



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN-MANAGUA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

**PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

*Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022.*

*Trabajo de Seminario de Graduación para Optar al Título de Licenciatura en Pedagogía con Mención en Administración de la Educación.*

**Autores:**

- ✓ Técnico Sup. Arellano Corea Adriana Yolanda.
- ✓ Técnico Sup. Martínez Vallecillo Ramona de la Concepción.
- ✓ Técnico Sup. Latino Salinas José Francisco.

**Tutor: MSc. Leonardo Narváez Cano.**

Managua, 24 de enero 2023.



## **Carta Aval**

El Suscrito Tutor de Seminario de Graduación, hace constar que el Informe Final del trabajo de investigación titulado: "Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022", elaborado por los Técnicos Superiores: Arellano Corea Adriana Yolanda, Martínez Vallecillo Ramona de la Concepción y Latino Salinas José Francisco, presentado para optar al Título de Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración de la Educación, se le incorporaron todas las observaciones realizadas por el Tribunal de Jurados durante el acto de Defensa.

Este Trabajo de Investigación fue presentado en el acto de Exposición y Defensa, el día 24 de enero del año 2023.

Se extiende la presente Carta Aval, a los 17 días del mes de febrero del dos mil veinte y tres, en la Ciudad de Managua, Nicaragua.

***Msc. Leonardo Narváez Cano.***  
***Tutor.***

## **DEDICATORIA**

*Dedicamos este trabajo a Dios. quien nos ha dado la fuerza y sabiduría para culminar nuestro presente trabajo de investigación.*

*A. nuestras familias, por el apoyo incondicional en esta etapa de nuestras vidas.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN – Managua por habernos brindado la oportunidad de formarnos y crecer profesionalmente.*

*A nuestro decano por habernos apoyado sin condiciones cada vez que lo requerimos.*

*A nuestro tutor por compartir su conocimiento y guiarnos en este trabajo de investigación.*

*A todos los docentes de la facultad de educación e idiomas que contribuyeron a nuestra formación profesional a través de su incondicional labor en las aulas de clase.*

## **AGRADECIMIENTO.**

*Los autores deseamos reconocer a nuestro tutor; MSc. Leonardo Narváez Cano, por su impulso permanente y grandes aportes a este trabajo de Seminario de Graduación.*

*A la licenciada Ramona de la Concepción Martínez Vallecillo, directora del Centro Cristiano Lamparitas de Jesús, por permitirnos realizar este trabajo de Seminario de Graduación y el desarrollo del mismo, expresamos nuestro agradecimiento a cada uno del personal administrativo y docente de este centro de estudios, por brindar las herramientas necesarias, con calor humano, para el cumplimiento de los objetivos establecidos.*

### **En común.**

*Debemos manifestar nuestra total gratitud con la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN – Managua, y a sus altos funcionarios que siempre nos están apoyando y brindando facilidades para prepararnos en el transcurso del tiempo.*

## **RESUMEN**

*En el presente informe de investigación se valora el Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022.*

*La población en estudio eran 1 director, 14 docentes y 96 estudiantes en la modalidad de secundaria. Mediante un muestreo en dos etapas, se seleccionó una muestra de tamaño; 60 estudiantes, 1 director y 14 docentes. Primero determinamos los estratos y después de formas simples, aleatoria, las unidades de observación.*

*Las técnicas utilizadas para recopilar la información se destacan: recolección de la información, con el propósito de captar ideas más relevantes relacionadas al tema de investigación y construcción del instrumento (Entrevista, encuesta), estas fueron sometidas a pruebas de validez, confiabilidad y pilotaje.*

*Los principales resultados obtenidos de la investigación son:*

*La directora expresó que no permite participación de los docentes en la planificación anual y semestral, mientras los docentes y estudiantes afirman que existe participación por lo cual encontramos contradicción.*

*La directora no brinda participación a los docentes al elaborar el plan de acompañamiento pedagógico, no así la respuesta de los docentes quienes afirman tener participación en el mismo.*

*La directora no brinda un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de igual manera los maestros y estudiantes afirman que no se les entrega un informe.*

*Palabras claves: **Acompañamiento, desempeño, técnicas.***

## INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN .....	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Justificación.....	3
1.2 Antecedentes .....	4
1.2.1 Internacional. ....	4
1.2.2 Nacional.....	5
1.3 Planteamiento del Problema .....	7
II. OBJETIVOS DE INVESTIGACION.....	9
2.1 Objetivo General. ....	9
2.2 Objetivos Específicos.....	9
III. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1. Fundamentos Epistemológicos de Acompañamiento Pedagógico.....	10
3.1.1 Definición de Acompañamiento Pedagógico. ....	10
3.1.2 Funciones del Acompañamiento Pedagógico.....	11
3.1.3 Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico.....	12
3.1.4 Técnica de acompañamiento.....	13
3.1.5 Importancia del Acompañamiento Pedagógico.....	15
3.1.6 Objetivos del Acompañamiento Pedagógico. ....	15
3.1.7 Principio que sustentan el Acompañamiento Pedagógico. ....	16
3.1.8 Etapas del proceso de Acompañamiento Pedagógico.....	17
3.1.9 Estilo de Acompañamiento Pedagógico. ....	19
3.1.10 Planificación del Acompañamiento Pedagógico. ....	21
3.1.11 Organización del Acompañamiento Pedagógico. ....	22
3.1.12 Evaluación del Acompañamiento Pedagógico.....	22
3.1.13. Técnicas para la Ejecución del Acompañamiento Pedagógico.....	22
3.1.14 Instrumento del Supervisor para el Acompañamiento Pedagógico. 23	
3.2 Fundamentos Epistemológicos del Desempeño Docente.....	23
3.2.1 Definición del Desempeño Docente.....	23
3.2.2 Dimensiones del Desempeño Docente.....	24
3.2.3 Modelos de evaluación para el desempeño docente.....	25
3.2.4 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente. ....	26
3.2.5 Características del desempeño docente.....	27

3.2.6	<i>Competencias y Habilidades Pedagógicas del Docente</i> .....	28
3.2.7	<i>Desempeño docente aspectos técnico y metodológicos</i> . ....	29
3.2.8	<i>Evaluación del desempeño docente</i> .....	29
3.2.9	<i>Fines de la evaluación del desempeño del docente</i> . ....	30
3.3.	<i>Epistemología del Diseño de Acompañamiento Pedagógico</i> . ....	30
3.3.1.	<i>Definición de Diseño de acompañamiento pedagógico</i> . ....	30
3.3.2.	<i>Etapas o fases del diseño del acompañamiento pedagógico</i> . ....	31
3.3.3.	<i>Estructura del plan de acompañamiento</i> .....	32
3.3.4.	<i>El cronograma de visitas</i> .....	33
IV.	<i>PREGUNTAS DIRECTRICES</i> .....	34
V.	<i>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</i> .....	35
VI.	<i>DISEÑO METODOLÓGICO</i> .....	37
6.1.	<i>Enfoque Sociológico</i> .....	37
6.2.	<i>Tipo de estudio</i> .....	38
6.3.	<i>Población y muestra</i> .....	38
6.4.	<i>Tamaño de la Muestra</i> .....	39
6.5.	<i>Validez</i> .....	39
6.6.	<i>Confiabilidad</i> .....	40
6.7.	<i>Métodos de investigación y técnicas de análisis</i> . ....	41
VII.	<i>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</i> . ....	43
VIII.	<i>CONCLUSIONES</i> .....	66
IX.	<i>RECOMENDACIONES</i> . ....	68
X.	<i>BIBLIOGRAFÍA</i> .....	69
	<i>ANEXOS</i> . ....	74

## **I. INTRODUCCIÓN.**

*Según (Gladis, 2018), El acompañamiento pedagógico consiste en el asesoramiento de manera permanente, utilizando conocimientos actualizados que permiten contribuir en aplicación de sus aptitudes formativas en coordinación con los docentes o conjunto de profesionales encargados de cumplir las visitas respectivas, también brinda acciones de asesoría continua a los docentes en hechos inherentes a su labor como docente, el mejoramiento del acompañamiento pedagógico tendrá incidencias positivas en el desempeño docente, para ello será necesario aplicar sus conocimientos prácticos y teóricos los mismos tendrán como referencia compartir conocimientos adquiridos en el desempeño de sus funciones.*

*Mediante el presente trabajo de investigación se pretende evaluar el acompañamiento pedagógico y desempeño en los docentes de secundaria regular, destacando la importancia del acompañante pedagógico, haciendo énfasis en sus roles y funciones, sobre todo conocer si los resultados del proceso de acompañamiento pedagógico se aplican para la mejora del desempeño docente en este centro de estudio. La finalidad del acompañamiento pedagógico considera que debe generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica, orientada hacia la mejora de la calidad educativa.*

*El acompañamiento pedagógico es una acción que radica en el monitoreo y seguimiento, que se les brinda a los docentes, con el fin de elevar la calidad educativa y motivarlos a través de las recomendaciones, por ellos son la clave del proceso docente educativo. Pérez 2003 “La supervisión educativa, como componente del sistema educativo, no solo debe conocer el sistema escolar, sino también programar como transformarlo y perfeccionarlo, impulsando y orientando los esfuerzos en pos de incidir directamente en la calidad de la educación.”*

*El desempeño docente permite promover acciones didáctico-pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación*

*del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.*

*Actualmente la educación nicaragüense, se encuentra en un proceso de cambios, lo que demanda una nueva forma de dirigir y controlar los procesos educativos a través del acompañamiento pedagógico, como un nuevo paradigma para orientar la función supervisora en las aulas de clases de los centros educativos del país. El cual se concibe como un proceso estratégico para favorecer el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas donde se genere procesos de mejoras en la labor docente – educativa.*

*Cabe señalar que el acompañamiento pedagógico es un proceso sistemático y permanente mediado por el acompañante, con el objetivo de interactuar con el docente y director ante la necesidad que se presente para mejorar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.*

*Por esta razón, nuestro informe de investigación recaba la información en donde se refleja todo el proceso y se detalla el contenido teórico a través de una estructura que a continuación se presenta: Introducción la que detalla cómo está definido el acompañamiento pedagógico y desempeño docente. En la justificación remarca la importancia que tiene el acompañamiento pedagógico y desempeño docente, el motivo, que nos llevó a realizar el trabajo de investigación. En los antecedentes especifica las investigaciones que realizamos, en cuanto a variados temas que encontramos relacionados, con el Acompañamiento Pedagógico y Desempeño docente. En el planteamiento del problema. En el marco teórico están reflejadas las teorías científicas de diferentes autores que plantean sobre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Las preguntas directrices que son las pautas que nosotros nos planteamos para realizar nuestro trabajo investigativo. En el diseño metodológico se aborda sobre el tipo de estudio, el enfoque, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de información.*

### **1.1 Justificación.**

(Méndez C. , 2012), *Plantea que una investigación tiene una justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo. Basados en este argumento afirmamos que nuestra investigación tiene una justificación práctica, porque cada uno de nuestros objetivos específicos es proponer un plan de acción para dar una posible solución ante la problemática encontrada.*

*Esta investigación es muy importante dentro del proceso administrativo-pedagógico, a la dirección porque permite a los directivos de este colegio tener mayor control de los procesos académicos, programaciones educativas, evaluación del desempeño docente para obtener los aprendizajes, así como la implementación de estrategias, técnicas e instrumentos de aprendizajes aplicados en el aula con el fin de alcanzar un aprendizaje significativo en los estudiantes, mejorando la calidad de la educación.*

*Tomando en cuenta, lo antes expuesto y de acuerdo a los resultado de la investigación, consideramos que los beneficiarios directos e indirectos con el presente trabajo son; la Dirección; quien como líder se le brindarán sugerencias, para cumplir sus funciones especialmente en el Acompañamiento Pedagógico, como factor que contribuye a mejorar el desempeño docente, para toma de decisiones en función de orientar estrategias y procedimientos; con el fin de fortalecer las diferentes disciplinas que imparten los docentes, así mismo viene a fortalecer a los docentes en su desempeño de igual forma, este documentos puede servir de consulta a los estudiantes de administración de la educación y otras carreras afines. A padres de familia, quienes son beneficiarios directos e indirectos y miembros de la comunidad educativa.*

*Es por ello que hemos seleccionado este tema para nuestra investigación porque consideramos que será de mucha importancia dentro del proceso educativo de la dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, aportando instrumentos de acompañamiento pedagógico que garantice el desempeño docente para alcanzar la calidad de la educación.*

## **1.2 Antecedentes**

*Para fundamentar el estudio sobre el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes, se visitó el Centro de documentación de UNAN Managua y se investigó en algunos trabajos de internet acerca del trabajo realizado a nivel internacional y nacional sobre esta temática, logrando constatar que existen estudios relacionados al tema y son los siguiente:*

### **1.2.1 Internacional.**

*Omar Andrés Aravena Kenigs (La Araucanía, Chile, 2020). En su Tesis Doctoral, titulado “Acompañamiento Pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente”.*

*Esta tesis de estudio tiene como objetivo principal evaluar las prácticas de asesoramiento pedagógico para comprender sus implicancias en el desarrollo profesional docente y mejoramiento del desempeño en aula del profesorado perteneciente a centros escolares de la comuna de Temuco.*

*La tesis tuvo como resultado; que los sistemas de asesoramiento que se implementan en la comunidad educativa, implican crear oportunidades auténticas de aprendizaje recíproco entre profesores y su equipo directivo.*

*Así mismo otro estudio realizado por Sally Kiara Fernández Pineda (Lima Metropolitana, Perú, 2021). En su Tesis de Grado Académico, titulado “Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en escuelas Públicas de Lima Metropolitana”.*

*Este estudio tiene como objetivo principal indagar cómo el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño docente.*

*Teniendo como resultado que los docentes tienen claro la importancia de la cercanía física y emocional y la comunicación efectiva tanto verbal como corporal con sus niños.*

*Otro estudio realizado por Gladys Mari Guerrero Botto (Ecuador, 2018). En su trabajo de investigación, titulado “Acompañamiento Pedagógico y Reflexión Crítica Docente en la Unidad Educativa Fiscal teniente Hugo Ortiz”.*

*Este estudio tuvo como objetivo; Determinar la relación entre las variables acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente.*

*Logrando como resultado que el acompañamiento pedagógico se relaciona con la reflexión crítica docente en la unidad educativa fiscal teniente Hugo Ortiz – Ecuador 2018.*

### **1.2.2 Nacional.**

- *En el Centro de Documentación (CEDOC) del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – Managua, se encuentran diferentes estudios relacionados con el Acompañamiento Pedagógico o Supervisión Docente, entre los cuales se destaca:*

- *Un estudio titulado: “Incidencias del Acompañamiento Pedagógico en la Escuela Pública Miguel López Ocón del Municipio de Tipitapa, en el segundo semestre del año 2009, realizado por Delgadillo Ruth y López Mireysa el cual presentaba como objetivo determinar la incidencia del Acompañamiento Pedagógico”.*

*Teniendo como resultado que el 58% de los docentes son supervisados, y afirman que este acompañamiento ha tenido resultado positivos ya que han ayudado a los docentes a tener un mejor desempeño en sus labores.*

- *Otro estudio encontrado por Ramírez Baltodano, Eliel Isaac y Solaris Lanuza con el tema “Fortalezas y Debilidades del Acompañamiento pedagógico realizado por la dirección del centro escolar Solidaridad, Municipio de Tipitapa, Departamento de Managua, en el segundo semestre del año 2017”.*

*Tiene como objetivo principal valorar el proceso de acompañamiento pedagógico brindado por la dirección del Centro escolar Solidaridad, municipio de Tipitapa, Departamento de Managua, en el II semestre del año 2017.*

*En el presente trabajo se obtuvo los siguientes resultados; dentro de las fortalezas del proceso de Acompañamiento Pedagógico se mencionan: Los docentes se muestran abiertos a experimentar cambios que garanticen la calidad de la educación en esta institución educativa, en cuanto al Acompañamiento Pedagógico, refiere que se ha realizado círculos pedagógicos para diseñar o mejorar estrategias de aprendizaje o de evaluación como parte de la mejora continua.*

- *Así mismo se encontró otro estudio realizado por Gaitán Talavera, Ileana Carolina, Barrios Ramos, Lisseth Carolina, en su trabajo titulado Función del Proceso de Evaluación docente que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral, en la modalidad de primaria regular, del Centro Escolar Publico San José, Municipio de Ticuantepe, Departamento de Managua, durante el II segundo semestre 2020.*

*Dicha investigación tiene como objetivo general analizar la Función del Proceso de Evaluación docente que realiza la directora en el cumplimiento del desempeño laboral, del Centro Escolar Publico San José del Municipio de Ticuantepe, departamento de Managua durante el II semestre del 2020.*

*Teniendo como conclusiones que el equipo directivo evalúa al personal docente, con base al perfil del docente, las evaluaciones contribuyen a mejorar el desempeño docente y a la calidad de la educación. De manera general la comunidad educativa valora de muy bueno el desempeño docente.*

*En el Centro Cristiano Lamparita de Jesús, Municipio de Mateares, Departamento de Managua, no se ha realizado ningún tipo de investigación relacionada con el tema en cuestión, por lo que se presenta la oportunidad de realizar esta investigación para diseñar propuestas de Acompañamiento que desarrollen y mejoren el desempeño de cada uno de los actores educativos del Centro.*

### **1.3 Planteamiento del Problema**

*Según (Gladis, 2018), en los últimos años se ha podido observar y determinar la problemática en las diversas instituciones educativas de la Región a nivel internacional, particularmente en las instituciones educativas del istmo centroamericano, entre ello se tiene el problema de acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, en tal sentido Nicaragua no es ajena a esta realidad y a ella se agrega los diversos problemas administrativo que repercuten el índice de forma negativa en el centro cristiano lamparita de Jesús, incluyendo directamente la práctica de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de secundaria del centro en mención.*

*Uno de los propósitos del Plan Nacional de Educación es dotar al país de un marco de referencias para guiar los cambios en el sistema educativo, con el fin de lograr el desarrollo sostenible con mayor equidad. El plan busca estrategias educativas donde se establecen tres ejes estratégicos, fundamentales que son: Cobertura y Equidad, Calidad y Fortalecimiento Institucional.*

*Dado el carácter del marco de referencia que tiene el presente informe con estos tres ejes, se valora el problema que se vive en muchos centros educativos a nivel nacional, regional ya sean estatales, privados y sub – vencionados.*

*Por ser un centro rural la visita de Técnicos departamental y municipal del Ministerio de Educación, es limitada y poco presencial, la directora del Centro Cristiano Lamparita de Jesús en constantes ocasiones solicita sean atendidos por técnicos de la delegación municipal para la realización de ejercicios de Acompañamiento Pedagógico.*

*El Centro Cristiano Lamparita de Jesús, está ubicado en el kilómetro 17, carretera a Xiloa, municipio de Mateare departamento de Managua, donde se evaluará el proceso de Acompañamiento Pedagógico y desempeño docente, con la finalidad de fortalecer el funcionamiento y calidad de enseñanza de esta institución.*

*Desde su fundación en el año 2003 y bajo la denominación de Concilio de Iglesias Evangélicas de Nicaragua (CICEN) y la administración del pastor Esteban Martínez, ha trabajado como un centro rural, y es una de los factores*

*que inciden en el cumplimiento en las diferentes funciones administrativas, en especial la falta de documentación con respecto al Acompañamiento Pedagógico, parte esencial del control y evaluación del proceso Administrativo y Pedagógico y desempeño docente.*

*Con todo lo antes mencionado, concluimos que no existe un registro documentado, como documentos directrices del acompañamiento pedagógico: Guías de acompañamiento, informe de resultados, cronogramas, planes de reforzamiento a los docentes de las estrategias utilizadas por los maestros para alcanzar el desempeño docente, dando lugar al bajo rendimiento académico en sus diferentes modalidades y desempeño escolar.*

*En el centro Cristiano Lamparitas de Jesús, la dificultad que presentan es la poca presencia de parte de los técnicos en las áreas. Ellos si asisten en a las actividades programadas por los Encuentro Pedagógico de Interaprendizaje EPI y por parte de la dirección, pero no se presentan con los documentos o instrumentos para la aplicación del acompañamiento pedagógico y desempeño docente.*

*De continuar de esta manera, hace posible que el desempeño del docente se vea inferido en el avance de la calidad de la educación provocando que la comunidad educativa busque nuevas alternativas de mejor educación o bien la deserción escolar.*

*Por todas las consideraciones expresadas anteriormente nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es el proceso del acompañamiento pedagógico y el desempeño del docente que realiza la dirección del colegio a los docentes de secundaria regular del turno matutino del centro cristiano lamparitas de Jesús?*

## **II. OBJETIVOS DE INVESTIGACION**

### **2.1 Objetivo General.**

*Analizar el proceso de Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022.*

### **2.2 Objetivos Específicos.**

- *Identificar el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la dirección del colegio a los docentes de secundaria regular del turno matutino, por la dirección del centro cristiano lamparitas de Jesús.*
- *Describir el proceso de evaluación al desempeño docente que realiza la dirección del centro cristiano Lamparita de Jesús.*
- *Valorar debilidades y fortalezas del proceso de acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de secundaria regular turno matutino del centro cristiano Lamparita de Jesús.*
- *Diseñar propuesta de acompañamiento pedagógicos para el equipo de dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús.*

### **III. MARCO TEÓRICO.**

*Teniendo como objetivo la justificación y sustentación teórica de esta investigación se presenta la base científica de la misma, en lo relacionado con el Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes, una de las funciones de gestión administrativa, a través de la cual se orientan los diferentes tipos y principios del mismo.*

*(Hernandez Sampieri, 2018), señala que un Marco Teórico es “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar como nuestra investigación agrega valor a la literatura existente”*

#### **3.1. Fundamentos Epistemológicos de Acompañamiento Pedagógico.**

##### **3.1.1 Definición de Acompañamiento Pedagógico.**

*El acompañamiento pedagógico consiste en dar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa a los docentes con el fin de contribuir a mejorar su práctica pedagógica y de gestión, con el propósito de elevar la calidad de aprendizaje de los estudiantes. (Oliva, 2013)*

*El acompañamiento provee a los docente y promotoras de respaldo pedagógico, les brinda retroalimentación y soporte técnico y promueve su reflexión continua para la mejora de sus desempeños, incorporado nuevas estrategias y procedimientos. En este proceso se construye vínculos afectivos de cooperación mutua, apoyo solidario y se establece relaciones amistosas, de respeto y confianza entre acompañante y acompañado.*

*Para el Pedagogo (Muñoz, 2020),” El acompañamiento se encuentra dentro de la PCI, (Planificación Curricular Institucional), para recordar los elementos que tenemos dentro de la planificación curricular que son el propósito, la evaluación, la enseñanza, la Didáctica, Elementos complementarios de la PCI, Acompañamiento Pedagógico, Planificación Curricular y el Plan de Mejora, que tenga que ver con la parte pedagógica”.*

*En la actualidad el rol que cumple el director es primordial para obtener mejores resultados en el ámbito educativo de nuestra sociedad pues son ellos lo que*

*hacen posible, que los docentes puedan llevar el aprendizaje al estudiante. Es por eso que la Ley general de educación N° 582 en su considerando, “Que la educación es un proceso único, democrático, creativo y participativo que vincula la teoría con la práctica, el trabajo manual con el intelectual y promueve la investigación científica. Corresponde a este planificarla, dirigirla y organizarla. El sistema nacional de educación funciona de manera integrada y de acuerdo con los planes nacionales” (Nicaragua, 2006)*

*Tomando en cuenta esta responsabilidad del Ministerio de Educación, al hablar de Acompañamiento Pedagógico es hacer mención de estrategias para el sustento de esta investigación, por lo que se debe recordar que para lograr los objetivos justificados se debe presentar la base científica de la misma, en lo relacionado al Acompañamiento Pedagógico. A través de la cual se orienta los diferentes tipos y principios del mismo.*

### **3.1.2 Funciones del Acompañamiento Pedagógico.**

*Según (Chiavenato, 2000), considera que en las organizaciones se debe planear, organizar, coordinar, controlar y desarrollar técnicas que conlleven a promover el desempeño eficiente del personal bajo una actitud positiva y favorable.*

