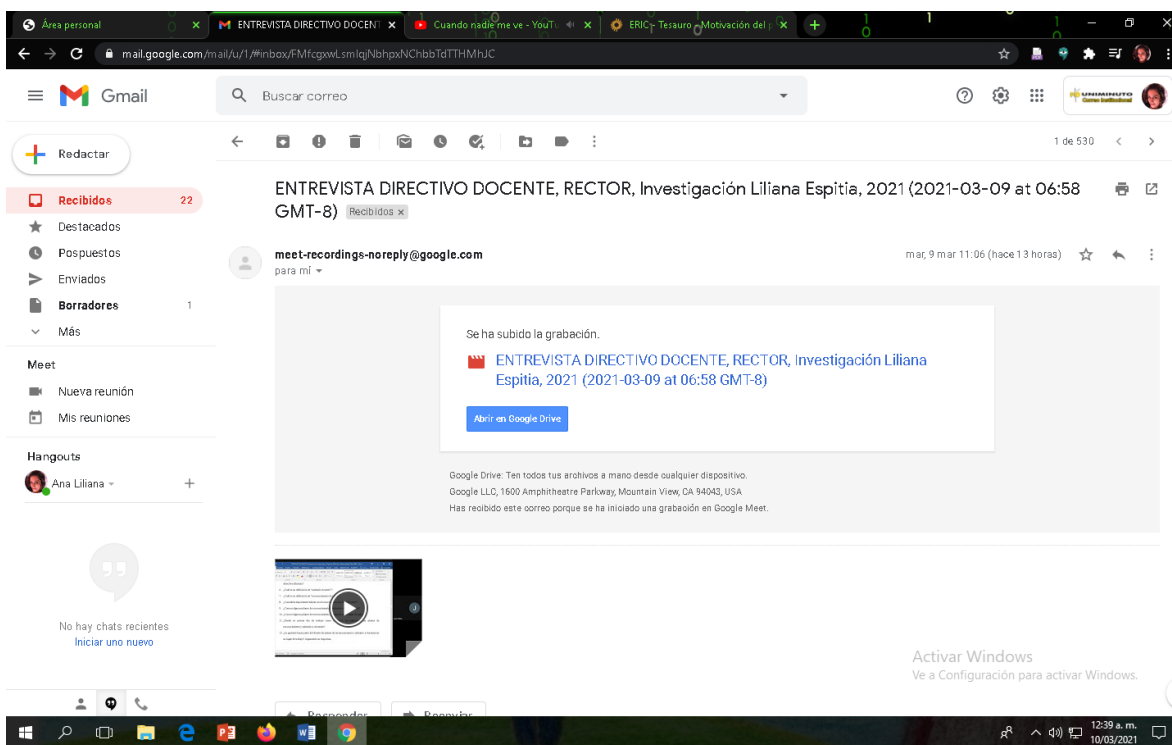
6. ¿Cuál es su definición de "estímulo docente"?
7. ¿Cuál es su definición de "reconocimiento docente"?
8. ¿Considera importante realizar un reconocimiento a la labor docente?
9. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo a nivel nacional?
10. ¿Conoce algunos planes de reconocimiento y estímulo en su lugar de trabajo?
11. ¿Desde su primer día de trabajo como directivo, ha participado en planes de reconocimiento y estímulo a docentes?
12. ¿Le gustaría hacer parte del diseño de planes de reconocimiento y estímulo a docentes en su lugar de trabajo? Argumente su respuesta.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Video Entrevista directiva docente 3:



Video Entrevista directiva docente 4:



Anexo R: Formato consentimiento informado participantes Prueba Pilotaje Grupo Focal de docentes: Participante 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de pilotaje

Yo: **Ivett Natalia Pardo Reyes**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.:52739956 , domiciliado (a) en:Bogotá y en calidad de:entrevistada, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 22 días el mes de Octubre de 2020.

