

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
RECINTO UNIVERSITARIO "RUBÈN DARÌO"  
FACULTAD DE EDUCACIÒN E IDIOMA  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÌA



*SEMINARIO DE GRADUACIÒN*

*PARA OPTAR AL TÌTULO DE LICENCIATURA EN PEDAGOGÌA CON MENCIÒN  
EN ADMINISTRACIÒN DE LA EDUCACIÒN*

*TEMA: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÒGICO Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CENTRO ESCOLAR "ENMANUEL MONGALO Y  
RUBIO" DEPARTAMENTO DE MANAGUA DISTRITO III, TURNO VESPERTINO,  
EN EL II SEMESTRE DEL AÑO 2014*

*AUTORAS: Bra. Ruth del Carmen Ortiz Hernández*

*Bra. Miurel Guissel Soza Téllez*

*TUTORA: Msc. Gloria Villanueva Núñez*

## INDICE

DEDICATORIA.....	4
iRESUMEN .....	4
RESUMEN.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
ANTECEDENTES.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
Formulación del Problema .....	10
JUSTIFICACIÓN .....	11
II. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS .....	13
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
3.1 DEFINICIÓN Y FUNCIONES DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.....	14
3.1.1 Definición de Acompañamiento Pedagógico.....	14
3.1.2 Funciones del Acompañamiento Pedagógico .....	16
3.1.3 Técnicas de acompañamiento.....	18
3.1.4 El Monitoreo Pedagógico, consiste en lo siguiente: .....	20
3.1.5 Importancia del Acompañamiento Pedagógico.....	20
3.2 OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO .....	21
3.2.1 Objetivos del acompañamiento pedagógico.....	21
3.2.2 Principios del acompañamiento pedagógico de acuerdo a la ley de participación ciudadana.....	22
3.2.3 Características del Acompañante Pedagógico .....	22
3.2.4 TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA .....	23

3.2.5	Perfil del Acompañante Pedagógico .....	23
3.3	DESEMPEÑO DOCENTE EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA.....	25
3.3.1	Definición de Desempeño Docente.....	25
3.3.2	Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.....	26
3.3.3	Modelos para el desempeño docente .....	27
3.3.4	Desempeño docente aspectos técnico y metodológico .....	29
3.3.5	Evaluación del desempeño docente .....	29
3.3.6	Fines de la evaluación del desempeño del docente.....	31
3.3.7	Dimensiones del desempeño docente.....	33
3.4	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS.....	34
IV.	PREGUNTAS DIRECTRICES.....	35
V.	DISEÑO METODOLÓGICO .....	37
5.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
5.2	TIPO DE ESTUDIO.....	38
5.2.1	De acuerdo al tiempo.....	38
5.2.2	De acuerdo al alcance.....	38
5.2.3	Según el tiempo en que ocurrirá.....	38
5.3	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA .....	39
5.4	SUJETOS DE ANÁLISIS.....	41
5.5	ÁREA DE ESTUDIO.....	41
5.5.1	MÉTODOS, TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS.....	41
5.5.2	Métodos Teóricos.....	41
5.5.3	Métodos Empíricos .....	42
5.5.4	Instrumentos Aplicados .....	43

5.5.5	Técnicas para la Aplicación de la Entrevista.....	44
5.5.6	Validez de los Instrumentos.....	46
VI.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	47
VII.	CONCLUSIONES.....	69
	BIBLIOGRAFÍA .....	73
	ANEXOS.....	75
8.1.	Objetivos del Acompañamiento Pedagógico.....	97
8.2.	Características del Acompañante Pedagógico.....	97

## DEDICATORIA

Al concluir este trabajo investigativo, queremos dedicarlo primeramente a Dios por habernos permitido llegar hasta este punto, ser el manantial de nuestras vidas y darnos lo necesario para seguir adelante día a día y lograr nuestros objetivos; por su infinita bondad y amor.

A nuestros padres por ser el pilar fundamental en nuestra formación profesional, por apoyarnos en todo momento con sus consejos, valores, motivación constante, dedicación por demostrarnos siempre su cariño y amor incondicional.

***Emilda Hernández***

***Juana María Téllez***

***Pedro Ortiz***

***Mario José Solís***

A nuestra tutora Msc Gloria Villanueva, por su apoyo y paciencia para la culminación de este trabajo, por habernos transmitido los conocimientos y llevarnos paso a paso en el aprendizaje y culminación del mismo.

Para finalizar queremos dedicarle a nuestros docentes, por guiarnos en el aprendizaje para ser futuros profesionales; por su tiempo, su apoyo, así como la sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación permitiendo lograr nuestro objetivo propuesto escalar un peldaño más en nuestra sociedad.

