

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

TEMA DE INVESTIGACIÓN

INCIDENCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN EL INSTITUTO LOYOLA, UBICADO EN EL DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE MANAGUA, DISTRITO I, DURANTE EL PERIODO DEL AÑO 2015

Autora:

Lic. Iris del Carmen Valle Hernández

Tutora.

MSc: Magdaly Bautista Lara

Managua, Nicaragua, Marzo 2016

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia por animarme siempre en mi formación profesional. A mi mamá por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, valores, principios, carácter, empeño, perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis maestros por su gran apoyo y motivación para la culminación de *mis* estudios profesionales, y para la elaboración de esta tesis por su apoyo ofrecido en este trabajo; tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

Al Instituto Loyola por haberme brindado los recursos necesarios para seguir mi formación profesional.

Lic. Iris del Carmen Valle Hernández

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme lograr otro triunfo más en mi vida profesional, darme sabiduría y salud.

A mi familia, porque ellos son el soporte para salir adelante en la formación académica.

A mis compañeros de maestría, por el tiempo que compartimos y el apoyo que nos brindamos unos a otros.

Al Instituto Loyola, por haberme acogido en su equipo de trabajo y por darme la oportunidad de seguirme profesionalizándome.

A los y las docentes de la UNAN-Managua, quienes me guiaron a través de esta larga jornada de aprendizaje.

En especial quiero agradecer sinceramente a mi tutora de Tesis, MSc. Magdaly Bautista Lara, por su esfuerzo y dedicación. Por sus conocimientos, orientaciones, su manera de trabajar, persistencia, paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación.

A todos ellos, muchas gracias de todo corazón.

Lic. Iris del Carmen Valle Hernández

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de valorar la incidencia que tiene el Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los docentes de educación primaria del “Instituto Loyola”, ubicado en el departamento de Managua, municipio de Managua, distrito I, durante el periodo del año 2015.

El enfoque del estudio fue cualitativo con implicaciones cuantitativas y el tipo de estudio es descriptivo y correlacionar. La población fue constituida por docentes y la muestra estuvo formada por: 1 director, 10 coordinadores y 27 docentes. Es de corte transversal, porque se efectuó en el año 2015. La recolección de los datos se realizó a través de un instrumento conformado por 30 preguntas utilizando tres alternativas de respuesta, y fue validado mediante el juicio de expertos. La confiabilidad del mismo se obtuvo a través de la prueba piloto utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 20.0, lo que indicó que el instrumento es confiable.

Los resultados obtenidos permitieron valorar que el Acompañamiento Pedagógico tiene una mínima incidencia en el desempeño docente, debido a que los docentes no tienen un acompañamiento pedagógico sistemático, por parte de las autoridades académicas del centro.

Una de las principales debilidades del Acompañamiento Pedagógico en el aspecto técnico pedagógico, radica que el centro no cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes de primaria.

En las acciones asesoría y acompañamiento pedagógico, debe tenerse en cuenta, ya que comprende las dimensiones personales, pedagógica y social, a fin de planificar técnicas y estrategias pertinentes que generen un ambiente de confianza y motivación en el docente. La investigación concluye con una propuesta de Plan de Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico, para mejorar el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto Loyola.

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES.....	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	9
II. OBJETIVOS	10
2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
III. MARCO TEÓRICO.....	11
3.1. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.....	11
3.2. Objetivos del Acompañamiento Pedagógico.....	15
3.3. Funciones del Acompañamiento Pedagógico.....	16
3.4. Funciones del Coaching.....	19
3.5. Metodología del Acompañamiento Pedagógico.....	21
3.5.2. Visitas al Salón de Clases.....	23
3.5.3. Reflexión conjunta.....	24
3.5.4. Retroalimentación.....	25
3.5.5. Modelaje o Práctica Guiada.....	26
3.5.6. Nueva Práctica.....	26
3.6. Seguimiento y Monitoreo Pedagógico.....	27
3.7. Supervisión Pedagógica.....	28
3.7.1. Objetivos de la Supervisión Pedagógica.....	29
3.7.2. Características de la Supervisión Pedagógica.....	30
3.7.3. Técnicas de Supervisión Pedagógica.....	31
3.7.5. Funciones de la Supervisión Pedagógica.....	32
3.8. DESEMPEÑO DOCENTE.....	35
3.8.1.Etapas en el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.....	39
3.8.2. Competencias del Docente.....	39
3.8.4. Dimensiones del Desempeño Docente.....	41
3.8.5.Evaluación del desempeño docente.....	43
IV.PREGUNTAS DIRECTRICES	46

V. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	47
VI-DISEÑO METODOLÓGICO	50
6.1. TIPO DE ENFOQUE	50
6.2. TIPO DE ESTUDIO.....	50
6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	51
6.4. MÉTODOS TEÓRICOS Y MÉTODOS EMPÍRICOS.....	52
6.5. INSTRUMENTOS	53
6.6. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	55
6.7. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.....	55
6.8. PLAN DE ANÁLISIS	56
VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	57
VIII. CONCLUSIONES	87
IX. RECOMENDACIONES.....	89
X .PROPUESTA DE UN PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO.....	90
XI. BIBLIOGRAFIA	109
XII. ANEXOS	117

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enfocó en el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, elemento fundamental para mejorar la calidad educativa de la institución, considerando su importancia se analiza esta temática entorno a los docentes de primaria del Instituto Loyola ubicado en el departamento de Managua.

El propósito del estudio consistió en valorar la incidencia que tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto Loyola, ubicado en el departamento de Managua, municipio de Managua, distrito I, durante el periodo del año 2015.

Los centros educativos privados no escapan a esta realidad, los docentes no son acompañados adecuadamente en el cumplimiento de sus labores a nivel pedagógico y no se les facilitan herramientas que le permitan desempeñarse adecuadamente para mejorar su rendimiento y en consecuencia el de sus estudiantes.

En este contexto, es oportuno realizar esta investigación para buscar estrategias, procedimientos, y acciones de acompañamiento pedagógico, que sirva a las autoridades y los docentes, a orientar su desempeño profesional, enfocado a mejorar la calidad educativa de la institución en estudio.

El informe de la investigación está organizado de la siguiente manera: introducción, la cual hace referencia a la justificación, planteamiento del problema y los antecedentes, los objetivos, el marco teórico, la operacionalización de variables, el diseño metodológico, análisis e interpretación de resultados, conclusiones, recomendaciones y la propuesta del plan de mejora, para fortalecer el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de educación primaria del Instituto Loyola.

1.1. ANTECEDENTES

A partir de la búsqueda realizada para la recopilación de la información teórica, del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, se encontró una serie de investigaciones que han tratado el tema con anterioridad a esta. Los estudios se presentan de forma cronológica y descendente y resaltando los aspectos fundamentales de los mismos

En este sentido, Montes y otros (2009), desarrollaron una investigación que tuvo como objeto “Proponer un plan de acciones estratégicas basadas en el acompañamiento pedagógico del docente para el fortalecimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje de la Unidad Educativa Nacional Antonio José de Sucre, Municipio Jiménez, del Estado Lara” en Venezuela.

El autor concluye, que el acompañamiento pedagógico es una herramienta de crecimiento profesional, porque permite que los docentes no estén solos en su quehacer diario, garantizando así que cuenten con alguien que les ayude a reorientar su práctica educativa, que les acompañe y les ayude a solucionar los posibles problemas o necesidades que se puedan presentar en el aula.

Sandoval (2012), en la tesis titulada: El acompañante pedagógico como apoyo al director para el fortalecimiento de la práctica docente en educación inicial en el centro educativo Gran Mariscal Antonio José de Sucre en el Valle de la Pascua, estado Guárico, de Venezuela estableció como objetivo general diagnosticar la función que tiene el acompañante pedagógico como mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje en educación inicial. Se trabajó con 1 acompañante pedagógico, 4 docentes de aula y 5 docentes no convencionales, del centro de Educación Inicial Gran Mariscal Antonio José de Sucre, de Valle de la Pascua, Estado Guárico.

El informe concluye que el acompañamiento pedagógico es la asesoría de ayuda permanente a los educadores que sirve de apoyo a los directores de los establecimientos, con el fin de organizar la labor en lo que se refiere a la acción pedagógica y administrativa en el marco de los planes y programas de estudio.

Indica que la función supervisora es parte fundamental de un proceso educativo novedoso y con pertinencia social y humanista. A través del mismo el acompañante cumple su función mediadora para formar a los docentes y también posibilita al estudiante un desarrollo integral. Al mismo tiempo se recomienda que el acompañante pedagógico deba crear un clima de confianza, donde el docente se abra a nuevas experiencias de aprendizajes.

El docente debe crear un ambiente apropiado para que el estudiante aprenda de forma novedosa y significativa. Finalmente, señala que la escuela como institución educativa, debe de promover talleres alusivos a la realización de estrategias pedagógicas, para potenciar el acompañamiento pedagógico.

Calderón Vásquez (2013), realizó un trabajo de investigación de maestría, titulada "El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores" en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-Managua.

En este estudio, se utilizó una muestra de 40 informantes, entre directivos, docentes y estudiantes, con quienes fue posible recopilar información a través de la aplicación de instrumentos, tales como: guías de entrevista, guías de observación, y lista de cotejo, con los cuales fue posible dar respuestas a los propósitos planteados en esta investigación.

Analizar la planificación, organización, ejecución, evaluación y difusión que conlleva el proceso de acompañamiento pedagógico realizado por los directores/as, en las Escuelas Normales, valorar el desempeño docente del formador de formadores que ha recibido asesoría, diseñar una propuesta de

manual que indique la ruta metodológica que debe seguir dicho proceso. Después del análisis e interpretación de la información dada por los informantes, se llegó a las siguientes conclusiones:

- La dificultad en la implementación del acompañamiento pedagógico, en los tres escenarios de la investigación, no es producto de actitudes negativas, hacia el mismo, sino de falta de capacitación, ya que el Ministerio de Educación y Deporte, no tiene procesos de formación a sus directivos.
- La asesoría, se centra más en reconocer los logros y no en brindar estrategias a los docentes acompañados que les ayuden a superar las dificultades en el desarrollo de la disciplina que tienen a su cargo.
- No se promueve la elaboración de un plan de reforzamiento docente, que permita a los asesorados superar su desempeño docente.
- El Ministerio de Educación y Deporte, no dispone de ninguna normativa o manual que les permita a los directores, directoras, asesores pedagógicos, coordinadores de área, orientar, la ejecución del proceso de acompañamiento pedagógico.
- La implementación de un manual, requiere capacitación en el uso y manejo del mismo para que sea usado apropiadamente.

Arriola, (2005), plantea en la tesis titulada: Sistema de evaluación del desempeño para determinar la calidad del trabajo docente, estableció como objetivo principal proponer un sistema de evaluación para determinar el desempeño del personal docente que labora en una fundación educativa del área rural.

Se trabajó con 96 padres de familia, 96 estudiantes y 4 coordinadores del colegio de Chimaltenango, perteneciente a la fundación educativa. Para alcanzar

los objetivos de la investigación se utilizaron tres entrevistas estructuradas. Por medio de ellas, se determinaron los factores que se incluyeron dentro del sistema de evaluación del desempeño.

La entrevista aplicada a la directora y coordinadores del colegio, se contó con 25 factores relacionados con el trabajo que realiza el docente, se le practicó a los padres de familia, contenía un total de 15 factores y la de los estudiantes contenía 18 factores. Cada factor era calificado por su alta, media o baja importancia en el trabajo de los docentes. En cuanto al diseño de la investigación, fue un estudio que combinó los enfoques cualitativos y cuantitativos.

Concluye, que desde la perspectiva de los estudiantes se considera como importante, dentro de la labor docente, los siguientes factores: el dominio que el profesor tenga de la disciplina que imparte las clases sean amenas e interesantes, el maestro muestre interés por todos los estudiantes, brinde instrucciones adecuadas en los trabajos y exámenes, reconozca los esfuerzos de los estudiantes informe con anticipación sobre fechas de exámenes.

Así mismo, la directora y los coordinadores del colegio de Chimaltenango, afirman que el quehacer del ser docente se divide en dos aspectos: el primero de ellos se relaciona con la actividad docente propiamente dicha, en la cual el acompañamiento técnico pedagógico de las instancias designadas para el efecto, juegan un papel preponderante y la segunda clase de actividades están relacionadas con aspectos administrativos que también son parte de su función.

Al mismo tiempo, recomienda que las autoridades educativas de los colegios de la fundación, den seguimiento a la labor docente y que se realice una evaluación del desempeño cada cierto tiempo, para ayudar a la creación de una cultura de seguimiento y evaluación, de tal modo, que se vuelva parte de la vida de la institución, el que se supervise continuamente el desempeño individual de sus miembros.

Arriata (2012), manifiesta en la tesis titulada: "Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile", influencias y percepciones desde los evaluados, estableció como objetivo general indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en su desempeño laboral y analizar la relación que tiene sus resultados en la evaluación de desempeño docente.

Se trabajó con 4 maestros principiantes, 4 intermedios y 4 consolidados de la región metropolitana que se desempeñan en colegios municipales y participaron de la evaluación de desempeño docente desde el año 2003 al 2004, para alcanzar los objetivos de este estudio se realizó una investigación con un enfoque cualitativo:

- Concluye que la existencia de un sistema de acompañamiento y monitoreo docente se sostiene a partir del supuesto de que un aumento de la calidad de los docentes va a incidir positivamente en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y por consiguiente en el incremento de la calidad del sistema educacional en general.
- Además, plantea que en la mayoría de las reformas educativas llevadas a cabo en América Latina, se ha puesto el énfasis en la transformación curricular en el mejoramiento de los contextos físicos que tienen lugar el acto educativo, incluso en la capacitación, pero no en el acompañamiento al docente.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Acompañamiento Pedagógico, es un proceso sistemático, de asesoría especializada ofrecido de manera planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela.

En este sentido, los acompañantes pedagógicos están llamados a asistir a los docentes a través del proceso de acompañamiento pedagógico, mismo que se entiende como la acción pedagógica a través de la cual se convierte en facilitador pedagógico en la que ayuda, motiva al docente para que mejore el su desempeño.

De acuerdo a lo planteado, se ha detectado que los docentes del nivel de primaria no son acompañados en el área pedagógica por parte de las autoridades del centro, el director como acompañante pedagógico solo está enfocado en el área administrativa y no brinda asistencia ni asesoramiento técnico a los docentes que están bajo su responsabilidad.

Los coordinadores de áreas son los que ejercen la función de acompañantes pedagógico pero por su carga horaria no les permite hacer su función de asesores pedagógicos y de brindar acompañamiento a los docentes de primaria.

La asesoría que se les brinda a los docentes del Instituto Loyola está centrada en reconocer los resultados y no en brindar estrategias a los docentes que les ayude a superar las dificultades en el desarrollo de la asignatura que tienen a su cargo.

La supervisión pedagógica está enfocada en la fiscalización de los docentes y no como un medio que permita el fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes.

Otro de los aspectos relevantes es la resistencia al cambio y a la innovación por parte de los docentes hacia su práctica pedagógica, se observó clases tradicionales memorísticas, presentando un bajo rendimiento académico de los estudiantes.

En consecuencia, se generaron una serie de interrogantes que le dieron cuerpo a la presente investigación, por tal razón esta investigación plantea la siguiente pregunta:

- ¿Qué incidencia tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria, del Instituto Loyola, ubicado en el departamento de Managua, municipio de Managua, distrito I, durante el periodo del año 2015?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La conveniencia de esta investigación surge de la necesidad que se encontró en los docentes de primaria del Instituto Loyola, la falta de acompañamiento pedagógico y seguimiento sistemático por parte de las autoridades académicas; Se consideró oportuno valorar la incidencia que tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes.

Los resultados de este estudio son relevantes, porque a la institución le servirá para fortalecer el proceso de acompañamiento pedagógico en los docentes; también ayudará a instituciones educativas del sector privado, a mejorar la calidad educativa de la institución. Se beneficiarán directamente los docentes, estudiantes, padres de familias e indirectamente la población.

Este estudio tiene sus implicaciones prácticas porque prende apoyar de forma directa el trabajo realizado por el director y los coordinadores de áreas como acompañantes pedagógico facilitando estrategias que sirvan de apoyo en el proceso de acompañamiento que se les brinde a los docentes.

El valor teórico y metodología, plantea que el acompañamiento pedagógico mejora el desempeño de los docentes y la calidad educativa del centro. Se creó un instrumento para recolectar y analizar datos que servirán como evidencia de la investigación, así como apoyo a otros investigadores que en el futuro desarrollen temas relacionados con el acompañamiento pedagógico.

En términos de viabilidad y utilidad los resultados de la información obtenida de este estudio, aportó elementos significativos a la institución educativa del sector y privado; orientando estrategias de acompañamiento pedagógico, seguimiento a los docentes, que contribuya a fortalecer el desempeño de los docente y calidad educativa del centro.

II. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES.

1. Valorar la incidencia que tiene el proceso de Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto Loyola, ubicado en el departamento de Managua, municipio de Managua, distrito I, durante el periodo del año 2015.
2. Proponer un Plan de Acompañamiento Pedagógico que contribuya en el fortalecimiento del desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto Loyola.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Analizar el proceso de Acompañamiento Pedagógico que implementan las autoridades académicas del Instituto Loyola en el desempeño de los docentes de educación primaria.
2. Describir la incidencia que tiene el Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto.
3. Verificar las fortalezas y las debilidades detectadas en el Acompañamiento Pedagógico realizadas por las autoridades académicas, en pro del desempeño de los docentes del Instituto en estudio.
4. Elaborar un Acompañamiento Pedagógico, para el desempeño de los docentes de educación de primaria del Instituto Loyola, que contribuya en el fortalecimiento de la calidad educativa de la institución.

III. MARCO TEÓRICO

La base teórica de esta investigación hace referencia a los fundamentos de los diferentes autores que conceptualizan y caracterizan las variables acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, tomando en cuenta cada uno de sus aportes para aplicarlo en la institución educativa.

3.1. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

En el diccionario de la Lengua Española, (2008), expresa que, acompañar tiene varias acepciones, tales como *estar o ir en compañía de otras personas; juntar o agregar algo a una cosa; existir junto a otro o simultáneamente con ella*. En ese orden, haciendo más énfasis en un aspecto relacional, acompañar refiere a participar en los sentimientos de alguien; juntarse con otro u otros de la misma facultad para ocuparse de algún negocio, entre otros.

Cavalli, (2006.), manifiesta que, existen diferentes puntos de vista acerca de las definiciones de acompañamiento pedagógico, pero todas coinciden con el desempeño óptimo educativo en un ambiente agradable y de calidad debe ser entendido como aquella acción que evoluciona de la supervisión educativa, definida bajo diferentes conceptos; desde un punto de vista, *"como la gente que acompaña a algunos, o que van en compañía de otros"*.

Ocampo, (2009), opina que: en la psicología, el acompañamiento está conformado de acciones educativas que le sirven de "andamiaje" (en el sentido Vygotsky año del término), que le permiten a un estudiante apropiar las competencias cognitivas, personales y de conocimiento, para hacer realidad sus sueños de construirse como persona en la doble dimensión, personal y comunitaria, que le permiten ser él, en interacción con comunidades y grupos de referencia

Beatlle, (2010), plantea que: Una definición más reciente entiende el acompañamiento docente "*como propósito y la facilitación de insumos para que los docentes construyan estrategias que viabilicen un aprendizaje significativo*"

Casamayor, G (2010), los autores indican que el acompañamiento en general se puede definir: como la gente que acompaña a algunos, o que van en compañía de otros. Así mismo, pedagogía se relaciona porque es el arte de enseñar o educar.

Se puede decir que acompañamiento pedagógico es el seguimiento que hace alguien a otro u otros a través de la enseñanza, con la aplicación de técnicas y estrategias para llevar a cabo un desempeño educativo efectivo.

El acompañamiento pedagógico, es parte de la supervisión que a diario utilizan, tanto el supervisor como el director, y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y promover la práctica de valores humanos.

También, se le considera al acompañamiento pedagógico, como una acción que se aleja cada vez más con la realidad que se vive en los centros educativos, debido a que la supervisión olvida o pasa por alto esta actividad tan importante y tan necesaria ya que la misma unifica y orienta a todos los que conforman el proceso educativo hacia una meta concreta.

Balzán, (2008), considera que: es uno de los aspectos centrales de la función de supervisión y acompañamiento es la comunicación, que al ser efectiva por parte del supervisor o acompañante, determina los logros institucionales al integrar al ser humano al proceso de cambio y transformación. En este sentido, la comunicación es el proceso de enviar un mensaje a un receptor a través de canales seleccionados, y recibir retroalimentación para asegurar el mutuo entendimiento.

El acompañamiento, es el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se encuentran en servicio y al mejoramiento de la situación educativa”.

El acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela. Estrategia central que consiste en brindar (emocional - ético soporte técnico y afectivo para impulsar el proceso de y efectivo) cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa.

Cavalli, (2006), manifiesta que: el acompañamiento pedagógico: estrategia central, que consiste en brindar soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo), para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa.

Beattie, (2010), opina que el acompañamiento docente "*no debe limitarse a impartir información sino que debe desarrollar en el aprendiz una serie de destrezas pertinentes al proceso de construcción del conocimiento*" Aquellos facilitadores del acompañamiento, que le dan significación epistemológica y direccionalidad al aprendizaje, y conociendo la perspectiva de los que van a acompañar, sus conocimientos previos e intereses, que le dan significación psicológica al proceso y permiten construir significados.

Dentro del acompañamiento y en virtud de enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, la observación de las prácticas que ocurren en la sala de clases y que implican una interacción directa entre profesor y acompañante, la acción de observación tiene carácter prioritario, que se realiza en el acompañamiento.

En un marco general del acompañamiento, las acciones más específicas que se llevan a cabo en este ámbito las podemos relacionar con los procedimientos, definidos como operaciones intelectuales que se aplican ordenadamente sobre la realidad, sobre el objeto de estudio, que se adecuan a los procesos de producción de cada disciplina; esto es, la estructura sintáctica del saber.

Di Franco, (2004), expresa que: además, se considera que las acciones de acompañamiento podemos relacionarlas con el acto cognitivo del pensamiento y del agente educador, el profesor, donde este último puede establecer, en algún nivel, una relación entre lo que el docente piensa y sus prácticas educativas.

Jiménez (2006), plantea que: las acciones de interpretar, analizar, explicar, aplicar y resolver son distintos procesos que se llevan a cabo en los espacios curriculares; su construcción gradual indica que el aprendizaje no es lineal sino un camino permanente de avances y retrocesos, en donde estas operaciones se enseñan, se consolidan y se transfieren, imbricadas con los conceptos seleccionados como fundamentales de la disciplina

Cox, (1997), opina que: para que los distintos procesos de un acompañamiento efectivo se puedan realizar, deben existir, por una parte, una formación inicial docente, con altos estándares de calidad, y una formación permanente de líderes pedagógicos; en este contexto existe la necesidad de formar personas flexibles, con capacidad de adaptación frente a los acelerados cambios sociales, y aquí destaca el concepto de formación, que va mucho más allá de la sola entrega de contenidos.

Es una estrategia para apoyar de manera personalizada al docente o al docente en servicio, con necesidades específicas de ayuda pedagógica, para mejorar su desempeño en el aula.

Cuadra, (2008), lo define: como el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la formación del profesor, se integran como factores clave para la reforma educacional, esperando que a través de su *"mejoramiento se haga posible la formación de personas con mayor capacidad de adaptación frente a los rápidos cambios que afectan la sociedad de hoy"*.

Brigg, (2007), opina que: el acompañamiento pedagógico se le hace al docente que lo amerite. En este sentido se le da relevancia al rol del docente en su tarea de enseñar y generar estrategias que propicien en los niños y niñas aprendizajes significativos. Es por esta razón, que se puede inferir que en este tiempo todos los docentes ameritan acompañamiento, sea para garantizar el buen desempeño de su trabajo o para minimizar o erradicar las fallas existentes en el mismo.

Implementando el acompañamiento pedagógico, como modelaje y proceso de mediación que beneficie el proceso de enseñanza y aprendizaje, estimulando y desarrollando en los docentes seguridad, autoestima y solidaridad ante la función que desempeñan en beneficio de la sociedad que se necesita para avanzar como país potencialmente desarrollado.

3.2. Objetivos del Acompañamiento Pedagógico

FONDEP, (2008) el acompañamiento pedagógico tiene por finalidad, generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en la institución educativa, orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo.

Entre sus principales objetivos encontramos:

- Fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación, con capacidades para el diseño y la gestión exitosa de proyectos de innovación en desarrollo de capacidades comunicativas.
- Crear e institucionalizar en las escuelas espacios de reflexión, evaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.
- Contribuir al logro de cambios profundos en la cultura institucional de las escuelas innovadoras, orientados a la obtención de mejores niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

3.3. Funciones del Acompañamiento Pedagógico.

a. Función de Asesoramiento:

En el proceso de supervisión el asesoramiento es entendido como una herramienta de apoyo y soporte a la gestión del docente cambiando el papel de fiscalizador por consejero y orientador llevando la inspección a un proceso didáctico y dinámico con miras de colaborar al mejoramiento de la educación.

Para lo cual, se debe planificar una serie de estrategias metodológicas capaces de dinamizar la actividad escolar brindándole a los docentes las herramientas necesarias para impulsar la adquisición de los conocimientos; también, debe mantener los canales de comunicación constantemente abiertos para permitir el intercambio de ideas y pensamientos convirtiéndose en un ente confiable al cual puede acudir sin temor a represalias o amonestaciones.

El supervisor cuando asesora brinda asistencia al personal en aras de lograr los fines y objetivos de la educación mediante el suministro de técnicas, herramientas, materiales, e ideas contribuyendo al adecuado desarrollo de la actividad pedagógica.