*Por lo que el desempeño profesional y la calidad profesional como educativa son acciones que le competen directamente al docente y a las instituciones educativas. Es decir que debe promoverse y ejecutarse por las autoridades, desde este punto de vista es evidente que esta acción promovería cambios dentro de las instituciones educativas en general.*

*La función pedagógica tiene dos funciones primordiales, las cuales se señalan a continuación:*

#### **A. Función de Monitoreo.**

*( Haddad J. et al, 2018), monitoreo pedagógico es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes las funciones educativas, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo, para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos.*

*El autor señala que esta función consiste en el recojo, análisis y procesamiento de datos que, interpretados, se convierten en información útil para la toma de decisiones oportunas y pertinentes de carácter técnico, para la mejora de los procesos a nivel del aula y la obtención de resultados en la gestión pedagógica. Además, monitoreo es parte del seguimiento al que hacer pedagógico que tiene como propósito favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción.*

#### **B. Función de Acompañamiento**

*(Sovero, 2017), refiere que es el acto de ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategia y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica.*

*Es por lo antes señalado el acompañamiento pedagógico brinda al docente seguridad, confianza y una oportuna orientación y afianzamiento de las praxis que impulse el desarrollo personal y profesional. Además de señalar que es una función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Y para el buen desarrollo de la misma se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de interaprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución.*

#### **3.1.3 Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico.**

*(Cuenca, 2011), plantea dimensiones para la evaluación del desempeño docente, diciendo primero que el docente es un profesional que tiene cuatro dimensiones. Una evidentemente de conocimiento, aquellos que el docente debería manejar; otra dimensión tiene que ver con el propio saber docente, todo el trabajo pedagógico y didáctico; la tercera, está relacionada con la evaluación del aprendizaje. Y finalmente, la cuarta dimensión, es todo lo relacionado con el comportamiento ético.*

*(Poblete, 2008), presenta una propuesta para la evaluación del desempeño laboral docente. En donde establece cuatro dimensiones específicos y actitudes*

valores: *Planificación docente, mediación de aprendizaje significativos, evaluación de aprendizaje, la integración de teoría y a la práctica y actitudes y valores. Estas dimensiones se señalan a continuación:*

*Dominio de contenido: Capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales. Involucra el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específicos de cada área a cargo.*

*Planificación Docente: Se refiere a la capacidad para definir adecuadamente la unidad de enseñanza – aprendizaje a impartir de acuerdo con el proyecto educativo, tanto en su contenido como en los métodos de enseñanza propuestos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas. Esta evaluación*

### **3.1.4 Técnica de acompañamiento.**

*La Reunión: Es una de las técnicas más utilizadas y que no falta en ningún plan de acompañamiento. (Jiron, 1980) la define como el encuentro de personas interesadas en un tema común, a fin de analizarlo, discutirlo y llegar a conclusiones finales. Se asume que la reunión es una forma de trabajo, es un modo de hacer las cosas con un orden, en este caso es una discusión con propósito. Es por lo que se requiere de una agenda previa. Los propósitos que dan origen a una reunión son diversos. Veamos algunos:*

- *Coordinar acciones para realizar un trabajo, discutir planes, informes, programaciones. Recoger datos sugerencias, opiniones. Compartir información.*
- *Evaluar actividades; Planificar visitas de acompañamiento y asesoría, valorar resultados de una determinada actividad.*
- *Objetivos: Analizar con las y los docentes las causas, dificultades y necesidades identificadas en la visita de acompañamiento.*

**La observación:** *es una técnica que permite establecer contacto directo con la situación educativa y especialmente con la práctica que se desarrolla en el aula o salón de clase. La observación como técnica debe ser planificada, desarrollarla sistemáticamente y evaluada formalmente.*

*Para (Martinez, 2011), la observación es parte de la retroalimentación reflexiva, con el fin de realizar mejoras en el ámbito de la gestión escolar. A la vez reconoce la técnica de observación, como proceso permanente, participativo y de carácter horizontal que favorece la mejora en las practicas docentes.*

*Refiere que al momento de ser planificada la observación se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:*

- *El tipo de observación en cuanto a su forma y organización.*
- *El tiempo que se brinda para la aplicación de la misma*
- *Los instrumentos o medios a utilizar.*

*Dialogo reflexivo; “El dialogo es una relación horizontal de A más B, es decir; se necesita de la participación de dos personas, en este caso, la docente acompañante o la docente asesora y el estudiante, que se encuentra realizando una práctica educativa. En este momento se destaca la relevancia del dialogo reflexivo, puesto que permite compartir dudas, problemas, experiencias vividas, percepciones, creencias, emociones, conocimientos construidos, inquietudes y necesidades” (Lileya Manrique, Orietta Marquina, Flor Quispe, Ketya Hurtados & Antonella Jaramillo, 2020)*

**La Entrevista:** *Esta se lleva a cabo cuando es necesario realizar una intervención educativa para mejorar las condiciones de aprendizaje de un sujeto o grupo escolar.*

*Para (Rodriguez, 2022), es una técnica basada en la conversación que adquiere carácter científico a partir de la finalidad y la precisión en el intercambio de la información. Permite distintos usos: recolección sistemática de datos, identificación de variables y relaciones de la realidad con las que diseñar hipótesis o guiar el proceso de investigación, complemento o parte del paquete técnico para obtener información, pero también en proceso de acompañamiento personal para motivar a la integración de personas en los grupos.*

*El objetivo de la entrevista se encuentra vinculado con el conocimiento – investigación y, por tanto, pretende, a través la “recogida de un conjunto de saberes privados, la construcción del sentido social de la conducta individual o*

*del grupo de referencia de ese individuo favorecer la producción de un discurso no fragmentado, segmentado, pre codificado y cerrado por un cuestionario previo – del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación. (Alonso, 2003)*

### **3.1.5 Importancia del Acompañamiento Pedagógico**

*Según (Gutierrez Molina, 2019), el acompañamiento pedagógico es importante, porque es una cultura innovadora, la cual se da en tres sentidos:*

*Asesora a los docentes en la revisión de su práctica pedagógica y el diseño del proceso pedagógico y la gestión que hagan posible lograr el cambio deseado. Esto implica innovar estrategias y métodos pedagógicos, introducir contenidos nuevos, imaginar y producir materiales o productos, e, incluso, proponer cambios a nivel de la organización.*

*Innovación de las ideas y de la práctica: Se tiene que cambiar la manera de hacer las cosas.*

*El acompañamiento para ser efectivo se tiene que fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación, capaces de introducir transformaciones en los modos de organización y el clima de su centro educativo.*

### **3.1.6 Objetivos del Acompañamiento Pedagógico.**

*El acompañamiento pedagógico busca lograr tres objetivos:*

- 1. Fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación, con capacidad para el diseño y la gestión exitosa de proyecto de innovación en desarrollo de capacidades comunicativas.*
- 2. Crear e institucionalizar en las escuelas espacios de reflexión, evaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.*
- 3. Contribuir al logro de cambios profundos en la cultura institucional de las escuelas innovadoras, orientados a la obtención de mejores niveles de aprendizajes de sus estudiantes. (Santos, 2014).*

*En cambio, para (Jenny Roman Brito & Maria de Lourdes Dousdebes, 2014), presentan los siguientes objetivos:*

- *Conocer en qué medida se está aplicando el modelo de aprendizajes institución educativa se ha propuesto ofrecer a los estudiantes.*
- *Desarrollar las capacidades de los docentes para la práctica centrada en los aprendizajes de los estudiantes, en consecuencia, el director realiza tres tareas.*
- *Evaluar el trabajo pedagógico en el aula.*
- *Orientar al docente en el mejoramiento de su práctica pedagógica.*
- *Identificar las necesidades de capacitación de los docentes.*
- *Promueve el respeto a los derechos de los niños y niñas una educación de calidad, justicia y la solidaridad.*

*Todos estos objetivos permitirán desarrollar los procesos de enseñanza – aprendizaje y mejorar la calidad educativa.*

### **3.1.7 Principio que sustentan el Acompañamiento Pedagógico.**

*Hay que destacar que el acompañamiento está centrado en el aprendizaje adulto. El docente es responsable de desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje consecuente con los logros básicos esperado, considerando las necesidades y características de los estudiantes desde un enfoque intercultural e inclusivo.*

*Estos principios son:*

- a) Funcionalidad de los Aprendizajes:** *Es la Aplicación de lo asimilado en la resolución de problemas en contextos reales. Ello asegura la motivación y compromiso del docente y la promotora educativa comunitaria en la mejora de su práctica dentro y fuera el aula.*
- b) Aprendizaje Comunicativo:** *Considera fundamental en el proceso de aprendizaje la interacción entre pares, estable el dialogo y la necesidad de llegar a conclusiones y compromisos entre acompañante y acompañado para fortalecer la práctica pedagógica.*
- c) Aprender a aprender:** *Consiste en que el docente descubra sus propios procesos de aprendizaje en la acción o práctica diaria, a partir*

*del dialogo entre el acompañado y el acompañante, contribuyendo a obtener mejores resultados de aprendizaje en sus estudiantes. Ello le permite transferir sus aprendizajes a nuevas situaciones.*

- d) **Aprendizaje cooperativo:** *Es la interacción a través de pequeños grupos que permiten hallar respuestas a problemas cotidianos de la práctica pedagógica, permitiendo un enriquecimiento y desarrollo dinámico de conocimiento y experiencias individuales “Todos asimilamos y enseñamos a partir de lo que cada uno aporta”*

### **3.1.8 Etapas del proceso de Acompañamiento Pedagógico.**

*La planificación es un acto que realizamos a cada instante de nuestra vida y en el proceso de Acompañamiento Pedagógico no puede ser la excepción, ya que esto equivale a prepararse adecuadamente para actuar entre determinadas situaciones. Por tanto, al realizarla no solo se determina con precisión la forma, sino que también los medios necesarios para lograr el alcance de los objetivos propuestos.*

#### **3.1.8.1 Etapa de la planificación.**

*La acción planificadora tiene como propósito lograr responder de manera precisa, estar preparado para las situaciones que se pudieren presentar y dar solución adecuada a la misma. Esta requiere un proceso, para que logre su efectividad, entre las que se destacan las siguientes:*

- + Detención y análisis de necesidades: esta lleva a conocer la realidad de cada centro educativo para así establecer las necesidades sociales, psicológicas y pedagógicas del mismo.*
- + Definición de metas y objetivos: estos deben de basarse a la realidad y la participación de los actores, y de esa manera beneficiar el proceso de acompañamiento.*

- ✚ *Previsión de recursos y medios: debe de tenerse en cuenta durante la planificación, con que recurso se cuenta para desarrollar las actividades necesarias para el cumplimiento de las metas y objetivos.*
- ✚ *Temporización: esta consiste en establecer los tiempos idóneos para la realización de diferentes tareas, estas pueden ser a largo, mediano y corto plazo*
- ✚ *Atribuciones de responsabilidades: consiste en seleccionar a las personas más adecuadas para el desarrollo de las actividades, estas personas deben tener preparación, capacidad, disponibilidad y disposición.*
- ✚ *Definición del método de trabajo: consiste en establecer como se habrán de desarrollar las diferentes acciones.*
- ✚ *Característica de los instrumentos de planificación: estos deben de estar contextualizados a la realidad de cada institución, deben de ser documentos exactos, pormenorizados y realistas de las situaciones particulares.*

### **3.1.8.2 Etapa de Ejecución**

*La supervisión no es un proceso imaginativo, debe de llevarse a la práctica. Por ello el segundo momento de Acompañamiento Pedagógico, es la ejecución. Es decir, realizar el trabajo diseñado con anterioridad.*

*Es en este momento, donde se realiza la coordinación y los ajustes, en vista que la realidad va dictando las pautas y se van conociendo a profundidad las situaciones específicas. La ejecución permite que cada persona realice su tarea y vaya desarrollando sus acciones, con eficacia y responsabilidad para cumplir con los plazos previstos.*

### **3.1.8.3 Etapa de Evaluación.**

*En esta etapa se determinan la proporción en que las metas han sido alcanzadas. El interés de la evaluación se centra en ayudar a maestros y alumnos a desarrollar la actitud de autoevaluación.*

*Debe de utilizar la información recibida para tomar medidas oportunas e introducir las correcciones que en cada caso particular ameriten, con el fin de iniciar de nuevo o si es preciso dar seguimiento.*

*Es indispensable realizar la evaluación sin olvidar que funciona mejor cuando ayuda a los maestros a identificar las áreas en las que tienen necesidad de crecimiento.*

#### **3.1.8.4 Etapa de Retroalimentación**

*Una vez realizada la evaluación, es necesario realizar el proceso de retroalimentación. Es decir, tomar las decisiones necesarias para mejorar el proceso de acompañamiento pedagógico. Esta etapa se realiza escuchando y analizando la opinión de todos los actores del proceso.*

#### **3.1.8.5 Etapa de seguimiento, monitoreo y asesoría.**

*Esta etapa procura hacer que todos los planes se ejecuten con eficiencia, el acompañante pedagógico debe de convertirse en un observador y facilitador de la ejecución de los planes de acción que se planifiquen como resultado de la retroalimentación realizada de forma conjunta, tratando de evitar que estos se conviertan en una rutina, en documentos densos y complejos, con reflexiones utópicas que no se ajusten a la realidad en la cual se están desarrollando.*

#### **3.1.9 Estilo de Acompañamiento Pedagógico.**

*Según (Canales, 2022), Estilo de liderazgo para nuevos líderes, sostiene que los líderes desarrollan competencias como autoconocimiento, autocontrol, motivación, empatía, relacionarse bien con los demás... Todos tienen ventajas y desventajas. Su eficacia dependerá en gran modo del contexto de aplicación. Según el modo en que cada uno las combine, y dependiendo de las circunstancias, resulta seis tipos o estilos de liderazgo, que también pueden operar simultáneamente*

:

### **3.1.9.1 Autocrática**

*Este estilo es aquel que implica abordar los problemas desde una sola perspectiva, es decir que toma en cuenta un solo objetivo o necesidad a la vez, por lo que tiene un sentido limitado de las prioridades y alternativas. Lo que le lleva a ver las cosas desde un solo punto de vista y estar motivado por una sola meta o necesidad, poniendo atención solo a los aspectos que más le interesan, es decir que si no logra ver la relación entre algo y sus preferencias puede considerarlo sin importancia.*

*Entre sus características podemos mencionar las siguientes:*

- *Ausencia total de planificación.*
- *Aplicación de las decisiones en forma vertical e inflexible.*
- *Manejo absoluto de la marcha administrativa y docente por parte de los inspectores.*
- *Los educadores no participan en las decisiones. Se ignoraba la creatividad y originalidad del educador.*

### **3.1.9.2 Liberal**

*Es un estilo donde los colaboradores se responsabilizan totalmente de sus funciones y toma sus decisiones. El jefe deja hacer y monitoriza como se consigue los resultados. El líder ha de estar dispuesto a asumir el fracaso, por haber elegido mal a la persona, no haberla formado bien o haber supervisado inadecuadamente.*

*(Perez, 2004), plantea que el objetivo de este estilo consiste en dejar hacer, pensar y tiene las siguientes características: abandono, ni planteamiento, ni esfuerzo, liderazgo retenido por la autoridad, el supervisor se cree superior, funciones vagas e indefinidas.*

### **3.1.9.3 Democrático**

*También llamado participativo, es un estilo que antes de adoptar una decisión, el líder pide la opinión de todos los implicados, la escucha y tiene en*

*cuenta. Dejar que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Este sistema facilita crear equipos flexibles y responsables, pero se adapta mal al carácter de profesionales que esperan que sean el jefe quien establezca las pautas.*

*La característica esencial que pone de manifiesto la democracia en la supervisión, es la conciencia, entendida esta por: organización, administración y supervisión propiamente dicha.*

*Esto hace que el acompañante, sepa delegar y delegue, trabaje con los demás, consulte se libere de lo rutinario y dedique su energía a una administración creadora. (Imideo, 1985)*

### **3.1.10 Planificación del Acompañamiento Pedagógico.**

*Se considera la planificación como las más fundamentales de las funciones porque de ella parten las demás. Al respecto, (Gutierrez Molina, 2019), “Durante esta planificación la organización debe determinar, cuando sea apropiado, aspectos como los objetivos de la calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos y de proporcionar recursos específicos para el producto”. Por ello, planear es pues, decidir de antemano que hacer, como hacerlo, cuando y quien debe llevarlo a cabo, establecer los requisitos para alcanzar esa meta de la manera más fácil, eficiente, eficaz y barato posible. Para (Chiavenato, 2000), “La planificación es el proceso que realiza el supervisor escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos”*

*Por ello se hace necesario la planificación de los supervisores, para que haya una clara instrucción de los pasos a seguir durante el proceso que debe llevarse a cabo y obtener el logro de metas y objetivos planteados que garanticen el éxito del proceso en todos los ámbitos educativos, este proceso de planificación conduce o mantiene al supervisor actualizado en cuanto a los hechos que se suscitan a su alrededor y saber con anticipación como abordarlos.*

### **3.1.11 Organización del Acompañamiento Pedagógico.**

*Para (Rayme, 2014), afirma que la organización plantea que; la última forma de dividir es la departamentalización por procesos, en cuyo caso las actividades se agrupan de acuerdo con el flujo del trabajo... “estos departamentos suelen estar basados en funciones laborales”. El supervisor debe organizar el proceso de tal manera que le ayude a que el esfuerzo en conjunto sea eficaz, la orientación del trabajo, las funciones que debe desempeñar y saber dónde y cómo debe realizar el trabajo. Así mismo el supervisor determina las actividades, las jerarquiza por orden de importancia según la necesidad y las asignaciones.*

### **3.1.12 Evaluación del Acompañamiento Pedagógico.**

*Según (Chávez, 2015), es la verificación del cumplimiento de lo planeado, centra la esencia que compete a la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme al programa, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos, así como también sirve para determinar lo realizado, valorizándolo y si es necesario aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado y así lograr las metas propuestas. Siendo de esta manera como se propicia la fase de reorientación del proceso de enseñanza, tan importante para afianzar el conocimiento, en los procesos de aprendizaje.*

### **3.1.13. Técnicas para la Ejecución del Acompañamiento Pedagógico.**

*En el desarrollo del acompañamiento técnico pedagógico se utilizarán diversas técnicas para el levantamiento de la información: visita de acompañamiento técnico pedagógico, visita entre pares, entrevista, análisis de documentos, autoevaluaciones docentes, reuniones, pasantías y talleres pedagógicos.*

*Cada una de las técnicas de levantamiento de información se constituye en una herramienta para la reflexión y construcción de una práctica efectiva.*

*a) Visita a clases.*

*La visita es una técnica, directa y presencial, ofrece una visión de la práctica pedagógica de los docentes y de la gestión escolar que realizan los directores.*

*Su propósito es fortalecer a los docentes para que sean capaces de reflexionar, analizar y evaluar su propia práctica pedagógica. Actualmente se requiere de docentes que se constituyen en evaluadores, investigadores e innovadores de su propia práctica profesional.*

*b) Estudio de Clases.*

*Propósito: Apoyar en el fortalecimiento del desempeño profesional del docente a través de la observación de la práctica pedagógica de otro colega, con el fin de generar nuevas prácticas.*

*Procedimiento: El docente identifica los puntos fuertes de su práctica pedagógica y sus necesidades; toma de decisión sobre las áreas en las que debe enfocar su proceso de crecimiento profesional. Con esa realidad el asesor organizara visitas entre pares de tal forma que cada uno pueda aprender del otro, en el aspecto específico que necesita mejorar. Así podrán aprender de manera directa, a partir de la observación del desempeño de sus colegas.*

- c) Análisis de Documentos.*
- d) La observación.*
- e) Dialogo Reflexivo.*
- f) La Entrevista.*
- g) Reuniones con el personal.*
- h) Los Talleres.*
- i) Talleres Pedagógicos.*

**3.1.14 Instrumento del Supervisor para el Acompañamiento Pedagógico.**

- ✓ Hoja de vida del docente.*
- ✓ Guía de observación de la planificación.*
- ✓ Informe técnico*

**3.2 Fundamentos Epistemológicos del Desempeño Docente**

**3.2.1 Definición del Desempeño Docente.**

*(Montenegro, 2008), define el desempeño docente, como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes*

*campos o niveles: el contexto socio – cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.*

*Para la (UNESCO, 2005), desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos, participar en educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias, habilidades para la vida.*

*(Diaz Barriga, 2006), Manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clases como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.*

*Este último concepto será tomado como objeto de nuestra investigación, siendo alineado a la perspectiva de dicha investigación, en el cual se quiere demostrar y reflejar el desempeño del docente en diferentes ámbitos para resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje*

### **3.2.2 Dimensiones del Desempeño Docente.**

*(Cuenca, 2011), plantea dimensiones para la evaluación del desempeño docente, diciendo primero que el docente es un profesional que tiene cuatro dimensiones. Una evidentemente de conocimientos, aquellos que el docente debería manejar; otra dimensión tiene que ver con el propio saber docente, todo el trabajo pedagógico y didáctico; la tercera, está relacionada con la evaluación*

*de aprendizaje. Y finalmente, la cuarta dimensión, es todo lo relacionado con el comportamiento ético.*

*Según (Berrocal, 2020), El ministerio de educación, en la búsqueda de estándares para una calidad educativa, refiere que para evaluar el desempeño docente hay tres estándares: gestión escolar, desempeño profesional y aprendizajes. Los estándares del desempeño profesional describen las actividades que debe realizar un buen docente para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes. Está conformado por cuatro dimensiones: Desarrollo curricular, gestión de aprendizaje, desarrollo profesional y el compromiso ético, en estas dimensiones se encuentran las descripciones generales necesarias para la enseñanza: planificar el proceso de enseñanza aprendizaje, dominar el saber que enseña, evaluar, retroalimentar e informar, interactuar con los alumnos y crear un clima adecuado en el aula.*

*De igual manera el MINED (2012) elaboró un documento para evaluar el buen desempeño docente al 2016, en consenso con el gobierno, los docentes y la ciudadanía sobre las competencias que deben tener los docentes del país y así lograr el aprendizaje de los estudiantes.*

### **3.2.3 Modelos de evaluación para el desempeño docente**

*Constituye el marco conceptual que tiene un valor ordenado e interpretativo de una cierta realidad en estudio. (Vaillant, 2022), presentan a continuación los cuatro modelos de evaluación del desempeño del docente:*

- *Modelo centrado en el perfil del docente. Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un docente ideal.*
- *Modelo centrado de los resultados obtenidos. La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del*

*mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace este, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.*

- *Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.*
- *Modelo de practica reflexiva. Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían hecho de otra manera.*

### **3.2.4 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.**

#### **3.2.4.1. Funciones Técnico – Docente y Técnico – Administrativo.**

*El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.*

*Las funciones técnico – administrativas se refieren a la micro – administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido el docente debe:*

*Planifica, supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educados, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la*

*inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.*

*Evaluación: la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.*

*Las funciones técnico – docente se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencia educativa, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educado desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimiento, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.*

*Todo educador debe de tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de persona: alumnos, profesores y asociación civil.*

### **3.2.5 Características del desempeño docente.**

*Según (David, 2022), las características del desempeño docente son las siguientes:*

*Estándares: Es el aspecto más delicado de la evaluación del desempeño, consiste en identificar las pautas adecuadas. En este sistema se equiparán los estándares a criterios de evaluación, son formas de identificar los patrones de éxitos en una actividad.*

*Información: toda evaluación se sustenta en un proceso rico de información que les permite a los administradores juzgar el rendimiento de los empleados, para lo cual debe considerar ciertos asuntos concernientes a este aspecto. Uno de ellos es la fuente de información ubicada en el supervisor o supervisores de la persona evaluada.*