Atentamente, **IVETT NATALIA PARDOREYES C.C.·52739956**

Formato consentimiento informado participantes Prueba Pilotaje Grupo Focal de docentes: Participante 2

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Prueba de pilotaje

Yo: **JHON MARIO RODRIGUEZ QUESADA**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.:1018407589, domiciliado (a) en: Bogotá y en calidad de: docente del colegio distrital Carlo Federici en área de tecnología e informática , autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez. Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los días el mes de 22 de octubre de 2020.

JHON MARIO RODRIGUEZ QUESADA



CC:1018407589 de Bogotá

Formato consentimiento informado participantes Prueba Pilotaje Grupo Focal de docentes: Participante 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de pilotaje

Yo: **Alejandro Montoya Camelo**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.:79959801 , domiciliado (a) en: Bogotá y en calidad de: entrevistado, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 22 días el mes de octubre de 2020.

Atentamente, **ALEJANDRO MONTOYA CAMELO C.C.** · 79959801

Anexo S: Formato consentimiento informado participantes Prueba Pilotaje Entrevista a directivo docente Participante 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Prueba de pilotaje

Yo: **Manuel Fajardo Pardo** , mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.: 19 388 537 , domiciliado (a) en: D.C Bogotá y en calidad de: Directivo Docente , autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicarlos instrumentos de recolección de datos: Entrevista a directivo docente para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C. a los 26 días del mes de octubre de 2020.

Atentamente, **MANUEL FAJARDO PARDO** c.c. 19 388 537

Anexo T: Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1 Participante 1

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES**

Yo: **MARTHA DEL SOCORRO RIVEROS ZARATE**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.51683013, domiciliado (a) en Bogotá y en calidad de: Docente autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 30 días el mes de octubre de 2020.

Atentamente, **MARTHA DEL SOCORRO RIVEROS ZARATE C.C. 51683013**

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1
Participante 2**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES**

Yo: **JOSE LUIS GUTIERREZ TAFU**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.: 80153055 domiciliado (a) en: BOGOTÁ y en calidad de: DOCENTE DE DANZAS ITD LAUREANO GOMEZ, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los

docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de BOGOTA a los 29 días el mes de OCTUBRE de 2020.

Atentamente, **JOSE LUIS GUTIERREZ TAFUR**

CC. 80'153.055 DE BOGOTÁ

Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1 Participante 3

Solo Visual y Edición

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES

Yo LINA JAZMÍN ACUÑA LEAL mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.: 52754.535, domiciliado (a) en: CAJICÁ y en calidad de: DOCENTE TITULAR Y REPRESENTANTE DE ÁREA autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.


Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Solo Visual y Edición



5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de CAJICÁ a los 28 días el mes de OCTUBRE de 2020.

Atentamente,

LINA JAZMÍN ACUÑA LEAL

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1
Participante 4**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GRUPO FOCAL DE DOCENTES

Yo MARIA YOLANDA DIAZ CALVO, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.51723062 de Bogotá, domiciliado (a) en: Diagonal 82 G # 76 C 15 y en calidad de: Docente. Jefe de área, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: **Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación** titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.

La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.

No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.

Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.

He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 28 días del mes de octubre de 2020

Atentamente,



MARIA YOLANDA DIAZ CALVO C.C. 51723062

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1
Participante 5**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GRUPO FOCAL DE DOCENTES

Yo: _____ Oscar Muñoz _____, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.: _____ 19422421 _____, domiciliado (a) en: _____ carrera 112 d _78-70 _____ y en calidad de: Docente, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:

Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 28 días el mes de octubre de 2020.

Atentamente,

Oscar Muñoz Beltrán C.C. 19422421

Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1 Participante 6

UNIMINUTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL META
Escuela de Calidad al Servicio de Todos
Salud, Ciencia y Tecnología

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES

Yo, Olivia Ibarquén Rivas, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.º 26.327.691 domiciliado (a) en Bogotá y en calidad de DOCENTE autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Lilliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.

www.uniminuto.edu

Activar Windows
Ve a Configuración

UNIMINUTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL META
Escuela de Calidad al Servicio de Todos
Salud, Ciencia y Tecnología

4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 28 días del mes de NOVIEMBRE de 2020.