Lattanzio (2005), opina que: a su vez, propicia la cooperación e intervención de todos los actores del quehacer escolar apoyar en las actividades y planes de acción; por tal razón, un supervisor debe mantenerse informado y actualizado en lo que a los procesos didácticos concierne técnica y especializadamente en temas didácticos y organizacionales. *“Cuando la calidad del aprendizaje mejora notablemente a causa de la labor de la supervisión, es indudable que la función de asesoramiento ha cumplido su papel”.*

b. Facilitador Pedagógico:

Colomer (2006), plantea y hace énfasis que el rol del docente acompañante: El facilitador: “Es también muy importante que este aproveche y promueva las redes de apoyo comunitarias y de otra naturaleza. El acompañante como facilitador provee herramientas necesarias al docente para un mejor desempeño y garantizar el aprendizaje de esta manera.

c-Función de Evaluación:

En todo proceso organizativo la evaluación juega un papel protagónico pues esta se encarga de verificar hasta qué punto los objetivos planteados son sostenibles y hasta donde los procedimientos para lograr desarrollar tales objetivos se están cumpliendo mediante la recopilación de datos e información obtenidos tanto en el proceso de inspección como en el ámbito pedagógico de los colegios.” *El ámbito fundamental de la evaluación, propio de la supervisión es el subsistema operativo del sistema escolar, es decir los centros docentes”.*

Lattanzio (2005), plantea que: más allá de constatar sí se cumplen o no las metas, se encarga de buscar soluciones prácticas y prontas para solventar cualquier problemática y sentar antecedentes para futuras consultas utilizando informes que serán claves para debatir sobre la operatividad de las escuelas como

base previa para la toma de decisiones. Por lo tanto, esta función es de carácter inalienable y concurrente.

Esta función se ejecuta bien sea de manera explícita mediante las jornadas de acompañamiento pedagógico como tal o implícitamente a través de las visitas a los colegios en esta última, aunque la intención primaria no sea la de “evaluar”, encubiertamente se está llevando a cabo una evaluación, porque cada vez que un supervisor asiste a una institución educativa lo primero que realizan es una inspección ocular y esto deja precedentes o le hace deducir la situación tanto administrativa como académica de la institución.

Mogollón (2004), plantea que: en concreto, debe prevalecer un ensamble armónico entre las tres funciones expuestas y deben emplearse equilibradamente deduciendo que mediante el seguimiento y la constante evaluación se controlan las acciones y se encamina la educación hacia la calidad. Todas estas funciones fueron concebidas con la intención de unir esfuerzos para que la supervisión ayude, en la medida de lo posible, a que todas las escuelas alcancen los objetivos planeados.

En referencia a la clasificación anterior, se pueden señalar otras funciones del Acompañamiento Pedagógico:

- Diagnóstica*: Constatar el curso de un programa, plan, proyecto, etc. para orientar, con mayor eficiencia y eficacia, las acciones que se planifiquen.
- Asesoría*: Apoyar al colectivo social para generar soluciones creativas a los problemas definidos mutuamente.
- Orientación*: Direccionar un conjunto de acciones encaminadas al logro de los fines y propósitos de las políticas educativas.
- Acompañamiento*: Trabajar con el colectivo para la construcción de planes, proyectos educativos, etc.
- Evaluación*: Determinar cualitativa y cuantitativa la ejecución de las políticas educativas, para propiciar su mejoramiento.

- *Seguimiento:* Desarrollar acciones permanentes, sistemáticas, organizadas, integrales e integradas para verificar y evidenciar sus alcances, permitiendo la redefinición y reorientación de los programas y/o proyectos en ejecución.
- *Control:* Verificar y generar simultáneamente a partir de los resultados obtenidos de la evaluación, los mecanismos para el restablecimiento de los fines y propósitos de los proyectos, potenciar las fortalezas y reducir las debilidades. En relación a lo anteriormente dicho se observa la importancia del conocer las funciones del acompañante para que exista una coherencia entre lo que se dice y se hace en dentro y fuera del aula durante el acompañamiento pedagógico.

Sovero Hinostraza, F (2007), opina que: la supervisión está 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. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de ínter aprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución.

Este proceso de intercambio profesional, se produce a través del diálogo y a partir de la observación y el análisis del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos generando emprendimientos sociales y culturales.

3.4. Funciones del Coaching.

López, O (2009), define: como el interés central del acompañante pedagógico o Coaching Educativo es apoyar un aprendizaje individualizado que haga posible orientar, transmitir y enseñar un nuevo modelo de educación a alumnos, maestros y padres, pilares de la comunidad educativa, y adaptarlo al modelo pedagógico de la institución.

Con este nuevo modelo (Coaching Educativo), los estamentos centrales del proceso de formación no serán los contenidos curriculares, ni el sistema de evaluación, sino la comunidad educativa y los seres humanos que la conforman.

Antes de comenzar a definir las funciones del coaching, se debe de indagar, sobre: el concepto del Coaching, según Mosley- Meginson y Pietri (2005) se puede definir “como la ayuda que los supervisores y directores prestan a los individuos para que alcancen su nivel máximo de desempeño”. (p.330).

El coaching comienza como una actividad directa de persona a persona, fijándose metas para un mejoramiento continuo del desempeño. Al Coaching se le conoce más comúnmente en la psicología deportiva, la cual basa algunos de sus principios en el aprendizaje de tácticas de juego para alcanzar la sinergia necesaria, obtener el máximo rendimiento de las potencialidades del equipo para lograr los objetivos esperados.

Eslava, (2006), manifiesta que: *“Capacitarse en coaching, será una competencia fundamental para dirigir personas”*. El coaching es una técnica de dirección, cuya finalidad es desarrollar el potencial de las personas, fortalecer la confianza, autoestima y el crecimiento personal“. (p.3) Así mismo, “Sócrates” citado por Eslava (2006), ya decía a sus discípulos *“Yo no puedo enseñarles nada; sólo puedo ayudarles a buscar el conocimiento dentro de ustedes mismos, lo cual es mucho mejor que traspasarles mi poca sabiduría”*. (p.5)

Ahora bien, la función de dirigir personas en las instituciones educativas es considerada por algunos especialistas como una de las más complejas y difíciles tareas, que exige de los empleados múltiples competencias, siendo una de las más importantes; una formación psicológica y humanista sólida; al igual poseer formación en coaching como se ha señalado.

Salazar, Molano y Guerrero (2000), señalan que, “el coaching también apunta a transmitir esa visión grande de ser campeones, para que cada jugador sienta el compromiso y se involucre en la acción, cambie el concepto de trabajo como obligación de subsistencia por uno de realización y crecimiento”. (p.5)

En tal sentido, se busca transformar el entorno del sitio de trabajo, integrando a las personas en la responsabilidad, dándole así trascendencia al trabajo de cada uno y produciendo una atmósfera de alegría y de energía que implica un cambio profundo en el liderazgo y el trabajo en equipo forjando su equilibrio y fortaleza en lo que se hace además, comprometiéndose a ir más allá de lo que se imagina construyendo una prospectiva sólida a través de la iniciativa de un acompañamiento del supervisor en el área educativa.

3.5. Metodología del Acompañamiento Pedagógico.

En punto de partida del acompañamiento pedagógico es la práctica pedagógica y su punto de llegada las nuevas prácticas pedagógicas o prácticas pedagógicas mejoradas. Para lograr nuevas prácticas pedagógicas, el acompañamiento sigue una metodología que se explica a continuación.

3.5.1. Observación en el Aula

Para García y Godoy, (2008), plantean que: la observación de clases es un método empírico de investigación, que se utiliza con frecuencia en la evaluación del desempeño docente. En ella, se analizan las características de la actuación del docente y sus estudiantes en el contexto real en el que tiene lugar el proceso educativo, evitando realizar inferencias acerca de lo que verdaderamente sucede en las salas de clases.

La observación significa examinar atentamente algo en algún lugar, en este caso particular el aula; abarca varios ámbitos: físico, pedagógico y al docente como persona.

Ámbito físico, contribuye en el desarrollo de un aprendizaje de calidad y en la generación de un clima armónico de trabajo en el aula; además, con la disponibilidad de recursos didácticos y equipamiento se promueve la proactividad en el quehacer educativo, tanto del docente como de los estudiantes. A continuación se expresa los diferentes ámbitos:

- Ámbito Pedagógico*, permite observar el proceso metodológico utilizado por el docente para el desarrollo de la clase programada, los recursos educativos de apoyo, la calidad del contenido impartido y el nivel de autonomía de los alumnos.
- Ámbito Personal* del docente, identifica la actitud del docente hacia sus estudiantes, presentación física, el tono de voz que utiliza, cómo organiza la clase (recursos didácticos, la pizarra,) y el manejo del grupo y las distintas situaciones que se generan en el aula.

La observación debe ser planificada, desarrollada sistemáticamente y valorada de manera formal. Debe ser planificada se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- El tipo de observación.
- El tiempo de duración.
- El instrumento a utilizar.

El propósito de la observación es describir de forma objetiva la realidad del aula, sin que intervenga la apreciación personal del docente acompañante (juicios y prejuicios).

Durante la observación pedagógica en el aula no se debe interrumpir el desarrollo de la clase que realiza el docente novel, donde el observador se limita únicamente a registrar evidencias

3.5.2. Visitas al Salón de Clases

Pérez y Camejo (2009), definen las visitas como el proceso previamente planificado por medio del cual el supervisor va a los centros educativos para dar seguimiento y evaluar algún aspecto en específico relacionado con el hecho educativo. Entre los tipos de visitas que puede realizar el supervisor se encuentran las siguientes:

- *Visitas Administrativas.* En este tipo de visitas, el supervisor centra su atención especialmente en lo relacionado a aspectos materiales que interviene en la labor docente, es decir, equipo y recursos didácticos.
- *Visitas Técnicas.* El supervisor se interesa en lo relacionado al rendimiento del docente y su objetivo es mejorar el proceso de aprendizaje.
- *Visitas de organización,* este tipo de visitas pretende diagnosticar y detectar carencias y fortalezas en los centros educativos. Las visitas de organización se realizan al inicio de un ciclo escolar para establecer el trabajo en los establecimientos educativos, lo cual debe hacerse constar en el plan estratégico anual del centro educativo.
- *Visitas de evaluación,* se realizan a lo largo de todo el ciclo escolar con la finalidad de verificar el cumplimiento de planes y programas.
- *Visitas planeadas,* este tipo de visitas son previamente establecidas por el supervisor, director y docentes, o en algunos casos, planeadas solo por el supervisor. Su finalidad es brindar asesoría sobre algunos métodos, técnicas o algún proyecto que se tenga contemplado desarrollar en el establecimiento.

En relación con otros tipos de visitas, las planeadas ofrecen ventajas ya que permiten a los involucrados prepararse de acuerdo a los temas que se vayan a abordar. Cuando una visita es planificada, debe tomarse en cuenta el tiempo a utilizar, los temas a tratar, los instrumentos de apoyo y bibliografía que pueda ser útil.

- *Visitas casuales*, son las visitas que efectúa el supervisor sin previo aviso. Aunque no se recomienda hacer uso de las mismas, en el sistema tradicional es común que el supervisor visite de forma repentina un establecimiento como una forma de demostrar su apoyo a los docentes o como práctica para determinar si los reglamentos y normas educativas se cumplen.

Las visitas casuales pueden darse también cuando el supervisor necesita comunicarse con los maestros de emergencia, para tratar asuntos importantes o cuando la situación así lo amerite.

- *Visitas anunciadas*, son las que planifican la autoridad educativa en la cual anuncia y da a conocer a los docentes el propósito de la misma, así como también se ponen de acuerdo sobre el momento idóneo para hacerlo.
- *Visitas repentinas*, son planeadas por el supervisor sin darlo a conocer hasta el momento de realizar la visita. Estas tienen como fin, evaluar el rendimiento docente de una manera real.

3.5.3. Reflexión conjunta

Araujo (2010), expresa que: se desarrolla de manera posterior a la observación en el aula para identificar necesidades de apoyo, guía y orientación académica profesional para mejorar la clase, tiempos y espacios en el aula, con el propósito de responder a los requerimientos educativos. Su objetivo es socializar y compartir lo observado, por medio de una interacción auténtica y cordial, basada

en la empatía y la horizontalidad, generando un ambiente de aprendizaje pedagógico pertinente a través del proceso de acompañamiento en el aula.

La reflexión conjunta es una entrevista planificada, de carácter abierto entre el docente acompañante y el docente acompañado, con la finalidad de autoanalizarse, autoevaluarse y coevaluarse para lograr un mejor desempeño.

Propicia el diálogo sobre las experiencias y procesos realizados en el aula durante el período de clase, identificando a la vez las necesidades, fortalezas, dificultades y expectativas de los dos actores educativos, con capacidad de autoanálisis, autorregulación y aprendizaje a partir de sus propias experiencias, valoración de su práctica a partir de los objetivos de desarrollo profesional planteados y de las situaciones vividas junto con sus estudiantes en el aula, información que además se recoge mediante la coevaluación como producto de la entrevista.

3.5.4. Retroalimentación

Dousdebes, (2010), expresa que: retroalimentar para el perfeccionamiento efectivo del desempeño docente, equivale a la comprensión real del sentido de la acción de educar, a partir de una reflexión sobre la acción educativa en el entorno institucional y desde el mismo entorno. Así, el acompañamiento se convierte en un empoderamiento del rol docente con altos niveles de exigencia académica y alta significación en el proceso de enseñanza aprendizaje que contribuye a mejorar la educación.

La “retroalimentación”, se refiere a mirar, volver a mirar y redirigir de manera conjunta el proceso de acompañamiento entre el docente acompañante y el docente acompañado, que permite compartir, analizar y comprender el desempeño observado en el aula, constituyéndose en una verdadera fuente de aprendizaje.

3.5.5. Modelaje o Práctica Guiada

Dousdebes, (2010), manifiesta que: el modelaje constituye una forma de apoyo para el mejoramiento del desempeño profesional, a través del cual se busca que el docente acompañante genere de manera sutil y creativa los cambios que se desea alcanzar en la práctica del docente acompañado, sin apartarse del entorno institucional en el que éste labora.

El modelaje, no es sinónimo de imitación, sino de recrear el desarrollo de una práctica de clase diferente a la que se venía realizando, enriquecida con la aplicación de nuevos conocimientos o experiencias metodológicas que garanticen mayores logros y respondan a las directrices técnicas establecidas para el cumplimiento de la normativa vigente.

El objetivo es presentar una gama de opciones metodológicas para que el acompañado tenga la oportunidad de elegir y adaptar la que responda a su necesidad de mejoramiento y a la adquisición de habilidades cognitivas y nuevos patrones de conducta basadas en una actitud proactiva.

La clase o práctica de modelado se planifica a partir de lo más sencillo a lo más complejo. Habrá casos excepcionales en los que sea necesario desarrollar y entrenar en varios componentes de una habilidad o ejercicio en situaciones concretas.

3.5.6. Nueva Práctica

Dousdebes, (2010), plantea que: el espacio en el cual se reformula la práctica pedagógica, de manera autónoma, generando una cultura innovadora y de mejora permanente. Se respalda en un espacio de indagación que con la reflexión conjunta, retroalimentación y modelaje le permite al docente acompañado autovalorarse y cuestionarse como docente en ejercicio. Se interroga y revisa sobre los contenidos, métodos y estrategias aplicadas en su desempeño profesional, el proceso desarrollado y los resultados obtenidos.

Esta fase se respalda en una planificación previa, considerando como aspectos fundamentales la interrelación con los estudiantes y la satisfacción personal de mejora profesional.

El objetivo de la nueva práctica es garantizar un desempeño pertinente para dar respuestas, de manera oportuna y eficiente, a las situaciones complejas y a las necesidades reales que se presentan en el aula.

3.6. Seguimiento y Monitoreo Pedagógico

Según Haddad J, (1998), manifiesta que: El monitoreo pedagógico es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la práctica función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos. Monitoreo como el seguimiento al quehacer pedagógico con el propósito de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción.

Araujo,, (2010). Como estrategia de seguimiento, está destinado a identificar de manera sistemática y periódica la calidad de desempeño de un sistema, subsistema o proceso para verificar el avance en la ejecución de metas (eficacia), la adecuada utilización de recursos para lograr dicho avance (eficiencia) y la consecución de los objetivos planteados durante el proceso de ejecución (efectividad), con el fin de detectar, oportunamente, deficiencias, obstáculos y/o necesidades a efecto de introducir los ajustes a los cambios pertinentes, que aseguren el logro de resultados y efectos en el entorno.

En ese sentido, el Monitoreo Pedagógico permite:

- Hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno de los proceso enseñanza - aprendizaje y sus factores asociados.

- Tomar decisiones estratégicas sobre la base de análisis del entorno y observación del avance y/o cumplimiento de los objetivos educativos

El seguimiento y monitoreo constituye un proceso continuo que permite recoger sistemáticamente información relevante para emitir juicios y tomar decisiones para reajustar el acompañamiento en el aula, mediante el registro de la evolución del proceso con el detalle de las situaciones particulares que se dieron en su desarrollo, información que permitirá revisar y remirar el desempeño profesional de manera crítica y analítica, identificando qué áreas o aspectos requieren mejora.

El objetivo de esta fase es mejorar de manera continua el acompañamiento en el aula, buscando:

- Mejora continua del desempeño docente en el aula.
- Reflexionar sobre el desempeño docente.
- Identificar y valorar fortalezas y debilidades en torno a aspectos específicos del desempeño en el aula.
- Planificar de forma sustentada la retroalimentación y modelaje como apoyo para la nueva práctica del docente acompañado.

El seguimiento y monitoreo, está presente desde la observación de la clase, el registro de información (de la observación, reflexión conjunta, retroalimentación, modelaje y nueva práctica), información que una vez valorada se analiza y sistematiza para la correspondiente toma de decisiones, previa una reflexión crítica sobre la práctica para mejorarla de manera continua

3.7. Supervisión Pedagógica

Brigg (2000), señala que: *“la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos*

técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad, a través de las relaciones humanas” La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales.

Corella (2002). Afirma que los supervisores, en su calidad de responsables de la supervisión juegan un importante papel en la provisión de medidas convenientes para evidenciar la calidad de educación. Desde esta perspectiva la supervisión pedagógica garantiza una acción más enriquecedora y formativa, facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores educativos; dando pase a la creatividad y criticidad, dejando de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar.

Como proceso incorpora el monitoreo pedagógico como estrategias de seguimiento destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema, sub-sistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o los cambios pertinentes y oportunos para el logro de resultados y efectos en el entorno; y el acompañamiento pedagógico es un nuevo concepto de la supervisión.

3.7.1. Objetivos de la Supervisión Pedagógica.

- Conocer en qué medida se está aplicando el modelo de aprendizaje que la institución educativa se ha propuesto ofrecer a los estudiantes.
- Desarrollar las capacidades de los docentes para la práctica de la enseñanza centrada en los aprendizajes (estudiantes), en consecuencia, el director tiene que realizar tres tareas:
- Evaluar el trabajo pedagógico en el aula
- Orientar al docente en el mejoramiento de su práctica pedagógica

3.7.2. Características de la Supervisión Pedagógica.

Salcedo (2002), plantea que: La Supervisión Pedagógica asume las siguientes características:

a) *Formativa y motivadora*, porque brinda apoyo y estimula el trabajo docente (de la institución) generando espacios de reflexión y construcción sobre su desempeño (de cada uno de los involucrados).

b.) *Abierta y participativa*, facilita un trato horizontal y humano con todos los agentes y actores educativos, fortaleciendo las relaciones de las instancias de gestión educativa descentralizada y promoviendo la participación de la comunidad (educativa) en los procesos de supervisión, por lo cual, que contribuye a resolver los problemas de optimizar la supervisión escolar.

c) *Permanente e integral*, en cuanto atiende de modo continuo y armónico los aspectos del proceso educativo, incorporando monitoreo y el acompañamiento pedagógico para contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones educativas y la formación integral del estudiante.

d) *Sistemática*, en su manera de ser administrada, la misma que mantiene concordancia entre sus etapas, técnicas, procedimientos e instrumentos; en procura de la objetividad, planificando, verificando, analizando y evaluando con imparcialidad. La supervisión se apoya en la investigación acción y la sistematización; por lo tanto, las soluciones propuestas cuentan con basamento teórico y se evidencian en resultados, optimizando la práctica pedagógica.

e) *Flexible*, en cuanto a las formas en que se ofrece a sus exigencias y a su adaptación a la realidad local; da pase a la creatividad y criticidad, La supervisión pedagógica obedece al contexto educativo al cual va dirigido.

3.7.3. Técnicas de Supervisión Pedagógica.

Las técnicas por lo general se presentan como opciones para obtener o concretar algo predeterminado en el caso particular de la supervisión. El empleo de estas técnicas brindan al supervisor un espectro más amplio de la labor escolar pues le permite comparar los resultados anteriores con las actividades realizadas por los docentes, de la misma manera da acceso a la implementación de procedimientos correctivos necesarios para encaminar la acción educativa.

De acuerdo González (2007), plantea que: las Técnicas de supervisión pedagógica se clasifican en:

- a. Técnicas Directas.** Permiten recoger la información de modo sistemático, a la vez que posibilitan mantener un contacto directo con los docentes de aula. Esta técnica se emplea para las acciones de asesoramiento, orientación y perfeccionamiento docente, las cuales son: observación, entrevista, visitas, demostraciones, reuniones de docentes, trabajos grupales, entrevistas, exposiciones, diálogos, círculos de estudios, cursos, foros, seminarios, talleres, conferencias.
- b. Técnicas Indirectas.** Permite obtener información útil mediante vías distintas al contacto personal e intencionado entre el supervisor y los supervisados. entre los cuales figuran:
 - *Análisis de documentos.* Consiste en la recolección y estudio de documentos elaborados y manejados por el docente, los cuales son:

El programa curricular anual, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje. Carpeta pedagógica del profesor, este documento merece un análisis exhaustivo a fin de verificar la calidad de labor que viene desempeñando el docente.

Entre los que se pueden mencionar:

- *Los cuadernos*, la revisión de estos instrumentos de trabajo verifican el rendimiento escolar de los estudiantes y permite conocer el avance cuantitativo y cualitativo de los programas curriculares.
- *Anecdotarios* son documentos que contiene, de la vida escolar de los alumnos, en donde son registrados, en forma objetiva, los aspectos positivos y negativos más resaltantes del educando, el docente interpreta esta información y propone acciones pertinentes.
- *Registros*, documentos donde son anotadas las evaluaciones de los educandos. También está el registro auxiliar.

3.7.5. Funciones de la Supervisión Pedagógica.

Sovero Hinostroza (2012), manifiesta que: mejora el desempeño profesional la calidad profesional y la calidad educativa son acciones que le competen directamente al docente y a las instituciones educativas. En este sentido, Chiavenato, A. (2000), considera que: en las organizaciones se debe plantear, organizar coordinar, controlar y desarrollar técnicas que conlleven a promover el desempeño eficiente del personal bajo una actitud positiva y favorable.

Senge. (2005), Plantea que: las organizaciones son el lugar donde la gente cumple las funciones de servicio y donde continuamente aprende a aprender en conjunto” En consecuencia, la transformación de las prácticas educativas es un elemento indispensable para alcanzar una educación de calidad.

El acompañamiento pedagógico, en tanto acción de asesoramiento; o por la concepción de monitoreo, que supone, acciones de recojo sistemático de información. Sin embargo, no son conceptos de la misma jerarquía sino que tanto el acompañamiento como el monitoreo, son funciones de la supervisión pedagógica, que al igual que la función de control, se ejercen en forma sincrónica y de acuerdo a objetivos previamente determinados.

El control, se puede definir como el proceso de monitoreo de las actividades para asegurar que se cumplan como fue planeado y de corrección de cualquier desviación significativa. Control comprende establecimiento de normas, medición de lo que se ha hecho, corrección de la desviación desfavorable por medio de una o más acciones correctivas. Comprobar que los planes se estén ejecutando de acuerdo a lo previsto, regular la marcha de esos planes en tiempo y calidad.

La Constitución Política de Nicaragua, (1987), reconoce que es obligación del estado formar a los las docentes lo cual se encuentra establecido en el art. 119 *“Es deber del Estado formar y capacitar en todos los niveles y especialidades al personal técnico y profesional necesario para el desarrollo y transformación del país”*.

La Ley General de Educación N° 582 (2006), se aborda de forma muy amplia, y señala *el reconocimiento del docente como factor clave y unos de los principales protagonista del proceso educativo.*

Según el art. 25.- *“La Formación Docente se concebirá desde una perspectiva integral que combine el desarrollo de contenidos y experiencias en los aspectos de conocimientos académicos, pedagógicos, de formación humana, ético-moral, práctica profesional y prácticas ecológicas”*.

La autoridad educativa correspondiente coordinará y estimulará la creación y desarrollo de planes e instituciones para la formación y perfeccionamiento del magisterio, así como la articulación con la educación superior para una mayor calificación que se corresponda con este nivel.

Formación Permanente: Está diseñada para la actualización del docente, puede ser realizada a través de cursos especiales, talleres pedagógicos, seminarios científicos y culturales, diplomados, postgrados, maestrías y doctorados.

También se expresa en el Reglamento de Ley de Carrera Docente No.114 (1990), el cual establece como unos de sus fines, el de promover la profesionalización, capacitación, superación y eficiencia del docente, al referirse a la formación permanente.

Artículo 112.- La capacitación es el proceso educativo, permanente y sistemático que garantiza el entrenamiento, actualización, perfeccionamiento y especialización de los docentes para que respondan a las políticas de transformación curricular, al desempeño eficiente del cargo y a la asimilación de los cambios que se efectúan en el sistema educativo.

También, existen otros documentos que están relacionados al Acompañamiento Pedagógico y vinculados a la formación de los docentes. A continuación se presentan:

El Plan Estratégico Nacional (2011), se expresa que: los docentes son actores claves del proceso educativo. La calidad de su formación, actualización y capacitación continua impacta decisivamente en la calidad de los aprendizajes de los educandos y su actuación pedagógica marca importantes pautas en el Desarrollo Humano de la población estudiantil.

El Ministerio de Educación (2010), expone que: Nuevas Estrategia Educativa en ellas señalan las líneas de acción relacionadas a la formación docente. A continuación se expresan:

Línea de acción No.2 .relativa al mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, a través de la transformación curricular que genera demanda de formación permanente para los docentes.

Línea de acción No.5, aborda la formación inicial y permanente de las y los docentes, planteando que esto se puede alcanzar a través del diseño y puesta en práctica de planes de capacitación, teniendo como uno de los insumos el censo escolar y la evaluación sistemática al desempeño de los docentes.