### **3.2.6 Competencias y Habilidades Pedagógicas del Docente.**

#### **3.2.6.1 Competencias del Docente.**

*Para (Mazariego, 2020), el nuevo rol de los docentes, se exige capacitar, actualizar y estar informado sobre los avances en materia de educación. Así mismo interesarnos en los adelantos tecnológicos y en la medida de lo posible, adaptar nuevas soluciones para el aprendizaje. Colaborar con otros profesores, compartir ideas y experiencias es fundamental para enriquecer nuestro trabajo y apoyar a nuestros alumnos a mejorar el desarrollo de competencias. A continuación, detalla competencias que el docente deber realiza:*

- 1. Organizar y llevar a la práctica situaciones de aprendizaje. Tener la habilidad para relacionar a los alumnos en la participación o desarrollo de investigaciones que les proporcionen herramientas para enfrentarse a situaciones de la vida cotidiana.*
- 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes. Implementar estrategias para gestionar el avance de los aprendizajes por medio de situaciones problema con relación a la realidad de cada estudiante.*
- 3. Fomentar estrategias de inclusión. Trabajo colaborativo con base en la tolerancia y respeto a la integridad de otros (valores)*
- 4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo. Crear estrategias que los involucren desarrollar la capacidad de autoevaluación de su propio aprendizaje con la finalidad de tomar conciencia del progreso que han conseguido.*
- 5. Trabajar en equipo. Tener la capacidad involucrar a los alumnos en el trabajo en equipo e impulsando el liderazgo con la finalidad de que el equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.*
- 6. Aprender y aplicar nuevas tecnológicas. Ser capaz de utilizar nuevas tecnologías incorporando los métodos activos por medio de competencias técnicas y didácticas.*
- 7. Afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión. Afrontar los deberes y los dilemas éticos con la finalidad de cultivar la competencia comunicativa, es decir, la capacidad de una persona para comportarse y comunicarse de manera eficaz y adecuada.*

8. *Capacitarse continuamente. Tener la capacidad de organizar y fomentar la propia formación continua con la finalidad de ser constantemente competitivo en un mundo globalizado.*

### **3.2.7 Desempeño docente aspectos técnico y metodológicos.**

#### **3.2.7.1 Desempeño docente funciones y roles.**

*La educación en la actualidad ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.*

*Para efectos de esta investigación el desempeño docente se define como: Conjunto de saberes, habilidades, destrezas y actitudes que hacen que el docente ejerza su profesión eficientemente con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en función de los objetivos, fines y principios de la educación.*

*Al respecto, (Gutierrez, P.H., 2006), refiere que una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, y con base a ellos se puede encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.*

*El proceso de desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera ira tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.*

#### **3.2.8 Evaluación del desempeño docente**

*La evaluación del desempeño docente son acciones organizadas en base a los objetivos pedagógicos. La evaluación del desempeño docente ayuda a*

*mejorar la acciones didáctico – pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes y así también el desarrollo profesional del docente.*

*Si el fin de la enseñanza es lograr el aprendizaje de los alumnos y alcanzar las metas establecidas de la enseñanza según (Montenegro Aldana & Abdon Ignacio, 2003), entonces la evaluación del docente debería valorar si las acciones del maestro contribuyen o no a obtener tal propósito.*

*Según (Letelier, 2008), el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.*

### **3.2.9 Fines de la evaluación del desempeño del docente.**

*(Letelier, 2008), sostiene que: La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.*

### **3.3. Epistemología del Diseño de Acompañamiento Pedagógico.**

#### **3.3.1. Definición de Diseño de acompañamiento pedagógico.**

*Para (Ingrid Jahaira Arias, 2017), el director, como líder pedagógico, debe trabajar con Indicadores y niveles de desempeño que deben alcanzar los estudiantes de su centro educativo, según el grado o sección, esta función puede ser delegada al equipo de evaluación del centro educativo, pero debe ser monitoreada por la dirección.*

*Para desarrollar la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, el MINED ha proporcionado a los docentes el documento “Evaluación al Servicio del Aprendizaje” en coherencia con el “Currículo al Servicio del Aprendizaje”.*

*Es necesario que director y docentes revisen el material y tomen acuerdos básicos para implementarlos en el aula con sus estudiantes.*

*El acompañamiento pedagógico es un ejercicio que forma parte esencial en la evaluación del desarrollo de la práctica docente. Pero ¿qué es acompañamiento pedagógico?*

*Acompañamiento, es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica.*

*Es un proceso técnico de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones (Ingrid Jahaira Arias, 2017)*

### **3.3.2. Etapas o fases del diseño del acompañamiento pedagógico.**

*Para (Fernández, 2017), toda actividad humana necesita para su efectividad ser planificada. Teóricamente un plan es un instrumento técnico que tiene los siguientes componentes básicos: contenidos, objetivos, actividades y evaluación. Al igual que en todas las actividades educativas la planificación es un requerimiento pedagógico, por ende, el Acompañamiento Pedagógico debe también ser planificada para que garantice la ruta o los momentos metodológicos del mismo.*

*Sin perder de vista que éste, debe tener como propósito la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela; razón que se fundamenta por que se expresa la sinergia de los elementos docente, estudiante y directivo; ya que un docente con un buen desempeño, facilitará excelentes aprendizajes en sus*

*estudiantes, y un centro con altos porcentajes de rendimiento académico, con docentes innovadores, con una cultura de brindar y recibir acompañamiento pedagógico, por ende, resultará una escuela con excelente gestión.*

*Derivado de lo anterior se puede decir entonces, que un plan es un instrumento que se elabora antes de realizar una acción con el objetivo de dirigirla y encauzarla, es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar, en el caso que nos ocupa el Acompañamiento Pedagógico.*

### **3.3.3. Estructura del plan de acompañamiento**

*Esta debe de cumplir con los siguientes requerimientos:*

- **Datos generales:** nombre del centro, período, cantidad de docentes que se acompañarán, nombre del director /a del centro.
- **Los propósitos,** que se persiguen con la implementación del plan anualmente, en el semestre y mensualmente.
- **La metodología** a seguir se aborda en el numeral VI de este documento.
- **Las áreas a acompañar** (planificación, práctica pedagógica, habilidades psico-afectivas y cognitivas, evaluación de los aprendizajes, entre otros)
- **Los resultados esperados,** estos estarán relacionados con los propósitos planteados.
- **Estrategias de difusión;** cómo se divulgarán los resultados y las experiencias exitosas que están implementando los docentes en el aula.

*El plan de acompañamiento pedagógico, se recomienda utilizar el género narrativo/ descriptivo y no de matriz, a excepción del cronograma que se anexa al plan, se debe elaborar en conjunto dirección, subdirector/a, y el docente responsable o coordinadores de área si lo hubiere.*

*Éste debe ser presentado al personal docente involucrado en este proceso de acompañamiento pedagógico.*

### **3.3.4. El cronograma de visitas**

*Es un instrumento práctico y funcional, porque contiene toda la información necesaria para la visita, evita el improvisar. Su contenido puede ser el siguiente: nombre del docente, disciplina, grado y sección, fecha y período de clase. El cronograma debe anexarse al plan de acompañamiento pedagógico.*

#### **IV. PREGUNTAS DIRECTRICES.**

*¿Cuáles son los procesos de acompañamiento pedagógicos que se realizan a los docentes de secundaria regular turno matutino por parte del equipo de dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús del Municipio de Mateares, departamento de Managua, durante el II semestre 2022?*

*¿Cómo se determina el proceso de evaluación al desempeño docente que realiza la dirección a los docentes de secundaria regular turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús del Municipio de Mateares, departamento de Managua, durante el I semestre 2022?*

*¿Cuáles son las fortalezas y debilidades en el proceso de Acompañamiento Pedagógico y desempeño docente, que se implementa en el Centro Cristiano Lamparita de Jesús del Municipio de Mateares, departamento de Managua, durante el I semestre 2022?*

*¿Qué etapas debería contener una propuesta de acompañamiento pedagógicos e instrumentos para evaluación del desempeño del docente de secundaria regular turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús?*

## V. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OBJETIVO	VARIABLES	DEFINICIÓN	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>- Valorar el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la dirección del colegio a los docentes de secundaria regular del turno matutino, por la dirección del centro cristiano lamparitas de Jesús.</p> <p>- Identificar el proceso de evaluación al desempeño docente que realiza la dirección</p>	<p>Acompañamiento Pedagógico</p>	<p>El acompañamiento pedagógico consiste en dar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa a los docentes con el fin de contribuir a mejorar su práctica pedagógica y de gestión, con el propósito de elevar la calidad de aprendizaje de los estudiantes. (Oliva, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de Acompañamiento.</li> <li>- Funciones.</li> <li>- Dimensiones.</li> <li>- Técnicas.</li> <li>- Importancia.</li> <li>- Objetivos.</li> <li>- Principios</li> <li>- Etapas.</li> <li>- Estilos.</li> <li>- Planificación.</li> <li>- Organización.</li> <li>- Evaluación.</li> <li>- Instrumentos</li> </ul>	<p>Director.</p> <p>Docentes.</p> <p>Estudiantes</p>	<p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p> <p>Encuesta</p>

<p><i>del centro cristiano Lamparita de Jesús.</i></p> <p><i>- Describir debilidades y fortalezas del proceso de acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de secundaria regular turno matutino del centro cristiano Lamparita de Jesús.</i></p> <p><i>- Diseñar propuesta de acompañamiento pedagógicos y desempeño docente para el equipo de dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús.</i></p>	<p><i>Desempeño Docente</i></p>	<p><i>(Montenegro, 2008), define el desempeño docente, como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>- Definición.</i></li> <li><i>- Dimensiones.</i></li> <li><i>- Modelos.</i></li> <li><i>- Funciones del desempeño docente.</i></li> <li><i>- Características del desempeño docente.</i></li> <li><i>- Competencias y habilidades.</i></li> <li><i>- Evaluación del desempeño docente.</i></li> <li><i>- Fines del desempeño docente.</i></li> </ul>	<p><i>Director</i></p> <p><i>Docente</i></p> <p><i>Estudiante</i></p>	<p><i>Entrevista</i></p> <p><i>Encuesta</i></p> <p><i>Encuesta.</i></p>
---	---------------------------------	---	---	---	---

## **VI. DISEÑO METODOLÓGICO**

*En este capítulo se presentan los procedimientos que se siguieron para la selección de la muestra, recolección de la información y las técnicas estadísticas utilizadas para realizar los análisis descriptivos y estadísticos.*

*Este diseño metodológico es respaldado (Hernandez Sampieri, 2018) quien sostiene que los diseños cuasi experimentales manipulan deliberadamente, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes. En los diseños cuasi experimentales los sujetos no se asignan al azar a los grupos ni se emparejan, sino que dichos grupos ya están formados antes del experimento: son grupos intactos (la razón por la que surgen y la manera como se formaron es independiente o parte del experimento).*

### **6.1. Enfoque Sociológico**

*Cuando hablamos de enfoque de investigación, nos referimos a la naturaleza del estudio, la cual se clasifica como cuantitativa, cualitativa o mixta; y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas: desde la definición del tema y el planteamiento del problema de investigación, hasta el desarrollo de la perspectiva teórica, la definición de la estrategia metodológica, y la recolección, análisis e interpretación de los datos (Sampieri R. H., 2018).*

*Esta investigación está enmarcada dentro del enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico y se establece una serie de conclusiones respecto a las preguntas directrices.*

*Este enfoque fue seleccionado por la facilidad que ofrece para recopilar información sobre un conjunto numeroso de personas y efectuar procedimientos estadísticos con rapidez e interpretación de los datos obtenidos. Es importante destacar que el diseño metodológico describirá el modo en que será desarrollada la investigación.*

*El presente trabajo investigativo es de carácter descriptivo, toma en cuenta las características de los educandos y sus necesidades, para buscar alternativas viables ante los problemas que se presentan en las aulas de clases. Es descriptivo porque describe, detalla y explica cada uno de los fenómenos a lo largo del proceso de investigación. Este estudio tiene un fin didáctico, se pretende diseñar propuestas para el acompañamiento pedagógico, para mejorar el desempeño docente.*

### **6.2. Tipo de estudio**

*Este estudio investigativo dentro del esquema de investigación es de tipo no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables, además de ser un poco descriptivo y de tipo transversal. Con relación a la profundidad es una investigación que describe y explica el fenómeno con el abastecimiento de relaciones entre los hechos y los aspectos que intervienen en la dinámica del estudio.*

*La investigación es de tipo descriptivo por lo cual se estarán realizando diferentes procesamientos de datos para obtener la información que se quiere obtener y además de esto los datos que se encuentran en este trabajo son de carácter cuantitativo.*

*El enfoque de esta investigación es cuantitativo se hace uso porque se usa la recolección de datos para probar las preguntas directrices con base en la medición numérica y el análisis estadístico y se establece una serie de conclusiones.*

### **6.3. Población y muestra**

*La población es una parte esencial en todo el proceso investigativo. Para (Ramirez, 1999) “es la reunión de individuos, objetos, etc., que pertenecen a una misma clase con la diferencia que se refiere a un conjunto limitado por el ámbito de estudio a realizar” es decir, es un grupo de elementos finito o infinito definido por una o más características de las que gozan todos los elementos que la componen, en las que se dividen en determinados estratos, es decir,*

agrupaciones de elementos homogéneos internamente y a su vez heterogéneos entre esos grupos.

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Centro Cristiano Lamparita de Jesús**

**Tabla. 1**

Descripción	Población	Muestra	%
Dirección	1	1	100%
Docentes	14	14	100%
Estudiantes	96	60	58%

Fuente (Centro Cristiano Lamparita de Jesús)

#### **6.4. Tamaño de la Muestra**

Para calcular el tamaño de la muestra utilizamos un muestreo en dos etapas, que comprendía una fase de estratificación y otra aleatorización. Se utilizó un modelo matemático para obtener el tamaño de la muestra con población conocida, bajo incertidumbre, usamos un 50 % como probabilidad de éxito y fracaso, para el error de estimación un 7 % y un 90 % en el nivel de confianza.

#### **6.5. Validez**

(Peña, 2013), afirma que "Hay varios tipos de validez, aunque estrictamente hablando, la validez se refiere al grado en el cual se logra el propósito con el cual fue elaborada la prueba.

La validez en términos generales, se refiere al grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Basados en los aportes de los autores que hablan de la validez, el instrumento de esta investigación fue validado a cargo de tres jueces expertos con amplia experiencia en docencia e investigación educativa: El primero es de Metodología de la Investigación con 10 años de experiencia, quien sugirió revisión y redacción del documento, la segunda Ejecutiva de Dirección de Extensión, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – Managua, con 43 años de experiencia en Educación Superior, y 30 años en investigación educativa,

quien recomendó transformar la encuesta de director a entrevista, reestructurar ítem de encuestas de docentes y estudiantes. Y la tercera quien es Master en gestión y dirección del talento humano, docente de planta, con 4 años de experiencia en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Unan – Managua, quien recomendó verificar redacción de ítem y formulación de los mismos.

Los expertos valoraron el instrumento con base a una guía dispuesta con los siguientes ejes: redacción y ortografía, claridad, ilación, concordancia, pertinencia y relevancia. Para la ortografía y redacción se valoró como: excelente, muy buena, buena, regular, deficiente.

Para la claridad, ilación, pertinencia y relevancia los parámetros fueron: Absoluta, Mucha, Mediana, Poca, ninguna.

Todas las recomendaciones brindadas por los expertos fueron incorporadas después de dos revisiones en un periodo de treinta días, la primera se realizó antes de ejecutarse el pilotaje y la segunda al aplicarse el instrumento final.

## **6.6. Confiabilidad**

Todo instrumento tendrá un componente de error arrojado en sus puntuaciones, las cuales reflejarán no solamente cierto grado de atributo sino ese tanto de error. La intención entonces es mejorar cada vez más nuestro instrumento de medición para disminuir al mínimo el margen de error. Es el grado de coincidencia arrojado por varias medidas que son parecidas en procedimientos o método.

De acuerdo con (Peña, 2013), es el grado en el cual una medición contiene errores variables. Estas son diferencias entre observaciones durante el trabajo de campo y que varían de vez en cuando para una unidad de análisis. Para la confiabilidad del instrumento consideran los siguientes aspectos básicos: El diseño y esquema de muestreo. Tamaño de la muestra, control de errores, cálculo de confiabilidad.

*Tomando en cuenta las afirmaciones de autores presentados anteriormente, realizamos un pilotaje en el centro de estudio donde se realiza la investigación consistiendo en un director entrevistado, catorce docentes encuestados y sesenta estudiantes encuestados.*

### **6.7. Métodos de investigación y técnicas de análisis.**

*A continuación, presentamos de manera general la descripción del tratamiento que se efectuó a la información recolectada mediante la aplicación de métodos y la encuesta tipo escala Likert.*

*Consideramos plantear aspectos como los objetivos y supuestos por contrastar, posterior a esta fase se procedió a la aplicación de técnicas estadísticas y descriptivas, al presentar gráficos y sus respectivos resultados en forma descriptiva.*

*El método teórico permite descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables a simple vista. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción. En cambio, el método empírico su aporte al proceso de investigación es resultado fundamentalmente de la experiencia.*

- *Método Deductivo. - Parte de lo complejo a lo simple, este método permite abordar el objeto de estudio desde la problemática general para llegar a lo particular, es decir analiza el concepto para llegar a los elementos de las partes del todo.*
- *Método Inductivo. - Parte de lo simple a lo complejo, es aquel que establece un principio general una vez que se ha realizado el estudio y análisis de hechos y fenómenos en lo particular, este método será utilizado en el proyecto para que mediante la observación, comparación y registro de los hechos los resultados sean más concretos.*
- *Técnicas de Análisis y síntesis: - La síntesis implica aclarar la estructura del tema. Captar lo esencial e importante y el análisis para separar las partes de un todo y estudiarlas de forma individual. Se separaron datos examinados, se*

*realizaron comparaciones, rangos de cada variable, al final de todo el análisis se probaron las preguntas directrices para resumir la información obtenida según nuestros objetivos planteados dentro y entre cada componente en el instrumento.*

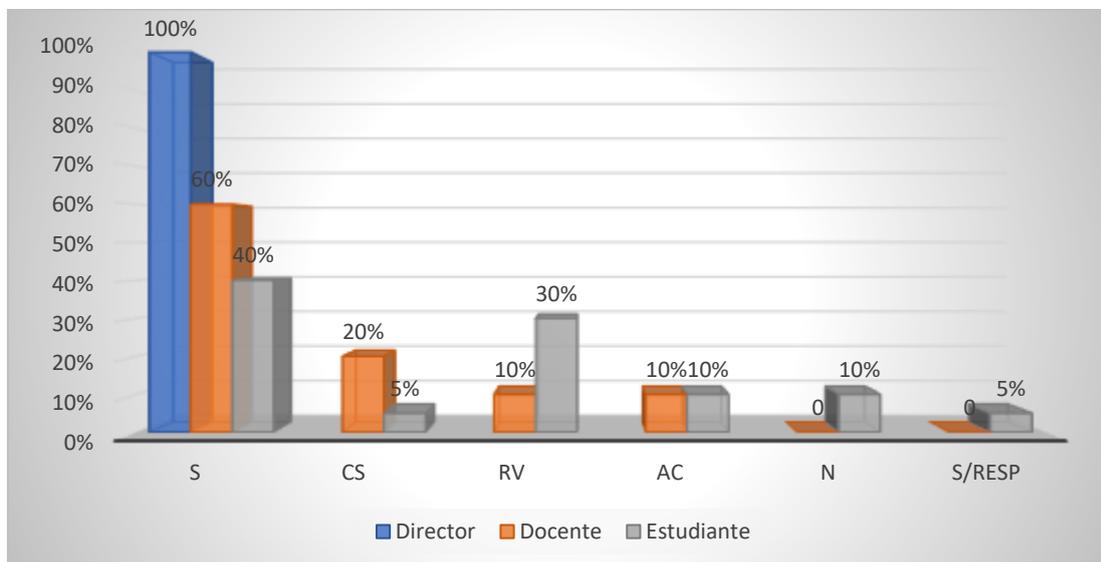
## VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Una vez que se aplicaron los instrumentos, se procede a describir el análisis de los datos con el fin de estructurar la información recopilada sobre el Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docente en la modalidad de secundaria que realiza la directora del Centro Cristiano Lamparitas de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022. Los aportes recopilados fueron por parte de la directora, Docentes y Estudiantes, los resultados que se reflejan a continuación mediante gráficos son para facilitar la comprensión del estudio realizado.

### 7.1 Proceso de Acompañamiento Pedagógico que realiza la dirección del colegio a los docentes de secundaria regular del turno matutino.

**Figura 1.**

**Permite a los docentes la oportunidad en la planificación del Acompañamiento Pedagógico**

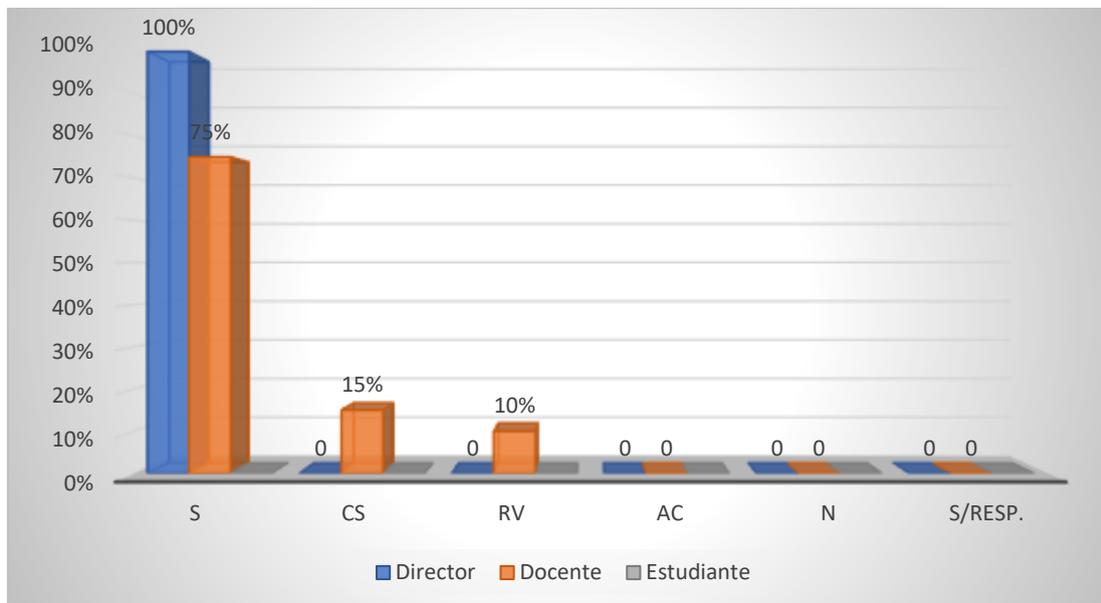


**Nota: La figura muestra la participación de docentes y estudiantes en la elaboración de la planificación anual. Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora, afirmo que en un 100%, permite a los docentes la oportunidad de planificar, por su parte el 80% de los docentes refieren que se les permite participar en la planificación de acompañamiento pedagógico y un 20% refirió que casi siempre, y 10% raras veces o a veces, de la misma manera es confirmada en encuesta aplicada a discentes, quienes refieren que un 40% se les permite participar en la planificación del acompañamiento pedagógico, el 5% refiere que casi siempre, un 30% menciona que raras veces, y un 10% a veces o nunca y un 5% no respondió.