## RESUMEN

En la presente investigación, se aborda el "Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua Distrito III, Turno Vespertino, En El II Semestre Del Año 2014. Para el estudio se contó con la debida autorización de la directora del Centro Escolar, la que no dudó en brindar todo su apoyo a las docentes y estudiantes que le solicitamos.

La importancia del estudio radica, en que el director como acompañante pedagógico en su labor, diaria, debe suscitar también a la actualización de conocimientos sobre el nuevo currículo y así poder actuar correctamente en cada campo que se desea acompañar (ambiente escolar, administrativo, técnico y docente), para brindar un asesoramiento oportuno al docente sobre las técnicas y los métodos.

El enfoque es cuantitativo con implicaciones cualitativas, es de carácter Correlacional, Retrospectivo y Prospectivo, porque se presentó una propuesta de plan de capacitación. Se seleccionó para el estudio a la directora, docentes y una muestra de 45 estudiantes. Los instrumentos aplicados fueron: Entrevista, encuesta y revisión documental.

En los resultados de la investigación, se obtuvo que la directora realiza acompañamientos, pero delega esta función la mayoría de las veces en el inspector, por otro lado no es sistemática, carece de un cronograma de acompañamiento y no cumple con la frecuencia que orienta el MINED, no hay instrumentos de acompañamiento y no se realiza coordinación con los docentes, sin embargo se presentan fortalezas en los docentes en la planificación pero hay debilidades en el desarrollo de las asignatura principalmente en matemáticas, historia y física, pero la percepción del desempeño docente se valora de muy bueno y bueno. Ante las dificultades se brindan recomendación ala directora y docentes y mediante la formación continua de capacitación en el aspecto de orientación.

## I. INTRODUCCIÓN

El Acompañamiento Pedagógico, es una acción que radica en el monitoreo y seguimiento, que se les debe brindar a los docentes, con el fin de elevar la calidad educativa y motivarlos, a través de las recomendaciones, ya que ellos son la clave del proceso docente educativo.

Las acciones de monitoreo y acompañamiento se encuentran dentro de las funciones que deben realizar los líderes pedagógicos; la evolución que ha tenido el primer concepto supervisión, ha pasado desde la fiscalización hasta el hecho de asesorar que acompañar a quien se supervisa.

En este sentido, el acompañamiento pedagógico, se constituye en un instrumento de gestión, que conlleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría que brinda el supervisor.

El MINED, ha orientado que en los centros educativos, se brinde acompañamiento pedagógico, con el fin de apoyar y estimular el desempeño del docente, por tanto mejorar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes y la calidad educativa.

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

Según Sovero Hinostroza, F (2012: 217), es el acto de ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica, orientada a fortalecer su desempeño 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.

## **ANTECEDENTES**

En relación con el tema Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del Centro Escolar Enmanuel Mongalo y Rubio del departamento de Managua, distrito III, turno vespertino en el segundo semestre del año 2014. Se visitó el Centro de documentación de la UNAN Managua y algunos trabajos de internet, así como la biblioteca de la UNAN y se logró constatar que existen estudios realizados al tema de supervisión los cuales son:

Según, Selvas Vargas Adilia Mercedes, Tapia López María Dolores (2011). La supervisión escolar cumple un papel importante para ayudar a transformar el proceso enseñanza aprendizaje con el asesoramiento que le brinda el supervisor. En su estudio titulado "La función del supervisor en el área educativa del director y su incidencia en el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del turno matutino del Instituto Nacional Diriangen del Municipio de Diría, Departamento de Granada en el II semestre del año 2010".

Según Calderón y Silva (2011), Asesoramiento técnico pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje del Centro Público "Bella Cruz" durante el II semestre del año en la asignatura de Lengua y Literatura. Los principales resultados se centran en que las temáticas o tipos de asesorías, surgen de las necesidades que representan los docentes en el proceso como la supervisión o cuando un docente manifiesta alguna necesidad de un tema en específico.



Berroteran, Castañeda y Chávez (2011), abordaron el tema: El papel del supervisor y el desempeño docente de primer grado en la enseñanza aprendizaje de la lectoescritura en los colegios de Nicarao, Luxemburgo y República de Colombia distrito V municipio de Managua en el II semestre del año 2011. En los resultados, valoran que la supervisión en primer grado es deficiente, debido a que está dirigida a lo administrativo de los tres colegios en estudio y no al desempeño del docente de primer grado en la enseñanza aprendizaje de la lectoescritura. En su estudio titulado.

Selva Vargas y Tapia (2010). En su estudio titulado La función de Supervisión Educativa del Director y su incidencia en el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del turno matutino del instituto nacional Diriangén del municipio de diría, departamento de Granada, en el II semestre del año 2010. Entre los principales resultados, encontraron que la Supervisión Educativa que la Directora realiza incide de forma constructiva en el desempeño de los docentes de acuerdo al propósito de la supervisión educativa no se está cumpliendo en la parte del proceso de aprendizaje, ya que se refleja un rendimiento académico muy bajo.