Línea de acción No.7, se hace referencia al personal docente creativo y comprometido con la estrategia, con conocimientos amplios y participación directa en los procesos de reformas o cambios educativos, docentes motivados para impartir clases con amor.

También, plantea alcanzar lo anterior potenciando al máximo los resultados de los talleres de evaluación, programación y capacitación (TEPCE) en los que participan los docentes mensual y sistematizado y dando seguimiento a las propuesta de mejoramiento y acuerdo alcanzado por los docentes en los talleres sobre la gestión educativa.

3.8. DESEMPEÑO DOCENTE.

Vaillant (2009), define el desempeño docente como el cumplimiento de las funciones del educador, lo cual está determinado por factores relacionados al mismo docente, al estudiante y al entorno.

Gutiérrez (2006), considera que: el desempeño se puede definir “*como el cumplimiento del deber*”, como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Montenegro, I. (2003), manifiesta que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste 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 de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño, se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Díaz Barriga, A. (2006), plantea que: el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase 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.

Chiroque, S. (2006), opina que: el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos.

UNESCO (2005), considera que: el 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 impacta la formación de los estudiantes, participar en gestión 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.

Avolio, S. (2008), opina que: el desempeño docente se ha ampliado y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de estudiantes. Abarca tareas previas de planificación de la enseñanza, análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejoras. Asimismo, implica participar en equipos de trabajo dentro del Centro de Formación o en la empresa/taller, para organizar y gestionar las actividades formativas.

Se espera también, que los docentes sean en su propio desempeño ejemplo de las capacidades que pretenden enseñar. Que desarrollen sus competencias docentes mediante un proceso basado en la resolución de problemas, en la reflexión a partir de su propia práctica y en la fundamentación del hacer. La autora hace referencia específico a los docentes que laboran en centros ocupacionales, y en las instituciones educativas que cuentan con talleres especializadas

Tedesco E. (2002), hace reflexión en torno al desempeño de los docentes, puesto que el desempeño de la actividad docente requiere del dominio de competencia racional y técnica y en la segunda instancia propone, la necesidad de reconocer y comprender las transformaciones actuales de la sociedad, es decir los cambios en la familia, los medios de comunicación y otras instituciones de la socialización las nuevas demandas de producción y el mercado de trabajo , los fenómenos de la exclusión social y los nuevos desafíos de educabilidad y la evolución de la tecnología de comunicación e información .

Desde una perspectiva profesional, se debe concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o

impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá 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.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

Guerra-López (2007), plantea que: *“Definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”*.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Según Corona (2000), manifiesta que: *el desempeño laboral “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o*

también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas”, tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Por ello, un buen supervisor debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, lo cual plantea el coaching como estrategia gerencial, y en consecuencia motivarlos para que alcancen sus metas, esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favorece la formación integral de los niños y adolescentes.

3.8.1. Etapas en el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente

- Motivación y sensibilización
- Integración de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente
- Integración del Plan de Evaluación del Cuatrimestre
- Taller de análisis de los instrumentos de medida y recolección de datos
- Recolección de información
- Análisis de información
- Informe de resultados
- Conclusiones y Plan de Mejora

3.8.2. Competencias del Docente

Las competencias profesionales del profesorado, se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

Zabalza (2003), considera las siguientes competencias que debe de tener el docente: Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinares, ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), manejo de las nuevas tecnologías, Diseñar la metodología y organizar las actividades:

- Organización del espacio.
- La selección del método.
- Selección y desarrollo de las tareas instructivas.

Para Zabalza (2007), plantea que: *“La competencia es una zona de intersección en la que actúan los conocimientos y las habilidades para realizar acciones bien fundamentadas y eficaces, que la competencia implica reconocer cuál es la acción necesaria para resolver una situación problemática y saber ejecutarla”*.

De manera que, el enfoque basado en competencias para docentes, exige el “saber” (disponer del conocimiento, información, teorías y conceptos, etc.) que fundamente el “saber hacer” (desempeñar acciones competentes); y el “saber ser /estar” (disponer de actitudes, valores y/o normas que requiera el desempeño). Estos tres aspectos son importantes para alcanzar los estándares de competencia docente y se debe plantear un cambio significativo en los roles del docente y también del estudiante.

Las competencias docentes específicas son el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora. Cada competencia específica, al igual que las generales, presenta componentes o capacidades más específicas asociadas con los correspondientes indicadores para verificar el grado de cumplimiento de dicha capacidad.

3.8.4. Dimensiones del Desempeño Docente

Cuenca, (2006), plantea que: las dimensiones para la evaluación del desempeño docente. a. Evidencia del conocimientos, es aquello que el docente debería manejar; b. La dimensión tiene que ver con el propio saber docente, todo el trabajo pedagógico y didáctico; c. Está relacionada con la evaluación del aprendizaje y d. La dimensión, es todo lo relacionado con el comportamiento ético.

En tal sentido, el Ministerio de Educación (2008), establece las siguientes dimensiones fundamentales del desempeño docente: Dominio de contenidos, planeación y organización académica, pedagógica y didáctica, evaluación del aprendizaje; actitudes y valores.

➤ Dominio de Contenidos

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 específico de cada área a cargo. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las áreas a cargo;

➤ Desarrollo de Aprendizajes

Esta competencia implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes; usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje

➤ Integración de Teoría y Práctica

Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos teórico y práctico, aplicación de lo aprendido

a nuevas situaciones, se fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana;

➤ **Actitudes y Valores**

Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias. Por otra parte, los valores son las apreciaciones de ciertas cualidades individuales o grupales y suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, a modo de referencia se ha incluido lo siguiente: responsabilidad – ética docente y respeto - tolerancia, fomentar dicha diversidad en la formación de los estudiantes.

Las actitudes y valores deben ser coherentes con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.

➤ **Evaluación del Aprendizaje**

Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo; maneja una programación de evaluaciones y se da a conocer oportunamente a sus estudiantes; diseña actividades pedagógicas.

Para el desarrollo de esta propuesta el desempeño laboral docente, asociado a función docente académico y las características principales del docente en el marco del enfoque por competencias desarrollado por Ministerio de Educación del año 2008, específicamente la presente propuesta se centra en el dominio de contenidos, planeación y organización académica, pedagogía y didáctica, evaluación de aprendizaje y actitudes – valores

3.8.5. Evaluación del desempeño docente

Mesa (2008), opina que: *“la evaluación del desempeño, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo la forma en que se utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones”.*

En la definición anterior, queda aclarado que las primeras acciones destinadas a la evaluación del desempeño de un individuo en su organización deben estar encaminadas a la identificación de los objetivos de su empleo, porque es contra, ellos, por contrastación, contra los que medirá si los cumple en la práctica con eficiencia y eficacia.

Sin embargo, esta definición solo hace referencia a la medición del rendimiento humano, dejando de lado el análisis del comportamiento del proceso que conduce a tal rendimiento, única fórmula capaz de propiciar que se detecten las posibles causas de los efectos laborales no deseables.

Rodés, Olivos (2008), presenta una propuesta para la evaluación del desempeño laboral docente. En donde establecen cuatro dimensiones específicos y actitudes valores: Planificación docente, Mediación de aprendizajes significativos, Evaluación del aprendizaje Integración de teoría y práctica.

Chiavenato I. (2006), asegura que: *“la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y de su potencial del desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona”*, este autor aporta un nuevo elemento muy importante: la necesidad de evaluar no solo la actuación del individuo en el ejercicio de su cargo, sino también estimar su potencial de desarrollo.

Blanco y Di Vora, (2003), consideran que “que la apreciación del desempeño o evaluación es el proceso de precisar, medir y desarrollar la idoneidad, talento, aptitud, competencia, suficiencia y disposición del personal de las organizaciones en el ejercicio de las funciones propias de su cargo u oficio”. Y más adelante señalan que: *“un sistema eficaz de apreciación debe no solamente medir con exactitud los niveles de desempeño actual, sino también contener mecanismos para reforzar las potencialidades, precisar las deficiencias y comunicar tal información a los evaluados con el fin de que ellos puedan perfeccionar su desempeño futuro”*.

Men (2008), también precisa diciendo: *“Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral”*. La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus fortalezas y cuáles sus debilidades, es decir, los aspectos o acciones que requieren de un plan de mejoramiento enfocados hacia el crecimiento y desarrollo continuos que impacten de forma positiva tanto en el ámbito personal, como en el profesional.

En la Ley de Carrera Docente N° 114 (1990), establece: como serán evaluados, según su desempeño.

Artículo 40.- La evaluación del docente en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial.

Artículo 41.- Para la evaluación de la labor del docente se tomarán en cuenta:

- Capacidad y eficiencia en el trabajo.
- Ética profesional.
- Relaciones Humanas.

Artículo 42.- Se llevará un registro completo de cada docente, el cual se custodiará en las oficinas de Recursos Humanos del MED, con una copia en el centro de trabajo.

Reglamento de Ley de Carrera Docente N° 114 (1991) hace referencia sobre el desempeño docentes y como serán evaluados.

Los procesos de evaluación incluirán actividades de autoevaluación, de evaluación sistemática y de evaluación final. En estos procesos participarán, el propio docente, el responsable superior de la institución, el jefe inmediato del docente y el grupo de docentes del área, donde se desenvuelve el evaluado.

Artículo 133.- Los resultados de la evaluación en principio, tendrán carácter educativo y retroalimentador, pero también se utilizarán para retiro y otros movimientos de personal, por tanto, el docente evaluado deberá estar informado de los resultados que se vayan dando en dicho proceso”.

Artículo 134.- La evaluación del docente atenderá a los criterios siguientes:

- Capacidad y eficiencia en el trabajo.
- Ética profesional.
- Relaciones Humanas.

Artículo 135.- La capacidad y eficiencia en el trabajo está determinada por:

Dominio cognoscitivo de la ciencia o técnica y pedagogía:

- Capacidad y habilidad para transferir y aplicar el conocimiento científico pedagógico y técnico, al educando.
- Dirección técnica y pedagógica del proceso, enseñanza, aprendizaje, planificación, organización, ejecución y evaluación.
- Cooperación con las actividades del Ministerio de Educación, con el Centro y la Comunidad.

IV.PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cómo es el proceso de acompañamiento pedagógico que implementan las autoridades académicas del Instituto Loyola en el desempeño de los docentes de educación primaria?
2. ¿Qué incidencia tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto.
3. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades detectadas en el proceso de acompañamiento pedagógico realizadas por las autoridades académicas en pro del desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto en estudio?
4. ¿Qué estrategias deben de tomarse en cuenta para la propuesta de un plan de acompañamiento pedagógico, que contribuya en el fortalecimiento de la calidad del desempeño de los docentes de educación de primaria del Instituto Loyola?

V. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

➤ Sistemas de Variables

Arias (2007), señala que: el sistema de variables “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). El sistema de variables es imprescindible en toda investigación, debido a que permite representar previamente los aspectos y elementos que se quieren dar a conocer en el transcurso del estudio.

➤ Operacionalización de Variables

Arias, también dice que: la operacionalización de variables “*se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores*” (p.63).

A continuación se mencionan las variables de acuerdo al trabajo de investigación.

Variable Independiente: Acompañamiento Pedagógico, Variable Dependiente: Desempeño docente. (Ver tabla N° 1)

5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE	INSTRUMENTOS
Acompañamiento Pedagógico	Monitoreo Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Asesoramiento y seguimiento • Supervisión 	Director Coordinadores de áreas Docentes	Entrevista Encuesta
	Funciones del Acompañante Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Facilitador pedagógico • Evaluación • Control 	Director Coordinadores de áreas Docentes	Entrevista Encuesta
Desempeño Docente	Responsabilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Preparación metodológica • Cumplimiento de los documentos normativos del MINED. 	Docentes	Encuesta Ficha de observación de clase

Desempeño Docente	Proceso de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Planificación• Estrategias metodológicas• Materiales y recursos• Evaluación del aprendizaje	Docentes	Encuesta Ficha Observación de clase
	Ética profesional	<ul style="list-style-type: none">• Valores, principios éticos.• Trato cordial con los estudiantes , docente	Docentes	Encuesta Ficha de Observación de clase

VI-DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño de la investigación, es un plan o estrategias que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación (Sampieri, Collado y Lucio, 2003, p, 185)

6.1. TIPO DE ENFOQUE

Sampieri Hernández, Collado Fernández, Baptista, (2003), plantean que: el enfoque es mixto, cuando constituye el mayor nivel de integración entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, donde ambos se combinan durante todo el proceso de investigación.

La investigación es cualitativa, porque permitió examinar los datos para profundizar en los resultados obtenidos, de manera que ayudó a explicar y extender la visión general del problema del estudio.

Es cuantitativo, porque se usó la recolección de datos numéricos, para dar respuestas a las preguntas directrices, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, y así establecer patrones de comportamiento y sustentar las teorías.

6.2. TIPO DE ESTUDIO

La investigación respondió al tipo descriptivo, correlacional, porque tiene como finalidad determinar el grado relación existente entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de cada una de las variables que se tomaron en cuenta para la realización del trabajo investigativo.

Hernández, Fernández y Baptista (2002), manifiestan que: “*son aquellas que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro evento sometido a una investigación; miden diversos aspectos o dimensiones del evento investigado*” (p.94).

Con respecto a lo Descriptivo, Hernández Sampieri (2006), plantea que: Considerando las variables en estudio se determina que la investigación es de carácter descriptiva puesto que estos tienen como objetivo establecer como es y cómo se manifiesta un determinado fenómeno que atrae la atención de tal manera que se limita a identificar sus características o propiedades en un momento determinado, sin que el investigador tenga acceso a controlar o manipular a conveniencia las variables en estudio

En relación a lo Correlacional, Hernández Sampieri, (2006), plantea que se establece la relación directa entre la variable, independiente y dependiente, puesto que lo que se pretende es investigar en qué medida incide el Acompañamiento Pedagógico en la mejora del desempeño docente de educación primaria del Instituto Loyola, ubicado en el departamento de Managua.

Según la amplitud con respecto al proceso de desarrollo del fenómeno, es de corte transversal, ya que el estudio se realizó en el segundo semestre del año lectivo 2015, comprendido en un corto plazo y se rige por la planificación de las fases de la investigación establecidas en el cronograma de actividades.

6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

El tipo de unidad muestral seleccionado para el estudio es el probabilístico aleatorio simple. Esta técnica, establece que cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado como sujeto. Todo el proceso de toma de muestras se realiza en un paso, en donde cada sujeto es seleccionado independientemente de los otros miembros de la población.

Se representa la población y muestra que se utilizó en el estudio del Instituto Loyola, distrito I, departamento de Managua. (Ver tabla N^o. 2)

Tabla N^o 2
Población y Muestra del Instituto Loyola :

Actores	Población	Muestra	Porcentaje
Director/a	1	1	100%
Docentes	54	27	50%
Coordinadores de áreas	10	10	100%
Total	65	38	

Fuente: Lic. Iris Valle, 2015

6.4. MÉTODOS TEÓRICOS Y MÉTODOS EMPÍRICOS

Fue necesario tomar en cuenta los métodos teóricos y empíricos de la investigación para profundizar en el problema, permitiendo el contacto con el fenómeno de estudio y posibilitó el acceso a la información que demandaba la investigación, para el logro de los objetivos.

6.4.1. Métodos Teóricos

Bunge, (1998) Comprende las referencias de otras investigaciones y sus disposiciones actuales. El análisis y la síntesis proporcionan la descripción de la biografía examinada para comentarla sistemáticamente y extraer particularidad del fenómeno, objeto de investigación.

Estos se aplicaron en la investigación en la fundamentación teórica y el análisis de los resultados.

6.4.2. Métodos Empíricos

Moráguez (2001) El Método empírico, posibilita la recopilación de información sobre el objeto o sujeto de estudio; es un método de recogida de

datos por medio de preguntas, cuyas respuestas se obtienen en forma oral o escrita. Estudia determinados hechos o fenómenos por medio de lo que los sujetos expresan sobre ellos. Se obtiene información tomando como fuente las opiniones, pensamientos y características individuales del sujeto.

Encuesta. Al respecto, Mayntz et al., (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Entrevista. Sabino, (1992:116), comenta que: la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

La entrevista, es un método empírico que permite registrar la información del fenómeno que se estudia. Ayuda al investigador a recoger la información y establecer una relación más directa con el fenómeno a través del diálogo que se establece con el entrevistado, quien puede ser parte del fenómeno que se investiga o bien alguien que esté en contacto con él.

Guía de observación. La observación es la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad. (Pardinas, 2005:89).

6.5. INSTRUMENTOS

6.5.1 Entrevista

El instrumento de la entrevista, se elaboró con el objetivo de valorar la incidencia que tiene el acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de primaria del Instituto Loyola .con preguntas abiertas, el cual incluye 30 preguntas, fue aplicada a la directora/a del centro. Ya que existía la

necesidad de recabar información en relación al acompañamiento pedagógico que realiza el acompañante y el desempeño de los docentes de primaria. Por medio de este instrumento se pudo determinar la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente.

6.5.2. Encuesta

Es una técnica de recolección de datos, con un alto grado de confiabilidad, esta será realizada a informantes claves, permitirá acceder a la información concreta sobre el tema de estudio. La encuesta se aplicó a los docentes y coordinadores de áreas, se utilizaron preguntas cerradas.

La encuesta se elaboró con el objetivo de valorar la incidencia que tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de primaria del Instituto Loyola. Esta se aplicó a los coordinadores y a los docentes. Las alternativas de respuestas para la encuesta, están representadas (Siempre, Algunas veces, Nunca) por ser una investigación descriptiva, permitió medir las variables Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente.

6.5.3. Observación a docentes en el aula

En el instrumento de observación, se establecieron 30 preguntas abiertas, debido que había necesidad de describir las actividades que realiza el docente en el aula con los estudiantes de primaria

Se realizó una observación de clase, a los 27 docentes de primaria, donde se tomó en cuenta las dimensiones e indicadores, como: la planificación docente, dominio de contenido, desarrollo de los aprendizajes, evaluación y actitudes y valores.

6.6. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Para llevar a cabo este proceso, se construyó un formato de validación, el cual incluye las instrucciones sobre las cuales deben guiarse los jueces expertos y emitir su opinión, para realizarle las modificaciones pertinentes, garantizando que el instrumento mida los aspectos de estudio, al respecto Hernández y otros (2006), indican que: *“se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”* (p.277).

Luego de haber validado los instrumentos a través de jueces expertos, se tomó en cuenta las recomendaciones realizadas y se procedió a la mejora de los mismos y su posterior aplicación de la prueba piloto, para su respectivo análisis de confiabilidad.

Es decir, se relacionó la coherencia entre el instrumento y lo que se desea medir. En cuanto a la confiabilidad, Hernández, et al (2006), plantean que: *Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.* (p.277). Asimismo, se constató si el instrumento contiene el índice apropiado de manejo y dominio para medir las dimensiones y las variables del estudio.

6.7. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, son medios que se utilizaron para medir el comportamiento y atributos de la variable. En este sentido, Hernández y otros (2006), expresan que, *"Recolectar los datos implica elaborar una plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico"* (p.274).

El procedimiento para la realización de la investigación objeto de estudio, fue a través de:

a) Selección del problema y la formulación de los objetivos, justificación y delimitación.

- b) Solicitud de permiso a la institución educativa seleccionada para la realización de la investigación.
- c) Selección de los antecedentes relacionados con la investigación y de las diversas teorías que sustentó para la conformación del marco teórico.
- d) Determinación de la metodología a seguir en la investigación; es decir el tipo y nivel de la investigación, diseño y población objeto de estudio.

Finalmente, se incluyó además del diseño del instrumento de obtención de datos, como fuente de información primaria y documentos como fuentes de información secundaria, así como la validez, confiabilidad, y el plan de análisis estadístico de los datos, aplicación de los cuestionarios para obtener los resultados, confrontarlos con los basamentos teóricos generar las conclusiones y las recomendaciones del estudio

6.8. PLAN DE ANÁLISIS

Una vez que se recolectaron los datos, a través de la aplicación de los instrumentos, se procedió a analizar la información obtenida, la cual permitió determinar el logro de los objetivos planteados al inicio de la investigación.

La presentación y análisis de los resultados para los objetivos de la investigación, se realizó a través del uso del método de estadística descriptiva, utilizando las técnicas de medidas de tendencia central y de variabilidad. En éste sentido, Hernández et al (2006), plantean que: consiste en asignar a cada unidad a una, o más categorías". (p.364)

Posteriormente, se realizó la triangulación de datos a través de las técnicas utilizadas la encuesta, entrevista y la observación a clases lo que permitió la verificación y comparación de la información obtenida en diferentes momentos mediante las diferentes técnicas.

VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. CARACTERIZACIÓN DEL INSTITUTO LOYOLA

El lugar donde se realizó la investigación fue en el *Instituto Loyola*, el cual está ubicado en el departamento de Managua, en el distrito I, barrio Santo Domingo, costado norte de la Iglesia, 1c al Lago.

Es un colegio privado católico que pertenece a la Compañía de Jesús, atiende las modalidades de Educación Inicial, Primaria y Secundaria regular. El Instituto Loyola cuenta con una población estudiantil de 1,600 estudiantes, 84 docentes, los que están distribuidos en los turnos matutino y vespertino. También cuentan con el personal administrativo y de servicio.



7.2. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

7.2.1. Plan de Acompañamiento Pedagógico

De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes el 84% manifestó que el instituto tiene plan de acompañamiento pedagógico, el 16 % expresó que no hay plan de acompañamiento para los docentes.

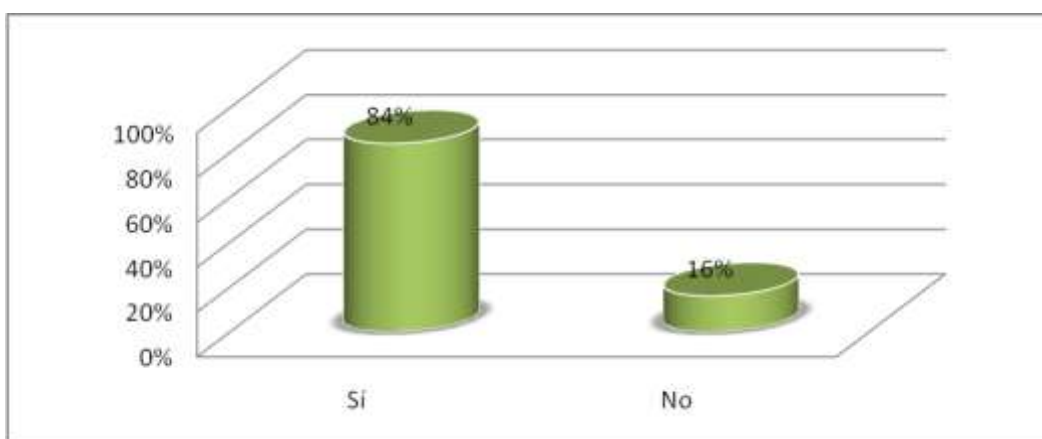
Según la encuesta aplicada a los coordinadores de áreas, el 90% manifestó que el centro tiene plan de acompañamiento y el 10% expresó que no hay este tipo plan.

En la entrevista realizada a la directora, esta expresó que el centro no tiene plan acompañamiento pedagógico, pero que se les da acompañamiento pedagógico a los docentes, que tienen algún problema en la planificación.

De lo antes expresado, se observó que los docentes no tiene claro que sí el centro tiene plan de acompañamiento pedagógico . Sin embargo, se constató que el centro no tiene este tipo de plan para los docentes, solo tiene un cronogramas de visitas al salón, que realiza el coordinador académico y los coordinadores de área para realizar las supervisiones en el salón de clase.

En lo que respecta al director y subdirector, estos no realizan ninguna supervisión al salón de clase de forma directa, solamente indirectamente, como es la revisión de planes diarios.(Ver gráfico N° 1)

Gráfico N° 1: Plan de Acompañamiento Pedagógico para los docentes.



Fuente: Encuesta a docentes

7.2.2. Tipos de Supervisiones Pedagógicas

En la encuesta aplicada a los docentes, el 82% manifestó que el acompañante pedagógico realiza supervisiones de forma directa y un 18% de forma indirecta.

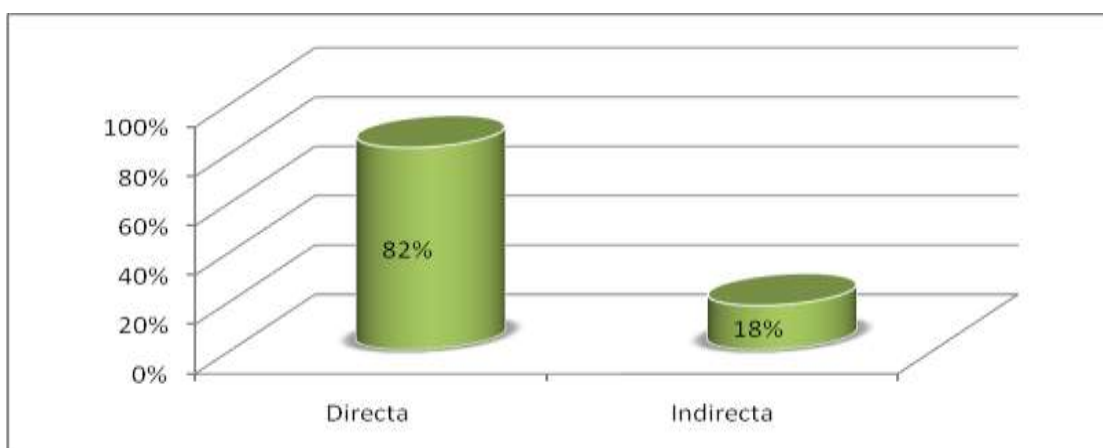
Con respecto a los coordinadores de área, estos expresaron que realizan supervisiones directas un 80% y el 20% solo aplica la supervisión indirecta.

En la entrevista a la directora expresó que realiza supervisiones de forma indirectas a los docentes y directas a los docentes que presentan dificultades en algún aspecto tecno pedagógico.

De acuerdo con Sovero Hinostraza, F (2007), opina que: la supervisión está 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.