**Figura 2.**

**La dirección utiliza instrumentos para la ejecución de acompañamiento pedagógico**



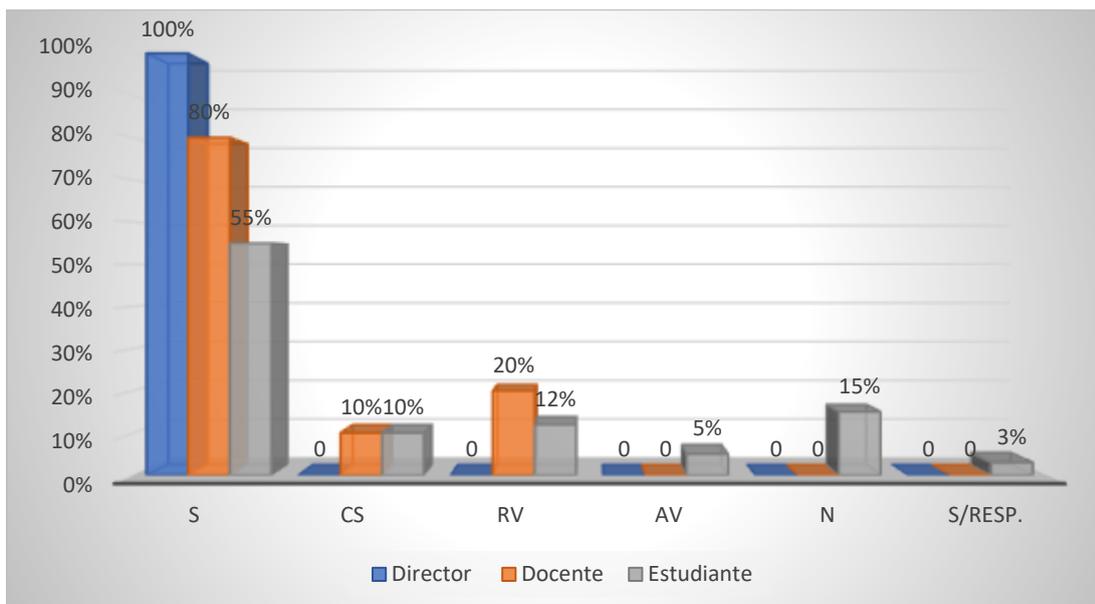
**Nota:** La figura muestra los instrumentos para la ejecución del acompañamiento pedagógico. Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.

Al preguntar a la directora si utiliza instrumentos para la ejecución del acompañamiento pedagógico, afirma en un 100% utiliza los instrumentos para la ejecución del acompañamiento pedagógico. Siendo corroborado en encuesta

aplicada a los docentes quienes refieren con el 75% que si utiliza instrumentos para la ejecución del acompañamiento pedagógico. Un 15% refiere que casi siempre y 10% raras veces.

**Figura 3.**

**La dirección posee una calendarización para atender a los docentes en el acompañamiento pedagógico**



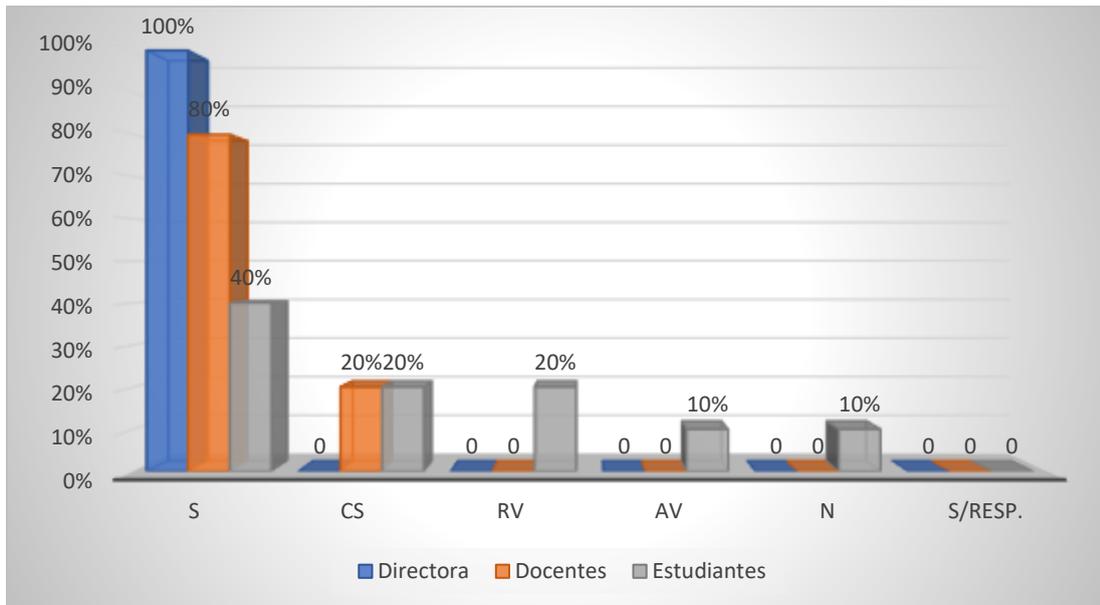
**Nota: La figura muestra calendarización para atender a los docentes en el acompañamiento pedagógico. Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

Al preguntar a la directora si posee una calendarización para atender a los docentes, en el proceso de acompañamiento pedagógico, refirió con el 100% que cuenta con una calendarización para atender a los docentes, lo que es afirmado por docentes, donde un 80% afirma que siempre utiliza un calendario para atender a los docentes, 10% menciona que casi siempre y un 20% dice que raras veces, en cambio los estudiantes el 55% refiere que la dirección posee un calendario con el que visitan a los docentes y realizar su acompañamiento a los

maestros, un 10% que casi siempre lo realizan, el 12% manifiesta que raras veces, 5% que a veces y 3% no respondieron.

**Figura 4.**

**La dirección les permite a los docentes espacios para su evaluación y coevaluación de los resultados de su acompañamiento pedagógico**

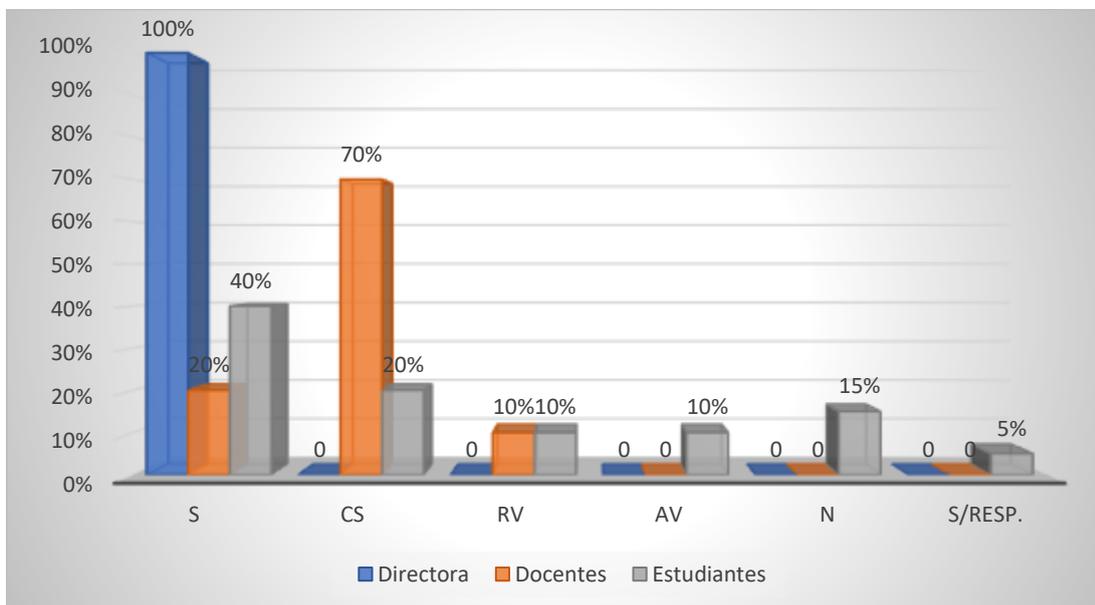


**Nota: La figura muestra si la directora permite a los docentes espacios para su evaluación de los resultados del acompañamiento pedagógico. Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora del centro, con respecto al espacio brindado para la evaluación de los resultados la directora respondió en un 100% si permite a los docentes ese espacio, afirmado por los docentes, en un 80%, un 20% refiere que casi siempre, se les brinda el espacio, pero en encuesta aplicada a los estudiantes, el 40% afirma si les permite el espacio, un 20% refiere que casi siempre o raras veces la dirección brinda el espacio y un 10% manifiesta que no se les brinda el espacio para su evaluación.

**Figura 5.**

**La directora realiza reforzamiento acorde a las debilidades encontradas en el acompañamiento pedagógico**



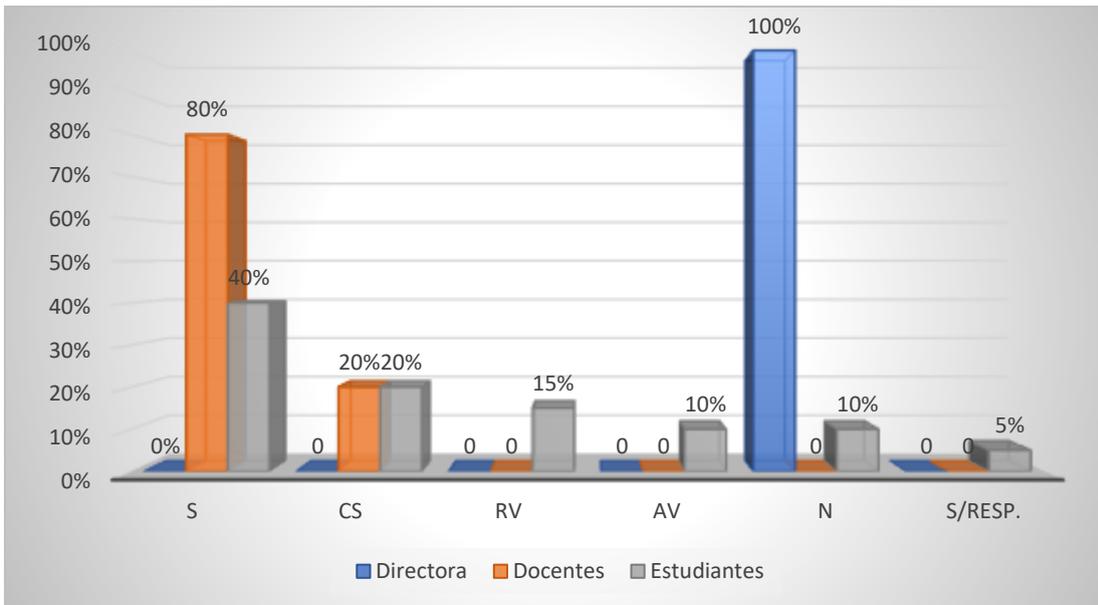
**Nota:** La figura muestra el reforzamiento brindado por la directora a los docentes. **Fuente:** Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.

De acuerdo a la entrevista realizada a la directora expreso en un 100% si realiza reforzamiento acorde a las debilidades encontradas, efectuando o realizando un plan dirigido a fortalecer estas debilidades, en cuanto a los docentes el 20% manifiesta que se realiza el reforzamiento, en cambio un 70% refiere que casi siempre se hace y un 10% manifestó que raras veces se realiza el reforzamiento por parte de la directora, con respecto a los estudiantes un 40% afirma que hay reforzamiento a las debilidades encontradas, un 20% refiere que casi siempre hay reforzamiento hacia los maestros, un 10% manifiesta que raras veces o a veces observan que hay reforzamiento en las debilidades de los docentes, un 15% dice que no se hay reforzamiento y un 5% no respondió.

## 7.2 Proceso de evaluación en el desempeño docente que realiza la dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús.

**Figura 6.**

**La directora brinda la oportunidad a los docentes para participar en la planificación anual y semestral en el desempeño docente**



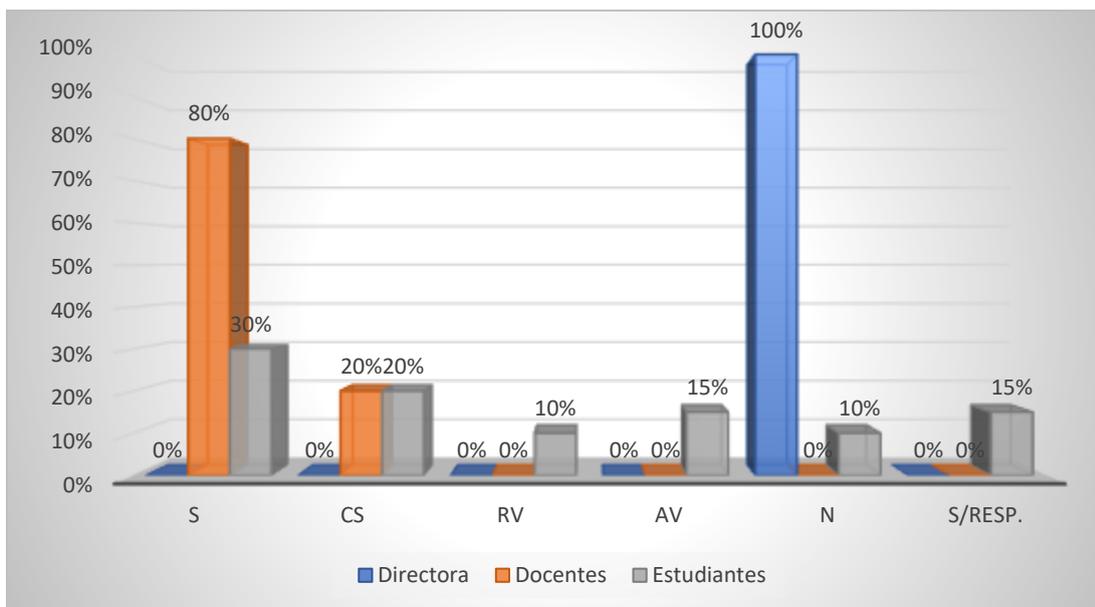
**Nota: La figura muestra oportunidad a los docentes para participar en la planificación anual y semestral en el desempeño docente Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora, para el proceso de evaluación del desempeño docente, se le consultó si brinda la oportunidad a los docentes para participar en la planificación anual y semestral, a lo que contestó con 100% no brinda dicha oportunidad, en cambio al consultar a los docentes el 80% refiere, si hay participación por parte de ellos y un 20% casi siempre está la oportunidad de participar en la planificación anual y semestral, con relación a los estudiantes el 40% refiere se brinda la oportunidad de participación en la planificación anual y semestral, un 20% manifiesta casi siempre, el 15% manifiesta raras veces, un

10% a veces o no hay participación y un 5% no respondieron la encuesta realizada.

**Figura 7.**

**La dirección da a conocer el plan de desempeño docente en los periodos anuales, semestrales o trimestrales.**

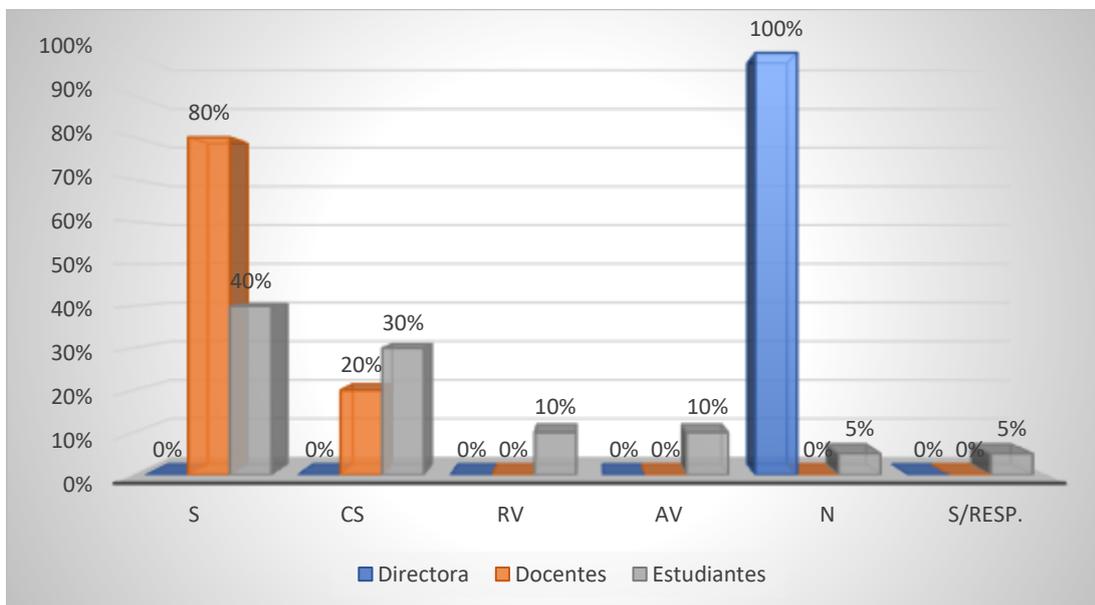


**Nota: La figura muestra plan de desempeño docente en los periodos anuales, semestrales o trimestrales Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

Al preguntar a la directora del centro si da a conocer el plan de desempeño docente en los periodos anuales, semestrales o trimestrales, respondió con el 100% no da a conocer, contrario a los docentes afirman con un 80% se les dan a conocer el plan de desempeño docente, un 20% refiere que casi siempre, en cambio los estudiantes, con un 30% afirma se les dan a conocer a los docentes, un 20% expresa casi siempre, el 10% manifiesta que raras veces o nunca, y un 15% opina que a veces.

**Figura 8.**

**La dirección realiza la evaluación al desempeño laboral en cada corte semestral del año lectivo.**

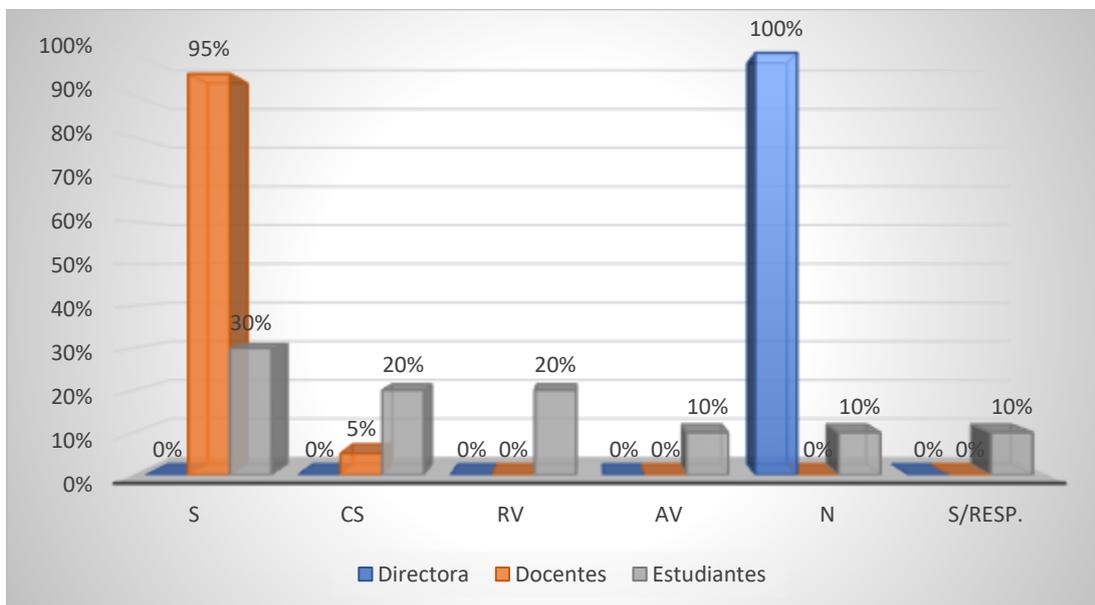


**Nota: La figura muestra la evaluación al desempeño laboral en cada corte semestral del año lectivo Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista a directora, cuando se le pregunto si realiza la evaluación al desempeño laboral en cada corte semestral del año lectivo, expreso con 100% no realiza evaluación al desempeño, pero los docentes con un 80% expresa siempre realiza la evaluación y un 20% refiere casi siempre la directora realiza la evaluación al desempeño laboral, en cambio los estudiantes respondieron con el 40% si realizan la evaluación, un 30% dice casi siempre, un 10% raras veces o a veces, y por último un 5% refiere que no realiza la evaluación, o no respondieron la pregunta.

**Figura 9.**

**Permite la dirección a sus docentes espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño.**

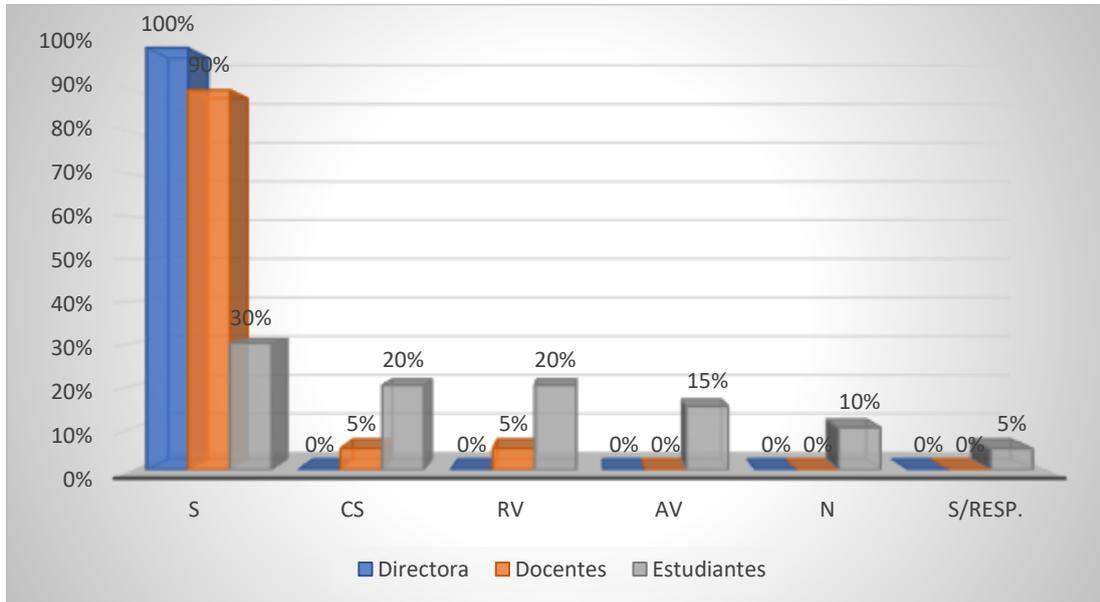


**Nota: La figura muestra si permite la dirección a sus docentes espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño la evaluación al desempeño Fuente: Entrevista a directora, Encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora refiere en un 100% no permite a sus docentes espacio de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño, contrario a lo que expresan los maestros quienes con el 95% expresan, si revisan las debilidades encontradas en los espacios de reflexión. Un 5% refiere casi siempre, en cambio los estudiantes, el 30% expreso si permite el espacio de reflexión para los docentes, un 20% manifiesta casi siempre y raras veces, y un 10% a veces los permite, no lo permite y 10% no respondieron.

**Figura 10.**

**Tu directora brinda un seguimiento y monitoreo a las debilidades presentadas después de la evaluación al desempeño de los docentes.**

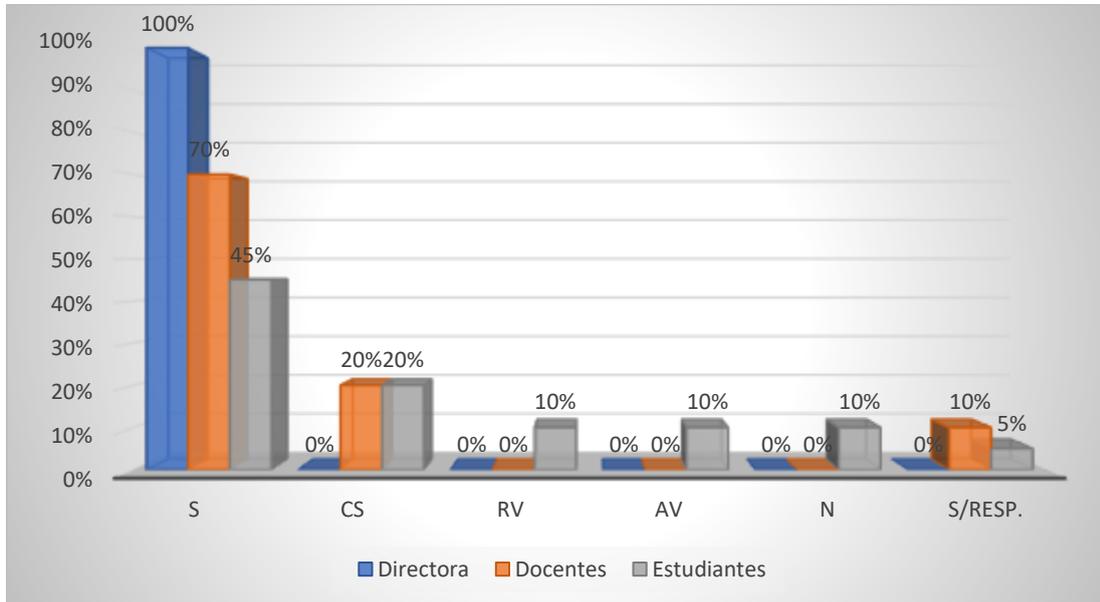


**Nota: La figura muestra, la directora brinda un seguimiento y monitoreo a las debilidades presentadas Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista que se le realizó a la directora con el 100% refiere que, si brinda un seguimiento y monitoreo a las debilidades presentadas, siendo confirmado con 90% de los docentes, solo un 5% manifestó casi siempre y 5% raras veces, en cuanto a la encuesta aplicada a los estudiantes el 30% expresó que, si hay un seguimiento y monitoreo, el 20% indica que casi siempre y raras veces, un 15% a veces, el 10% dijo que no hay un seguimiento, y el 5% no respondió.