Mapp Inola y Secaida Aníbal (Panamá, 2012) realizó un estudio denominado "Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darién", en esta línea se ha tenido como objetivos principales analizar las debilidades y fortalezas de la supervisión educativa en la región. El enfoque de esta investigación es mixto, cualitativo y cuantitativo. La encuesta fue dirigida a los docentes y supervisores en la provincia de Darién, quienes fueron seleccionados al azar. La información recopilada incluye datos generales sobre el centro, la percepción que tiene el docente de la labor que realiza el supervisor en el campo y en la última sección la entrevista de los supervisores en relación a su desempeño.

Balzán (2008) realizó un estudio denominado "Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica". El objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar

Nº 4 de Maracaibo, Estado Zulia. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, de campo con un diseño no experimental, transaccional-transversal.

Los resultados obtenidos permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa. Variable Acompañamiento pedagógico del Supervisor, obtuvo como resultados un porcentaje de 37.15% para la opción Siempre, Seguido de casi siempre con 36.25%.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el Centro Educativo "Emmanuel Mongalo y Rubio", durante la realización de las Prácticas de Formación Profesional, por un equipo de estudiantes de quinto año de la Carrera de Pedagogía Administración de la Educación, ejecutado en el I semestre del corriente año, se percibió a través de observaciones a las aulas de clase que existe poco acompañamiento pedagógico y esta situación se reflejó en el informe de diagnóstico socio educativo.

También, se escuchó comentarios de parte de los docentes, que la directora no ejerce sus funciones administrativas de forma satisfactoria, ya que las múltiples actividades, fuera del centro educativo, no le permiten su permanencia, descuidando el proceso de acompañamiento pedagógico.

Esta situación, ha generado inconformidad en algunos docentes y esto ha provocado en alguna manera un ambiente no propicio, para la ejecución de actividades, tanto pedagógicas como administrativas. Por otro lado, los docentes de secundaria en el turno vespertino, actualmente presentan debilidades metodológicas, por lo que la

directora ha planificado y organizado programas de acompañamiento a los docentes, sin embargo en el ejercicio de su cargo directivo la directora delega esta función tan importante al subdirector, por sus múltiples funciones que realiza fuera del centro educativo, ya que la mayor parte del tiempo se encuentra organizando y ejecutando reuniones del Frente Sandinista pues pertenece a la organización política del barrio y le resulta difícil atender las necesidades pedagógicas dentro del centro.

El subdirector realiza el acompañamiento, pero no toma en cuenta lo que orienta el MINED, ya que solamente lo realiza a través de observaciones de forma indirecta y lo que hace es el control del cumplimiento de la carga horaria, manifestando que ellos han elaborado su propio cronograma y parámetros a evaluar en el proceso de acompañamiento.

El subdirector atiende principalmente a los estudiantes, organizando diferentes tipos de eventos deportivos - culturales, está pendiente de rendimiento académico y la parte actitudinal de todos los estudiantes; para lo cual programa reuniones con los estudiantes de manera individual y grupal, tomando siempre en cuenta a los padres de familia, descuidando en gran manera el acompañamiento pedagógico que se les debe brindar a los docentes. Por las razones antes expuestas, surge la necesidad de plantear el siguiente problema:

### **Formulación del Problema**

¿Cómo incide el acompañamiento pedagógico que realiza la directora y subdirector en el desempeño docente del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" del departamento de Managua, distrito III, turno vespertino?

## **JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación es de mucha importancia, considerando que no se ha realizado ningún estudio en el Centro Educativo Enmanuel Mongalo y Rubio", relacionado al tema planteado, por tanto es novedoso y resulta pertinente su ejecución.

La investigación se enmarca en las Políticas Educativas del MINED, referidas especialmente a Mas Educación y Mejor Educación, principalmente orientada a transformar el currículum educativo, así como, la formación y capacitación docente, por tanto es una de las prioridades del MINED,

Tomando en cuenta, lo anteriormente expuesto y de acuerdo a los resultados de la investigación, se considera que es importante el estudio, porque. Se brindan recomendaciones a la directora como líder, para cumplir sus funciones especialmente de Acompañamiento Pedagógico, como un factor que contribuye al mejorar el desempeño laboral de los docentes, para la toma de decisiones en función de orientar estrategias y procedimientos; con el fin de fortalecer las diferentes disciplinas que imparten los docentes.

Se diseña un Plan de Capacitación, que sirva a las autoridades del centro escolar para ser validado y aprobado para su posterior ejecución. Este estudio beneficia de manera directa a la directora y subdirector del centro y de manera indirecta al personal docente y estudiantes, pues les permitirá desarrollar actitudes más positivas y de satisfacción con su labor ejercida como educando y educadores.