Se constató a través de la revisión de los planes diarios, que el tipo de supervisión que aplican en el instituto es la directa siendo esta de mucha importancia para mejorar el desempeño del docente. En lo que respecta a la cantidad de supervisión que tienen los docentes del Instituto Loyola se verificó que tienen dos supervisiones en las asignaturas de Lengua y Literatura, Ciencias Naturales ,e Inglés en el semestre, una aplicada por el coordinador de área y la otra por la coordinadora académica. Y las asignaturas Matemáticas, Estudios Sociales, informática, Formación Cristiana solo tienen una supervisión realizada por el coordinador de área. Lo que significa que no hay un seguimiento continuo por parte de las autoridades del centro. (Ver gráfico N° 2)

Gráfico N° 2. Tipos de Supervisiones



Fuente. Encuesta a docentes.

7.2.3. Frecuencias de Supervisiones

De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes, el 63% expresó que realizan supervisiones semanales, el 11% quincenal, el 19% mensual y el 7% semestral.

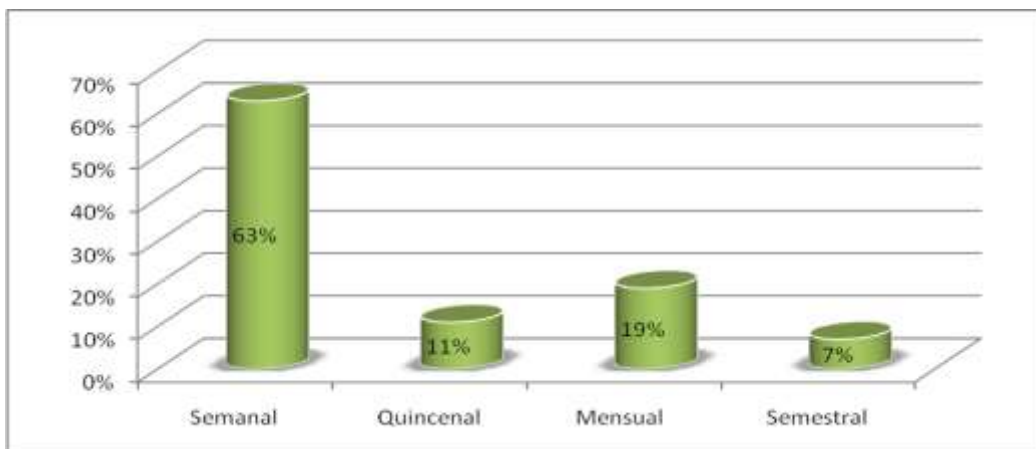
En la encuesta aplicada a los coordinadores manifestaron que realizan supervisiones quincenal 30%, mensual 60%, semestral 10%.

En la entrevista realizada a la directora, expresó que: es semanal y que realiza las supervisiones a los docentes de forma indirecta en la revisión de planes diarios.

Lo anterior, refleja que es necesario dar seguimiento sistemático a la supervisión para identificar dificultades que están presentando los docentes, como señala Brigg (2010), el cual plantea que: *“la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas”*.

De acuerdo a la revisión de los documentos de supervisión de la institución se verificó que las asignaturas de Lengua y Literatura e Inglés realizan supervisiones indirectas semanal, en lo que respecta a la revisión de planes diarios, lo que incide de forma positiva en el desempeño de los docentes de mejorar su práctica pedagógica (ver gráfico 3).

Gráfico N°3: Frecuencias que realiza Supervisiones el Acompañante Pedagógico.



Fuente. Encuesta docentes.

.7.2.4. Técnicas de Supervisión Directas

En la encuesta aplicada a los docentes manifestaron que la técnica de supervisión directa, que aplica el supervisor es 30% observación del desempeño, el 22%, reuniones, 22% entrevistas, 22% visitas al salón de clase, y un 4% trabajo en equipo.

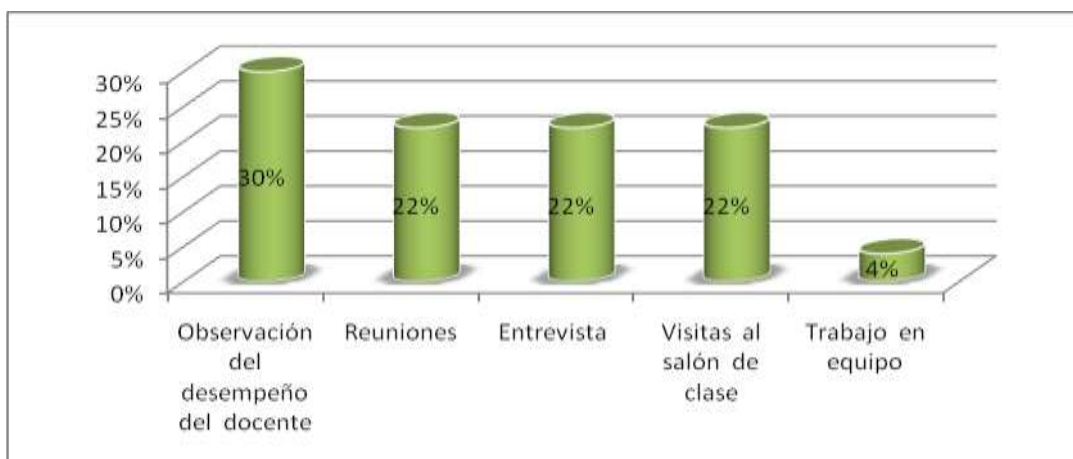
En la encuesta empleada a los coordinadores de áreas expresaron que: el 40% a la observación del docente, reuniones 30%, entrevista 10%, visita al salón de clase 10%, Trabajo en equipo un 10%.

En la entrevista a la directora, esta expresó que: la supervisión directa que realiza es la observación del desempeño de los docentes, entrevista y reuniones.

De lo anterior expuesto, se evidencia que las técnicas de supervisión directa que más se aplica en el centro la observación del desempeño del docente. De acuerdo a González (2007), plantea que: estas técnicas permiten recoger la información de modo sistemático, a la vez que posibilitan mantener un contacto

directo con los docentes de aula. Siendo esta de mucha importancia para el acompañamiento pedagógico del docente (Ver gráfico N° 4)

Gráfico N° 4: Técnicas Directas de Supervisión Pedagógico



Fuente: Encuesta a docentes.

7.2.5 Técnicas Indirecta de Supervisión

Con relación a las técnicas de supervisión indirectas, el 70% manifestó que el coordinador aplica, a través del análisis de documentos, como: revisión de las unidades didácticas, planes diarios, el 22 % expresa que el registro de calificaciones y el sistema académico de la institución, y un 8% el expediente del docente.

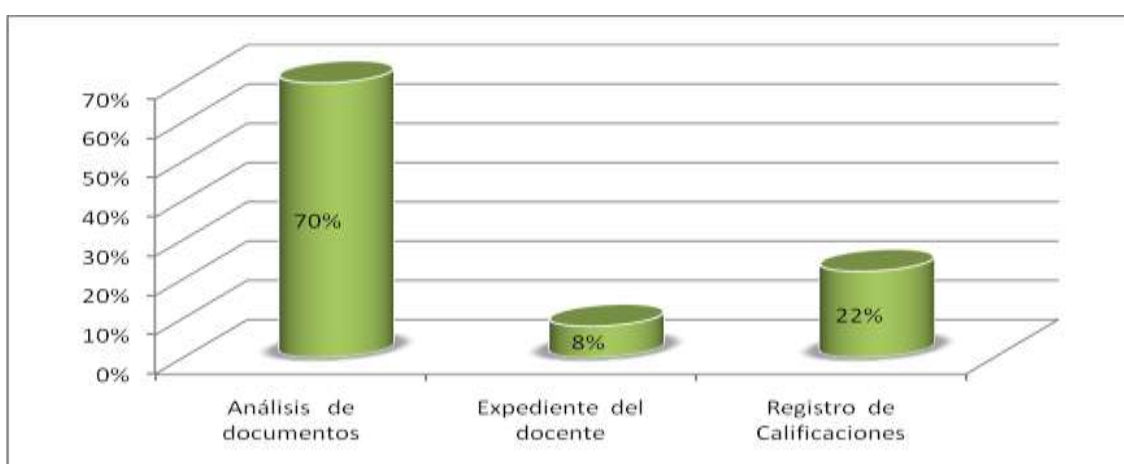
Con respecto a los coordinadores de áreas, el 40% expresaron que ellos aplican las técnicas indirecta, como: el análisis de documentos, revisión de planes, de unidades didácticas, el 50% opinó que el registro de calificaciones, el sistema académico y un 10% el expediente del docente.

La directora manifestó que las técnicas indirectas que ella aplica, son: la revisión de planes, programas, unidades didácticas, cronogramas y el sistema académico para monitorear los acumulados de los estudiantes.

De lo antes expresado, se constató que el tipo de supervisión indirecta que se aplica en el Instituto, es la revisión de documentos, como: la revisión de

unidades didácticas, planes diarios, pruebas sistemáticas, exámenes, proyectos educativos. Según González (2007), afirma que: las técnicas indirectas permiten obtener información útil, mediante vías distintas al contacto personal e intencionado entre el supervisor y los supervisados. Sin embargo, muy poco se revisa el expediente (carpeta pedagógica) del docente, este documento merece un análisis exhaustivo, a fin de verificar la calidad que viene desempeñando el docente. (Ver gráfico N° 5)

Gráfico N°5: Técnicas Indirectas de Supervisión Pedagógica.



Fuente encuesta de docentes

7.2.6. Estrategias de Acompañamiento Pedagógico

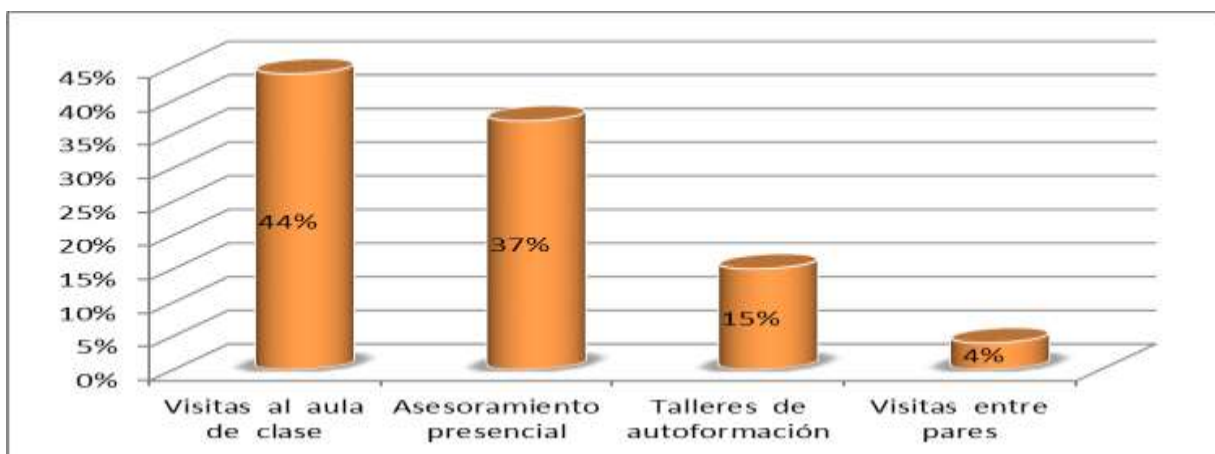
De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes, el 44% se realiza visita al aula de clase, el 37% mencionan que reciben asesoramiento presencial, el 15% expresó que reciben talleres de autoformación, y un 4% opinan que reciben las visitas entre pares.

En la encuesta aplicada a los coordinadores de áreas, estos expresaron que: se brindan asesoramiento presencial con un 75% y el 10 % manifestó que lo realizan a través de los talleres de inter aprendizajes, el 10% expresó que se les brinda asesoramiento, mediante el uso de las Tics y un 5% lo realiza en las visitas entre pares.

En relación a la entrevista realizada la directora del instituto, esta manifestó que ella brinda asesoramiento a los docentes, mediante los talleres de inter aprendizaje, y son los que proporciona el centro a los docentes de las diferentes asignaturas.

Las estrategias que aplican las autoridades del centro es la visita al salón de clase, según Pérez y Camejo (2009), definen las visitas, como el proceso previamente planificado por medio del cual el supervisor va a los centros educativos para dar seguimiento y evaluar algún aspecto específico, relacionado con el hecho educativo. (Ver gráfico N°6)

Gráfico N°6: Estrategias que aplica el Acompañante Pedagógico, para asesorar a los docentes.



Fuente encuesta a docentes.

7.2.7. Visitas al Salón de clase

El 41% de los docentes expresó, que el acompañante pedagógico visita el salón de clase, para identificar las fortalezas, el 55% solo identifica debilidades y el 4% no identificó nada.

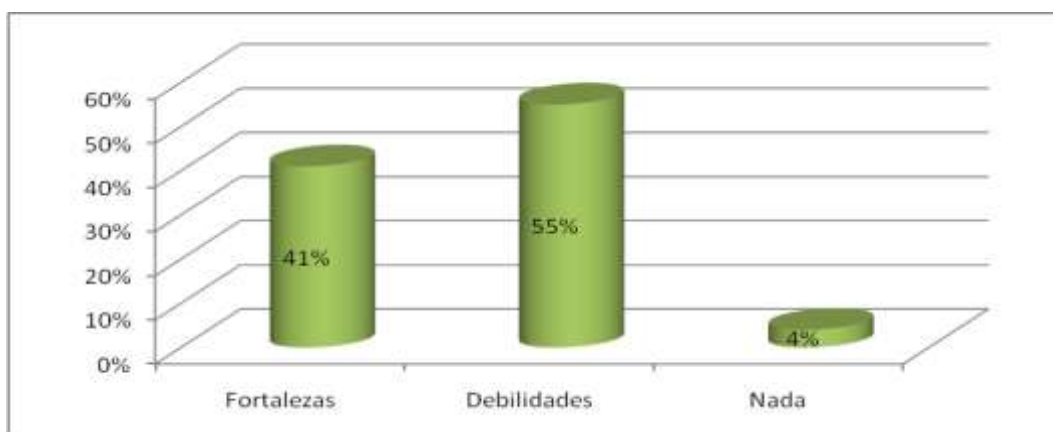
El 60 % de los coordinadores manifestó que: ellos visitan los salones con la finalidad de identificar fortalezas y un 40% para encontrar debilidades.

En cuanto a la directora, esta expresó que realizan las visitas al salón de clase con el objetivo de identificar algunas debilidades, para convertirlas en fortalezas, con el fin de que los docentes puedan seguir mejorando la calidad educativa de la institución educativa.

Según Pérez y Casamajor (2009), plantea que: el propósito de la observación es describir de forma objetiva la realidad del aula, sin que intervenga la apreciación personal del docente acompañante (juicios y prejuicios).

De lo antes mencionado, se evidenció que las visitas al salón de clase solo se realizan para identificar las debilidades, lo que se considera poco satisfactorio para un acompañamiento pedagógico efectivo, para poder lograr la integración del docente al trabajo del acompañamiento, siendo esta acción pedagógica vital para alcanzar los resultados deseados. (Ver gráfico N° 7)

Gráfico N° 7: Visita el salón de clase



Fuente: encuesta a docentes.

7.2.8. El Acompañante informa sobre las fortalezas y debilidades identificadas en el salón de clase

En la encuesta aplicada a los docentes, el 67% manifestó que algunas veces se les informa sobre las fortalezas y debilidades, el 26% opina que siempre

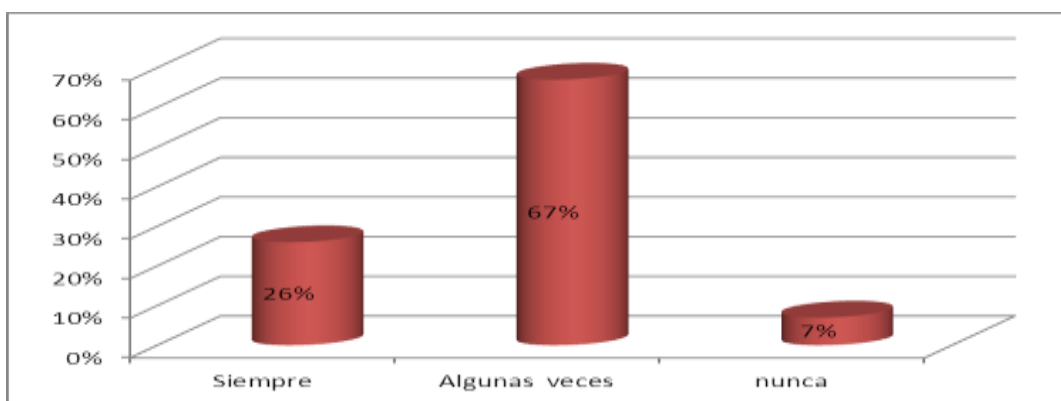
y el 7% expresó que nunca se les informa sobre las fortalezas y debilidades detectadas.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los coordinadores, el 80% expresó que: el acompañante informa sobre las fortalezas y debilidades, y un 20 % que algunas veces se les informa.

En la entrevista a la directora, esta expresó que: como acompañante pedagógico es necesario informarles a los docentes en los que están teniendo dificultad, para poder mejorar su práctica pedagógica.

Ante la situación planteada, se observa la necesidad de brindar información a los docentes, sobre sus dificultades o avances pedagógicos, para que el docente mejore su desempeño. Según Lattanzio (2005), opina que: *“Cuando la calidad del aprendizaje mejora notablemente a causa de la labor de la supervisión, es indudable que la función de asesoramiento ha cumplido su papel”*.(Ver gráfico N° 8)

Gráfico N° 8: Información que brinda el Acompañante al docente, sobre las fortalezas y debilidades identificadas en el salón de clase



Fuente encuesta a docentes

7.2.9. Asesoría y Seguimiento pedagógico

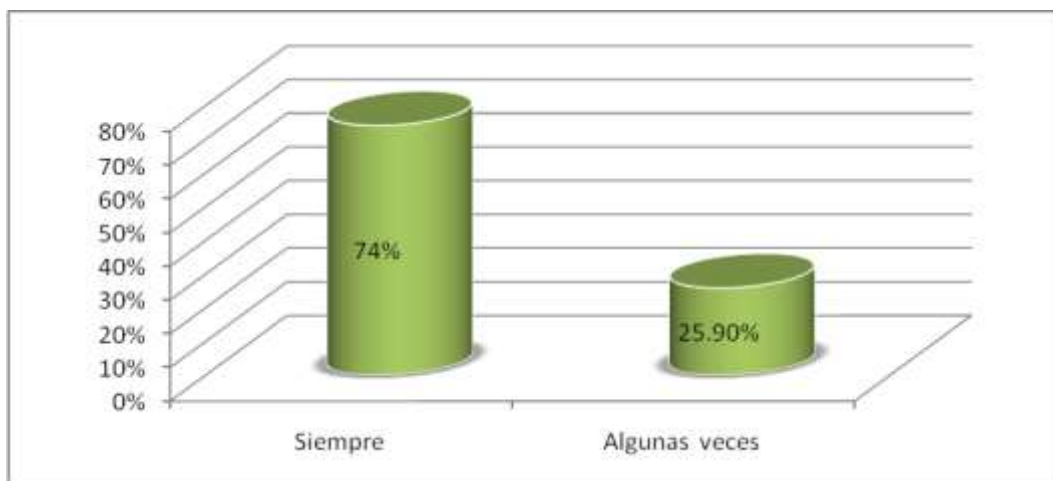
En la encuesta aplicada a los docente, el 74% expresó que la asesoría y seguimiento debe de ser sistemáticas, el 26% opina que algunas veces.

En la encuesta aplicada a los coordinadores, el 75% manifestaron que la asesoría y el seguimiento pedagógico deben de ser sistemática y el 25% expresaron que algunas veces debe de ser sistemática.

En relación a la entrevista realizada a la directora, esta expresó: que la asesoría debe ser constante por parte del acompañante pedagógico, ya que permite mejorar el desempeño del docente en el salón de clase, lo que va a mejorar la calidad educativa del centro. Según Haddad J, (1998), manifiesta que: El monitoreo pedagógico, es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la práctica función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos.

Al acompañante pedagógico se le considera actor clave en esta estrategia, debido a que su responsabilidad radica en el desarrollo de los procesos formativos de asesoría y asistencia técnica a los acompañantes pedagógicos, y esta no solo se debe estar enfocada en la revisión de unidades, sino en lo que respecta a la práctica pedagógica que realiza el docente.(Ver gráfico N° 9).

N°9: Asesoría y Seguimiento Pedagógico



Fuente encuesta a docentes.

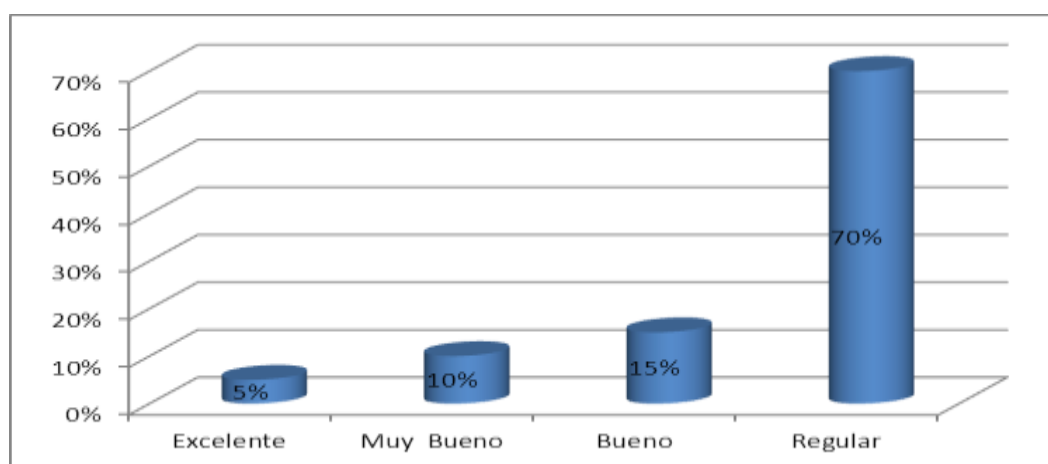
7.2.10. Proceso de Acompañamiento Pedagógico que aplican las autoridades del centro

El 75% de los docentes manifestó que el acompañamiento pedagógico que aplican las autoridades del centro, es regular, el 15% expresó que es bueno y el 10% es muy bueno.

El 80% de los coordinadores, manifestaron, el acompañamiento pedagógico que aplican las autoridades del centro es muy bueno, 20% expresó que es bueno

La directora opinó que el acompañamiento que se les brinda a los docentes es muy bueno. No obstante, los resultados obtenidos como respuesta al proceso de acompañamiento que realizan las autoridades del centro difieren del obtenido por los coordinadores académicos. (Ver gráfico n°10).

Gráfico N°10: Acompañamiento Pedagógico que aplican Autoridades del centro



Fuente encuesta a docente.

7.2.11 El Acompañante Pedagógico propicia: diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes.

En la encuesta aplicada a los docentes, el 70% expresó que el acompañante pedagógico propicia el diálogo, autonomía, cooperación y

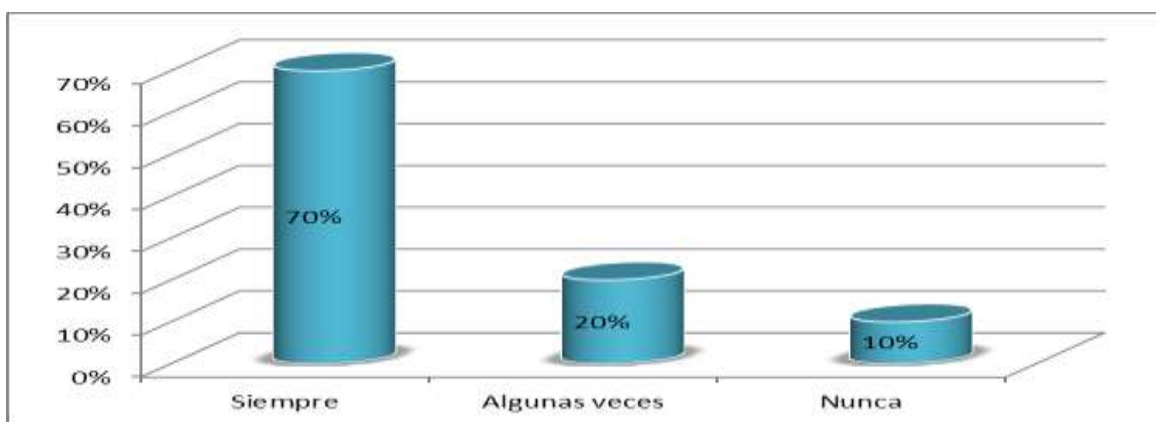
afectividad entre los docente, el 20% que algunas veces, un 10% que nunca facilita el dialogo.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los coordinadores, el 80% expresaron que siempre propician el diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes y el 20% que algunas veces.

La directora de la institución educativa manifiesto, que para ser un buen acompañante pedagógico se debe propiciar entre los docentes un diálogo abierto sincero, para poder tener una comunicación más fluida. La autonomía, es una característica fundamental en el acompañamiento, ya que se les permite espacios para exponer sus puntos de vistas, y se le hacen sus reflexiones en cuanto a sus argumentos.