**Figura 11**

**Permite la dirección a los docentes, espacio de reflexión para revisar las debilidades encontradas en el desempeño.**



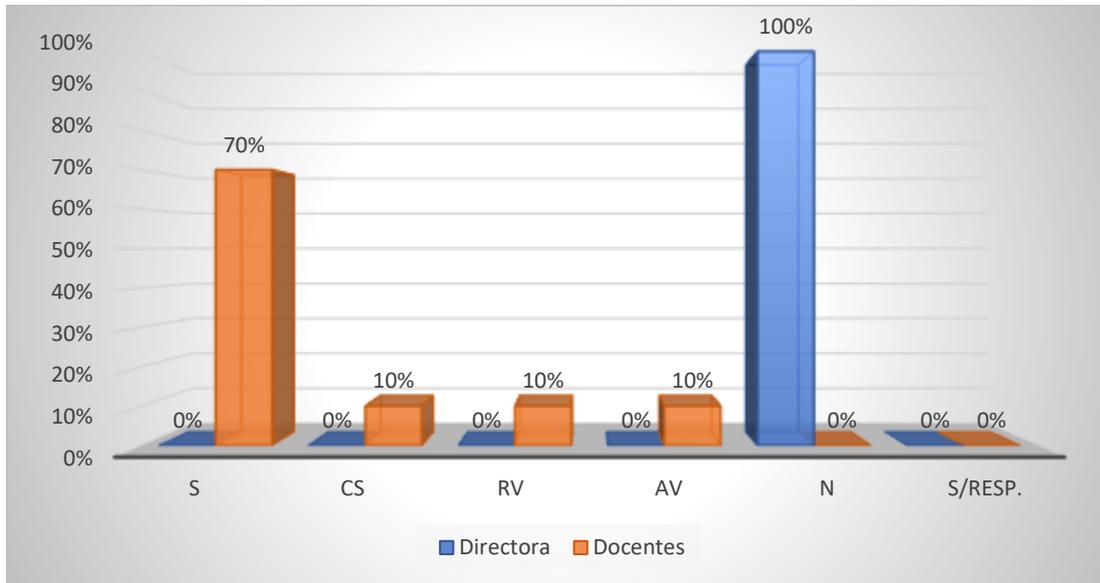
**Nota: La figura muestra, si la directora permite a los docentes, espacio de reflexión para revisar las debilidades Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora manifestó con el 100% si, permite un espacio de reflexión como parte del proceso, esto fue confirmado con los docentes quienes con el 70% refieren si hay espacio de reflexión, un 20% casi siempre, y un 10% no respondieron, por parte los estudiantes refieren un 45% se permite el espacio para la reflexión de las debilidades encontradas, un 20% casi siempre, un 10% raras veces, otro 10% algunas veces y un 5% no respondió.

### 7.3 Debilidades y fortalezas del proceso de acompañamiento pedagógico.

**Figura 12.**

**La dirección permite a los docentes participar en la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico anual, semestral o trimestral.**

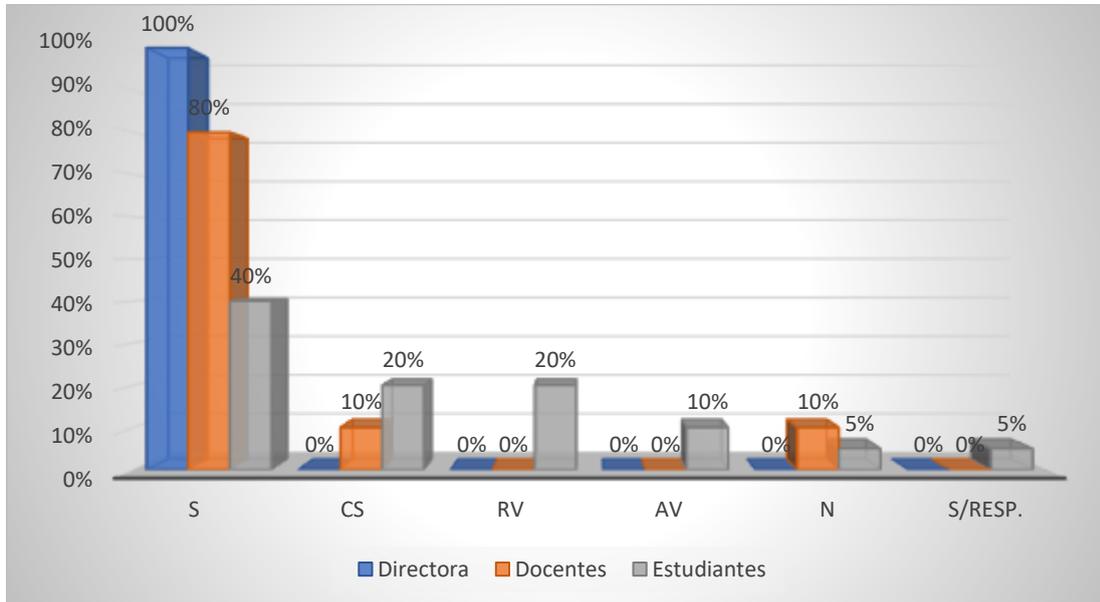


**Nota: La figura muestra, permite la directora a los docentes participar en la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico anual, semestral o trimestral Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora, con el 100% no permite a los docentes participar en la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico anual, semestral o trimestral, pero al contrario que lo que expresaron los maestros en encuesta aplicada un 70% afirma si hay participación, un 10% refiere casi siempre, raras veces y a veces.

**Figura 13.**

**La directora realiza las visitas del acompañamiento a los docentes y les presenta los objetivos del acompañamiento pedagógico.**

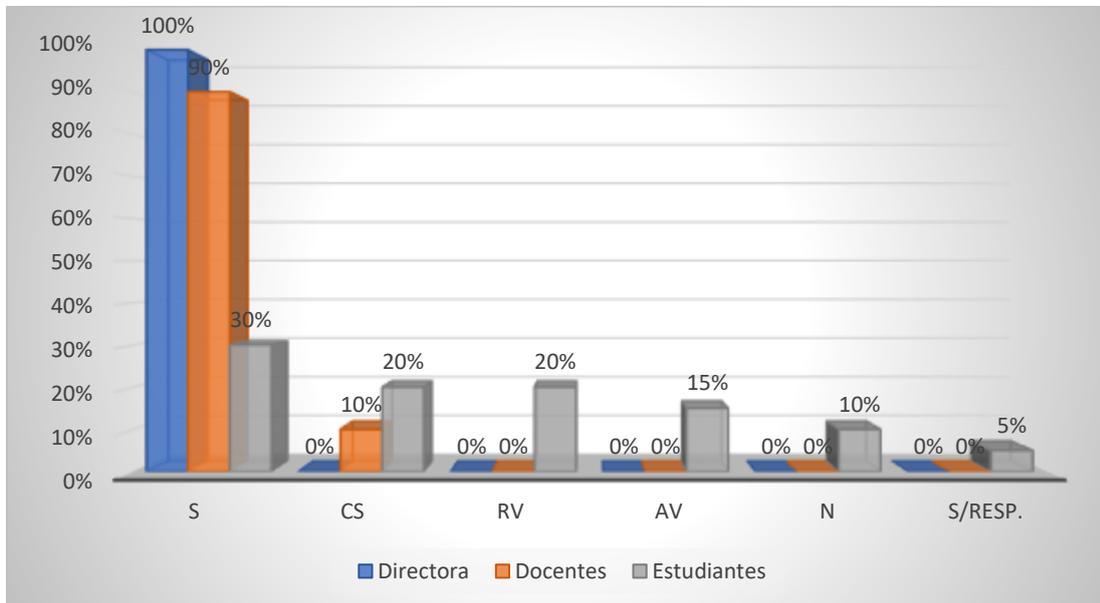


**Nota: La figura muestra, las visitas del acompañamiento, los objetivos del acompañamiento pedagógico a los docentes. Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora afirma con el 100% si realiza las visitas a los docentes e informa los objetivos del acompañamiento, afirmado por los docentes, con un 80% si les presentan los objetivos del acompañamiento pedagógico, un 10% expresó casi siempre o a veces, en cambio los estudiantes con el 40% expresaron que observan que la directora presenta al momento de ingresar al aula los objetivos del acompañamiento, un 20% expresó casi siempre o raras veces, 10% a veces y un 5% expresó que no presenta los objetivos y otro 5% no respondió.

**Figura 14.**

**La dirección práctica con sus docentes la reflexión, consenso, practicando el respeto y humanismo en el intercambio de opiniones al finalizar el acompañamiento pedagógico.**

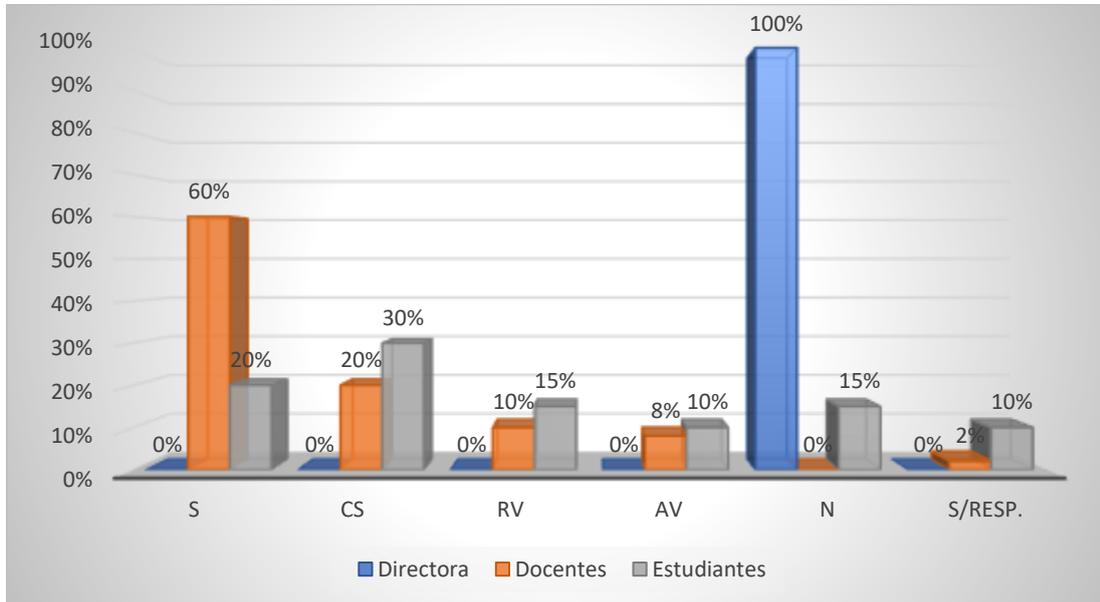


**Nota: La figura muestra, la directora práctica con sus docentes la reflexión, consenso, practicando el respeto y humanismo, Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.**

En entrevista aplicada a la directora expreso con el 100% si realiza la práctica de reflexión, consenso, esto confirmado por los docentes con el 90% y un 10% refiere casi siempre, en cambio los estudiantes, un 30% expresó si hay práctica de consenso, un 20% casi siempre y raras veces, el 15% manifestó a veces, un 10% no, y el 5% no respondió.

**Figura 15.**

**La directora te hace entrega de un informe de resultados del acompañamiento pedagógico a los docentes.**



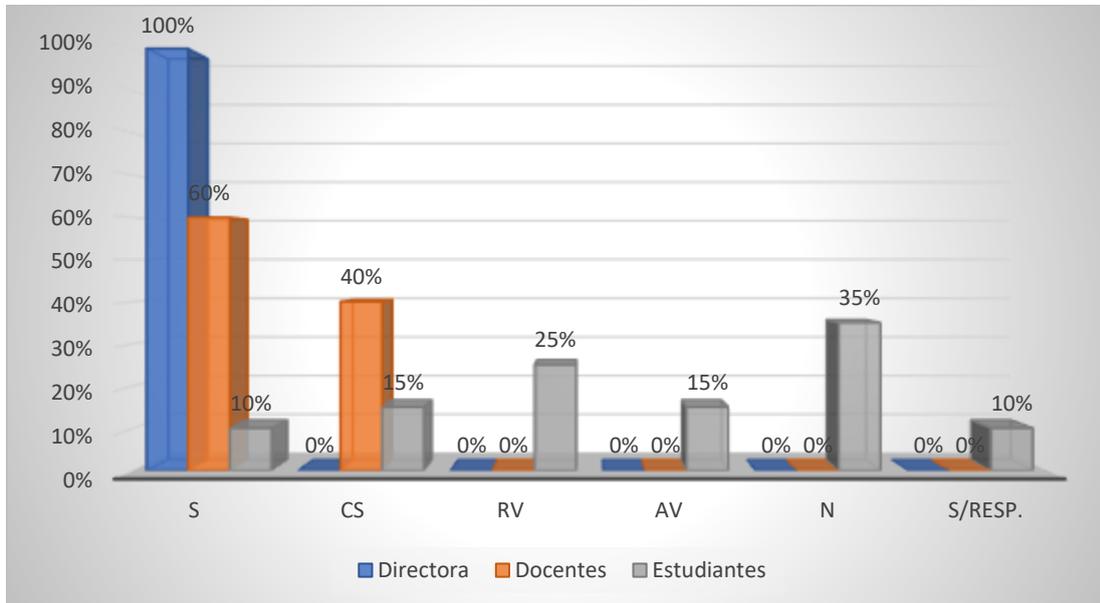
**Nota:** La figura muestra, la entrega de informe de los resultados del acompañamiento pedagógico a los docentes. Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.

En entrevista realizada a la directora, con el 100% no entrega un informe de resultados a los docentes, pero se contradice con los docentes quienes afirman con el 60% si entrega, otro 20% indica que casi siempre, 10% dijo que raras veces, 8% a veces y 2% no respondieron, Al preguntarle a los estudiantes si observan que la directora entrega un informe luego de la aplicación de instrumento como es la visita al aula, ellos contestaron en un 20% si observan que entregan resultados, un 30% dijo que casi siempre, el 15% raras veces, 10% expreso que a veces, otro 15% dijo que no entrega y un 10% no respondió.

#### 7.4 Debilidades y fortalezas del proceso de evaluación del desempeño de los docentes de secundaria regular.

**Figura 16.**

**La dirección da a conocer el periodo y fecha de evaluación al desempeño.**

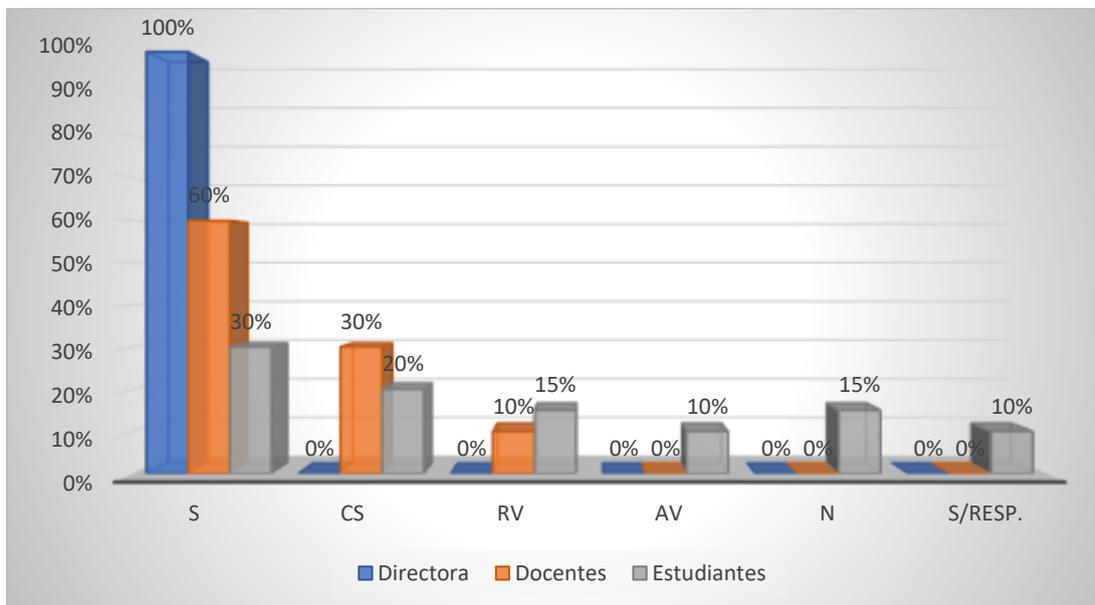


**Nota:** La figura muestra, la dirección da a conocer el periodo y fecha de evaluación al desempeño Fuente: Entrevista a directora, encuesta docente y estudiantes.

En entrevista realizada a la directora, manifestó con el 100% dar a conocer el periodo y fechas de evaluación al desempeño docente, esto es confirmado por los docentes con el 60% se da a conocer el periodo y fechas de evaluación al desempeño docente, en cuanto a los estudiantes el 10% expreso sí, un 15% casi siempre, un 25% dijo raras veces, otro 15% a veces, y el 35% dijo no da a conocer, 10% no respondió.

**Figura 17.**

**La dirección permite espacio de evaluación y coevaluación una vez finalizada el acompañamiento al desempeño.**

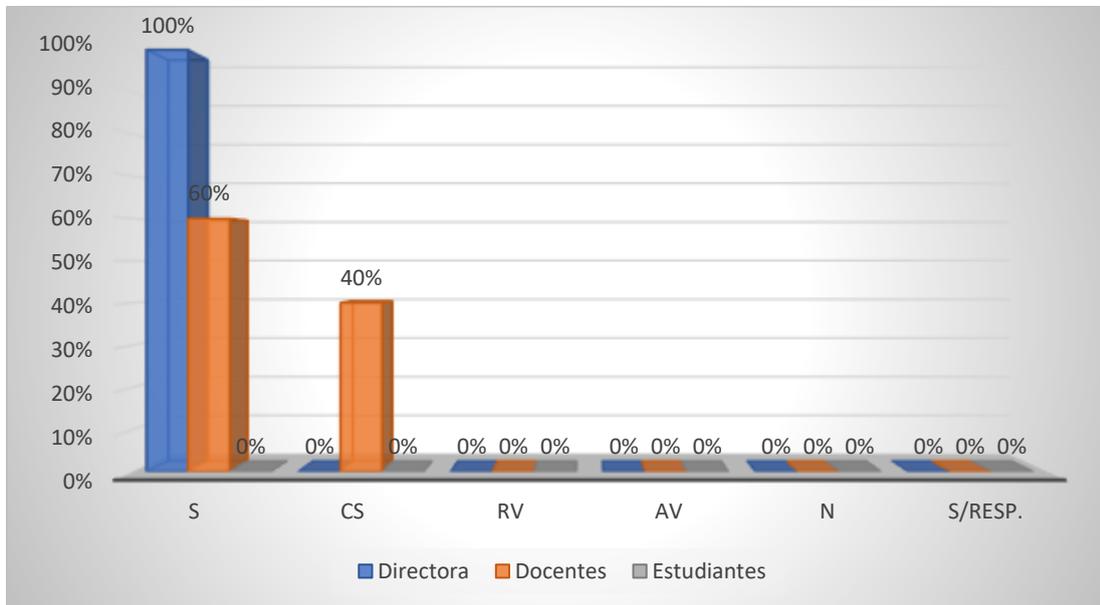


**Nota: La figura demuestra el espacio de evaluación y coevaluación una vez finalizada el acompañamiento al desempeño Fuente: Entrevista a director, encuesta a docentes, encuesta a estudiantes.**

En entrevista realizada a la directora, al momento de preguntar si permite espacios de evaluación una vez finalizada el acompañamiento pedagógico y al desempeño, con un 100% afirma que sí, lo que es confirmado con el 60% por los docentes un 30% dijo casi siempre el 10% dijo raras veces, en cuanto a los estudiantes expresaron el 30% se permite el espacio de evaluación y 20% dijo casi siempre, un 15% raras veces, el 10% a veces, otro 15% no se brinda el espacio y un 10% no respondió.

**Figura 18.**

**Las recomendaciones brindadas por el equipo de dirección son pertinentes y permiten mejorar el buen rendimiento y desempeño.**

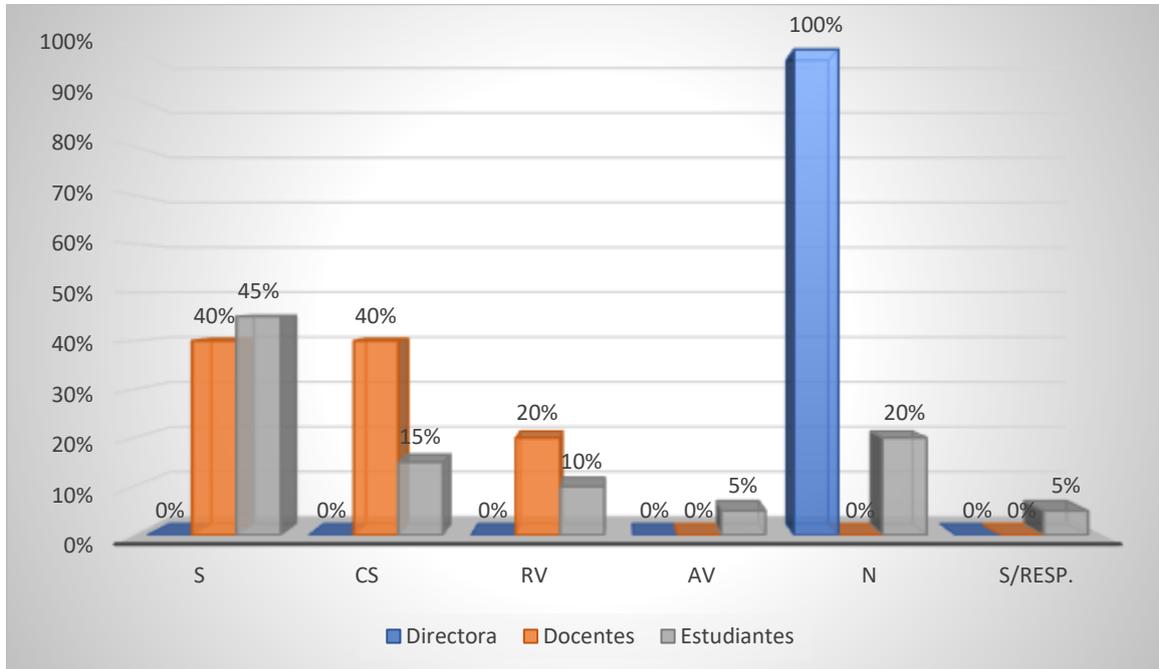


**Nota: La figura demuestra las recomendaciones brindadas por el equipo de dirección si estas son pertinentes y permiten mejorar el buen rendimiento y desempeño Fuente: Entrevista a director, encuesta a docentes.**

Con el 100 % responde la directora que las recomendaciones que se brindan por parte del equipo de dirección son pertinentes y permiten mejorar el buen rendimiento y desempeño, esto es confirmado con el 60% de docentes y un 40% que expreso casi siempre.