Atentamente,

Olivia Ibarquén Rivas
(Nombre completo y Firma)
Olivia Ibarquén Rivas
C.C. 26.327.691

www.uniminuto.edu

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 1
Participante 7**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES**

Yo: **JOSE CORREA FUENTES**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.: 93239657 de Ibagué, domiciliado (a) en: BOGOTÁ y en calidad de: DOCENTE DE MÚSICA, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de BOGOTA a los 29 días el mes de OCTUBRE de 2020.

Atentamente, **JOSÉ CORREA FUENTES**
C.C: 93239657 DE IBAGUÉ

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 2
Participante 8**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES**

Yo: **LICINO DE JESÚS BECERRA RUIZ**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.7214555, domiciliado (a) en Bogotá y en calidad de: Docente Educación Física autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 4 días el mes de Noviembre de 2020.

Atentamente, **LICINO DE JESÚS BECERRA RUIZ C.C. 7214555**

Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 3 Participante 9

UNIMINUTO
Corporación Universitaria del Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Desde siempre y a distancia

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES

Yo: Lady Johanna Ulloa Rueda, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.: 52.748.029, domiciliado (a) en: Bogotá y en calidad de: Docente Lenguaje en Español y Lengua.

autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Técnico distrital Laureano Gómez.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Técnico Distrital Laureano Gómez.

Adicionalmente certifico que:


1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

UNIMINUTO
Corporación Universitaria del Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Desde siempre y a distancia

5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los días 1 del mes de Abril de 2020.

Atentamente,


(Nombre completo y Firma)
Lady Johanna Ulloa Rueda

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 3
Participante 10**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GRUPO FOCAL DE DOCENTES**

Yo: **Ferney Yesyd Rodríguez Vargas**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N. 79890324, domiciliado (a) en Bogotá y en calidad de: Docente Biología autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 22 días el mes de enero de 2021.

Atentamente, **Ferney Yesyd Rodríguez Vargas C.C. 79890324**

**Formato consentimiento informado participantes Grupo Focal de docentes sesión 3
Participante 11**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GRUPO FOCAL DE DOCENTES

Yo: **Cecilia Perilla Arévalo**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.:41609181, domiciliado (a) en: Bogotá y en calidad de: docente de Lengua Castellana en secundaria, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Ana Liliana Espitia Falla con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Grupo focal de docentes para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.

La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.

No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.

Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.

He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.


Se firma en la ciudad de Bogotá a los 22 días el mes de Enero de 2021.

Atentamente,

Cecilia Perilla Arévalo
C.C. 41609181

Anexo U: Formato consentimiento informado participantes Entrevista a directivo docente Participante 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO aplicación de instrumentos. Entrevista, directivos docentes, Investiga... 1 / 2



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Sabe Virtual y a Distancia


CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ENTREVISTA DIRECTIVOS DOCENTES

Yo, LUZ HELENA ALFONSO SANCHEZ, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.:51924698, domiciliado (a) en: BOGOTÁ y en calidad de: Coordinadora Académica, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos, **Entrevista a directivos docentes** para su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez IED.

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.




UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Sabe Virtual y a Distancia

5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá D. C. a los 26 días del mes de noviembre de 2020.

Atentamente,


LUZ HELENA ALFONSO SANCHEZ

Formato consentimiento informado participantes Entrevista a directivo docente Participante 2

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Sede Villavicencio - Guaviare

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ENTREVISTA DIRECTIVOS DOCENTES

Yo: Reinaldo González Garavito, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N.79279656, domiciliado (a) en: Bogotá D.C. y en calidad de: Coordinador del departamento técnico, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Falla** con documento de identificación: 52.514.473 de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos; **Entrevista a directivos docentes** para su trabajo de investigación titulado: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.**

Su objetivo primordial es: Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.

www.uniminuto.edu
Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Sede Villavicencio - Guaviare

4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.
5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los 23 días del mes de enero de 2021.