De acuerdo con Cavalli, (2006), este plantea que: el acompañamiento pedagógico: es una estrategia central, que consiste en brindar soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo), para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa. (Ver gráfico N° 11)

Gráfico N°11: El Acompañante Pedagógico propicia: diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes



Fuente encuesta a docentes

7.2.12 Relaciones interpersonales del Acompañante Pedagógico y Directivos del centro

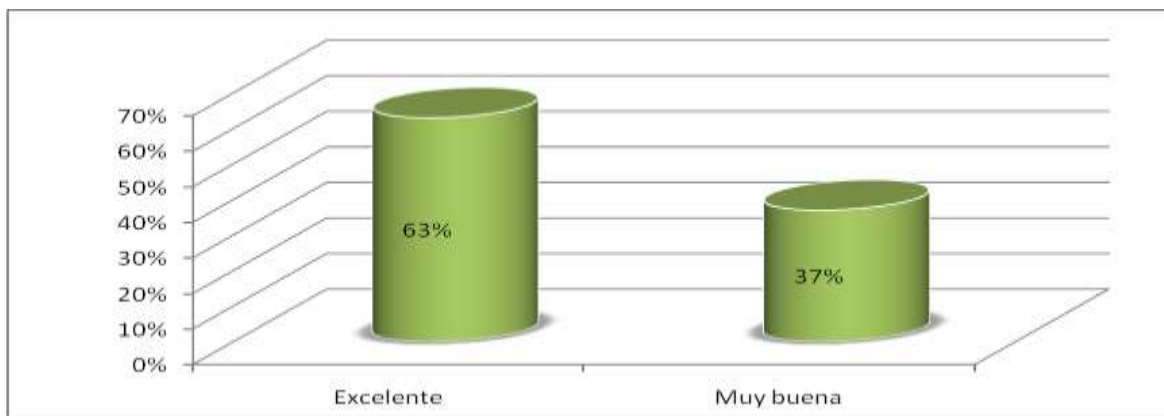
De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes el 63% expresó que tienen excelentes relaciones interpersonales con el acompañante pedagógico y directivos y el 37% expresa que es muy buena.

En la encuesta aplicada a los coordinadores el 60% manifestó que mantienen excelentes relaciones interpersonales con los docentes que son acompañados y personal directivos, el 20% dice muy buena y el 10% expresa que son buenas.

De acuerdo a la entrevista a la directora expresa que mantiene buenas relaciones interpersonales con el personal docentes

Uno de los aspectos fundamentales para que se desarrolle un acompañamiento pedagógico adecuado son las buenas relaciones interpersonales que pueda tener el acompañante pedagógico con el docente. Para Hernández y Rodríguez (2006) expresan que el supervisor debe asumir una conducta de escucha, y comprender el punto de vista del personal, tener empatía y saber comprender las individualidades del ser humano, mantener la serenidad, preocuparse por el bienestar de todos los miembros, poseer auto-confianza y estabilidad emocional, es decir, ser un líder demostrando capacidad en sus actuaciones diarias.. (Ver gráfico N° 12).

Gráfico N°12: Relaciones interpersonales con el Acompañante Pedagógico y Directivos



Fuente: Encuesta a docente.

7.2.13. El Acompañante atiende las Dificultades Pedagógicas del personal docente

El 68% de los docentes expresó que el acompañante pedagógico maneja excelentes, las dificultades pedagógicas, el 22% dice que muy buenas, el 5% manifiesta que bueno, y un 5% regular.

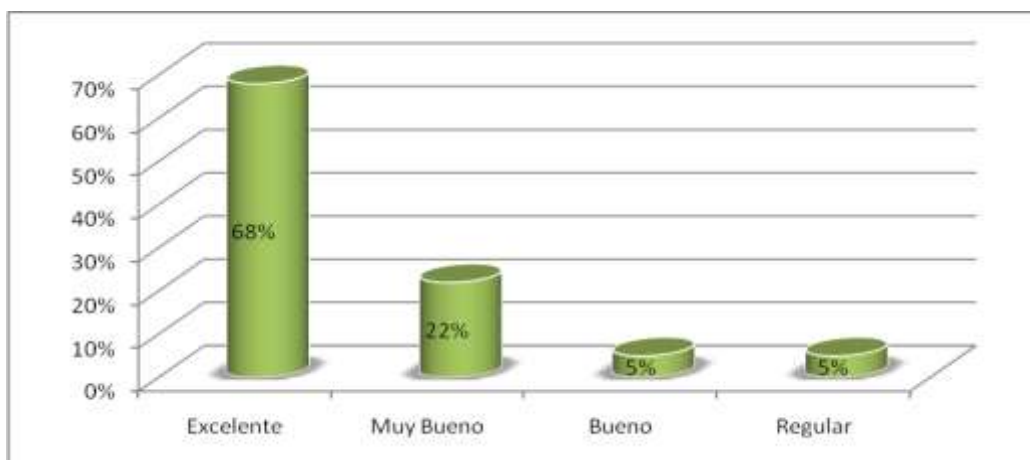
El 50% de los coordinadores manifestó excelente, que ellos como acompañantes pedagógicos atiende las dificultades pedagógicas que presentan los docentes y el 50% algunas veces.

En la entrevista a la directora, esta expresa que: es necesario hacer las observaciones pertinentes a los docentes cuando están teniendo algunas dificultades en el aspecto pedagógico para poderlo orientar, ayudarlos y que puedan realizar un trabajo más eficiente.

Una de las características que debe tener el acompañante pedagógico es saber orientar a los docentes en las dificultades propiamente pedagógicas, como: la planificación, estrategias de aprendizajes y la metodología, las cuales se están implementado. El acompañante pedagógico, es una persona que ejerce influencia dentro de un grupo determinado, a través del dominio de hechos, técnicas, habilidad consultiva, persuasión y capacidad, para exhortar,

demostrando eficiencia profesional y conducta basada en los principios de la supervisión pedagógica. (Ver gráfico N° 13)

Gráfico N°13: El Acompañante Pedagógico atiende las Dificultades Pedagógicas del personal docente



Fuente: encuesta a docentes.

7.2.14. El Acompañamiento Pedagógico mejora la calidad educativa de la institución

De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes, el 85% expresó que el acompañamiento pedagógico mejora la calidad educativa, el 18% manifiesta que algunas veces, y el 4% dice que nunca .

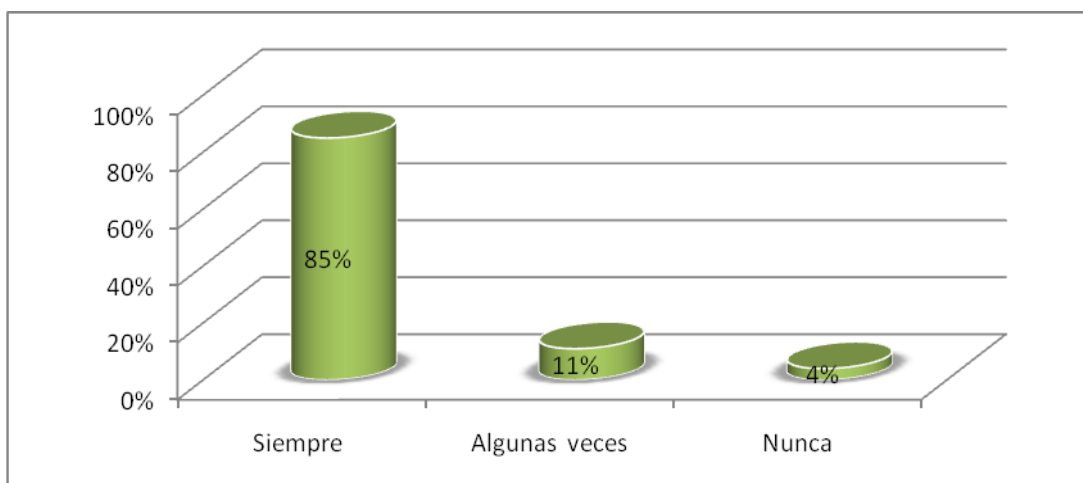
Según los coordinadores de área el 90% manifestó que el acompañamiento pedagógico mejora la calidad educativa 10% expresó que algunas veces.

La directora expresó que el acompañamiento pedagógico mejora la calidad educativa, siempre y cuando se le dé a los docentes el acompañamiento adecuado, según el Ministerio de Educación, y principalmente los lineamientos pedagógicos que se tienen como Colegio Jesuita.

El acompañamiento pedagógico a los docentes, debe de estar enfocado a la realidad del país, a la institución y a la de los estudiantes, siendo un factor clave para mejorar la calidad educativa del centro, y se mejora la calidad

educativa en la medida que los docentes estén bien formados académicamente. (Ver gráfico N° 14)

Gráfico N°14: El Acompañamiento Pedagógico mejora la calidad educativa



Fuente: Encuesta a docentes.

7.2.15. El Acompañante Pedagógico Planifica: talleres, charlas, capacitaciones, para mejorar el Desempeño de los docentes

El 63% de los docentes expresaron que el acompañante planifica: talleres charlas, capacitaciones, el 30% dice que algunas veces y el 7. % manifiesta que nunca planifican.

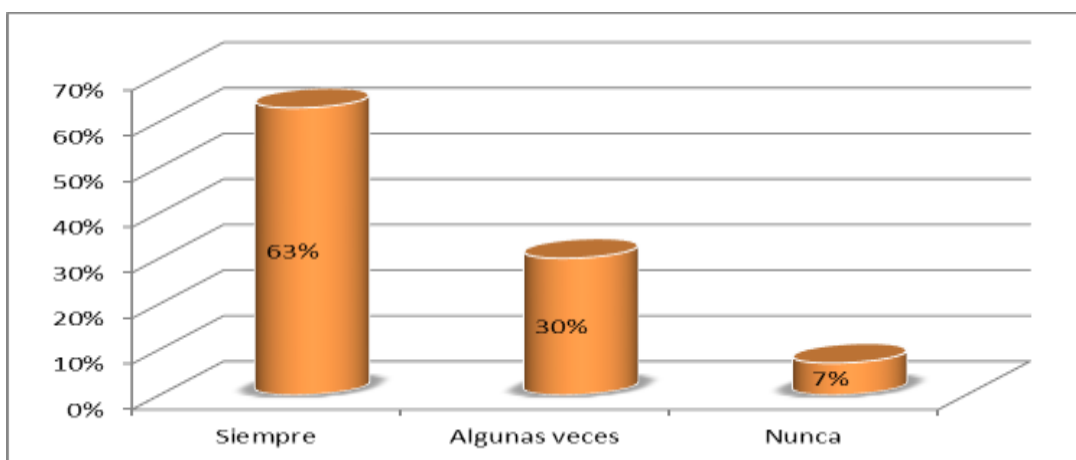
El 60% de coordinadores de área opinan que siempre se planifican talleres charlas y capacitaciones 30% expresa que algunas veces se les capacita a los docentes, el 10% manifiesta que nunca se les capacita.

Según la directora, manifiesta que siempre se les facilitan a los docentes: talleres charlas y capacitaciones, ya que estas son importante porque permite mejorar la calidad educativa del colegio, y les permite la formación permanente de los docentes, según las necesidades que estén presentando.

En la revisión de documentos, se constató que el Instituto Loyola facilita a los docentes: capacitaciones, talleres desde las áreas pedagógicas, religiosas,

psicológicas, legal. Sin embargo, estas capacitaciones solo las realizan al inicio del año, lo que se evidenció es que no hay sistematicidad en la formación de los docentes, y de acuerdo con la ley General de Educación (582), art. 112: La capacitación es el proceso educativo, permanente y sistemático que garantiza el entrenamiento, actualización, perfeccionamiento y especialización de los docentes.(ver gráfico N°15).

Gráfico N°15 El Acompañante Pedagógico Planifica: talleres, charlas, capacitaciones, para mejorar el Desempeño de los docentes.



Fuente: Encuesta a docentes.

7.2.16. La Capacitación como elemento necesario para mejorar la Práctica Pedagógica

El 67% de los docentes, opinaron que la capacitación es un elemento necesario para mejorar su práctica pedagógica, el 30% dice que algunas veces, y el 3 % nunca es necesario.

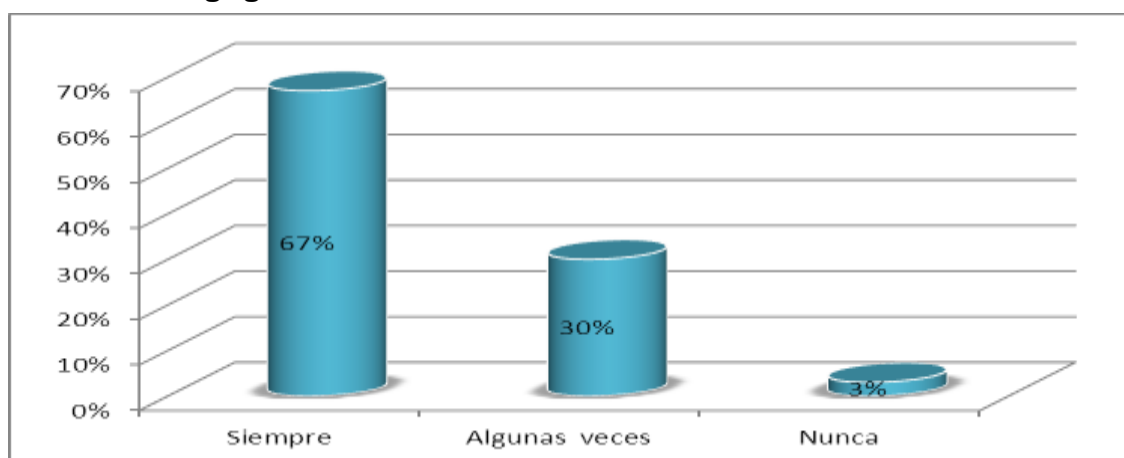
El 70% de los coordinadores de áreas, expresaron que: la capacitación es un elemento necesario para mejorar la práctica pedagógica de los docentes, 30% opinan que algunas veces es necesario la capacitación, para mejorar la práctica pedagógica.

En relación a la directora, esta plantea que: la capacitación es un elemento necesario para desarrollar una mejor práctica pedagógica, y que también sirve

para retroalimentar aquellas áreas que tienen algunas dificultades en el aspecto pedagógico.

El capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.(ver gráfico N°16).

Gráfico N° 16 La Capacitación es un elemento necesario para mejorar la Práctica Pedagógica



Fuente: encuesta a docentes.

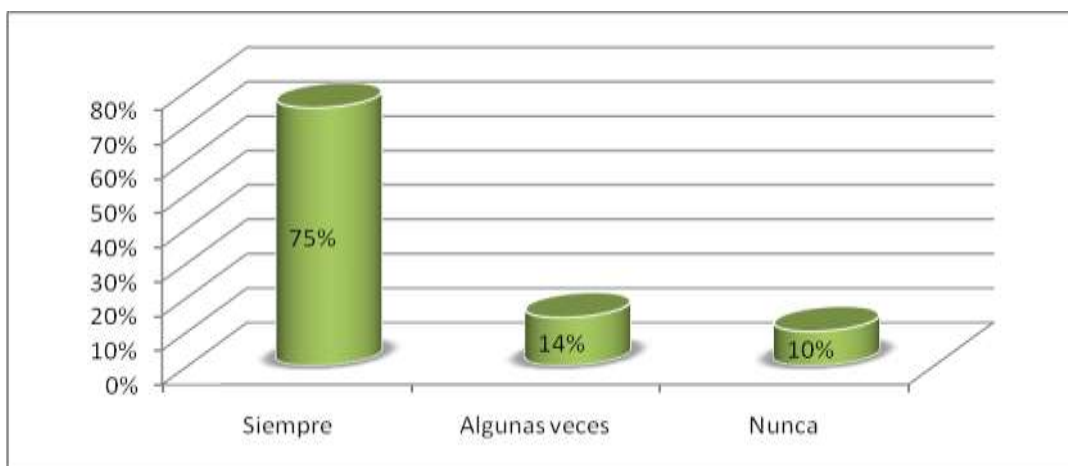
7.2.17-El Acompañante Pedagógico motiva a los docentes para que participen en las actividades que planifica el instituto

El 75% de los docentes manifestó que el acompañante pedagógico motiva a los docentes para que participen en todas las actividades que se planifican en el centro, el 14% dicen que algunas veces, y un 10% opina que nunca los motivan.

En la encuesta aplicada a los coordinadores, el 100% manifestó que ellos como acompañante pedagógico motivan a los docentes, para que participen en todas las actividades que se planifican en el centro.

La directora opinó que como responsable y como acompañante de la institución es un deber de ella motivar a todos los docentes, para que se integren en todas las actividades académicas, religiosas y culturales del Instituto (Ver gráfico N° 17).

Gráfico N° 17. El Acompañante Pedagógico motiva a los docentes para que participen en las actividades que Planifica el instituto.



Fuente: Encuesta a docente.

O'Connor (2004), manifiesta que: *el coaching es una metodología para el cambio y el coach un facilitador de procesos de cambio en las personas. Y como en cualquier otro enfoque moderno de facilitación, el coach se abstiene de opinar, dar respuestas o proponer soluciones.* Es la persona la que decide el camino a seguir, al igual que en un proceso de trabajo en grupos tradicional, es el grupo mismo el que define sus conclusiones.

7.2.18. Fortalezas y Debilidades detectadas en el Proceso de Acompañamiento Pedagógico en el Instituto Loyola. (Ver tabla N° 2)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Contar con un equipo de coordinadores que acompañan a los docentes	El acompañante recargado con muchas actividades y no permite dar seguimiento al docente
Contar con un coordinador general comprometido con el trabajo de acompañamiento	Facilitar la retroalimentación por parte del acompañante pedagógico
Revisión sistemática de unidades prueba sistemática	Falta de estrategias que mejore el acompañamiento pedagógico de los docentes
Docentes esforzados en mejorar su práctica en el aula.	Rotación de docentes nuevos en algunas áreas no permite dar un acompañamiento pedagógico adecuado.
Capacitaciones a los docentes al inicio del año escolar	Consolidación de la fichas de seguimiento y monitoreo al docente.
Reforzamiento en estrategias y planificación	Poco seguimiento a los compromisos asumidos por los docentes de forma sistemática.
Oportunidad de crecimiento profesional y personal	Falta de formación sistemática, No se cuenta con un plan de formación permanente, No hay seguimiento a las temáticas brindadas en los talleres.

Fuente: Encuesta a docentes

7.3. DESEMPEÑO DOCENTE

7.3.1. Responsabilidades Profesionales

De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes, estos manifiestan en un 100% que hacen entrega en tiempo y forma la planificación de su asignatura.

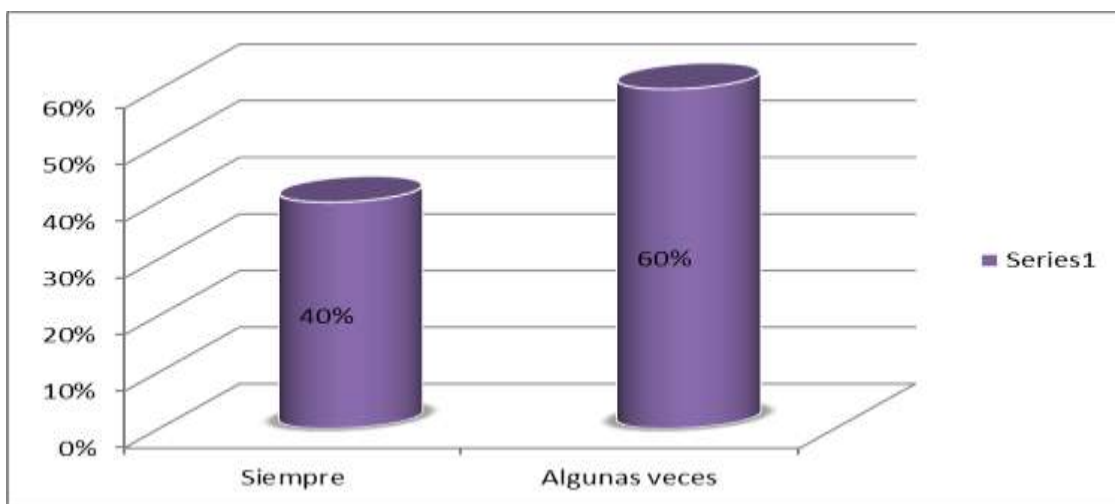
En la encuesta a los coordinadores de área, el 40% opina que siempre los docente hacen entrega en tiempo y forma y el 60% manifestó que algunas veces, lo que significa que algunos se retrasan en la entregan.

En la entrevista a la directora, ella expresó que es muy bueno el cumplimiento de los docentes en cuanto a la entrega de su planificación de las asignaturas.

De acuerdo a la visita al salón de clase, se constató que los docentes supervisados, andaban su planificación diaria, en los cuales se evidenció, secuencia metodológica en su planificación, también se revisó: cuadernos calificaciones, sistema académico, y se verificó que los docentes registraban las notas de sus estudiantes consecutivamente.

De acuerdo a las responsabilidades profesionales, hay una inconsistencia entre lo que manifiestan los docentes, los coordinadores de áreas, y la directora, según los docentes siempre entregan en tiempo y forma su planificación y los coordinadores, expresan que algunas veces entregan en tiempo y forma su planificación, (ver gráfico N° 18)

Gráfico 18 N° Responsabilidades Profesionales



Fuentes coordinadores de áreas.

7.3.2. Proceso Enseñanza Aprendizaje.

De acuerdo en la observación en el aula de clase, el 90% de los docentes activa conocimientos previos, para enlazar el contenido nuevo por aprender y el

10% inicia directamente con el contenido a desarrollar. También se observó que hay una relación entre lo planificado y el contenido que se está desarrollando.

La planeación, “*es fundamental para el éxito de la enseñanza*” (Ainscow et al, 2001), la define como: un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

7.3.3. Estrategias de Aprendizaje Significativas

En la encuesta aplicada a los docentes, el 97% expresó que: ellos aplican estrategias de aprendizaje significativas, para el estudiante y el 3% algunas veces.

Con respecto a la encuesta aplicada a los coordinadores, el 60% manifiestan que aplican estrategias significativas y el 40% algunas veces. En la entrevista aplicada a la directora, manifiesta que algunas veces los docentes aplican estrategias significativas para los estudiantes.

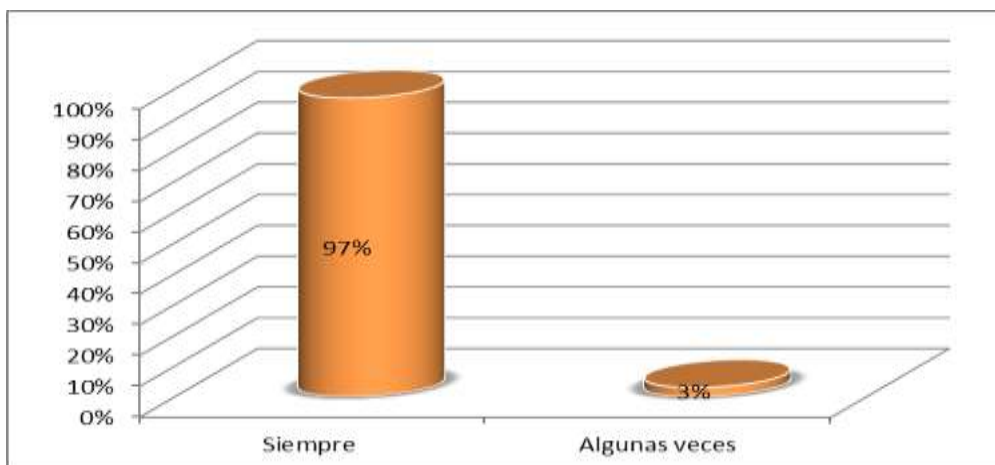
Sin embargo, en la observación al aula de clase, se evidenció que los docentes pocos aplican estrategias significativas, para los estudiantes. Generalmente utilizan las estrategias tradicionales de enseñanza, como: resúmenes, cuadro comparativo sinóptico, y algunos usan esquemas. También, se verificó en la revisión del plan diario.

En la actualidad se ha identificado que el proceso de aprendizaje requiere de una variedad de procedimientos, estrategias y técnicas, por ello el método brinda al profesor criterios para modelar el método que mejor responda a la situación didáctica que pone en práctica.

Corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas

previos. Un adecuado método de enseñanza hace posible mejores aprendizajes, “El profesor más eficaz es el que sabe utilizar la metodología o técnicas didácticas más adecuadas en cada momento y situación de aprendizaje” (Álvaro 1990). (Ver gráfico 19)

Gráfico N°19: Aplicación de Estrategias de Aprendizaje significativas para el estudiante



Fuente encuesta a docentes.

7.3.4. Dominio de Contenido.

El 15% de los docente manifestó que tiene un excelente dominio de los contenido que desarrollan, el 81.% consideró que es muy bueno, y el 4% lo valoró como bueno.

Según los coordinadores de áreas, el 80% valoró como excelente el dominio científico del contenido que desarrollan y el 20% lo valoró como muy bueno.

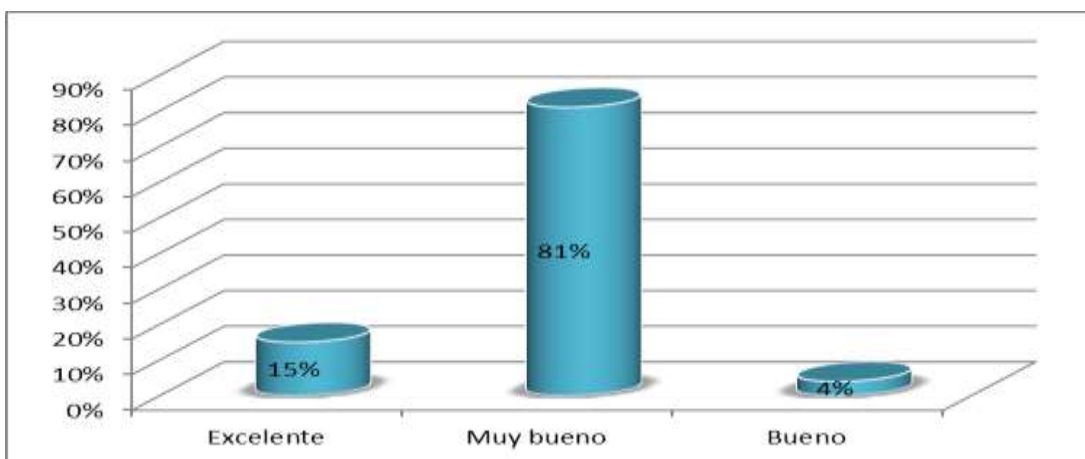
En la entrevista realizada a la directora, ella manifestó que el 90% de los docentes tienen excelente dominio científico del contenido que desarrollan.

De acuerdo a la observación en el aula de clase se comprobó que los docentes tienen dominio científico del contenido que estaban desarrollando.

También se verificó en la revisión del plan diario que hay científicidad en el desarrollo del contenido.