**Figura 19.**

**Brinda un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.**



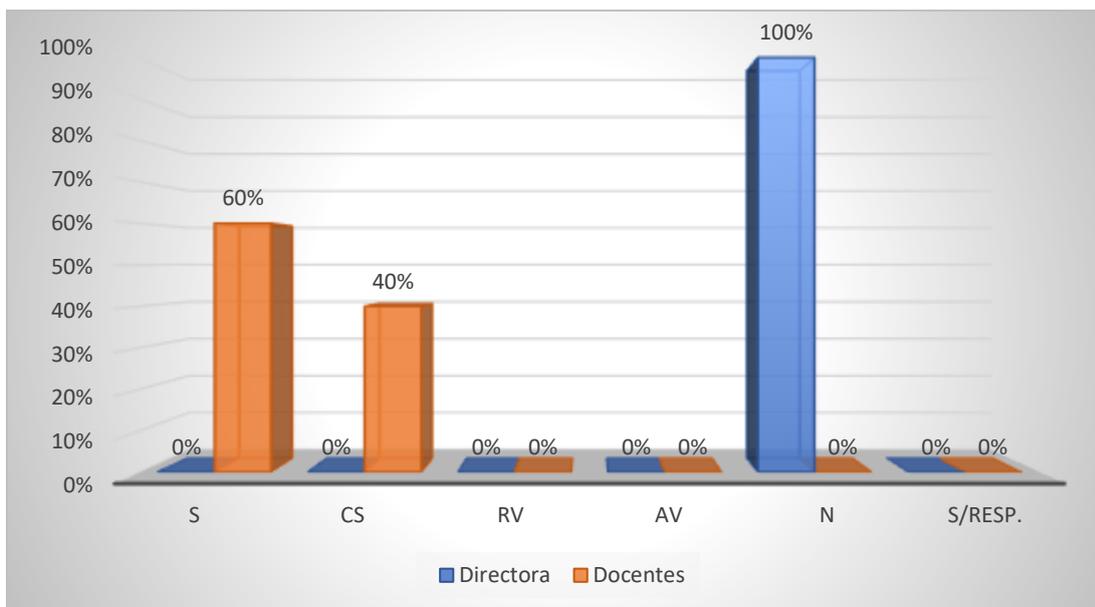
**Nota: entrega de informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño Fuente: Entrevista a directora, encuesta a docentes, encuesta a estudiantes.**

Al momento de preguntar si brinda un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, con un 100% la directora expreso que no brinda tal informe, pero el 40% de los docentes encuestados expresan que si hay un informe de resultados y otro 40% refiere que casi siempre hay, solo el 20% expreso que raras veces, esto se confirma con los estudiantes quienes expresan con el 40% que han observado que la directora entrega un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño. Un 15% observo que casi siempre, el 10% raras veces, 5% a veces, un 20% dijo que no se entrega y el 5% no respondió.

### **7.5 Propuesta de Acompañamiento Pedagógico y Desempeño docente para el equipo de dirección.**

**Figura 20.**

**La directora tiene conocimiento referente a la implementación de la estrategia de acompañamiento y desempeño docente.**

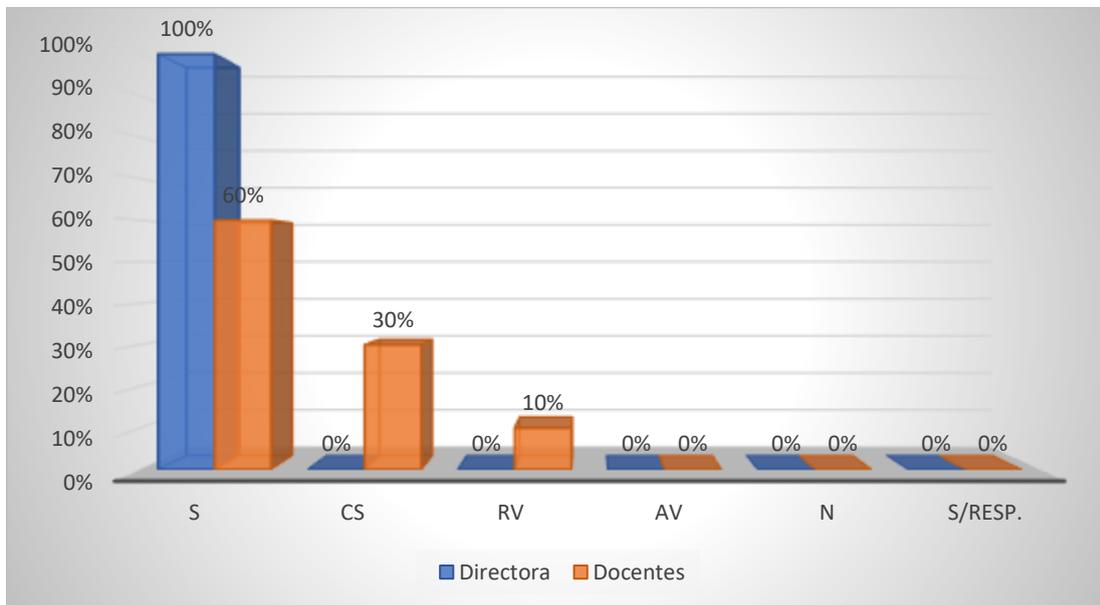


**Nota: La figura demuestra el conocimiento que posee la directora referente a la implementación de la estrategia de acompañamiento para mejorar el desempeño docente Fuente: Entrevista a directora, encuesta a docentes.**

En entrevista realizada a la directora se le preguntó si tiene conocimientos referentes a la implementación de la estrategia de acompañamiento y desempeño docente, a lo que expresó en un 100 % que no posee conocimientos referidos a la implementación de la estrategia en cambio los docentes el 60% afirma que si tiene el conocimiento a la implementación de las estrategias de acompañamiento y desempeño docente. Un 40% expresa que casi siempre.

**Figura 21.**

**La dirección aplica estrategias para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente.**

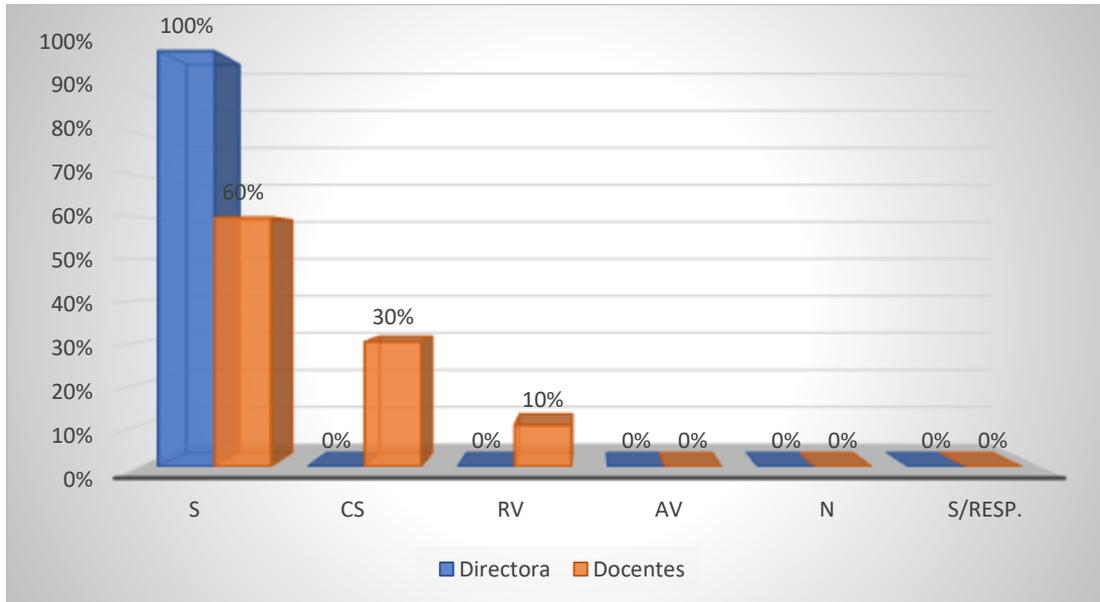


**Nota:** La figura demuestra si la dirección aplica estrategias para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente Fuente: Entrevista a la directora, encuesta a docentes.

Al momento de preguntar a la directora si aplica estrategias para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente, con el 100 % manifestó que, si aplica estrategias, siendo afirmado con el 60% por los docentes, un 30% expreso casi siempre, y el 10% dijo raras veces.

**Figura 22.**

**La directora aplica correctamente las estrategias de acompañamiento pedagógico y desempeño docente.**

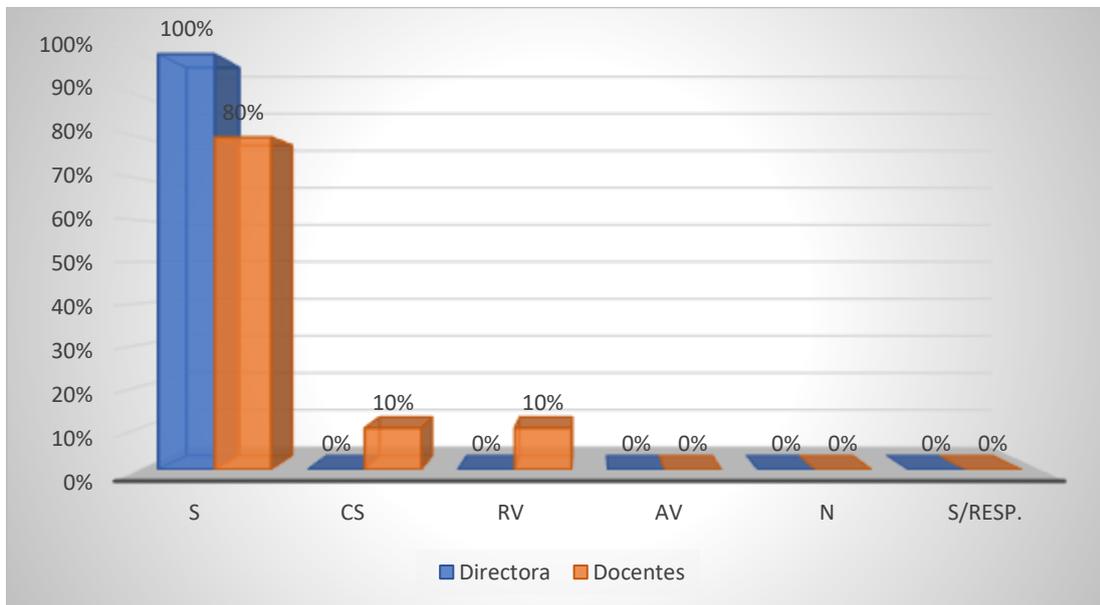


**Nota: La figura demuestra si la directora aplica correctamente las estrategias de acompañamiento pedagógico y desempeño docente: Entrevista a la directora, encuesta a docentes.**

En entrevista aplicada a la directora, se le preguntó si aplica correctamente las estrategias de acompañamiento pedagógico y desempeño docente, a lo que expreso con un 100 % que, si aplica correctamente, esto fue afirmado por los docentes quienes se expresaron con el 60%, un 30% dijo que casi siempre, y un 10% que raras veces.

**Tabla 23.**

**Considera importante una propuesta de estrategia para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en tu centro de trabajo.**



**Nota:** La figura demuestra que si la directora considera importante una propuesta de estrategia para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en tu centro de trabajo Fuente: Entrevista a director, encuesta a docentes.

En la entrevista realizada a la directora se le preguntó si considera importante una propuesta de estrategia para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en tu centro de trabajo, a lo que contestó que con un 100% sí, lo que se confirma con el 80% de los docentes, un 10% expreso que casi siempre y otro 10% que raras veces.

## **VIII. CONCLUSIONES.**

*Con base en los objetivos del estudio y en los resultados de los diferentes instrumentos que se aplicaron en el Centro Cristiano Lamparitas de Jesús, se llegó a las siguientes conclusiones.*

- 1. La directora permite que los docentes participen en la planificación del proceso del acompañamiento pedagógico. Y utiliza los instrumentos rectores para la ejecución del acompañamiento pedagógico, pero refiere que son de manera formal e informal, por lo que no cumple con lo que orienta el Ministerio de Educación en cuanto al sistema de los procesos pedagógicos que se encuentran diseñados.*
- 2. El acompañamiento pedagógico que brinda la directora a los docentes es de manera directa y posee un cronograma calendarizado. A la vez brinda un espacio para que el docente pueda evaluarse en los resultados obtenidos, una vez finalizado el acompañamiento pedagógico.*
- 3. La directora realiza el reforzamiento del acompañamiento pedagógico a los docentes a través de la aplicación de estrategias pedagógicas y técnicas con una estructura del plan de reflexión al finalizar las actividades de cada mes. Y brinda oportunidad a los docentes para que participen en la planificación anual y semestral.*
- 4. La directora refirió proporciona el plan de desempeño docente así mismo, docentes y estudiantes afirman que les brinda o dan a conocer el plan en los periodos anuales, semestrales o trimestrales.*
- 5. La directora expresó que no permite participación de los docentes en la planificación anual y semestral, mientras los docentes y estudiantes afirman que existe participación por lo cual encontramos contradicción.*
- 6. La directora brinda seguimiento y monitoreo de acuerdo a las debilidades presentadas por cada docente a través de un espacio de reflexión en el desempeño.*

7. *La directora no brinda participación a los docentes en la elaboración del plan de acompañamiento, no así la respuesta de los docentes quienes afirman tener participación en el mismo.*
8. *La directora da a conocer los objetivos del acompañamiento al docente al realizar el acompañamiento pedagógico y la evaluación al desempeño.*
9. *En el proceso de reflexión de los resultados obtenidos en el acompañamiento pedagógico y desempeño docente, se realiza: consenso, respeto y el humanismo.*
10. *La directora informa a los docentes mediante el calendario los periodos y fechas de evaluación.*
11. *La directora no brinda un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de igual manera los maestros y estudiantes afirman que no se les entrega un informe.*
12. *Los docentes afirman que para el cumplimiento del proceso del acompañamiento pedagógico y desempeño docente la directora utiliza estrategias pedagógicas y los instrumentos directrices, las que aplica correctamente para el fortalecimiento del docente en el ámbito laboral.*  
*Propuesta de acompañamiento Pedagógico.*
13. *La directora y docentes afirman que es importante aplicar una propuesta de estrategias de acompañamiento y desempeño en el colegio.*
14. *La directora no tiene conocimiento referente a la implementación de la estrategia de acompañamiento y desempeño docente.*

## **IX. RECOMENDACIONES.**

### **A la directora:**

- 1. Diseñar cronograma de acompañamiento pedagógico para cumplir con las orientaciones del Ministerio de Educación así mismo utilizar los instrumentos que están diseñados por el MINED, para la ejecución del acompañamiento pedagógico. Y seguir realizando el reforzamiento a las debilidades encontradas en el acompañamiento pedagógico.*
- 2. Diseñar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades encontradas y seleccionar los recursos humanos y didácticos para su ejecución. A la vez elaborar informe a docentes una vez finalizado el acompañamiento pedagógico.*
- 3. Brindar participación a los docentes y representante estudiantil en la elaboración del Plan anual (POA), en el componente del acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Y brindar una propuesta de implementación de estrategias para la realización del acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente.*

### **A los docentes:**

- 1. Mantener la motivación con la que han venido trabajando durante el proceso de enseñanza – aprendizaje a los estudiantes de manera permanente y oportuna, mostrando las actitudes positivas, valores y principios éticos y profesionales, para continuar brindando el conocimiento adquirido y oportuno en cuanto a la participación de planes anuales o semestrales, con el fin de lograr o alcanzar una educación de calidad y calidez.*

## X. BIBLIOGRAFÍA

- Haddad J. et al. (2018). *Aportes Conceptuales para la construcción de mecanismos para el monitoreo de los procesos educativos*. Madrid: Muralla.
- Abadia, V. (30 de marzo de 2010). *Dimensiones de la función directiva*. Obtenido de <http://webdiis.unizar.es/jamarro/IEPI/cursosIEPI/transparencia>
- Alonso. (2003). *Técnica para entrevista de grupos*. MONTES. Obtenido de <http://www.fao.org/docrep/006/ad434s/AD434S06.htm>
- Antunez, S. (septiembre de 2004). *Organización escolar y acción directiva*. Obtenido de Biblioteca para la actualización de maestros .
- Berrocal, Y. M. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudio generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica*. Lima - Perú .
- Cabrera, R. (10 de mayo de 2022). *Que es la educación descentralizada*. Obtenido de <https://redsocialeduca.net/educacion-descentralizacion-impacto-aplicacion#:~:text=La%20descentralizaci%C3%B3n%20educativa%20se%20trata,decisi%C3%B3n%20por%20parte%20del%20gobierno.>
- Canales, C. M. (2022). *Estilos de liderazgo para nuevos líderes*. Unir La universidad en internet. Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/revista/estilos-de-liderazgo-para-nuevos-lideres/>
- Chávez, Y. E. (2015). Incidencia del Acompañamiento Técnico Pedagógico en el Fortalecimiento de Competencias y Habilidades Pedagógicas del Desempeño Docente en el "Instituto Público Emmanuel Mongalo y Rubio" del Municipio de San Juan del Sur. Rivas.
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Bogotá: MC Graw - Hill.
- Cuenca, R. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Obtenido de Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa : [http://www.repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca\\_dscur\\_sosynociones.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca_dscur_sosynociones.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- David, W. (08 de 09 de 2022). *El Acompañamiento Pedagógico*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document>.

- Diaz Barriga. (2006). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretacion constructivista*. Mexico: MC Graw - Hill.
- Editorial, E. (2020). Enfoque de la investigacion tipos y características. *lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/enfoque-investigacion/>
- Edmundo D, S. T. (2017). *Política y Gestión de la Educacion, La ciencia y la tecnologia*. San Luis Potosi: Congreso Nacional de Investigacion Educativa.
- Egg, Ander -. (1992). *Acompañamiento Pedagógico estrategia para el fortalecimiento, Trabajo de grado de la universidad de la costa barranquilla*. Obtenido de <http://www.scirlo.org.com>
- Fernández, M. I. (02 de octubre de 2017). *Fases del Acompañamiento Pedagógico*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/Magdalenaitati/fases-del-acompaamiento-pedaggico>
- Gladis, O. A. (2018). *El Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Hermanos Ayar*. Quito: Escuela de Posgrado Cesar Vallejo.
- Gutierrez Molina, M. d. (2019). *Acompañamiento Pedagógico y su Incidencia en el Desempeño Docente del Colegio Publico Jose de la Cruz Mena*. Managua.
- Gutierrez, P.H. (2006). *Calidad Total y Productividad*. Mexico: Mc Graw - Hill.
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigacion 6ta edicion*. Mexico: Mc Graw Hill Educacion.
- Imideo, N. (1985). *Introduccion a la Supervision Escolar*. Buenos Aires - Argentina: Kapelusz.
- Ingrid Jahaira Arias, M. A. (2017). *Liderazgo de la Directora en el Desempeño de los docente de noveno y decimo grado, en el proceso de enseñanza - aprendizaje, de la modalidad de secundaria en el turno matutino, del centro escolar publico Nicaragua*. Managua: repositorio.unan.edu.ni.
- Jenny Roman Brito & Maria de Lourdes Dousdebes. (marzo de 2014). *Acompañamiento Pedagógico en el Aula*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos101/acompanamiento-pedagogico-aula/acompanamiento-pedagogico-aula>
- Jlron, A. d. (1980). Library Maestria Formador de Formadores. En M. Fermin, *Técnicas de Acompañamiento* (pág. 122). Obtenido de

<https://1library.co/article/anexo-incidencia-acompañamiento-pedagogico-proceso-enseñanza-aprendizaje-docente>

Lemus, L. A. (1942). Inspeccion Escolar. En A. Mallo, *Normas de Pedagogia Practica* (Vol. LXII, pág. 208). España: Escuela Española, Madrid. Obtenido de <https://www.educacionyfp.gob.es/1996re180estudios02-pdf>

Letelier, M. (2008). *Evaluacion del Desempeño Docente*. MENEDUC.

Lileya Manrique, Orietta Marquina, Flor Quispe, Ketya Hurtados & Antonella Jaramillo. (2020). *Estrategia para la Practica Reflexiva*. Universidad Catolica del Peru, San Miguel Lima, Peru. Obtenido de <http://facultad.pucp.edu.pe/educacion/publicaciones/estado-del-arte/>

Linares, D. J. (2010). Contribucion al Concepto de direccion educacional. *Varona, revista científico - Metodologica*, 11 - 21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360635569003.pdf>

Manrique, S. (2018). *Fortalecimiento de los procesos pedagogicos del area personal social a traves de reuniones de trabajocolegiado en la Insitucion Educativa Publica*. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4471/3/2018>

Martinez. (2011). *Observacion del Aula: Estrategia para un acompañamiento reflexivo*. Santiago de Chile: UNIVERSIDAD CATOLICA PONTIFICIA DE CHILE, Campus Villarrica.

Martinez, C.D. Vanegas, C.A., Del Pilar Hoyos, V., Arias Serrano, O.A & Lopez, M. (2018). El acompañamiento pedagogico como estrategia para el mejoramiento de la calidad de la formacion impartida por los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. *Revista Tecnologia Y Productividad*, 21 - 29. Obtenido de <https://revistas.sena.edu.co/index.php/rtyp/article/view/1556>

Mazariego, L. G. (3 de febrero de 2020). *Observatorio Instituto para el futuro de la educacion*. . Obtenido de Profesionalizacion docente: Competencias en el siglo XXI: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi>

Méndez. (2012).