Atentamente,


Reinaldo González Garavito

www.uniminuto.edu
Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Formato consentimiento informado participantes Entrevista a directivo docente Participante 3


UNIMINUTO
 Universidad Nacional de Colombia
 Educación en contextos de acceso de calidad
 Solo Virtua y a Distancia

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ENTREVISTA DIRECTIVOS DOCENTES

Yo **José Arnulfo Pulido Rojas**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía N. **19430422**, domiciliado (a) en **Bogotá, D.C.** y en calidad de **Rector** del Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez IED, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Ana Liliana Espitia Fatta** con documento de identificación: **52.514.473** de Bogotá para aplicar los instrumentos de recolección de datos, **Entrevista a directivos docentes** para su trabajo de investigación titulado: **Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes del Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez IED.**


Su objetivo primordial es: **Identificar los factores que desde la gestión directiva inciden en el reconocimiento e identidad institucional de los docentes de la jornada mañana del Colegio Instituto Técnico Distrital Laureano Gómez IED.**

Adicionalmente certifico que:

1. Mi participación es libre y voluntaria, con la opción de retirarme en cualquier momento.
2. No recibiré ningún tipo de beneficios ni monetario, material o prebendas por la participación en la investigación.
3. La información suministrada será tratada con total confidencialidad y exclusivamente para los fines investigativos.
4. No podré hacer uso de los datos informativos de la investigación de manera personal e individual.

www.uniminuto.edu
UNIMINUTO es una marca registrada de la Universidad Nacional de Colombia


Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.


UNIMINUTO
 Universidad Nacional de Colombia
 Educación en contextos de acceso de calidad
 Solo Virtua y a Distancia

5. Conozco el nombre del investigador y comprendo bien el propósito general de la investigación.
6. He leído, entendido y aceptado con plena claridad el presente documento.

Se firma en la ciudad de Bogotá, D.C. a los 9 días del mes de marzo de 2021.

Atentamente,


JOSÉ ARNULFO PULIDO ROJAS
 Rector

www.uniminuto.edu
UNIMINUTO es una marca registrada de la Universidad Nacional de Colombia

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Curriculum vitae

Cra 107 A N. 76-43 3er Piso Bogotá Tel. 7951491 CEL. (314-3469409) e-mail:
lilithedeia@hotmail.com

Ana Liliana Espitia Falla



Licenciada en Lenguas Modernas Español –Inglés
Especialista en Gerencia de Proyectos Educativos

Lugar y fecha de nacimiento: Bogotá, Colombia. 10 de Mayo de 1979
Cedula de Ciudadanía: 52.514.473 de Bogotá
Estado Civil: Divorciada

PERFIL

Profesional docente por vocación, Normalista, Licenciada y Especialista en Gerencia de Proyectos Educativos entrenada en Liderazgo y comunicación efectiva con 19 años de experiencia como Maestra Bilingüe en todos los niveles educativos desde pre-escolar hasta trabajo con adultos en pregrados Universitarios.

Participación en cursos de actualización dentro y fuera del país en Metodología de la Enseñanza del Inglés con The British Council afianzando Nivel de pro-eficiencia en inglés B2, manejo nivel de Inglés C de acuerdo al marco común Europeo.

Líder en proyectos de desarrollo Institucional como el PEI, PILEO (Proyecto Institucional de lectura, escritura y oralidad), Proyecto de Bilingüismo para Estudiantes de Secundaria. Jefe de área de Inglés, Lengua Castellana y Humanidades Tutora Virtual de Inglés en la UNAD durante un año manejando la plataforma MOODLE.

Amplia experiencia en la labor de formar ciudadanos competentes al mundo actual, una pedagoga de calidad para una educación de calidad con miras a la excelencia.

EDUCACIÓN FORMAL

Curso ITP Program for English teachers. 2019 EFLU English Foreign Languages University. Hyderabad, INDIA

Curso: “Intensive course for Teachers of English” 27 lessons, 20 hours. 2017
Anglo-Continental School of English. Bournemouth. Inglaterra, Reino Unido.

Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos. 2013
Universidad Cooperativa de Colombia

Licenciatura en Lenguas Modernas Español-Inglés. 2001
Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Bachiller Pedagógico 1994
Normal Distrital María Montessori

EDUCACIÓN CONTINUA

LIFETRAINIG, América Consultora
Entrenamiento en Liderazgo y Comunicación Efectiva.
Coaching course. 2013

El Ministerio de Educación Nacional, el British Council Colombia y la Fundación Empresarios por la Educación.
Curso en modalidad híbrida Presencial y virtual “English for Teaching”
13 de abril al 7 de septiembre de 2013.

EXPERIENCIA LABORAL

15 de julio de 2005, Trabajo actual
SECRETARIA DISTRITAL DE EDUCACIÓN
COLEGIO TÉCNICO DISTRITAL LAUREANO GÓMEZ
Docente en Propiedad de Idioma Extranjero: Inglés, secundaria.
Jornada mañana. Bogotá.

24 de septiembre de 2009 a 30 de julio de 2010
UNAD. Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Tutora virtual de inglés, Educación superior, universitaria.
Plataforma Moodle.

8 de Febrero a 30 de Junio 2005

GIMNASIO BRITÁNICO

Jefe Bilingüe Departamento Lengua Castellana

Chía 1 de octubre a 3 de diciembre, 2004

I.E.D. MANUELA AYALA DE GAITÁN

Docente provisional de idioma extranjero, inglés.

Secretaría de Educación del Distrito

1 de febrero de 2004 a 30 de septiembre, 2004

GIMNASIO LOS ROBLES

Profesora de Español– Nivel Bachillerato

Jefe Inmediato: Carlos Mauricio Peraza- Coordinador académico

1 de Febrero a 3 de Octubre de 2003

INSTITUTO SUPERIOR COOPERATIVO

Profesora de Español– Nivel Bachillerato

Jefe Inmediato: Jhon Jairo Romero – Jefe área de Humanidades.

Julio de 2001 a Julio de 2002

COLEGIO MAYOR DE LOS ANDES

Profesora de Inglés – Nivel Bachillerato.

1 de febrero de 2001 a julio de 2001

COLEGIO MAXIMILIANO KOLBE

Profesora bilingüe primaria, tercer grado.

1 de Septiembre a Noviembre 30 de 2000

THOMAS JEFFERSON SCHOOL

Profesora de Inglés – Nivel Pre-intermedio Bachillerato

Jefe Inmediato: Dr. Carlos González – Director Académico

1 Febrero de 2000 a Julio 30 de 2000

COLEGIO PEDAGICO DEL ESPIRITU SANTO

Profesora de Inglés – Sección Bachillerato

Jefe Inmediato: Dr. Luis Efrén Asprilla – Rector

1º año: Abril de 1999 a Noviembre de 1999

GIMNASIO JUVENIL SANTA CATALINA

Profesora De Inglés - Español Bachillerato

Jefe Inmediato: Sr. Juan Carlos Ovalle – Coordinador Académico

1 de febrero de 1999 a 30 de marzo de 1999

COLEGIO GIMNASIO CASTILLO DEL NORTE

Profesora Básica Primaria

Jefe Inmediato: Sra. Azucena Castillo – Rectora

REFERENCIAS FAMILIARES

Nancy Astrid Espitia Falla
Terapeuta Ocupacional
Teléfono Cel. 312 3551712

Milton Mauricio Espitia Falla
Administrador Ambiental CAR
Teléfono Cel. 301 5103498

REFERENCIAS PERSONALES

Andrea Alarcón
Docente Inglés, SED BOGOTÁ
Teléfono Celular: 317 3166964

Blas Alberto Pardey
Sacerdote
Iglesia Santa Teresita, Bogotá
Teléfono: Celular: 321 2769217

ANA LILIANA ESPITIA FALLA
CC. 52.514.473 BOGOTÁ