Para poder enseñar, según Jiménez (1999), considera que: se deben dominar ciertas metodologías, y para que esto sea posible el docente debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los estudiantes. (Ver gráfico N°20)

Gráfico N° 20: Valoración que tiene el Docente del Dominio de la asignatura que imparte



Fuente: Encuesta a docentes.

7.3.5. Relación entre la Teoría y la Práctica

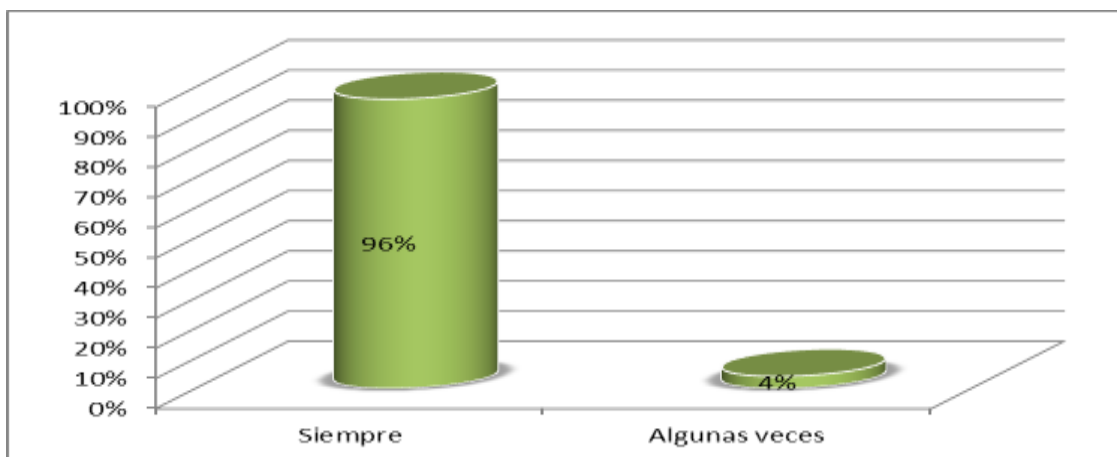
Según los docentes, el 96. % realiza vinculación de la teoría con la práctica, así como el contexto de los estudiantes y 4% mencionó que algunas veces.

El 70% coordinadores, opinan que siempre los docentes vincula la teoría con la práctica y el 30% dice que algunas veces

En la observación realizada a clase, se constató que los docentes solo desarrollan la práctica teórica y poco se vincula con la práctica. En la revisión de la

planificación diaria, también se evidenció solo la parte teórica en el desarrollo de los contenidos, no se plantean actividades, ni situaciones donde los estudiantes apliquen a su realidad inmediata. Ante la situación planteada, se observa que no se está fomentando la creatividad y el pensamiento reflexivo hacia los estudiantes, ni contextualizándolos a la realidad del país (ver gráfico N° 21).

Gráfico N°21: Vinculación de la Teoría con la Práctica, según el contexto de los estudiantes



Fuente encuesta docentes.

Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos teórico y práctico, aplicación de lo aprendido a nuevas situaciones, se fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana;

7.3.6. Utilización de Recursos Didácticos

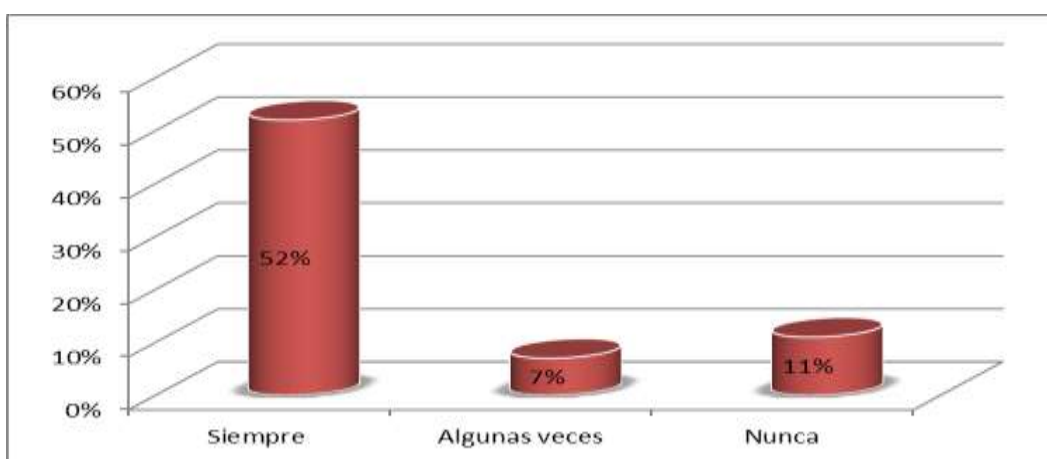
El 53% de los docentes utilizan siempre los recursos didácticos, para que sus clases sean dinámicas, el 37% manifiestan que algunas veces y el 10% que nunca.

De acuerdo a los coordinadores, el 30% dice que siempre utilizan recursos didácticos, para las clases y el 70% dice que algunas veces. Según la directora opina que los docentes algunas veces utilizan recursos didácticos y el medio

que utilizan es el internet, con el fin de presentar algunos videos a los estudiantes, y estos están relacionados con los contenidos que están desarrollando.

En la observación al aula, se evidenció que existen pocos recursos didácticos, los que se observaron fueron algunas láminas, videos que estaban plasmados en la planificación diaria. (Ver gráfico N° 22)

Gráfico N°22: Utilización de Recursos Didácticos en las clases



Fuente encuesta a docentes

7.3.6 Evaluación Proceso-Enseñanza Aprendizaje

En la encuesta aplicada a los docentes, el 21% aplica la evaluación diagnóstica, el 22% emplea la formativa y el 57% la sumativa.

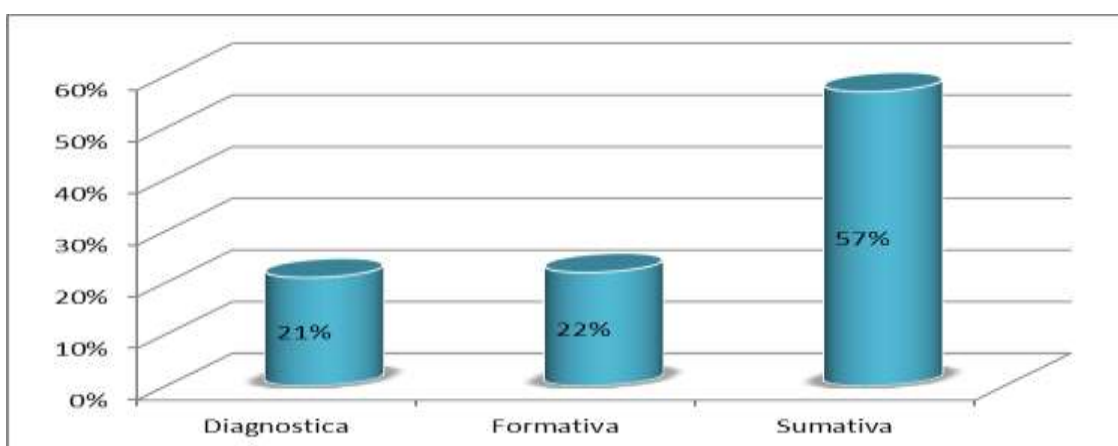
Según los coordinadores de área, el 90% aplica la evaluación sumativa y el 10% aplica la evaluación diagnóstica.

En la entrevista a la directora, esta manifestó que en la institución educativa la evaluación que más se aplica es la sumativa, y la evaluación diagnóstica se realiza al inicio del año escolar, así como al inicio de los cortes evaluativos. La evaluación formativa debe ser sistemática en todo proceso

de enseñanza aprendizaje de los estudiantes , en el Instituto Loyola poco se toma en cuenta este tipo de evaluación

De lo antes expresado, se deduce que la evaluación que más aplican en la institución es la evaluación sumativa. Los resultados de la evaluación deben servir al profesor. Según Pollard (2002), plantea: como elemento para adaptar su planeación y sus métodos de enseñanza, de acuerdo a los resultados obtenidos, y conocer el progreso de sus estudiantes. (Ver gráfico N° 23).

Gráfico N° 23 Evaluación del Proceso-de Enseñanza Aprendizaje



Fuente: Encuesta a docentes.

7.3.7. Actitudes y Valores

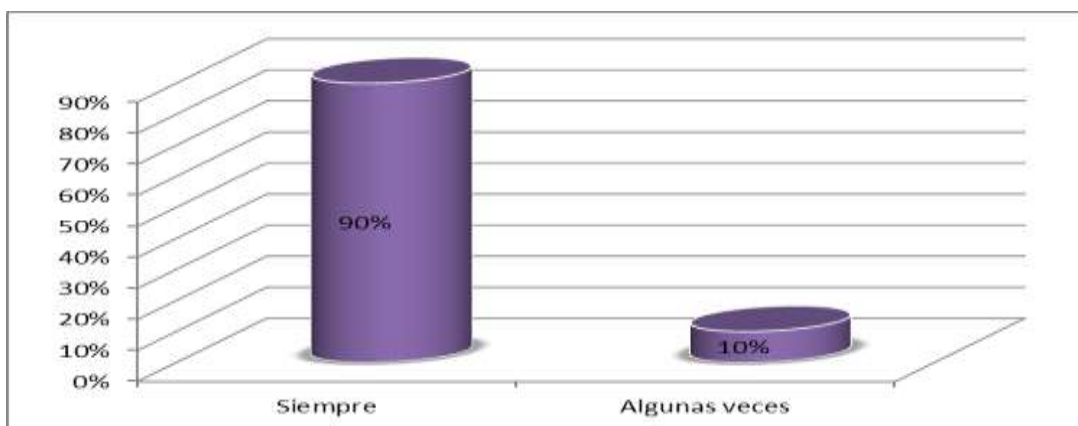
El 90% de los docentes, manifestó que tiene un trato respetuoso y ético con los estudiantes y el 10% algunas veces.

En la encuesta aplicada a los coordinadores de áreas, el 90% dicen que los docentes muestran un trato respetuoso con los estudiantes y un 10% algunas veces.

En la entrevista a la directora, esta exteriorizó que buena parte de los docentes muestran un trato respetuoso hacia los estudiantes, pero que algunos se le va la mano con algunos de los estudiantes. Pero a nivel general se les respeta como persona.

En la observación realizada en el aula de clase, se verificó que los docentes muestran un trato cordial y respetuoso con los estudiantes.(Ver gráfico 24).

Gráfico N ° 24: Los docentes muestra actitudes de respeto y principios éticos



Fuente encuesta a docentes

Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, a modo de referencia se ha incluido la siguiente: responsabilidad ética docente y respeto - tolerancia, fomentar dicha diversidad en la formación de los estudiantes.

Las actitudes y valores deben ser coherentes con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza

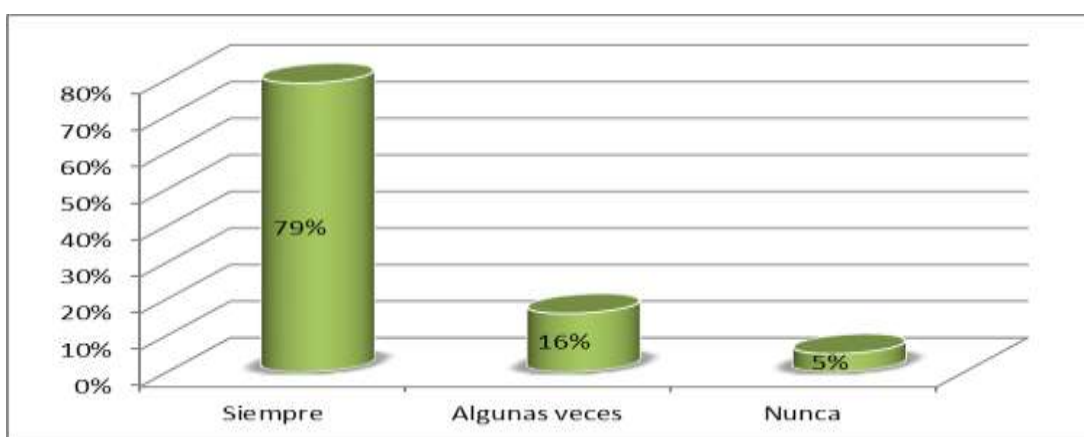
7.3.8. Responsabilidad de su Trabajo

El 79% de los docentes muestran una actitud responsable en relación a su trabajo, el 16% considera que muy buena y el 5% manifiesta que buena.

De acuerdo a la encuesta a los coordinadores de áreas, manifiestan que el 90% de los docentes tienen una actitud excelente en relación a su trabajo y el 10% muestran una actitud muy buena.

Según la directora, los docentes son muy responsables con el trabajo que se le ha asignado en el instituto. De acuerdo a la revisión de planes diarios se evidenció que el 90% tienen su cuaderno en orden, con estética y bien presentado, lo mismo que su cuaderno de calificaciones y de asistencia.(ver gráfico 25)

Gráfico N°25. Actitud responsable del docente hacia su trabajo



Fuente encuesta a docentes

Chiavenato I. (2006), asegura que: *“la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y de su potencial del desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona”*, este autor aporta un nuevo elemento muy importante: la necesidad de evaluar no solo la actuación del individuo en el ejercicio de su cargo, sino también estimar su potencial de desarrollo

VIII. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados, las preguntas directrices y los resultados obtenidos en la investigación realizada en el “*Instituto Loyola*”, se llega a las siguientes conclusiones:

El proceso de Acompañamiento Pedagógico que implementan las autoridades académicas del Instituto Loyola en el Desempeño de los docentes de educación primaria

- El tipo de acompañamiento pedagógico que implementan las autoridades del Instituto Loyola, es la supervisión pedagógica directa con las visitas al salón de clase, revisión de programas, unidades didácticas, planes diarios y la indirecta la observación del desempeño docente
- El acompañamiento pedagógico que actualmente realizan las autoridades del centro es regular porque no hay seguimiento, ni asesoramiento por parte de ellos, ya que esta función se la han asignado a los coordinadores de áreas.

La incidencia que tiene el Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto.

- La incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño docente en el instituto es mínima. Por la falta de seguimiento, retroalimentación a los docentes en su práctica pedagógica
- Las visitas al salón de clases están enfocadas a identificar debilidades en la práctica pedagógica de los docentes.
- Las capacitaciones solo se realizan al inicio del año por lo tanto no hay un seguimiento en el proceso de formación y actualización de los docentes sobre las temáticas brindadas en los talleres.

Fortalezas y debilidades detectadas en el Acompañamiento Pedagógico realizadas por las autoridades académicas, en pro del Desempeño de los docentes del Instituto en estudio.

- Sus fortalezas es contar un equipo de docentes dispuestos acompañar a los docentes en su práctica pedagógica
- Hay un seguimiento y control en la revisión de la planificación semanal de los docentes.
- La principal debilidad del Acompañamiento Pedagógico en el centro de estudio es la ausencia de un Plan de Acompañamiento Pedagógico de centro,
- La sobrecarga de actividades que tienen los acompañantes pedagógicos bajo su responsabilidad en las diferentes áreas les dificulta que los docentes reciban el acompañamiento pedagógico adecuado.

Estrategias para la propuesta del Plan de Acompañamiento Pedagógico que contribuya en el fortalecimiento del Desempeño de los docentes de educación primaria en el Instituto Loyola.

- El Instituto Loyola no tiene un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes es necesario implementar acciones de monitoreo y asesoramiento pedagógico en la institución educativa en forma planificada y oportuna con el propósito de fortalecer las capacidades de los docentes.
- La propuesta, de un plan de acompañamiento pedagógico tiene un conjunto de acciones, estrategias y técnicas adecuadas, para brindarle asesoría en el marco del acompañamiento pedagógico al docente, para que desarrollen sus competencias pedagógicas.

IX. RECOMENDACIONES

A. Director/a

- El director debe retomar su función como acompañante pedagógico siendo esta una de las funciones que tiene como facilitador pedagógico.
- El director/a como acompañante pedagógico, debe de planificar, organizar y ejecutar capacitaciones y talleres de formación a lo largo del año y no solo al inicio ya que esta es parte de la formación de los docentes.
- Facilitar capacitaciones a los coordinadores de áreas, en función del rol que ellos tienen como acompañantes pedagógicos.

B. Coordinadores (as)

- Es necesario que el acompañante pedagógico, brinde sistemáticamente asesoría y seguimiento a los docentes, ya que a través de ello contará con una herramienta para verificar las dificultades que los docentes presenten
- .Elaborar y verificar de manera permanente la carpeta y portafolio pedagógico de los docentes. (programaciones curriculares anuales, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje, sesiones de aprendizaje, registro anecdótico y otros).

C. A Docentes

- Recibir las observaciones por parte del acompañante pedagógico con una actitud positiva, para que haya una retroalimentación y así tener mejores resultados en su desempeño pedagógico.
- Los docentes, mostrar un actitud, de respecto al ser evaluado, favoreciendo así la colaboración y compromiso ante los estudiantes y crecimiento personal y profesional de los mismos.
- Considerar el Acompañamiento Pedagógico como una necesidad permanente de formación.

X .PROPUESTA DE UN PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO

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



PROPUESTA

***PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO PEDAGOGICO, PARA LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL INSTITUTO LOYOLA,
DEPARTAMENTO DE MANAGUA, DISTRITO I, DURANTE EL PERÍODO DEL
2016.***

Autora: Lic. Iris del Carmen Valle Hernández.

Tutora. MSc. Magdaly de la Concepción Bautista Lara.

Managua, Nicaragua, Marzo del 2016

A INTRODUCCIÓN

El acompañamiento pedagógico especializado, es un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, quien interactúa con el docente participante para promover la reflexión crítica sobre su práctica, el descubrimiento de los supuestos teóricos que están detrás de ella, evaluar su pertinencia al contexto sociocultural y arribar a la toma de decisiones de los cambios necesarios para una transformación y mejora constante, promoviendo de esta manera el logro de aprendizajes en una perspectiva integral. Ministerio de Educación (2010).

En tal sentido, es indispensable contar con un plan y estrategias básicas, para el monitoreo y acompañamiento pedagógico que garantice los objetivos y las metas propuestas para este año 2016. El presente documento, enfatiza la importancia de las acciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico, para ello parte de un análisis de la problemática respecto al monitoreo y acompañamiento que se practica en la institución educativa.

Propone lineamientos y estrategias básicas, que permiten el desarrollo adecuado, coherente, coordinado del monitoreo y acompañamiento pedagógico; promoviendo la participación y esfuerzo compartido entre los distintos agentes del proceso educativo.

El Plan de Acompañamiento, tiene la finalidad de apoyar al docente de educación primaria del Instituto Loyola a partir de la identificación de necesidades, o debilidades detectadas, a fin de optimizar el desempeño docente en las dimensiones personal, social y pedagógica e incidir de forma positiva en los resultados escolares

El Plan de Acompañamiento y monitoreo Pedagógico, tiene la finalidad de lograr la eficacia, así como el mejoramiento constante del proceso de enseñanza y

aprendizaje. Siendo una de las de prioridades del Ministerio de Educación facilitar asistencia técnica y asesoramiento a los docentes, con el propósito de mejorar el desempeño laboral del docente de aula y de ofrecer apoyo y asesoramiento de carácter técnico pedagógico y de gestión institucional en la educación del nivel de educación primaria, durante el año lectivo 2016, para mejorar el desempeño docente

De acuerdo con los objetivos propuestos en la presente propuesta del plan, el cual tiene importancia y relevancia en el proceso de mejoramiento permanente de la calidad de los servicios educativos, para cuya concreción y logro de las metas es indispensable y prioritario la asignación presupuestaria con que cuenta la dirección de gestión institucional y la ejecución oportuna por la dirección administración del Instituto Loyola.

El informe de la Propuesta está organizado de la siguiente manera: introducción, justificación. Objetivos, dimensiones, y metodología. Propone lineamientos y estrategias básicas, que permitan el desarrollo adecuado, coherente, coordinado del monitoreo y acompañamiento pedagógico; promoviendo la participación y esfuerzo compartido entre los distintos agentes del proceso educativo.

B.JUSTIFICACIÓN

La Propuesta del Plan de Acompañamiento y monitoreo Pedagógico está dirigido a los Docentes de educación primaria del Instituto Loyola, y orientado al desarrollo de las capacidades de estos, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la reflexión sobre su práctica pedagógica y de gestión.

Este Plan tiene como propósito fundamental mejorar la calidad del servicio educativo que se imparte en el instituto, y por ende elevar los niveles de aprendizaje de los alumnos de nuestra institución, mediante el proceso planificado de Monitoreo, Acompañamiento y Asesoramiento a los docentes, realizado por los coordinadores académicos en cada nivel o área curricular.

Todo ello, con la finalidad de implementar y consolidar en la comunidad educativa la cultura del mejoramiento continuo y la capacitación constante, en relación con nuestra Misión y Visión Institucional.

En este sentido, el presente plan tiene un conjunto de acciones, estrategias y técnicas adecuadas para brindarle asesoría en el marco de su desempeño laboral, acompañándolo en el desarrollo de sus competencias pedagógicas y de gestión.

De acuerdo a lo expresado, el plan beneficiaría directamente al Acompañante Pedagógico, por cuanto contaría con un guía para el desarrollo de las actividades inherentes a sus funciones. En una segunda instancia, este beneficio se extendería a los y las docentes del mencionado centro de educativo, ya que contarían con un apoyo pedagógico para optimizar su labor educativa; y en otro nivel, a los niños y niñas de la institución, ya que estos serían los beneficiarios finales de todo el proceso de implementación de dicho plan.

La Propuesta del Plan de Acompañamiento y Seguimiento Pedagógico, para el Instituto Loyola, tendrá como beneficiarios directos a 54 docentes y a los

estudiantes de educación primaria, indirectamente a los padres de familia y tutores, así como, a la comunidad educativa.

C. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Fortalecer el desarrollo de las capacidades pedagógicas, personales y social del docente de educación primaria de los docentes de educación primaria del “*Instituto Loyola*”, mediante el acompañamiento pedagógico permanente y monitoreo continuo del quehacer educativo.
- ✓ Implementar acciones de monitoreo y de asesoramiento pedagógico en la institución educativa en estudio, para el fortalecimiento de las capacidades de los (as) docentes de educación primaria, lo que incidirá en el desempeño docente educativo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Brindar asesoramiento y acompañamiento pedagógico en forma permanente, con la finalidad de orientar, apoyar, asesorar oportunamente las dificultades registradas en las acciones educativas que desarrollan los docentes del aula.
- ✓ Identificar las fortalezas de la práctica docente y las que se deben mejorar en relación a las condiciones de aprendizaje en el *Instituto Loyola*, en torno a las competencias pedagógicas observadas en las sesiones de aprendizaje.
- ✓ Institucionalizar la Asesoría, Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico como práctica inherente a la dinámica de trabajo en todas las asignaturas, para el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje.
- ✓ Promover en el docente de educación primaria una cultura de calidad de la gestión pedagógica, mediante acciones de asesoramiento, capacitación y formación profesional en servicio, que fortalezca su compromiso con los procesos de aprendizaje, así mismo en su desempeño docente educativo.

D. ETAPAS EN LAS QUE SE DESARROLLA LA PROPUESTA

El plan comprende tres etapas: 1. Etapa del Diseño, 2. Etapa de Ejecución de las Actividades a realizar y 3. Etapa de Evaluación. A continuación se detallan:

- *Etapa del Diseño.* Se contempla la realización de un diagnóstico general para determinar las necesidades de Acompañamiento pedagógico, la formulación y aprobación del plan, por parte del equipo técnico del *Instituto Loyola*.
- *Etapa de Ejecución de las Actividades.* Comprende la parte operativa a realizar en el período durante todo el año y la etapa de evaluación al finalizar el período aquí se tiene contemplado la evaluación y autoevaluación así como la elaboración del informe final y la retroalimentación. (Fundep, 2008)
- *Etapa de Evaluación.* se toma en consideración la realización de la observación en el aula, para identificar y verificar las necesidades de apoyo, manifestadas por el docente, se utilizará para tal efecto el instrumento diseñado para la técnica de observación.

➤ **Observación en el Aula**

La observación significa examinar atentamente algo en algún lugar, en este caso particular el aula; abarca varios ámbitos: físico, pedagógico y al docente como persona.

- *Ámbito Físico*, contribuye en el desarrollo de un aprendizaje de calidad y en la generación de un clima organizacional armónico de trabajo en el aula; además, con la disponibilidad de recursos didácticos y equipamiento se promueve la proactividad en el quehacer educativo, tanto del docente como de los estudiantes.
- *Ámbito Pedagógico*, permite observar el proceso metodológico utilizado por el docente para el desarrollo de la clase programada, los recursos educativos de apoyo, la calidad del contenido impartido y el nivel de autonomía de los estudiantes.
- *Ámbito Personal del Docente*, identifica la actitud del docente hacia sus estudiantes, presentación física, el tono de voz que utiliza, cómo organiza la

clase (recursos didácticos, la pizarra), el manejo del grupo y las distintas situaciones que se generan en el aula.

La observación debe ser planificada, desarrollada sistemáticamente y valorada de manera formal. Se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- El tipo de observación.
- El tiempo de duración.
- El instrumento a utilizar.

El propósito de la observación, es describir de forma objetiva la realidad del aula, sin que intervenga la apreciación personal del docente acompañante (juicios y prejuicios).

Durante la observación pedagógica en el aula, no se debe interrumpir el desarrollo de la clase que realiza el docente. El observador se limita únicamente a registrar evidencias.

➤ **Reflexión Conjunta**

Se desarrolla de manera posterior a la observación en el aula para identificar necesidades de apoyo, guía y orientación académica profesional para mejorar la clase, tiempos y espacios en el aula, con el propósito de responder a los requerimientos educativos. Su objetivo es socializar y compartir lo observado, por medio de una interacción auténtica y cordial, basada en la empatía y la horizontalidad, generando un ambiente de aprendizaje pedagógico pertinente, a través del proceso de acompañamiento en el aula.

La reflexión conjunta, es una entrevista planificada, de carácter abierto entre el docente acompañante y el docente acompañado; con la finalidad de autoanalizarse, autoevaluarse y co-evaluarse para lograr mejor desempeño.