Méndez, C. (29 de septiembre de 2012). *Metodologia*. Obtenido de Diseño y desarrollo del proceso de investigacion con enfasis en ciencias empresariales : <http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

- Montenegro Aldana & Abdon Ignacio. (2003). *Evaluación de Desempeño Docente, fundamento, modelo e instrumentos*. Bogota: Cooperativa Magisterio.
- Montenegro, I. (2008). Evaluación del Desempeño Docente. En Y. Smitter, *Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente*. Bogota: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñoz, D. (2020). Taller de Acompañamiento Pedagógico. (N. -L. S.A, Entrevistador)
- Nicaragua, A. N. (2006). *Ley General de Educación 582*. Managua: Normas Jurídicas de Nicaragua. Obtenido de [legislacion.asamblea.gob.ni](http://legislacion.asamblea.gob.ni)
- Oliva, Z. A. (2013). *Acompañamiento Pedagógico una Alternativa para mejorar el desempeño del docente*.
- Ortez, E. (2017). Paasos para hacer una investigación. *Investiga*, 1-22.
- Ortiz Hernandez, & G. (2014). *Acompañamiento Pedagógico y su Incidencia en el desempeño docente en el centro escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" Departamento de Managua, Distrito III, Turno Vespertino, en el II Semestre año 2014*. Managua: Repositorio de Unan - Managua.
- Peña, D. R. (2013). *Confiabilidad y Validez de Instrumentos de Investigación*. Recuperado el 25 de noviembre de 2022, de <https://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>
- Perez, M. C. (2004). *Supervisión Educativa Integral*. San Marcos, Lima - Peru.
- Poblete, A. (2008). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Santiago : SIIDCA.
- Ramirez, S. (1999). "Métodos de investigación en las relaciones sociales". España.
- Rayme, D. C. (28 de septiembre de 2014). *slideshare*. Obtenido de Técnicas e Instrumentos para el monitoreo y Asesoramiento Pedagógico: <https://es.slideshare.net/DemetrioCcesaRayme/tecnicas-e-instrumentos-para-el-monitoreo-pedagogico-ccesa007>
- Rodriguez Jimenez, Andres & Perez Jacinto, Alipio Omar. (20 de octubre de 2017). Método Científico de Indagación y de construcción de conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios*, 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>

- Rodriguez, V. (07 de Noviembre de 2022). *La entrevista Psicologica* . Obtenido de webscolar.com/que-es-la-tecnica-de-la-entrevista
- Salvador, M. (2010). Direccion Escolar Efectiva. *CELDAS estudio*, 26.
- Sampieri, R. H. (2010). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodologia de la Investigacion 6ta edicion* (SEXTA ed., Vol. 4). Mexico D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, A. R. (10 de febrero de 2010). *Administracion Educativa*. Obtenido de Conceptos, Principios y Funciones de la Administracion Educativa: <http://hemboo578.blogspot.com/2010/02/ecuador-text=La%20Administraci%C3%B3n%20educativa%20es%20un%20proceso%20conformado%20por%20las%20funciones,en%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20ense%C3%B1anza..>
- Santos, D. Y. (20 de 09 de 2014). *Calameo*. Obtenido de El Acompañamiento Pedagógico y la mejora del desempeño docente: <https://es.calameo.com/books/002739861583588381817>
- Serradilla, M. N. (2007). *Reflexiones sobre la centralizacion y la descentralizacion educativa*. Obtenido de <http://www.epedagogia.com/articulos/descentralizacion.pdf>
- Sovero, F. (2017). *Monitoreo y Supervision*. . Lima: San Marcos.
- TecTijuanaFI. (2010). Tipos de metodos (inductivo, deductivo, analitico, sintetico, comparativo, dialectico). *Tectijuanafi*.
- Tilio, A. (2022). Concepto de Sociocultural. *Autor en De Significados*. Obtenido de <https://designificados.com/sociocultural/#:~:text=de%20esa%20comunidad.-,Aspectos%20socioculturales,a%20nivel%20social%20y%20cultural.>
- UNESCO. (2005). *Acompañamiento Pedagógico*.
- Vaillant, D. (26 de 09 de 2022). *Revista Iberoamericana de Evaluacion Educativa*. Obtenido de Algunos Marcos Referenciales en la Evaluacion del Desempeño Docente: <https://revista.uam.es/riee/view/4663>

# ***ANEXOS.***



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E DIOMAS**  
**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**  
**PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**2022 – “VAMOS POR MAS VICTORIAS EDUCATIVA”**

**IMPLEMENTACION PEDAGOGICA**

*Acompañamiento Pedagógico para la Dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xilola, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua, durante el II semestre del año 2022.*

**Autores:**

- *Tec. Sup. Adriana Yolanda Arellano Corea.*
- *Tec. Sup. Ramona de la Concepción Martínez Vallecillo.*
- *Tec. Sup. José Francisco Latino Salinas.*

**Tutor:** *Msc. Leonardo Narváez Cano.*

*Managua, Nicaragua 03 de diciembre del 2022.*

## INDICE.

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>77</b>
<b>II. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>78</b>
<b>III. OBJETIVOS.....</b>	<b>79</b>
<b>3.2. Objetivos Específicos:.....</b>	<b>79</b>
<b>IV. BASE TEÓRICA Y CIENTÍFICA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO..</b>	<b>80</b>
<b>4.1. Educación y acompañamiento pedagógico.....</b>	<b>80</b>
<b>4.2. Importancia del acompañamiento pedagógico.....</b>	<b>82</b>
<b>4.3. Etapas del proceso de Acompañamiento.....</b>	<b>82</b>
<b>4.3.1. Etapa de planificación.....</b>	<b>82</b>
<b>4.3.2. Etapa de Ejecución.....</b>	<b>83</b>
<b>4.3.3. Etapa de Evaluación.....</b>	<b>84</b>
<b>4.3.4. Etapa de Retroalimentación.....</b>	<b>84</b>
<b>4.3.5. Etapa de seguimiento, monitoreo y asesoría.....</b>	<b>84</b>
<b>V. PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.....</b>	<b>85</b>
<b>5.1 Estructura del plan de acompañamiento.....</b>	<b>85</b>
<b>5.2 El cronograma de visitas.....</b>	<b>86</b>
<b>VI. METODOLOGÍA.....</b>	<b>87</b>
<b>VII. PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO.....</b>	<b>88</b>
<b>VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>93</b>
<b>9.1 CRONOGRAMA DE GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.....</b>	<b>94</b>
<b>9.2 GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA DE CLASE.....</b>	<b>94</b>
<b>9.3 PLAN DE REFORZAMIENTO DOCENTE.....</b>	<b>98</b>
<b>II. Revisión de la práctica:.....</b>	<b>98</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>99</b>

## **I. INTRODUCCIÓN.**

*Según (UNESCO, 2019) las estrategias de acompañamiento pedagógico son efectivas, siempre cuando el docente elabore estrategias para mejorar su trabajo, estas pautas no parten de la realidad hipotética, sino que se generan como un punto de inicio del trabajo en aula. En este sentido, la visita o acompañamiento del desarrollo docente en el currículo de aprendizaje es fundamental, permitiendo diagnosticar, reflexionar y analizar, tomando decisiones para mejorar y revertir qué dificultades o desconocimiento y se refuerza el potencial de logro por descubrir.*

*El Acompañamiento Pedagógico es una herramienta que ayuda a la toma de decisiones de la dirección institucional, mismas que contribuirán a fortalecer el buen desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y es por tal razón que se le debe de dar especial atención al desarrollo del mismo.*

*En vista de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, que dieron lugar a comprender que no se evidencia un buen desarrollo en el proceso de Acompañamiento Pedagógico, los autores del presente estudio realizan una propuesta de Acompañamiento Pedagógico con la finalidad de fortalecer a los directivos del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xiloa, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua, durante el I semestre del año 2022.*

*La calidad educativa debe responder a las necesidades concretas de una sociedad; centrada en formar al ciudadano para el desarrollo de capacidades y pensamiento autónomo, esto también es punto importante en la valoración de una calidad educativa eficaz.*

*De manera que, se recomienda la aplicación de dicho instrumento para mejorar el proceso de Acompañamiento Pedagógico y de esa manera lograr un mejor desarrollo de las capacidades de los docentes y por ende fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.*

## **II. JUSTIFICACIÓN.**

*El acompañamiento pedagógico es una especie de formación externa (desde el Ministerio de Educación), con los cambios de la formación extensiva y la autoformación interna (en la escuela), que promueve su labor docente desde el momento de planificación, implementación de la evaluación para la realización del aprendizaje o el proceso de implementación con fines docentes que incluye capacidad, habilidad y desempeño, además, el abanico de valores y actitudes son oportunidades inherentes al enfoque horizontal (Camarena, 2018).*

*El Acompañamiento Pedagógico es un servicio destinado a la asesoría especializada, ofrecido de manera planificada, continua, contextualizada, recíproca y respetuosa del saber de los docentes y directores.*

*Esta problemática del acompañamiento pedagógico da a entender que no se está dando una buena comunicación de acuerdo a la supervisión del desarrollo de los docentes, con los estudiantes siendo que los resultados encontrados nos arrojan que el acompañamiento carece de técnicas, en el desarrollo de aprendizaje y la evaluación que se da en el aula.*

*El diseño de la propuesta de Acompañamiento Pedagógico será de gran importancia porque se brindarán elementos teóricos, metodológicos y técnicas diversas de aplicación de la misma, que favorecerán la labor direccional y contribuirá al mejor desempeño docente y a la calidad de su enseñanza, teniendo en cuenta las realidades y necesidades concretas del entorno educativo del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xiloa, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua.*

### **III. OBJETIVOS.**

#### **3.1. Objetivo General:**

➤ *Diseñar propuesta de Acompañamiento Pedagógico para aplicarse en el Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xiloa, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua.*

#### **3.2. Objetivos Específicos:**

➤ *Proporcionar conocimientos teóricos y científicos acerca del Acompañamiento Pedagógico a la Dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xiloa, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua.*

➤ *Brindar a la Dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xiloa, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua. Elementos metodológicos para el desarrollo y aplicación del Acompañamiento Pedagógico*

➤ *Proponer a la Dirección del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, ubicado en el Kilómetro 17 ½ c Xiloa, del Municipio de Mateares, Departamento de Managua., técnicas e instrumentos que favorezcan la aplicación del Acompañamiento Pedagógico y creen acciones de asesoría y Acompañamiento de forma permanente.*

#### **IV. BASE TEÓRICA Y CIENTÍFICA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.**

*El director, como líder pedagógico, debe trabajar con Indicadores y niveles de desempeño que deben alcanzar los estudiantes de su centro educativo, según el grado o sección, esta función puede ser delegada al equipo de evaluación del centro educativo, pero debe ser monitoreada por la dirección. Para desarrollar la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, el MINED ha proporcionado a los docentes el documento “Evaluación al Servicio del Aprendizaje” en coherencia con el “Currículo al Servicio del Aprendizaje”.*

*Es necesario que director y docentes revisen el material y tomen acuerdos básicos para implementarlos en el aula con sus estudiantes.*

*El acompañamiento pedagógico es un ejercicio que forma parte esencial en la evaluación del desarrollo de la práctica docente. Pero ¿qué es acompañamiento pedagógico?*

*Acompañamiento, es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica.*

*Es un proceso técnico de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones (Perú, 2009).*

##### **4.1. Educación y acompañamiento pedagógico.**

*Ante los cambios que se vienen operando en la dinámica educativa del país y las exigencias del proceso de descentralización, la supervisión pedagógica, monitoreo y acompañamiento enfrenta desafíos referidos a:*

- *Contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas.*
- *Contribuir a la formación integral del estudiante.*
- *Apoyar y estimular el trabajo del docente.*
- *Promover la participación de la comunidad en los procesos de supervisión.*
- *Fortalecer las relaciones de las instancias de gestión educativa descentralizada.*

*Estos desafíos, conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y a las exigencias de la sociedad del conocimiento.*

*En este contexto, la función de supervisión tiene una dimensión primordial de carácter técnico – pedagógico, sin embargo, también asume una dimensión administrativa, por que toma en cuenta las condiciones que favorezcan las acciones de monitoreo y acompañamiento.*

*El acompañamiento pedagógico en nuestro país se constituye en un proceso sistemático que promueve el trinomio calidad, inclusión y atención a la diversidad, centra su accionar en los procesos pedagógicos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo, se inscribe en el marco y la perspectiva del Proyecto Educativo Nacional.*

*La responsabilidad social de la educación y los procesos de participación en curso, convierten al acompañamiento pedagógico, en asunto de interés colectivo y por tanto de colaboración entre los agentes educativos; esta responsabilidad vela por el mejor desenvolvimiento profesional de los docentes,*

*y la formación integral de los estudiantes. Más aún si tenemos en cuenta que los aspectos menos considerados en los Planes de acompañamiento de las direcciones, están referidos a las políticas educativas y al cumplimiento de normas.*

## **4.2. Importancia del acompañamiento pedagógico**

*Es importante porque es el recurso pedagógico preferente para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.*

*Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos. Incluye algunas consultas a los estudiantes.*

## **4.3. Etapas del proceso de Acompañamiento.**

*La planificación es un acto que realizamos a cada instante de nuestra vida y en el proceso de Acompañamiento Pedagógico no puede ser la excepción, ya que esto equivale a prepararse adecuadamente para actuar entre determinadas situaciones. Por tanto, al realizarla no sólo se determina con precisión la forma, sino que también los medios necesarios para lograr el alcance de los objetivos propuestos.*

### **4.3.1. Etapa de planificación.**

*La acción planificadora trata de prever para lograr responder de la manera precisa, estar preparados para las situaciones que se pudiesen presentar y dar la solución adecuada a la misma.*

*La planificación no es algo desordenado, requiere de un proceso para lograr su efectividad, esta plantea algunos procedimientos que permiten la eficiencia de la misma, entre los cuales se destacan:*

- *Detección y análisis de necesidades: esta lleva a conocer la realidad de cada centro educativo para así establecer las necesidades*

*sociales, psicológicas y pedagógicas del mismo.*

- *Definición de metas y objetivos: estos deben de basarse en la realidad y la participación de los actores, y de esa manera beneficiar el proceso de acompañamiento.*
- *Previsión de recursos y medios: debe de tenerse en cuenta durante la planificación, con qué recursos se cuentan para desarrollar las actividades necesarias para el cumplimiento de las metas y objetivos.*
- *Temporización: esta consiste en establecer los tiempos idóneos para la realización de diferentes tareas, estas pueden ser a largo, mediano y corto plazo.*
- *Atribución de responsabilidades: consiste en seleccionar a las personas más adecuadas para el desarrollo de las actividades, estas personas deben de tener preparación, capacidad, disponibilidad y disposición.*
- *Definición del método de trabajo: consiste en establecer como se habrán de desarrollar las diferentes acciones.*
- *Características de los instrumentos de planificación: estos deben de estar contextualizados a la realidad de cada institución, deben de ser documentos exactos, pormenorizados y realistas de las situaciones particulares.*

#### **4.3.2. Etapa de Ejecución**

*La supervisión no es un proceso imaginativo, debe de llevarse a la práctica. Por ello el segundo momento del acompañamiento pedagógico, es la ejecución. Es decir, realizar el trabajo diseñado con anterioridad.*

*Es en este momento, donde se realiza la coordinación y los ajustes, en vista que la realidad va dictando las pautas y se van conociendo a profundidad las situaciones específicas. La ejecución permite que cada persona realice su tarea y vaya desarrollando sus acciones con eficacia y responsabilidad para cumplir con los plazos previstos.*

### **4.3.3. Etapa de Evaluación**

*En esta etapa se determina la proporción en que las metas han sido alcanzadas. El interés de la evaluación se centra en ayudar a maestros y alumnos a desarrollar la actitud de autoevaluación.*

*Debe de utilizar la información recibida para tomar medidas oportunas e introducir las correcciones que en cada caso particular ameriten, con el fin de iniciar de nuevo, o si es preciso dar seguimiento.*

*Es indispensable realizar la evaluación sin olvidar que funciona mejor cuando ayuda a los maestros a identificar las áreas en las que tienen necesidad de crecimiento.*

### **4.3.4. Etapa de Retroalimentación**

*Una vez realizada la evaluación, es necesario realizar el proceso de retroalimentación. Es decir, tomar las decisiones necesarias para mejorar el proceso de acompañamiento pedagógico. Esta etapa se realiza escuchando y analizando la opinión de todos los actores del proceso.*

### **4.3.5. Etapa de seguimiento, monitoreo y asesoría**

*Esta etapa procura hacer que todos los planes se ejecuten con eficiencia, el acompañante pedagógico debe de convertirse en un observador y facilitados de la ejecución de los planes de acción que se planifiquen como resultado de la retroalimentación realizada de forma conjunta, tratando de evitar que estos se conviertan en una rutina, en documentos densos y complejos, con reflexiones utópicas que no se ajusten a la realidad en la cual se están desarrollando. (Aguilar Santos, 2005).*

## **V. PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.**

*Toda actividad humana necesita para su efectividad ser planificada. Teóricamente un plan es un instrumento técnico que tiene los siguientes componentes básicos: contenidos, objetivos, actividades y evaluación. Al igual que en todas las actividades educativas la planificación es un requerimiento pedagógico, por ende, el Acompañamiento Pedagógico debe también ser planificada para que garantice la ruta o los momentos metodológicos del mismo.*

*Sin perder de vista que éste, debe tener como propósito la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela; razón ésta que fundamenta por qué se expresa la sinergia de los elementos docente, estudiante y directivo; ya que un docente con un buen desempeño, facilitará excelentes aprendizajes en sus estudiantes, y un centro con altos porcentajes de rendimiento académico, con docentes innovadores, con una cultura de brindar y recibir acompañamiento pedagógico, por ende, resultará una escuela con excelente gestión.*

*Derivado de lo anterior se puede decir entonces, que un plan es un instrumento que se elabora antes de realizar una acción con el objetivo de dirigirla y encauzarla, es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar, en el caso que nos ocupa el Acompañamiento Pedagógico.*

### **5.1 Estructura del plan de acompañamiento**

*Esta debe de cumplir con los siguientes requerimientos:*

- **Datos generales:** nombre del centro, período, cantidad de docentes que se acompañarán, nombre del director /a del centro.
- **Los propósitos,** que se persiguen con la implementación del plan anualmente, en el semestre y mensualmente.
- **La metodología** a seguir se aborda en el numeral VI de este

*documento.*

- **Las áreas a acompañar** (*planificación, práctica pedagógica, habilidades psico-afectivas y cognitivas, evaluación de los aprendizajes, entre otros*)
- **Los resultados esperados**, *estos estarán relacionados con los propósitos planteados.*
- **Estrategias de difusión**; *cómo se divulgarán los resultados y las experiencias exitosas que están implementando los docentes en el aula.*

*El plan de acompañamiento pedagógico, se recomienda utilizar el género narrativo/ descriptivo y no de matriz, a excepción del cronograma que se anexa al plan, se debe elaborar en conjunto dirección, subdirector/a, y el docente responsable o coordinadores de área si lo hubiere.*

*Éste debe ser presentado al personal docente involucrado en este proceso de acompañamiento pedagógico.*

## **5.2 El cronograma de visitas**

*Es un instrumento práctico y funcional, porque contiene toda la información necesaria para la visita, evita el improvisar. Su contenido puede ser el siguiente: nombre del docente, disciplina, grado y sección, fecha y período de clase. El cronograma debe anexarse al plan de acompañamiento pedagógico.*

## **VI. METODOLOGÍA**

*A continuación, se detallan las estrategias que se utilizarán para el Acompañamiento Pedagógico de los docentes del Centro Escolar Solidaridad*

- **Asesoramiento presencial:** *se realizará de manera individualizada y continua cuatro veces por mes. La finalidad de esta estrategia es brindarle orientación a fin de mejorar su desarrollo personal y profesional.*
- **Asesoramiento mediante las TIC:** *el uso de las TIC durante la ejecución del Plan de Acompañamiento estará centrado en la búsqueda de información a través de Internet y el intercambio de información vía correo electrónico.*
- **Talleres de inter – aprendizaje:** *se utilizará para transmitirle a los docentes experiencias exitosas de enseñanza y aprendizaje en escuelas próximas, ejecutados en contextos similares y que podrían aplicar y adecuar y por consiguiente enriquecer la práctica pedagógica del docente. Se ejecutarán una vez por mes.*
- **Visitas y asistencia directa:** *Como mínimo una visita al mes, aunque la frecuencia depende de las necesidades, del plan de asesoría y las metas trazadas. Las visitas deben durar toda una jornada, pero puede variar según las necesidades.*
- **Jornadas pedagógicas:** *Permiten identificar necesidades comunes sobre temas específicos, sea con fines de información y/o de formación: talleres, seminarios, sistematizaciones, autoevaluaciones.*

## VII. PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO

<i>Actividades</i>	<i>Estrategias</i>	<i>Resultados Esperados</i>	<i>Recursos</i>	<i>Participantes</i>	<i>Responsable</i>	<i>Tiempo</i>
<p><i>Coordinación, planificación e implementación de las acciones de Acompañamiento Pedagógico</i></p>	<p><i>Diálogo con los docentes, la Dirección y el equipo Técnico Académico, a fin de coordinar las actividades a desarrollar el proceso de Acompañamiento Pedagógico.</i></p>	<p><i>Dirección con los conocimientos requeridos para la aplicación del Plan de Acompañamiento.</i></p>	<p><i>Papelería y equipos</i></p>	<p><i>Equipo de Dirección</i></p>	<p><i>Director</i></p>	<p><i>1 semana</i></p>
<p><i>Diagnóstico de necesidades y dificultades observadas en la práctica de los docentes</i></p>	<p><i>Determinar fortalezas, debilidades y necesidades del docente.</i></p>	<p><i>Identificadas las fortalezas y debilidades observadas en el 100% del personal de secundaria</i></p>	<p><i>Papejería (foldeador de registro, guía de observación) y equipos</i></p>	<p><i>Equipo de Dirección</i></p>	<p><i>Director</i></p>	<p><i>1 mes</i></p>

<i>Formulación y aprobación del plan de Acompañamiento.</i>	<i>Documentos escritos con carácter de flexibilidad de acuerdo con situaciones correctivas que puedan plantearse.</i>	<i>Plan aprobado por el equipo directivo.</i>	<i>Documento en Word y digital.</i>	<i>Equipo de Dirección</i>	<i>Director</i>	<i>3 semanas.</i>
<i>Acciones de Acompañamiento al docente.</i>	<i>Implementación del Plan de Acompañamiento Visitas y asistencias directa. (cuatro veces al mes) Análisis conjunto de las fichas de observación y notas del folder de visitas, en las diferentes dimensiones de su desempeño. Asesoramiento mediante TICs. (De acuerdo con las necesidades del docente). Observación</i>	<i>Ejecutado el Plan de Acompañamiento a todos los docentes de secundaria. Favoreciendo el 100% de los docentes y estudiantes a través de la asesoría brindada.</i>	<i>Folde r de registro, fichas de observación. Guía de autoevaluación.</i>	<i>Equipo de Dirección</i>	<i>Director</i>	<i>Permanente.</i>

	<p>de sesiones de aprendizaje y demostraciones.</p> <p>Autoevaluación del docente sobre su desempeño, fortalecimiento o lo positivo, proponiendo correcciones según el caso.</p> <p>Formulación de un compromiso de mejora con metas a mediano plazo.</p>					
<p>Talleres de inter – aprendizaje y jornadas pedagógicas de intercambio de experiencias mediante grupos de interaprendizaje.</p>	<p>Ejecución de intercambio de experiencias y propuestas de proyectos de innovación, con docentes de la institución o con docentes invitados.</p> <p>Los temas referentes podrían ser:</p>	<p>9 docentes de secundaria capacitados, sobre planificación curricular, estrategias metodológicas, recursos educativos, evaluación y uso de TICs.</p>	<p>Medios audiovisuales.</p> <p>Papeles variados</p>	<p>Equipo de dirección</p>	<p>Director</p>	<p>Permanente</p>

	<i>Planificación curricular, estrategias metodológicas, recursos educativos, evaluación, tutoría y orientación educativa, uso de las TICs.</i>					
<i>Monitoreo de carpeta pedagógica.</i>	<i>Análisis documental, evaluación y autoevaluación de documentos técnicos – pedagógicos, para verificar los avances.</i>	<i>Evaluación y autoevaluación de todos los docentes.</i>	<i>Papeles varias. Guía de evaluación y autoevaluación</i>	<i>Equipo de dirección</i>	<i>Director</i>	<i>Permanente</i>
<i>Sistematización y consolidación de información.</i>	<i>Sistematización del diagnóstico y antes de concluir el año escolar.</i>	<i>Se recogen las evidencias de la situación actual y los resultados del proceso</i>	<i>Papeles varias, equipos.</i>	<i>Equipo de dirección</i>	<i>Director</i>	<i>1 mes</i>

<i>Informe final al docente, a la dirección y equipo técnico. Retroalimentación</i>	<i>Elaboración de informe final y valoración del cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de acompañamiento.</i>	<i>Evidencias del proceso de Acompañamiento Pedagógico</i>	<i>Equipo para procesar la información, papelería</i>	<i>Equipo de dirección</i>	<i>Director</i>	<i>2 semanas</i>
---	---	--	---	----------------------------	-----------------	------------------

### VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<i>Actividades</i>	<i>En</i>	<i>Fe b</i>	<i>Ma r</i>	<i>A br</i>	<i>M ay</i>	<i>Ju n</i>	<i>Ju l</i>	<i>Agost o</i>	<i>Se pt</i>	<i>O ct</i>	<i>N ov</i>	<i>Di c</i>
<i>Planificación de acciones</i>			X	X								
<i>Diagnóstico de las necesidades del Acompañamiento Pedagógico</i>			X	X								
<i>Elaboración del plan de acción</i>				X								
<i>Acción del Plan Talleres, Capacitaciones Observaciones directas e indirectas</i>			X	X	X	X						
<i>Monitoreo y seguimiento</i>			X	X	X	X						
<i>Evaluación del proceso</i>						X	X					

**IX. INSTRUMENTOS PARA UTILIZAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.**

En este apartado se comparte algunas propuestas de instrumentos que se requieren aplicar para cumplir el proceso de Acompañamiento pedagógico.

**9.1 CRONOGRAMA DE GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

Nombre de la Escuela: \_\_\_\_\_

Nombre de la directora(a) de la Escuela: \_\_\_\_\_ Mes: \_\_\_\_\_

Nombre y apellido del docente	Disciplina	Grado	Sección	Fecha	Horario

**9.2 GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA DE CLASE**

**Datos Generales:**

Centro Educativo: \_\_\_\_\_ . Asignatura: \_\_\_\_\_

Docente: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ . Sección: \_\_\_\_\_.

Hora: \_\_\_\_\_ . Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_.

Objetivos del Acompañamiento Pedagógico:

---

---

## **INDICADORES.**

<b>I. PROGRAMACIÓN CURRICULAR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observación</b>
1. Plan de Clase completo.			
2. El Plan de Clase evidencia coherencia interna en su estructura.			
3. El Plan de clase está elaborado en función de los intereses y necesidades de los alumnos.			
4. El Plan de clase responde a la problemática de la comunidad educativa a través de los temas transversales.			
5. En el plan se incluyen actividades para el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes			
<b>II. PROCESO DE ENSEÑANZA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observación</b>
1. Administra adecuadamente las estrategias del proceso Enseñanza y Aprendizaje, en el tiempo previsto.			
2. Motiva a los estudiantes durante la clase.			

3. Informa a los estudiantes, los aprendizajes que se espera lograr, al concluir la sesión.			
4. Aplica estrategias para recoger los conocimientos o experiencias previas de los estudiantes y los relaciona con nuevos conocimientos.			
5. Desarrolla actividades de reflexión y cuestionamiento para promover el conflicto cognitivo durante la clase.			
6. Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus alumnos.			
7. Demuestra dominio del tema durante el desarrollo de la clase.			
8. Utiliza un lenguaje claro y sencillo.			

9. Promueve la participación activa de sus estudiantes, en la construcción de sus aprendizajes, a través de actividades pertinentes.			
10. Escucha con atención e interés la participación y opiniones de sus estudiantes.			
11. Promueve el desarrollo de actitudes positivas durante la clase, a partir de los aprendizajes esperados.			
12. Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante.			
13. Propicia en los estudiantes, la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje.			
<b>III. MATERIAL EDUCATIVO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observación</b>
1. Utiliza adecuadamente recursos y materiales educativos de diversos tipos para alcanzar los aprendizajes previstos.			
2. El docente hace uso de los textos escolares y material impreso.			

3. El material empleado es adecuado y pertinente al proceso de la actividad de aprendizaje que se desarrolla.			
<b>IV. EVALUACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observación</b>
1. Utiliza técnicas e instrumentos de evaluación previstos en el Plan de clase.			
2. Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes esperados.			
3. Evalúa en función de los indicadores, objetivos o logros previstos.			
4. Tiene organizado y actualizado su Registro de Evaluación.			

- *Logros encontrados:*

---

.

- *Dificultades encontradas:*

---

.

- *Recomendaciones /sugerencias:*

---

*Firma y sello del director:* \_\_\_\_\_

*Firma del Acompañante:* \_\_\_\_\_

### 9.3 PLAN DE REFORZAMIENTO DOCENTE

#### I. Datos Generales

Departamento/municipio: \_\_\_\_\_ Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

Nombre de la Escuela: \_\_\_\_\_

Nombre del docente: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_

Asignatura: \_\_\_\_\_

#### II. Revisión de la práctica:

<i>Práctica pedagógica a mejorar</i>	<i>Reflexión a la práctica a mejorar (causa y efecto)</i>	<i>Estrategias de mejoras</i>

\_\_\_\_\_  
*Asesor/a Pedagógico/a*

\_\_\_\_\_  
*Docente*

\_\_\_\_\_  
*Director/a*

## *BIBLIOGRAFÍA*

*Aguilar Santos, R. G. (2005). Opciones y Condicionantes de la Supervisión Educativa en el Departamento de Olancho. Tegucigalpa.*

*Batle, M. (2010). El Acompañamiento Docente.*

*Briceño, V. (26 de agosto de 2016). Supervisión y Asesoría Pedagógica. Managua, Managua, Nicaragua.*

*Cabrera, M. E., & Prado, M. A. (2007). Acompañamiento Pedagógico en el Centro Educativo Diriangén del D VI Managua en el II Semestre 2001. Managua.*

*Caldera, V. B. (agosto de 2016). Conceptualización de la supervisión y Asesoría Pedagógica.*

*Managua, Managua, Nicaragua.*

*Colombia, M. d. (2011). Estrategia de Acompañamiento. Colombia: Universidad de la Sabana. definición ABC. (17 de 08 de 2007). Recuperado el 23 de septiembre de 2015, de definición ABC: <http://www.definicionabc.com/ciencia/analisis.php>*

*Delgadillo, R., & López, M. (2009). Acompañamiento Pedagógico en la Escuela Pública Miguel López Ocón en el II Semestre 2009. Tipitapa.*

*Díaz, A., Espinoza, A., & López, T. (1999). Acompañamiento Pedagógico en el Colegio Madre del Divino Pastor del Departamento de Managua 1999. Managua.*

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**UNAN – MANAGUA**  
**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO.**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**



***Guía de entrevista a directora.***

***Introducción***

Estimada (o) director en el proceso de elaboración de monografía *en Seminario de Graduación para Optar a la Licenciatura de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación, con el tema Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022.* Estamos solicitando su aporte para el llenado de este instrumento y para recoger la información. Con esta guía, se pretende analizar los factores que inciden en la acción de Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de sus funciones, como director del Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús.

***Objetivo Específico:***

Analizar el proceso de Acompañamiento Pedagógico y Desempeño como director del colegio cristiano lamparitas de Jesús.

*Participantes:* Directo del Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús.

*Lugar:* Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús, Municipio de Mateare, Departamento de Managua.

**Datos Generales:**

Nombre del colegio: \_\_\_\_\_ Lugar de procedencia:  
\_\_\_\_\_

Fecha de Aplicación \_\_\_\_\_ Sexo: Femenino\_\_\_\_ Masculino  
\_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Años de Experiencia \_\_\_\_\_ Graduado (a): Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
¿Qué funciones realiza? \_\_\_\_\_ ¿Cuántas veces en el mes recibe  
acompañamiento, por parte del Ministerio de Educación? \_\_\_\_\_ ¿Cuántas veces en  
el mes recibe acompañamiento, por parte de la directiva de la Iglesia? \_\_\_\_\_ ¿En  
qué tiempo ejerce sus funciones? Matutino \_\_\_\_\_ Vespertino \_\_\_\_\_ ¿Cuántos  
estudiantes tiene en su matrícula actualmente?: \_\_\_\_\_

**Orientación:** Es importante subrayar que, no existen respuestas adecuadas e inadecuadas, conteste aquello que sea cierto para usted. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales y sólo utilizadas para fines de este estudio.

Primeramente, llene los datos generales del documento y luego lea con atención cada pregunta. Marque con una "X", la respuesta con la que usted se identifique

1. ¿Permite a los docentes la oportunidad de participar en la planificación del acompañamiento pedagógico?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿Utiliza instrumentos para la ejecución del acompañamiento Pedagógico? Si su respuesta es sí. Mencione cuales utiliza.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Posee una calendarización para atender a los docentes en el acompañamiento pedagógico?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

4. ¿La dirección les permite a los docentes espacios para su evaluación y coevaluación, de los resultados de su acompañamiento pedagógico?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

5. ¿Realiza el reforzamiento al acompañamiento pedagógico, acorde a las debilidades encontradas? Si su respuesta es sí argumente.

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

6. ¿Brinda la oportunidad a los docentes en la participación de la planificación anual y semestral para el desempeño docente?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

7. ¿Da a conocer el plan de desempeño docente, en los periodos, anuales, semestrales o trimestrales?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿La evaluación al desempeño, la realiza en cada corte semestral del año lectivo?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. ¿Permite a sus docentes, espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. ¿Brinda un seguimiento y monitoreo a las debilidades presentadas después de la evaluación al desempeño de los docentes?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

11. ¿Las recomendaciones brindadas para mejorar el desempeño docente son pertinentes y satisfactorias?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

12. ¿Permite a los docentes participar en la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico: anual, semestral o trimestral?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

13. ¿Al realizar las visitas de acompañamiento a los docentes les presenta los objetivos del acompañamiento pedagógico?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

---

14. ¿Practica con sus docentes la reflexión, consenso, practicando el respeto y humanismo en el intercambio de opiniones?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. ¿Entrega un informe de resultados del acompañamiento pedagógico a los docentes?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. ¿La dirección da a conocer el periodo y fechas de su evaluación al desempeño?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

17. ¿Permite espacios de evaluación y coevaluación una vez finalizada el acompañamiento al desempeño?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

18. ¿Las recomendaciones brindadas por el equipo de dirección son pertinentes y permiten mejorar el buen rendimiento y desempeño?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. ¿Brinda un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

20. ¿Tiene conocimientos referentes a la implementación de la estrategia de acompañamiento y desempeño docente? Si su respuesta es sí. Explique.

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. ¿Posee una estrategia para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. ¿Aplica correctamente las estrategias de acompañamiento pedagógico y desempeño docente?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

23. ¿Considera importante el diseño de una propuesta de Estrategias para el Acompañamiento pedagógico y desempeño docente?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Si su respuesta es sí, argumente su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**UNAN – MANAGUA**  
**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO.**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**



***Cuestionario a Docentes***

***Introducción***

Estimadas (os) docentes, en el proceso de elaboración de monografía *en Seminario de Graduación para Optar a la Licenciatura de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación, con el tema Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino*, se está solicitando su aporte para el llenado de este instrumento y para recoger la información contamos con la autorización de la Dirección. Con esta encuesta se pretende *Valorar el proceso de Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino*.

*Objetivo Específico:*

*Recopilar información respecto al Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús.*

*Participantes:* Docentes del Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús.

*Lugar:* Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús, Municipio de Mateare, Departamento de Managua.

Aplicada

por:

**Datos Generales:**

Nombre del colegio: \_\_\_\_\_ Lugar de procedencia:  
\_\_\_\_\_

Fecha de Aplicación \_\_\_\_\_ Sexo: Femenino\_\_\_\_ Masculino  
\_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Años de Experiencia \_\_\_\_\_ Graduado (a): Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
¿Qué grado tiene asignado? \_\_\_\_\_ ¿En qué turno ejerce sus funciones?  
Matutino \_\_\_\_\_ Vespertino \_\_\_\_\_ ¿Cuántos estudiantes atiende en su  
asignatura?:\_\_\_\_\_

**Orientación:** De acuerdo al proceso de Acompañamiento Pedagógico realizado por el director (a) valora si estas satisfacen a los docentes del centro de estudio, y marca con una X en la opción que estimes conveniente, utiliza las siguientes claves para completar la encuesta: S: Siempre, CS: Casi Siempre, RV: Raras Veces, AV: A veces, N: Nunca. De las cinco opciones, solo debe seleccionar una.

ITEM	<i>Proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la dirección del colegio a los docentes de secundaria regular del turno matutino.</i>	S	CS	RV	AV	N
1	La directora les permite a los docentes la oportunidad de participar en la planificación del acompañamiento pedagógico.					
2	La Dirección utiliza instrumentos para la ejecución del acompañamiento Pedagógico.					
3	La dirección posee una calendarización para atender a los docentes en el acompañamiento pedagógico.					
4	La dirección les permite a los docentes espacios para su evaluación, de los resultados de su acompañamiento pedagógico.					
5	La directora realiza reforzamiento acorde a las debilidades encontradas en el acompañamiento pedagógico.					

<b>ITEM</b>	<b><i>Proceso de evaluación en el desempeño docente que realiza la dirección del centro cristiano Lamparita de Jesús.</i></b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
6	La dirección brinda la oportunidad a los docentes para participar en la planificación anual y semestral en el desempeño docente.					
7	La directora da a conocer el plan de desempeño docente en los periodos anuales, semestrales o trimestrales.					
8	La dirección realiza la evaluación al desempeño docente en cada corte semestral del año lectivo.					
9	¿Permite la dirección a sus docentes, espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño?					
10	Tu directora brinda un seguimiento y monitoreo a las debilidades presentadas después de la evaluación al desempeño de los docentes.					
11	Permite la dirección a los docentes, espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño.					
<b>ITEM</b>	<b><i>Debilidades y fortalezas del proceso de acompañamiento pedagógico.</i></b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
12	La dirección permite a los docentes participar en la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico: anual, semestral o trimestral.					
13	La directora realiza las visitas de acompañamiento a los docentes y les presenta los objetivos del acompañamiento pedagógico.					
14	La dirección practica con sus docentes la reflexión, consenso, practicando el respeto y humanismo en el					

	intercambio de opiniones al finalizar el acompañamiento pedagógico.					
15	La directora te hace entrega de un informe de resultados del acompañamiento pedagógico.					
<b>ITEM</b>	<b><i>Debilidades y fortalezas del proceso de evaluación del desempeño de los docentes de secundaria regular.</i></b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
16	La dirección da a conocer el periodo y fechas de su evaluación al desempeño.					
17	Permite espacios de evaluación una vez finalizada el acompañamiento al desempeño.					
18	Las recomendaciones brindadas por el equipo de dirección son pertinentes y permiten mejorar el buen rendimiento y desempeño.					
19	Brinda un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.					
<b>ITEM</b>	<b>Propuesta de Acompañamiento Pedagógico y Desempeño docente para el equipo de dirección.</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
20	La directora tiene conocimientos referentes a la implementación de la estrategia de acompañamiento y desempeño docente.					
21	La dirección aplica estrategias para el acompañamiento pedagógico y desempeño docente.					
22	La directora aplica correctamente las estrategias de acompañamiento pedagógico y desempeño docente.					
23	Considera importante una propuesta de Estrategias para el Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en tu centro de trabajo.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**

**UNAN – MANAGUA**

**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO.**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

*Tema: Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022*

### **Cuestionario a Discentes**

#### **Introducción**

Estimadas (os) discentes en el proceso de elaboración de monografía *en Seminario de Graduación para Optar a la Licenciatura de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación, con el tema Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes en la modalidad de secundaria en el turno matutino del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, en el Municipio de Mateare Departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2022*, se está solicitando su aporte para el llenado de este instrumento y para recoger la información contamos con la autorización de la Dirección. Con este cuestionario se pretende analizar los factores que inciden en la actitud de Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes, de secundaria regular turno matutino, del Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús.

#### **Objetivo Específico:**

Analizar el proceso de Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los docentes de secundaria regular turno matutino, de parte de la dirección del colegio cristiano lamparitas de Jesús.

*Participantes:* Discentes del Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús.

*Lugar:* Colegio Cristiano Lamparitas de Jesús, Municipio de Mateare, Departamento de Managua.

***Datos Generales:***

Nombre del colegio: \_\_\_\_\_ Lugar de procedencia: \_\_\_\_\_

Fecha de Aplicación \_\_\_\_\_ Sexo: Femenino\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_  
 Que edad tiene \_\_\_\_\_ Turno que aplica: Matutino \_\_\_\_\_ Vespertino \_\_\_\_\_  
 año que cursa: \_\_\_\_\_ ¿Cuántos estudiantes hay en su aula?: \_\_\_\_\_

*Orientación:* Sobre las funciones del trabajo administrativo del director (a) valora si estas satisfacen a los docentes del centro de estudio, y marca con una X en la opción que estimes conveniente, utiliza las siguientes claves para completar la encuesta: S: Siempre, CS: Casi Siempre, RV: Raras Veces, AV: A veces, N: Nunca. De las cuatro opciones, solo debe seleccionar una.

ITEM	<b><i>Proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la dirección del colegio a los docentes de secundaria regular del turno matutino.</i></b>	S	CS	RV	AV	N
1	La directora le permite a tu representante estudiantil la oportunidad para participar en la planificación del acompañamiento pedagógico.					
2	La dirección posee un calendario para visitar a los docentes para realizar vistas y acompañar a tus maestros.					

3	Has observado que la directora brinda a tus docentes espacios para su evaluación, de los resultados de las visitas que realiza a la clase desarrollada.					
4	La directora realiza capacitación a los docentes para mejorar tus aprendizajes.					
<b>ITEM</b>	<b><i>Proceso de evaluación en el desempeño docente que realiza la dirección del centro cristiano Lamparita de Jesús.</i></b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
5	La dirección brinda la oportunidad a los docentes para participar de la planificación anual y semestral para el desempeño docente.					
6	La directora da a conocer el plan de desempeño docente en los periodos anuales, semestrales o trimestrales.					
7	La dirección realiza la evaluación al desempeño docente en cada corte semestral del año lectivo.					
8	¿Permite la dirección a sus docentes, espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño?					
9	Tu directora brinda un seguimiento y monitoreo a las debilidades presentadas después de la evaluación al desempeño de los docentes					
10	Permite la dirección a los docentes, espacios de reflexión para revisar las debilidades encontradas en su desempeño.					
<b>ITEM</b>	<b><i>Debilidades y fortalezas del proceso de acompañamiento pedagógico.</i></b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
11	La directora realiza las visitas de acompañamiento a los docentes en el aula de clase y les informa cual es el objetivo de la visita.					

12	La dirección practica con sus docentes la reflexión, consenso, practicando el respeto y humanismo en el intercambio de opiniones al finalizar la visita en el aula de clase.					
13	La directora le hace entrega de un informe de resultados del acompañamiento pedagógico a los docentes.					
<b>ITEM</b>	<b><i>Debilidades y fortalezas del proceso de evaluación del desempeño de los docentes de secundaria regular.</i></b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>RV</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
14	La dirección da a conocer el periodo y fechas de visitas para acompañar a tus docentes.					
15	La directora permite a tus docentes espacios de evaluación y coevaluación una vez finalizada el acompañamiento al desempeño.					
16	Has observado que la directora entrega un informe por escrito a los docentes acorde a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.					

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Cronograma de Actividades de Graduación.**

Fecha	Meses															Responsable	Observación	
	Agosto		Septiembre				Octubre					Noviembre						Diciembre
Descripción	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3		
Org. De equipo Revisión de documento en el aula de clases con el tutor.	X	X															Adriana Y. Arellano Corea. Ramona de la C.	Atender orientaciones del tutor. MSc. Leonardo Narváez Cano.
Análisis de tema si es Cuantitativo o Cualitativo Redacción de tema con objetivos		X															Martínez Vallecillo. José Fco. Latino Salinas.	
Realización de Cronograma de trabajo				X		X												
Realización de Tema de Graduación, Objetivos, Instrumentos.			X															Adriana Y. Arellano Corea. Ramona de la C.
Elección de responsable de grupo				X														
Cambio de Variable en el tema de Seminario de				X													Martínez	Atender orientaciones del tutor. MSc.

<i>Graduación.</i>																		<i>Vallecillo.</i>	<i>Leonardo</i>
<i>Delegar tareas asignadas</i>																		<i>José Fco.</i>	<i>Narváez</i>
<i>Acuerdos. trabajo con guía entregas de informes</i>																		<i>Latino</i>	<i>Cano.</i>
<i>Ampliación de</i>				X	X													<i>Salinas.</i>	
<i>Introducción</i>																			
<i>Marco teórico,</i>																			
<i>Instrumentos</i>																			
<i>Asistencia a tutorías para realizar mejoras en el trabajo investigativo</i>																			
<i>Visitas a CEDOC</i>				X	X														
<i>Biblioteca.</i>																			
<i>Revisión de Trabajo por parte del tutor.</i>	X	X	X	X		X		X		X		X	X					<i>Adriana Y.</i>	
<i>Revisión de los Instrumentos</i>																		<i>Arellano</i>	
<i>(encuesta y elaboración de carta para expertos).</i>							X	X	X	X	X							<i>Corea.</i>	<i>Atender</i>
<i>Seguimiento de la Investigación, procesamiento y análisis de la información.</i>							X	X	X	X	X	X	X					<i>Ramona de la</i>	<i>orientaciones</i>
<i>Triangulación de la información, para presentar al tutor</i>									X	X	X							<i>C.</i>	<i>del tutor.</i>
<i>Mejoras previas del trabajo final, Integrar Bibliografía y</i>												X	X	X	X	X		<i>Martínez</i>	<i>MSc.</i>
																		<i>Vallecillo.</i>	<i>Leonardo</i>
																		<i>José Fco.</i>	<i>Narváez</i>
																		<i>Latino</i>	<i>Cano.</i>
																		<i>Salinas.</i>	

<i>aplicación de normativa APA para su entrega.</i>																		<i>Adriana Y. Arellano</i>	
<i>Entrega de Trabajo de Graduación Corregido con las observaciones planteadas por el tuto.</i>																		<i>Corea. Ramona de la C. Martínez</i>	<i>Atender orientaciones del tutor. MSc.</i>
<i>Practica y Preparación para la defensa.</i>																		<i>Vallecillo. José Fco. Latino Salinas.</i>	<i>Leonardo Narváez Cano.</i>
<i>Defensa de Seminario de Graduación.</i>																			

**Figura N° 1**

*Conformación de equipo para trabajo investigativo de Seminario de Graduación.*



**Nota:** *La figura muestra selección de equipo de trabajo para inicio de trabajo de investigación de Seminario de Graduación II Semestre 2022.*

**Figura N° 2.**

**Elaboración de tema para defensa de Seminario de Graduación**



**Nota:** *La figura muestra elección de posibles temas para inicio de trabajo de Investigación.*

**Figura N° 3.**

*Costado sur, Acceso 2, del Centro Cristiano Lamparita de Jesús.*



*Nota: Ubicado en el Kilómetro 17, comarca Alfonso Cortez, del Municipio de Mateares departamento de Managua. Ubicado sobre la pista a Xiloa.*

**Figura N° 4.**

*Acceso N° 1, del Centro Cristiano Lamparita de Jesús, costado oeste.*



*Nota: Entrada principal, portón de hierro, forrado, muro perimetral de concreto, calle adoquinada de fácil acceso para estudiantes y población en general.*

**Figura N° 5.**



**Entrada principal de centro Cristiano Lamparita de Jesús.**

*La figura muestra entrada principal de acceso N° 1, entrada de concreto y de frente se observan tres pabellones.*

**Figura N° 6**



**Vista Frontal de pabellón de preescolar**

*La figura muestra la vista frontal del pabellón de preescolar y patio de recreación, embaldosado, ubicación de vertederos de basura y arborizado.*

**Figura N° 7**

*Vista frontal de pabellones hacia aula TIC'S, Dirección, Cocina.*



*La figura muestra pabellones de primaria y secundaria, aula TIC'S.*

**Figura N° 8**

*Vista de entrada a Cocina y Baños en buen estado.*



*La figura muestra acceso a baños,*

**Figura N° 9**

**Vista de pabellones de primaria y secundaria.**



*La figura muestra pabellones de primaria y secundaria, área dirección y aula TIC'S al extremo izquierdo de la figura.*

**Figura 10**

**Inicio de Trabajo de Investigación Seminario de Graduación.**



*La figura muestra al tutor MSc. Leonardo Narváez Cano, instrucciones sobre pasos a seguir en la elaboración de trabajo investigativo, lugar aula TIC'S, Centro Cristiano Lamparitas de Jesús.*

**Figura N° 11 y 12.**

*Elaboración y distribución de instrumentos.*



*Nota: La figura muestra a compañera Adriana, Ramona y Fco. Latino ordenando instrumentos para su aplicación.*

**Figura N° 13 y 14**

*Aplicación de Instrumento Encuesta a docente.*



*Nota: Compañera Adriana aplicando instrumento de encuesta a docentes. Centro Cristiano Lamparita de Jesús.*

**Figura N° 15 y 16.**

*Aplicación de Instrumento, encuesta a docente.*



*Nota: Compañera Ramona aplicando instrumento de encuesta a docentes. Centro Cristiano Lamparita de Jesús.*

**Figura N° 17**

*Aplicación de encuesta a estudiantes.*



*Nota: Estudiantes del turno matutino llenando encuesta, Centro Cristiano Lamparita de Jesús.*

**Figura N° 18.**

*Aplicación de entrevista a director.*



*Nota: Compañero Francisco Latino Aplicando Entrevista a director.*

**Figura N°19.**

*Ultimas recomendaciones por el tutor.*



*Nota: El MSc. Leonardo Narvárez Cano, reunido con el equipo del Centro Cristiano Lamparitas de Jesús realizando ultimas recomendaciones para entrega de trabajo investigativo.*