Propicia el diálogo sobre las experiencias y procesos realizados en el aula durante el período de clase, identificando a la vez las necesidades, fortalezas, dificultades y expectativas de los dos actores educativos, con capacidad de autoanálisis, autorregulación y aprendizaje a partir de sus propias experiencias, valoración de su práctica a partir de los objetivos de desarrollo profesional planteados y de las situaciones vividas junto con sus estudiantes en el aula, información que además se recoge mediante la coevaluación como producto de la entrevista.

➤ **Retroalimentación**

Retroalimentar para el perfeccionamiento efectivo del desempeño docente equivale a la comprensión real del sentido de la acción de educar, a partir de una reflexión sobre la acción educativa en el entorno institucional y desde el mismo entorno. Así, el acompañamiento se convierte en un empoderamiento del rol docente con altos niveles de exigencia académica y alta significación en el proceso de enseñanza aprendizaje que contribuye a mejorar la educación.

retroalimentación se refiere a mirar, volver a mirar y redirigir de manera conjunta el proceso de acompañamiento entre el docente acompañante y el docente acompañado, que permite compartir, analizar y comprender el desempeño observado en el aula, constituyéndose en una verdadera fuente de aprendizaje.

➤ **Modelaje o Práctica Guiada**

El modelaje constituye una forma de apoyo para el mejoramiento del desempeño profesional, a través del cual se busca que el docente acompañante genere de manera sutil y creativa los cambios que se desea alcanzar en la práctica del docente acompañado, sin apartarse del entorno institucional en el que éste labora.

El modelaje no es sinónimo de imitación, sino de recrear el desarrollo de una práctica de clase diferente a la que se venía realizando, fortalecida con la aplicación de nuevos conocimientos o experiencias metodológicas que garanticen mayores logros y respondan a las directrices técnicas establecidas para el cumplimiento de la normativa vigente.

El objetivo es presentar una gama de opciones metodológicas, para que el acompañado tenga la oportunidad de elegir y adaptar, la cual responda a su necesidad de mejoramiento, a la adquisición de habilidades cognitivas y nuevos patrones de conducta basadas en una actitud proactiva.

La clase o práctica de modelado, se planifica a partir de lo más sencillo a lo más complejo. Habrá casos excepcionales en los que sea necesario desarrollar y entrenar en varios componentes de una habilidad o ejercicio en situaciones concretas.

➤ **Nueva Práctica**

Es el espacio en el cual se reformula la práctica pedagógica, de manera autónoma, generando una cultura innovadora y de mejora permanente. Se respalda en un espacio de indagación que con la reflexión conjunta, retroalimentación y modelaje le permite al docente acompañado auto-valorarse y cuestionarse como docente en ejercicio. Se interroga y revisa sobre los contenidos, métodos y estrategias aplicadas en su desempeño profesional, el proceso desarrollado y los resultados obtenidos.

Esta fase, se respalda en una planificación previa, considerando como aspectos fundamentales la interrelación con los estudiantes y la satisfacción personal de mejora profesional.

El objetivo de la nueva práctica es garantizar un desempeño pertinente, para dar respuestas de manera oportuna y eficiente a las situaciones complejas y a las necesidades reales que se presentan en el aula.

➤ **Seguimiento y Monitoreo**

El seguimiento y monitoreo constituye un proceso continuo que permite recoger sistemáticamente información relevante, para emitir juicios y tomar decisiones para reajustar el acompañamiento en el aula, mediante el registro de la evolución del proceso con el detalle de las situaciones particulares que se dieron en su desarrollo, información que permitirá revisar y remirar el desempeño profesional de manera crítica y analítica, identificando qué áreas o aspectos requieren mejora.

El objetivo de esta fase es mejorar de manera continua el acompañamiento en el aula, buscando lo siguiente:

- Mejora continua del desempeño docente en el aula.
- Reflexionar sobre el desempeño docente.
- Identificar las fortalezas y debilidades en torno a aspectos específicos del desempeño en el aula.
- Planificar de forma sustentada la retroalimentación y modelaje, como apoyo para la nueva práctica del docente acompañado.

E. DIMENSIONES / ÁREAS DE ACOMPAÑAMIENTO

Las dimensiones están directamente vinculadas con las áreas problemas detectadas en el estudio, considerándose para ello la dimensión personal y la dimensión pedagógica. A continuación se mencionan:

a. Dimensión Personal

- Desarrollo personal
- Liderazgo.

b. Dimensión Pedagógica

- Programación Curricular
- Conducción del aprendizaje.
- Evaluación del aprendizaje.
- Investigación e innovaciones en gestión pedagógica.

F. METODOLOGÍA

A continuación detallan las estrategias que de Educación Primaria del *Instituto Loyola*, las que están encaminadas al mejoramiento de la práctica pedagógica en el aula de clase.

- *Asesoramiento Presencial.* Lo realizará de manera individualizada y continúa dos veces por mes. La finalidad de esta estrategia es brindarle orientación al docente, a fin de mejorar su desarrollo personal y profesional. A través de esta estrategia también se buscará establecer vínculos de respeto y confianza con el docente asesorado.
- *Asesoramiento mediante las TICs.*- Básicamente el uso de las TICs durante la ejecución del Plan de Asesoramiento, el que está centrado en la búsqueda de información, a través de Internet e intercambio correo electrónico.
- *Talleres de Inter-aprendizaje.*- Esta estrategia la utilizará para transmitirle al docente experiencias exitosas de enseñanza – aprendizaje. En otras instituciones educativas, en contextos similares, se podrían aplicar, adecuar y por consiguiente fortalecer la práctica pedagógica.
- *Visita entre Pares.* Con el fin de superar debilidades en aspectos específicos, se programaran visitas entre pares, con el fin de aprender de manera directa, a través de la observación del desempeño de otros colegas. Además, se

promoverá la programación y ejecución de manera conjunta de sesiones de aprendizaje, en función de las necesidades.

- *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 realidades. El aula, a su vez se abre diversas posibilidades de intervención, como las demostraciones, evitando su abuso, ya que se adapta al aprendizaje por imitación y autoridad.

- *Jornadas Pedagógicas.* Permiten identificar necesidades comunes sobre temas específicos, sea con fines de información y/o de formación: talleres, seminarios, sistematizaciones, auto-evaluaciones, entre otros.

G.PROPOSTA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL “INSTITUTO LOYOLA”.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLE S.
Planificación e implementación de las acciones de Acompañamiento Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> Reunión con el equipo de dirección y coordinadores de áreas para sistematizar actividades a desarrollar en el proceso de Acompañamiento Pedagógico a los docentes. 	Participación directa de la dirección general y equipo técnico, con los conocimientos requeridos para la aplicación del Plan de Acompañamiento	Papelería y equipos tecnológicos	Docentes de Educación Primaria	Dirección y Coordinadores de Áreas
Diagnóstico de las fortalezas, necesidades y dificultades observadas en el desempeño de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> Determinar fortalezas, debilidades y necesidades del docente en su desempeño. Observación sistemática y Registros. 	Identificadas las fortalezas y debilidades observadas en práctica docente educativa	Guía de observación papelería	Docentes de Educación Primaria	Coordinación Académica y coordinadores de áreas

LÍNEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Formulación del Plan de Acompañamiento.	<p>Reunión de sensibilización y presentación del plan de acompañamiento, monitoreo y seguimiento pedagógico.</p> <p>Elaboración de instrumentos para el acompañamiento de los docentes.</p> <p>Auto evaluación de los docentes</p>	<p>Plan de acompañamiento Aprobado por el 100%del personal</p>	Documento en Word y digital	<p>Director</p> <p>Sub director</p> <p>Coordinador Académico.</p> <p>Coordinación y responsables de área</p> <p>D</p>	Director del centro
Acciones de Acompañamiento al Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar el Plan de Acompañamiento y Monitoreo • Realización de visitas y asistencia directa, por lo menos una vez al mes. • Análisis conjunto de las 	<p>Ejecutado el Plan de Acompañamiento a todos los docentes de primaria</p> <p>Beneficiados el 90% de los docentes y</p>	<p>Carpetas,</p> <p>Fichas de observación.</p>	Todos los docentes de primaria	Coordinadores de cada una de las áreas

	<p>fichas de observación y notas del folder de visitas, en las diferentes dimensiones de su desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento mediante TICs., de acuerdo a las necesidades del docente. • Observación de sesiones de aprendizaje y demostraciones. • Autoevaluación del docente, sobre su desempeño, fortaleciendo lo positivo y dificultades, proponiendo correcciones, según el caso. • Elaboración de compromisos por parte del docente, con el fin de contribuir con mejora a mediano plazo. 	<p>estudiantes, a través de la asesoría brindada.</p>	<p>Sala de Medios audiovisuales</p> <p>Papelería varias</p> <p>Guía de autoevaluación</p>	<p>Docentes y capacitador, responsables de área</p>	<p>Responsables de área, coordinación de primaria</p>
--	--	---	---	---	---

Líneas de acción	Estrategias	Resultados esperados	Recursos	Participantes	Responsable.
<p>Talleres de Inter-aprendizaje y jornadas pedagógicas de intercambio de experiencias.</p> <p>Capacitar a los docentes en la práctica pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de Talleres de Inter-aprendizaje e intercambio de experiencias y propuestas de proyectos de innovación, con docentes de la institución y con docentes invitados. Implementación en la práctica pedagógica de temas, sobre: Planificación Curricular, Estrategias Metodológicas, Evaluación, Uso de las TICs, así como tutoría y orientación educativa, Capacitación y empoderamiento, a través de una práctica docente de calidad 	<p>60 docentes de educación primaria capacitados</p> <p>Sobre Planificación curricular, estrategias metodológicas, recursos educativos, evaluación y uso de TICs</p> <p>Práctica docente que impacte de manera positiva a los estudiantes.</p> <p>Docentes empoderados y capacitados con práctica docente de calidad</p>	<p>Medios audiovisuales</p> <p>Papelería varias</p> <p>Medios audiovisuales</p> <p>Papelería varias</p>	<p>Docentes</p> <p>Facilitador de taller.</p> <p>coordinadores de área</p> <p>Docentes</p> <p>Capacitador</p> <p>Coordinación académica</p>	<p>Dirección</p> <p>Coordinación académica</p> <p>coordinación de áreas de primaria.</p>

Monitoreo de carpeta Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Realización de análisis documental, evaluación y autoevaluación técnico-pedagógicos, para la verificación de los avances, de los docentes 	Evaluación y Autoevaluación de todos los docentes	Papelería varias Guía de evaluación y	Docentes, equipo de dirección.	Coordinadores de área
Líneas de acción	Estrategias	Resultados esperados	Recursos	Participantes	Responsables
Informe Final de la ejecución del Plan de Acompañamiento. de Retroalimentación	Elaboración del Informe Final y valoración del cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Acompañamiento.	Evidencias del proceso de Acompañamiento Pedagógico	Equipos para procesar la información , papelería	Responsables de área Coordinador de la modalidad, dirección general	Coordinadores de áreas

H.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DEL PLAN ACOMPAÑAMIENTO, MONITOREO PEDAGÓGICO, 2016

Nº	DESCRIPCION DE ACTIVIDADES	CRONOGRAMA											
		EN	FEB	MAR	ABR	MA	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT.	NOV	DIC
1	Coordinación, planificación e implementación de las acciones Acompañamiento.												
2	Diagnóstico de necesidades y problemática del docente.												
3	Elaboración y aprobación del Plan de Acompañamiento.												
4	Ejecución del Plan "Acciones de Acompañamiento"												
5	Realización de acciones de Acompañamiento al docente												
6	Capacitación a los docentes en su práctica pedagógica, según en los aspectos a mejorar.												
7	Monitoreo de la carpeta pedagógica												

8	Sistematización y consolidación de información.												
9	Elaboración del Informe Final, para docentes de Educación Primaria, Dirección y al equipo técnico. Retroalimentación del acompañamiento												

XI. BIBLIOGRAFIA

- ✓ Alles, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano*, Basado en Competencias. (1º edición 2º reimpresión). Editorial: Granica. S.A.
- ✓ Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo Sapiens. *Asesores y profesorado asesor*. ed. la muralla, Madrid, España.
- ✓ Arriata (2012), en la tesis titulada: Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile.
- ✓ Arriola, (2005), *Sistema de evaluación del desempeño para determinar la calidad del trabajo docente*, colegio de Chimaltenango, Guatemala.
- ✓ Araujo, S (2011) *Módulo de Asesoría, Acompañamiento y Supervisión Pedagógica*, Universidad Nacional de Piura.
- ✓ Avolio, S. (2008)) *Propuestas para la enseñanza en la formación profesional*.
- ✓ Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento Pedagógico Del Supervisor Y Desempeño Docente En Las Escuelas De III Etapa De Básica*. Trabajo de Grado, Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- ✓ Beatlle, F. (2010). *Acompañamiento docente como herramienta de construcción*. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 5 (8), 102-110.
- ✓ Borjas, B. (2004) *La Gestión Educativa al Servicio de la Innovación*. Colección *Procesos Educativos*. Nº 21 Fe y Alegría. Maracaibo-Venezuela.

- ✓ Briggs, L (2000) *La Supervisión*. Editorial Mexico. Mc. Graw Hill.
- ✓ Bunge, M. (1989). *La investigación científica*. Barcelona: Ariel.
- ✓ Cabrera, K. y González, L (2006) *Currículo Universitario basado en Competencia*. Universidad del Norte.
- ✓ Calderón Vásquez (2013), *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores”* en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-Managua
- ✓ Casamayor, G. (2010), *La formación on-line. Una mirada integral sobre el e-learning, b-learning*, Barcelona.
- ✓ Cavalli, M. (2006). *La evaluación de la práctica pedagógica*. *Revista Iberoamérica de Educación*, 35 (4), 29-46.
- ✓ Chiavenato (2000) *Administración de los Recursos Humanos*. Mc.Graw-Hill. México.
- ✓ Chiavenato I. (2001). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. Cuarta edición. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia.
- ✓ Chiavenato, E. (2005). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. México. Editorial Thompson International.
- ✓ Colomer, A. (2006) *La Participación en las Administraciones Públicas. ¿Cooperar O enfrentamiento?* Publicado; Ed. Univ. Politéc. Valencia.
- ✓ Corella, A. (2002). *Modelos Actuales de la Asesoría y Supervisión Educativa*. Madrid, Universidad Nacional Española a Distancia.
- ✓ Cook, M. (2000). *Coaching Efectivo*. Mc Graw –Hill. Interamericana.

- ✓ Corona, T. (2000) *La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. Trabajo de Postgrado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.
- ✓ Cox, C. (1997). La reforma de la educación chilena: contexto, contenidos, implementación, *Colección de estudios CIEPLAN*, núm. 45.
- ✓ Cuadra, D. (2009). Teorías subjetivas en docentes de una escuela de bajo rendimiento, sobre la enseñanza y el aprendizaje del alumno. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14 (42), 939-967
- ✓ Cuenca, R (2006) No existe cultura de evaluación en Perú. *Tarea Informa*, 5 (54). PROEDUCA – GTZ. Lima.
- ✓ Chiroque, S, (2006) (2006). Evaluación de desempeño docente. Informe 45. Lima.
- ✓ Davis y Newstrom (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill México.
- ✓ Dean, J.,(2002) *Supervisión y asesoramiento. Manual para inspectores*,
- ✓ Di Franco, G, Siderac, (2004). *El currículum real y la formación docente*. Trabajo presentado en el XV Encuentro Estado de la Investigación Educativa. "Formación docente e investigación educativa". Universidad Nacional de La Pampa, Argentina. Recuperado el 17 de septiembre 2015.
- ✓ Díaz Barriga, A. (2006). Docentes, planes y programas de estudio en institución educativa. En perfiles educativos. México: UNAM CISE N° 57-58. Editorial Mc Graw Hill. Cambridge.

- ✓ Dousdebes, I y Román, J. Instrumentos de seguimiento y evaluación, 2010: Observación en el aula; encuesta a profesores; métodos de evaluación.
- ✓ Espot (2006) La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. Editorial Walter Kluver. España
- ✓ Guía para el Acompañamiento Pedagógico en las Regiones – FONDEP – 2008.
- ✓ .Guillen, C. y Juil, R. (2000) Psicología del trabajo para relaciones laborales.
- ✓ Gutiérrez, P. H. (2006). Calidad Total y Productividad, (2º edición). Editorial Mc Graw Hill.
- ✓ Haddad, J y otros (1998) Aportes conceptuales para la construcción de mecanismos para el monitoreo de los procesos educativos. Revista vol. 011.
- ✓ Hernández, S. R. Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ª. Edición. Editorial Mc Grawn Hill.
- ✓ La Francesco, G. (2004) Los cambios en la perspectiva etnometodológica. Editorial Cooperativa. Editorial Magisterio.
- ✓ Lattanzio, E. (2005). Propuesta para la Orientación de la Supervisión Educativa en el Contexto de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Simón Bolívar del Estado Anzoátegui. Tesis de maestría no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Anzoátegui.)
- ✓ Ley de Carrera docente No. 114, (1990), Aprobada el 10 de octubre de 1990 Publicada en La Gaceta No. 225 del 22 de Noviembre de 1990.

- ✓ Ley General de Educación No. 582, (2006) Aprobada el 22 de Marzo del 2006 Publicado en La Gaceta No. 150 del 03 de Agosto del 2006.
- ✓ Lizarazo, B. (2001). Estrategias de Enseñanza y aprendizaje. Ariel: España.
- ✓ López, O. (2003) Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente. Caracas.
- ✓ Manual para el Funcionamiento de Centros Educativos Privados y Subvencionados (2010) Ministerio de Educación-Secretaría General-2010
- ✓ Méndez, C. (2001) Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Bogotá- Colombia: Mc. Graw Hill.
- ✓ Mesa (2008) El Instrumento de Acompañamiento como Estrategia que permite fortalecer las competencias Técnicas, Pedagógicas - Didácticas y Comunicativas en el Docente E-Learning. Fundación Universitaria Católica del Norte
- ✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2010) Estrategias Educativas. Managua, Nicaragua
- ✓ Misas, G. y Oberto, M. (2004) La educación superior en Colombia.
- ✓ Mogollón (2006) Mogollón, A. (2006). Calidad y enfoques de la supervisión. Revista Ciencias de la Educación, 1 (23), 29-46.
- ✓ Montes y otros (2009), “Proponer un plan de acciones estratégicas basadas en el acompañamiento pedagógico del docente para el fortalecimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje de la Unidad Educativa Nacional Antonio José de Sucre, Municipio Jiménez, del Estado Lara” en Venezuela

- ✓ Montenegro, A (2003) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Cooperativa editorial magisterio, Bogotá.
- ✓ Mosley, Meginson y Pietri. (2005). Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación. (6ª. edición). Editorial Thomson Editores.
- ✓ Mujica, (2006). Desempeño Docente y Clima Organizacional en Educación Inicial del Municipio Lagunillas. Tesis de Grado no publicada. Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo, Venezuela.
- ✓ Münch y García (2003). Fundamentos de la administración. Segunda Edición. Editorial Trillas. México.
- ✓ Nerici, Imideo G. (2006) Introducción a la Supervisión Escolar. Editorial Kapelusz, Buenos Aires
- ✓ Ocampo, E. (2009). El acompañamiento personal del docente: expresión de autoridad que previene el conflicto. Ponencia Decano Académico de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana.
- ✓ Océano, Tutor Interactivo. Enciclopedia General para la Enseñanza. (III Tomo).
- ✓ Pérez (2005) Incentivos laborales no financieros implementados por el gerente educativo y su relación con el desempeño del docente. Tesis de grado no publicada. Universidad Experimental Rafael María Baralt. Cabimas, Venezuela.
- ✓ Plan Estratégico de Educación (2011) Ministerio de Educación. Managua, Nicaragua.

- ✓ Real Academia Española. (2008). Diccionario de la Lengua Española. Barcelona: Autor.
- ✓ Reglamento de Ley de Carrera Docente(1991) acuerdo ministerial no. 38, aprobado el 03 de Junio de 1991 publicado en la gaceta no. 169 del 10 de Septiembre de 1991
- ✓ Robbins (1998) La administración en el mundo de Hoy. Argentina: Prentice Hall.Robbins, P. R. y Coulter M.
- ✓ Salazar, Molano y Guerrero (2000) Acompañamiento al Aula: Una Estrategia para la Mejora del Trabajo Pedagógico, Volumen 5, Número 1
- ✓ Sandoval (2012), en la tesis titulada: El acompañante pedagógico como apoyo al director para el fortalecimiento de la práctica docente en educación inicial en el centro educativo Gran Mariscal Antonio José de Sucre en el Valle de la Pascua, estado Guárico, de Venezuela.
- ✓ Senge, P (2005) La quinta disciplina. el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Bueno Aire.
- ✓ Silíceo, A. (2006) Capacitación y desarrollo Personal. Editorial Limusa.
- ✓ Sovero Hinostroza (2012) Supervisión acompañamiento y monitoreo. San Marcos. Lima Pág. 124
- ✓ Sovero, Hinostroza, (2007). *Monitoreo y Supervisión*. Edit. San Marcos. Lima Perú.
- ✓ Tamayo y Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la Investigación Científica*. (2º edición). Editorial: Limusa.

- ✓ Villalobos, (2007). *Acompañamiento Ejercido por el Director y la Planificación de los Proyectos de Aprendizaje*. Tesis de Grado no publicada. La Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

- ✓ Vygotsky, L. (1979). *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores*

- ✓ Zabalza, M.(2007., A. (2007). *Guía para el Desarrollo de Competencias Docentes*. México: Trillas.

- ✓ Zubiría, H. (2004) *Constructivismo en los procesos de enseñanza aprendizaje en el siglo*. Editorial Plaza y Valdés.

Revistas Electrónicas

Eslava, E. (2006) Coaching en la gestión del capital humano. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-33-6-coaching-en-la-gestion-del-capital-humano.html>. Recuperado el 20 de octubre dl 2015.

XII. ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSTIARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

ENCUESTA A DOCENTES

Estimados docentes: Se les solicita su valiosa colaboración para responder esta encuesta. Los datos obtenidos servirán para un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente educativos. Los datos proporcionados serán manejados en forma confidencial. Gracias por su colaboración

Objetivo: Valorar la incidencia que tiene el acompañamiento pedagógico que en el desempeño docentes en el centro de estudio..

Marque con un X la respuesta que considere pertinente.

I. Monitoreo Pedagógico:

1. El Centro cuenta con plan de acompañamiento pedagógica para los docentes.

Sí No

2. ¿Con qué frecuencia realiza el acompañante las supervisiones pedagógicas a los docentes?

Semanal quincenal mensual semestral anual

3. ¿Qué tipo de supervisión emplea el acompañante pedagógico?

Directa Indirecta

4. Las técnicas directas de supervisión que realiza el acompañante pedagógico son:

- ✓ Observación del desempeño del maestro
- ✓ Reuniones de maestros
- ✓ Entrevista individual
- ✓ Visitas al salón de clases
- ✓ Trabajos en equipo
- ✓ Las demostraciones

5. Estrategias indirectas que aplica el acompañante pedagógico para darle seguimiento a los docentes.

- ✓ Análisis de documentos
- ✓ Revisión del expediente del docente
- ✓ Registro de calificaciones

6. El acompañante pedagógico visita los salones de clase con la finalidad de identificar en los docentes...

Fortalezas Debilidades Nada

7. ¿El acompañante pedagógico les informa sobre las fortalezas y debilidades que ha identificado en las visitas a las aulas?

Siempre Algunas veces Nunca

8. ¿El acompañante pedagógico capacita al personal docente en temas relacionados con su desempeño?

Siempre Algunas veces Nunca

9. ¿El acompañante pedagógico aplica estrategia para darle seguimiento a los docentes.

- ✓ Visitas al salón de clase.
- ✓ Asesoramiento presencial
- ✓ Talleres de autoformación
- ✓ Visitas pares

10. ¿El acompañante pedagógico asesora a los docentes en cuanto a la elaboración de Unidades Didácticas y planes diarios?

Siempre Algunas veces Nunca

11. ¿El acompañante pedagógico verifica el cumplimiento de planes, programas del centro?

Siempre Algunas veces Nunca

12. ¿El acompañante pedagógico verifica que los docentes adecúen el currículo y la planificación de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos emanados del MINED?

Siempre Algunas veces Nunca

II. FUNCIONES DEL ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO

13. ¿El acompañante pedagógico motiva a los docentes para que participen en todas las actividades que se planifican en el centro?

Siempre Algunas veces Nunca

14. El acompañante pedagógico propicia el diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes a su cargo?

Siempre Algunas veces Nunca

15. ¿El acompañante pedagógico interactúa con los docentes en sus contextos y los hace participar en la evolución positiva de sus acciones y la mejora de la calidad educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

16. ¿El acompañante pedagógico planifica: talleres, charlas, capacitaciones, para mejorar el Desempeño de los docentes.

Siempre Algunas veces Nunca

17. El acompañante pedagógico maneja con eficiencia los problemas de desempeño deficiente del personal docente?

Siempre Algunas veces Nunca

18. La capacitación es un elemento necesario para mejorar su práctica pedagógica

Siempre Algunas veces Nunca

19. La Asesoría es Sistemática en el Acompañamiento Pedagógico de los docentes.

Siempre Algunas veces Nunca

20. Menciona las fortalezas y debilidades que tiene el Acompañamiento Pedagógico que se aplica en el Instituto Loyola.

II. DESEMPEÑO DOCENTE

21 ¿Entrega en tiempo y forma su planificación de su asignatura?

Siempre Algunas veces Nunca

22 ¿Cómo califica el dominio que tiene usted de la asignatura que imparte?

Excelente Muy bueno Bueno Regular

23. Orienta el tema, indicador de logro para el proceso enseñanza aprendizaje

Siempre Algunas veces Nunca

24 ¿Aplica estrategias de aprendizaje que sean significativas para el estudiante?

Siempre Algunas veces Nunca

25. ¿Utiliza recursos didácticos para que sus clases sean dinámicas?

Siempre Algunas veces Nunca

26. ¿Mantiene control de grupo en cuanto a la disciplina de los estudiantes?

Siempre

Algunas veces

Nunca

27. Relaciona la teoría con la práctica según el contexto del estudiante?

Siempre

Algunas veces

Nunca

28. Los tipos de evaluación que aplican en el proceso-enseñanza aprendizaje de los estudiantes

✓ Diagnóstica

✓ Formativa

✓ Sumativa

29. Muestra una actitud de respeto y tolerancia y principios éticos con los estudiantes.

Siempre

Algunas veces

Nunca

30. Muestran trato cordial y respetuoso con los estudiantes.

Siempre

Algunas veces

Nunca

31. Muestra una actitud responsable hacia su trabajo como docente.

Siempre

Algunas veces

Nunca



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSTIARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

ENCUESTA A COORDINADORES DE ÁREAS

Estimados coordinadores: Se les solicita su valiosa colaboración para responder esta encuesta. Los datos obtenidos servirán para un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente educativos. Los datos proporcionados serán manejados en forma confidencial. Gracias por su colaboración

Objetivo: Valorar la incidencia que tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en el centro de estudio..

INDICACIONES:

Marque con un X la respuesta que considere pertinente.

I. Monitoreo Pedagógico:

1. El Centro cuenta con plan de acompañamiento pedagógica para los docentes.

Sí No

2. ¿Cómo acompañante con qué frecuencia aplica las supervisiones pedagógicas a los docentes?

Semanal quincenal mensual semestral anual

3. ¿Cómo acompañante pedagógico qué tipo de supervisión que emplea el acompañante pedagógico?

Directa Indirecta

4. Las técnicas directas de supervisión que aplica el acompañante pedagógico son:

- ✓ Observación del desempeño del maestro
- ✓ Reuniones de maestros
- ✓ Entrevista individual
- ✓ Visitas al salón de clases
- ✓ Trabajos en equipo
- ✓ Las demostraciones

5. Las técnicas indirectas que aplica el acompañante pedagógico para darle seguimiento a los docentes.

- ✓ Análisis de documentos
- ✓ Revisión del expediente del docente
- ✓ Registro de calificaciones

6. Cómo acompañante pedagógico visita los salones de clase con la finalidad de identificar en los docentes...

Fortalezas Debilidades Nada

7. ¿Cómo acompañante pedagógico les informa a los docentes sobre las fortalezas y debilidades que ha identificado en las visitas a las aulas?

Siempre Algunas veces Nunca

8. ¿Cómo acompañante pedagógico capacita al personal docente en temas relacionados con su desempeño?

Siempre Algunas veces Nunca

9. ¿Cómo acompañante pedagógico aplica estrategia para darle seguimiento a los docentes.

- ✓ Visitas al salón de clase.
- ✓ Asesoramiento presencial
- ✓ Talleres de autoformación
- ✓ Visitas pares

10. ¿Cómo acompañante pedagógico asesora a los docentes en cuanto a la elaboración de Unidades Didácticas y planes diarios?

Siempre Algunas veces Nunca

11. Cómo acompañante pedagógico verifica el cumplimiento de planes, programas del centro?

Siempre Algunas veces Nunca

12. ¿Cómo acompañante pedagógico verifica que los docentes adecúen el currículo y la planificación de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos emanados del MINED?

Siempre Algunas veces Nunca

II. Funciones del acompañante pedagógico

13. Cómo acompañante pedagógico motiva a los docentes para que participen en todas las actividades que se planifican en el centro?

Siempre Algunas veces Nunca

14. Cómo acompañante pedagógico propicia el diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes a su cargo?

Siempre Algunas veces Nunca

15. Cómo acompañante pedagógico interactúa con los docentes en sus contextos y los hace participar en la evolución positiva de sus acciones y la mejora de la calidad educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

16. Cómo acompañante pedagógico planifica: talleres, charlas, capacitaciones, para mejorar el Desempeño de los docentes.

Siempre Algunas veces Nunca

17. Cómo acompañante pedagógico maneja con eficiencia los problemas de desempeño deficiente del personal docente?

Siempre Algunas veces Nunca

18. Cómo acompañante pedagógico facilita capacitaciones a los docentes como elemento necesario para mejorar su práctica pedagógica?

Siempre Algunas veces Nunca

19. Cómo acompañante pedagógico brinda asesoría es sistemática a los docentes.

Siempre Algunas veces Nunca

20. Menciona las fortalezas y debilidades que tiene el Acompañamiento Pedagógico que se aplica en el Instituto Loyola.

II. DESEMPEÑO DOCENTE

21. ¿Los docentes entregan en tiempo y forma su planificación de su asignatura?

Siempre Algunas veces Nunca

22. ¿Cómo califica el dominio que tiene los docentes de la asignatura que imparte?

Excelente Muy bueno Bueno Regular

23. Los docentes orientan el proceso enseñanza aprendizaje como: el tema, indicador de logro. Activación de los conocimientos previos...

Siempre Algunas veces Nunca

24. ¿Los docentes aplican estrategias de aprendizaje que sean significativas para el estudiante?

Siempre Algunas veces Nunca

25. ¿Los docentes utilizan recursos didácticos para que sus clases sean dinámicas?

Siempre Algunas veces Nunca

26. ¿Los docentes mantiene control de grupo en cuanto a la disciplina de los estudiantes?

Siempre Algunas veces Nunca

27. Los docentes relacionan la teoría con la práctica según el contexto del estudiante?

Siempre Algunas veces Nunca

28. Los docentes aplican diferentes tipos de evaluación para proceso-enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

- ✓ Diagnóstica
- ✓ Formativa
- ✓ Sumativa

29. Los docentes muestran actitudes y principios éticos con los estudiantes.

Siempre Algunas veces Nunca

30. Los docentes muestran trato cordial y respetuoso con los estudiantes.

Siempre Algunas veces Nunca

31. Los docentes muestran una actitud responsable hacia su trabajo como docente.

Siempre Algunas veces Nunca



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSTIARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

ENTREVISTA AL DIRECTOR/A

Objetivo: Valorar la incidencia que el acompañamiento pedagógico que se aplica en el centro de estudio..

Se le pide que responda a este cuestionario con claridad y objetividad, pues de ello depende la validez de los resultados de esta investigación.

Nombre de la institución _____

Nombre del director del centro: _____

I. MONITOREO PEDAGÓGICO

1. El Centro cuenta con plan de acompañamiento pedagógica para los docentes.
2. ¿Cómo acompañante con qué frecuencia aplica las supervisiones pedagógicas a los docentes?
3. ¿Cómo acompañante pedagógico qué tipo de supervisión emplea el acompañante pedagógico?
4. Las técnicas directas de supervisión que aplica como acompañante pedagógico son:
5. Estrategias indirectas que aplica como acompañante pedagógico para darle seguimiento a los docentes.
6. Cómo acompañante pedagógico visita los salones de clase con la finalidad de identificar en los docentes fortalezas o debilidades?
7. ¿Cómo acompañante pedagógico les informa a los docentes sobre las fortalezas y debilidades que ha identificado en las visitas a las aulas?
8. ¿Cómo acompañante pedagógico capacita al personal docente en temas relacionados con su desempeño?
9. ¿Cómo acompañante pedagógico aplica estrategia para darle seguimiento a los docentes.
10. ¿Cómo acompañante pedagógico asesora a los docentes en cuanto a la elaboración de Unidades Didácticas y planes diarios?
11. Cómo acompañante pedagógico verifica el cumplimiento de planes, programas del centro?

12. ¿Cómo acompañante pedagógico verifica que los docentes adecúen el currículo y la planificación de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos emanados del MINED?

II. FUNCIONES DEL ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO

13. ¿Cómo acompañante pedagógico motiva a los docentes para que participen en todas las actividades que se planifican en el centro?

14. ¿Cómo acompañante pedagógico propicia el diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes a su cargo?

15. ¿Cómo acompañante pedagógico interactúa con los docentes en sus contextos y los hace participar en la evolución positiva de sus acciones y la mejora de la calidad educativa?

16. ¿Cómo acompañante pedagógico planifica: talleres, charlas, capacitaciones, para mejorar el Desempeño de los docentes.

17. ¿Cómo acompañante pedagógico maneja con eficiencia los problemas de desempeño deficiente del personal docente?

18. ¿Cómo acompañante pedagógico facilita capacitaciones a los docentes como elemento necesario para mejorar su práctica pedagógica?

19. ¿Cómo acompañante pedagógico brinda asesoría es sistemática a los docentes.

20. Menciona las fortalezas y debilidades que tiene el acompañamiento Pedagógico que se aplica en el Instituto Loyola.

II. DESEMPEÑO DOCENTE

21. ¿Los docentes entrega en tiempo y forma su planificación de su asignatura?

22. ¿Cómo califica el dominio que tiene los docentes de la asignatura que imparte?

23. Los docentes orientan el proceso enseñanza aprendizaje como: el tema, indicador de logro, Activación de los conocimientos previos...

24. ¿Los docentes aplican estrategias de aprendizaje que sean significativas para el estudiante?

25. ¿Los docentes utilizan recursos didácticos para que sus clases sean dinámicas?

26. ¿Los docentes mantiene control de grupo en cuanto a la disciplina de los estudiantes?

27. ¿Los docentes relacionan la teoría con la práctica según el contexto del estudiante?
28. Los docentes aplican diferentes tipos de evaluación para proceso-enseñanza aprendizaje de los estudiantes?
29. ¿Los docentes muestran actitudes y principios éticos con los estudiantes?
30. ¿Los docentes muestran trato cordial y respetuoso con los estudiantes?
31. ¿Muestra una actitud responsable hacia su trabajo como docente?



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSTIARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

GUIA DE OBSERVACIÓN EN EL AULA DE CLASE.

Objetivo: Observar el desempeño del docente en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Datos generales:

Nombre del centro: _____

Número de estudiantes: M____ F____ Turno_____

Periodo observado _____ Asignatura_____

Contenido_____ Unidad didáctica_____

Indicador de logro de aprendizaje: _____

Supervisor: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Planificación Docente	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Observación
Planifica la clase del día					
Orienta el tema y el indicador de logro					
Existe correspondencia entre lo planificado y lo desarrollado					
Aplica estrategias de enseñanza					
Usa correctamente los recursos didácticos					
Dominio de contenido					
Tiene dominio científico del tema que imparte.					
Vincula la teoría con la practica					
Plantea actividades donde los estudiantes la apliquen a su realidad					
Desarrollo de los aprendizajes.					
Activa los conocimientos previos					
Usa estrategias de aprendizaje.					
Fomenta la creatividad y el pensamiento reflexivo					
Da tiempo para que los estudiantes puedan realizar las actividades					

Ambienta el aula de clase con materiales alusivos a la asignatura.					
Evaluación de los aprendizajes.					
Realiza actividades de evaluación diagnóstica					
Realiza actividades de evaluación formativa					
Realiza actividades de evaluación sumativa					
Orienta tareas o asignaciones en relación a la clase.					
Valora el esfuerzo y no solo los resultados individuales y colectivos.					
Actitudes y valores					
Muestra actitudes, valores y principios éticos.					
Muestra trato con los estudiantes					
Demuestra tolerancia durante la interacción con los estudiantes					

Fortalezas observadas durante el desarrollo de la clase.

Dificultades/ limitaciones observadas durante el desarrollo de la clase.

Valoración general de la supervisión.

Sugerencias brindadas al docente.

Firma del docente

Firma del supervisor



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSTIARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

GUIA DE REVISIÓN DE PLAN DE CLASE.

Objetivo: Constar los pasos metodológicos del plan diario de clase.

Datos generales:

Nombre del centro: _____

Nombre del docente: _____

Grado: _____ Fecha: _____

Datos específicos

Nombre de la unidad Didáctica. _____

Contenido: _____

Indicador de logro de aprendiza: _____

Plan diario de clase.	Ex	MB	B	R	Observación
El plan diario cuenta con los datos generales					
Nombre de la asignatura					
Actividades iniciales					
Se refleja el Contenidos					
Se plasma el Indicador de logro de aprendizaje					
Se plasma Indicador de logro formativo					
Estrategias de aprendizaje					
Actividades Desarrollo					
Activa los conocimientos previos					
Orienta con claridad las actividades					
Aplica estrategias significativas para el contenido desarrollado					
Existe gradualidad en las a actividades de desarrollo					
Relaciona la teoría con el contexto					
Hace y uso de material didáctico					
Actividades de culminación.					
Aplica estrategia para culminación de la clase					
Aplica actividades de evaluación					
Orienta tarea en casa.					



Capacitaciones del personal docente





Taller de formación pedagógica.



TABLA DE FRECUENCIAS

El colegio tiene plan de acompañamiento pedagógico a los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	25	92,6	92,6	92,6
	No	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

¿Con qué frecuencias realiza supervisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Semanal	17	63,0	63,0	63,0
	Quincenal	3	11,1	11,1	74,1
	Mensual	5	18,5	18,5	92,6
	Semestral	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Las técnicas directa de supervisión que realiza el acompañante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Observación del desempeño del maestro	8	29,6	29,6	29,6
	Reuniones de maestros	6	22,2	22,2	51,9
	Entrevistas individuales	6	22,2	22,2	74,1
	Visitas al salón de clases	6	22,2	22,2	96,3
	Trabajo en equipo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Las técnicas directa de supervisión que realiza el acompañante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Observación del desempeño del maestro	8	29,6	29,6	29,6
	Reuniones de maestros	6	22,2	22,2	51,9
	Entrevistas individuales	6	22,2	22,2	74,1
	Visitas al salón de clases	6	22,2	22,2	96,3
	Trabajo en equipo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

¿Qué tipo de supervisión aplica el acompañante pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Directa	22	81,5	81,5	81,5
Válidos Indirecta	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante pedagógico planifica talleres, charlas capacitaciones para mejorar el desempeño de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	17	63,0	63,0	63,0
Válidos Algunas veces	8	29,6	29,6	92,6
Nunca	2	7,4	7,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Qué tipo de estrategia aplica el acompañante pedagógico para asesorar a los docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Visitas al aula	12	44,4	44,4	44,4
Válidos Ficha de observación	10	37,0	37,0	81,5
Jornadas de autoformación	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

A su criterio, la capacitación es un elemento necesario para desarrollar una mejor práctica pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	18	66,7	66,7	66,7
Válidos Algunas veces	8	29,6	29,6	96,3
Nunca	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Aplica estrategias de aprendizaje que sean significativas para los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	96,3	96,3	96,3
Válidos Algunas veces	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Cómo valora usted el dominio de contenidos de la asignatura que imparte.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	4	14,8	14,8	14,8
Válidos Muy bueno	22	81,5	81,5	96,3
Bueno	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Vincula la teoría con la práctica según el contexto de los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	96,3	96,3	96,3
Válidos Algunas veces.	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Utilizan recursos didácticos para que las clases sean dinámicas..

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	14	51,9	51,9	51,9
Válidos Algunas veces	10	37,0	37,0	88,9
Nunca	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Las técnicas indirectas de supervisión que el acompañante aplica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Revisión de planes	19	70,4	70,4	70,4
Revisión de Unidades didácticas	6	22,2	22,2	92,6
Revisión del sistema académico.	2	7,4	7,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Qué tipo de estrategia aplica el acompañante pedagógico para asesorar a los docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Visitas al aula	12	44,4	44,4	44,4
Ficha de observación	10	37,0	37,0	81,5
Jornadas de autoformación	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Considera usted que es importante recibir asesoría a través del acompañante pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Siempre	20	74,1	74,1	74,1
Algunas veces	7	25,9	25,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante visita los salones de clase con la finalidad de identificar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Fortalezas	11	40,7	40,7	40,7
Debilidades	15	55,6	55,6	96,3
Nada	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante informa sobre las fortalezas y debilidades que ha identificado en el salón de clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	18	66,7	66,7
	Algunas veces	7	25,9	92,6
	Nunca	2	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0

A su criterio, la capacitación es un elemento necesario para desarrollar una mejor práctica pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	18	66,7	66,7
	Algunas veces	8	29,6	96,3
	Nunca	1	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0

El acompañante informa sobre las fortalezas y debilidades que ha identificado en el salón de clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	18	66,7	66,7
	Algunas veces	7	25,9	92,6
	Nunca	2	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0

A su criterio, la capacitación es un elemento necesario para desarrollar una mejor práctica pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	18	66,7	66,7
	Algunas veces	8	29,6	96,3
	Nunca	1	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0

Qué tipo de estrategia aplica el acompañante pedagógico para asesorar a los docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	17	63,0	63,0	63,0
Válidos Algunas veces	10	37,0	37,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

La revisión de los planes, unidades didácticas, proyectos educativos por parte del acompañante pedagógico, brinda beneficio a su desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	23	85,2	85,2	85,2
Válidos Algunas veces	4	14,8	14,8	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante verifica que los docentes adecúen el currículo y la planificación al contexto del estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	24	88,9	88,9	88,9
Válidos Algunas veces	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante motiva a los docentes para que participen en las actividades del centro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	23	85,2	85,2	85,2
Válidos Algunas veces	4	14,8	14,8	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante ofrece sus conocimientos para mejorar desempeño de los docentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	22	81,5	81,5	81,5
Válidos Algunas veces	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañante atiende los problemas de desempeño del personal docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	21	77,8	77,8	77,8
Válidos Muy bueno	6	22,2	22,2	100,0
Total	27	100,0	100,0	

El acompañamiento pedagógico mejora el desempeño de los docentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	20	74,1	74,1	74,1
Válidos Algunas veces	7	25,9	25,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Cuáles son las fortalezas y debilidades que tiene el acompañamiento pedagógico que se aplica en el colegio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fortaleza	24	88,9	88,9	88,9
Válidos Debilidades	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Aplica estrategias de aprendizaje que sean significativas para los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	96,3	96,3	96,3
Válidos Algunas veces	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

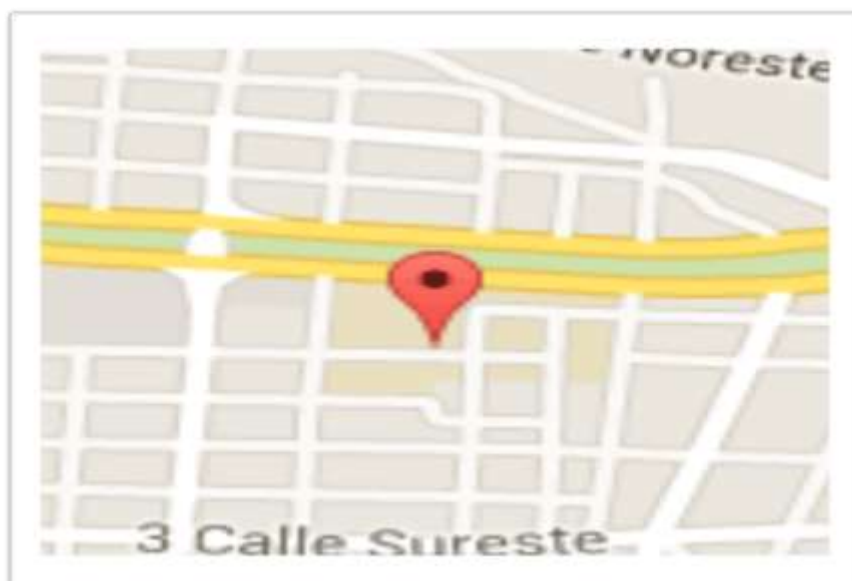
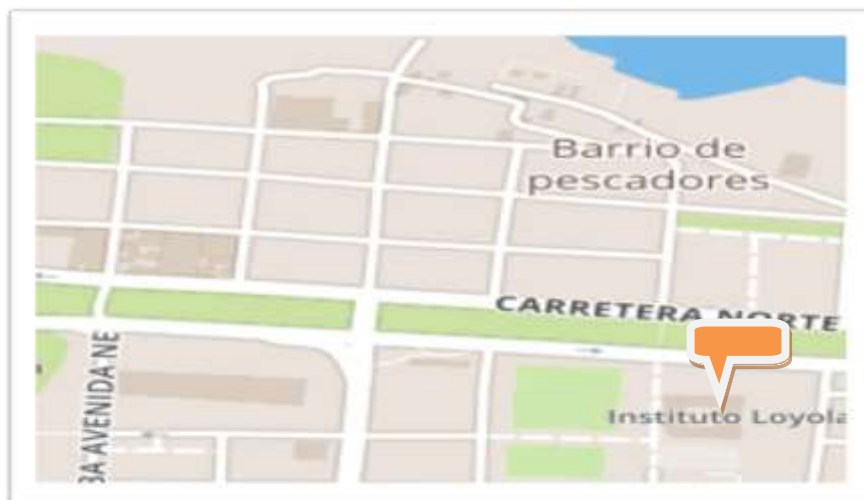
El trabajo que desempeña como docente es reconocido por las autoridades del centro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	15	55,6	55,6	55,6
Válidos Algunas vece	11	40,7	40,7	96,3
Válidos Nunca	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y personal directivo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Excelente	17	63,0	63,0	63,0
Válidos Muy bueno	10	37,0	37,0	100,0
Total	27	100,0	100,0	

MAPA: UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL INSTITUTO LOYOLA





**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO RUBEN DARIO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMA
DEPARTAMENTO DE PEDAGÓGIA.**

VALIDACIÓN DE EXPERTO

Msc:

Me dirijo a usted como experta en la materia que estoy investigando, con el fin de solicitar su valiosa colaboración en la validación de los instrumentos que permitirá recoger información para realización del proyecto de investigación titulado Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el instituto Loyola, ubicado en el departamento y municipio de Managua, distrito i, durante el periodo del año 2015, exigido como requisito para optar al título de Máster en Administración y Gestión de la Educación.

A través de esta prueba se le pide a usted que valore los siguientes aspectos:

- **Claridad:** Si las preguntas están claras de forma tal que se entienda lo que se pregunte, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.
- **Coherencia de la pregunta:** Para visualizar si las preguntas están en un orden lógico y que a su vez tenga la coherencia y secuencia lógica.
- **Concordancia:** Si la escala de medición utilizada o las alternativas propuestas para responder a las preguntas concuerdan con el enunciado de la pregunta, si de verdad responden a la pregunta.
- **Pertinencia:** Es el grado de adecuación de la pregunta a la característica o situación que trata de describirse.
- **Relevancia:** Importancia que reviste el ítem con respecto al aporte que puede brindar a una mejor comprensión de la característica o situación medida.

Agradezco llenar anexos con sus sugerencias y observaciones, las cuales se tomarán en cuenta para mejorar el trabajo de investigación mencionado.

Segura de su receptividad y aporte, quedo en espera en el menor tiempo posible.

Atentamente.

Lic. Iris Valle Hernández



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSTIARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

MATRIZ PARA LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Aspectos del cuestionarios		VALORACIÓN DE LA PREGUNTA					
Monitoreo pedagógico		EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	OBSERVACIONES
1	El Centro cuenta con plan de acompañamiento pedagógico para los docentes.						
2	Estrategia que aplica el acompañante pedagógico para monitorear a los docentes.						
3	Frecuencia realiza el acompañante las supervisiones pedagógicas a los docentes						
4	Qué tipo de supervisión emplea el acompañante pedagógico: Directa e						

	indirecta						
5	Las técnicas directa de supervisión que realiza el acompañante pedagógico son						
6	Las técnicas indirectas que aplica el acompañante pedagógico						
7	El acompañante pedagógico visita los salones de clase con la finalidad de identificar fortalezas o debilidades en el proceso enseñanza aprendizaje.						
8	El acompañante pedagógico les informa sobre las fortalezas y debilidades que ha identificado en las visitas a las aulas						
	ASESORAMIENTO						
9	La asesoría debe ser una constante de la labor del acompañante pedagógico						
10	El acompañante pedagógico capacita al personal docente en temas relacionados con su desempeño						
11	El acompañante pedagógico asesora a los docentes en cuanto a la elaboración						

	de Unidades Didácticas y planes diarios						
12	La revisión de los planes y/o proyectos de aprendizaje por parte del acompañante pedagógico, brinda beneficios a su desempeño docente.						
	Control y evaluación						
13	El acompañante pedagógico verifica el cumplimiento de planes, programas del centro						
14	El acompañante pedagógico verifica que los docentes adecúen el currículo y la planificación de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos emanados del MINED						
	Funciones del acompañante Pedagógico						
15	El acompañante planifica talleres charlas, para mejorar el desempeño de los docentes.						
16	El acompañante pedagógico motiva a						

	los docentes para que participen en todas las actividades que se planifican en el centro.						
17	La capacitación es un elemento necesario para mejorar su labor pedagógica.						
	Facilitador Pedagógico						
18	El acompañante pedagógico ofrece sus conocimientos para mejorar el desempeño del docente						
19	El acompañante pedagógico maneja con eficiencia los problemas de desempeño deficiente del personal docente						
	Función del Coaching						
20	El acompañante pedagógico propicia el diálogo, autonomía, cooperación y afectividad entre los docentes a su cargo						
21	Facilita la formación personal del docente						

22	Motiva a los docentes para que desarrollen nuevas habilidades pedagógicas						
	Desempeño Docente						
	Responsabilidades profesionales						
23	Entrega en tiempo y forma su planificación de su asignatura						
	Proceso enseñanza aprendizaje						
24	Activa conocimientos previos de los estudiantes						
25	Cómo califica el dominio que tiene usted de la asignatura que imparte						
26	Aplica estrategias de aprendizaje que sean significativas para el estudiante						
27	Utiliza recursos didácticos para que sus clases sean dinámicas						
28	Relaciona la teoría con la práctica según el contexto del estudiante						

	Actitudes y valores						
29	Muestra actitudes , principios éticos						
30	Muestra trato cordial con los estudiantes y personal docente.						
31	Muestra una actitud responsable hacia su trabajo						

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS

Nº	ACTIVIDADES	Mayo	Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			Noviembre				Dic								
			Semanas				Semanas				semanas				Semanas				Semanas															
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Selección y delimitación del tema																																	
2	Redacción de objetivos y justificación																																	
3	Revisión bibliográfica																																	
4	Recolección de información y elaboración del Marco Teórico																																	
5	Elaboración de los instrumentos																																	
6	Validación de los instrumentos																																	
7	Recolección de datos																																	
8	Análisis e interpretación de los resultados																																	
9	Redacción de conclusiones y Recomendaciones																																	
10	Elaboración del plan de Mejora																																	
11	Elaboración del Informe final																																	
12	Presentación y exposición de tesis																																	