Esta investigación será de gran utilidad para el Centro Escolar, donde se estudia el problema, pero también para otras instituciones educativas que presentan problemas similares, investigadores que estudian casos que interrelacionan y la universidad.

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a las Instituciones de Educación Escolar, que pertenecen al sector público y privado; orientándolos de forma adecuada a las actividades de capacitación y actualización de los docentes, que contribuya a mejorar la formación científica de los alumnos, ya que el éxito o fracaso de los estudiantes

## **II. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

1. Valorar las formas de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo de dirección y su incidencia en el desempeño de los docentes del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" del departamento de Managua, distrito III, turno vespertino en el segundo semestre del año 2014.
2. Diseñar un Plan de Capacitación de Acompañamiento Pedagógico, dirigido al equipo de dirección del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio", para elevar la calidad del desempeño de los docente en función de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Analizar el desarrollo del acompañamiento pedagógico que realiza el equipo de dirección en el Centro Escolar, de acuerdo a lo normado por el MINED.
2. Valorar el desempeño de los docentes de secundaria en los aspectos técnico y metodológico en el Centro Escolar.
3. Analizar la relación del acompañamiento pedagógico con el desempeño de los docentes identificando sus fortalezas y debilidades.
4. Brindar recomendaciones al equipo de dirección, sobre las estrategias del acompañamiento pedagógico como parte del proceso administrativo del Centro Escolar

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 DEFINICIÓN Y FUNCIONES DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

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

Acompañamiento: El Acompañamiento es la observación regular y el registro de las actividades que llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto.

Acompañar es controlar que tal progresan las actividades. Es observación sistemática e intencionada. (Diagnóstico Socio Educativo Colegio Público República de Colombia, Managua, Junio 2010) La supervisión, es la que regula el desarrollo de la secuencia lógica del currículo, tomando en cuenta la planificación didáctica, el entorno en el que debe desarrollarse, y la persona adecuada para ejecutarlo, alcanzar los objetivos propuestos y tener definido su norte en las visitas de asesoría y acompañamiento en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Brigg. (2005), 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" (p. 5) 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.

El acompañamiento pedagógico, un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría 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.

Para ALMEYDA, O. (2007), etimológicamente, supervisión significa "mirar desde lo alto lo que en sí implica la idea de una visión global. En su concepto propio define

supervisión como un proceso educativo por el cual una persona poseedora de un caudal de conocimientos y experiencia, asume la responsabilidad de adiestrar a otras que poseen menos recursos".

Lemus (2005), señala que la "Supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece"

Existen innumerables definiciones y opiniones sobre supervisión educativa, pero todas coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar.

Adalberto Chiavenato, en la quinta edición de su libro "Administración de recursos humanos" define el desempeño como "Acción realizada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

En éste sentido, Gutiérrez (2005) refiere, "Una conducta típica que se da cuando se tienen problemas o reclamos de calidad, es intensificar la inspección y exigir a los inspectores y supervisores que no descuiden su trabajo" (p.40) Por tanto, se hace la detección del problema, pero no se hace nada por eliminar las causas que lo originan, es entonces cuando el único esfuerzo por la calidad y los problemas continuarán. Al respecto se hace claro que la necesidad de acompañamiento del supervisor hacia el docente sea periódico y su evaluación constante para atacar la raíz del problema.



Las reflexiones expresadas se corresponden a que el acompañamiento docente es una acción positiva que cada vez contrasta más con la realidad observada en planteles, debido a que la supervisión olvida o pasa por alto esta actividad tan importante y que se hace tan necesaria por su carácter integral y holístico, ya que la misma unificaría y orientaría a todos los actores del proceso educativo hacia una meta clara. Al contrario de esto, actualmente, refieren en el Anuario de la Sociedad Mexicana de Historia (2005)

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

Mejorar el desempeño profesional y 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)<sup>16</sup>, 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.

Asimismo, Senge P. (2005)<sup>17</sup>, 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. Es la función administrativa de la supervisión, caracterizada por la aplicación de proceso de verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para las entidades educativas y las funciones de los profesionales de la educación, orientado a garantizar el adecuado desarrollo del año escolar. Si bien el Estado promueve la autonomía administrativa, institucional y pedagógica en las instancias de gestión educativa descentralizada, no excluye la necesidad del control, por el contrario, lo hace más necesario para verificar y juzgar las prácticas en función de políticas educativas y normas legales pertinentes; procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos; propuestas metodológicas; uso de materiales educativos (uso de recursos y materiales educativos); cumplimiento de horas efectivas de clase; cumplimiento del Plan Anual de Supervisión, entre otros.

### **Funciones y tareas del Equipo de Acompañamiento Cooperativo**

- Coordinar las actividades de capacitación continua.
- Facilitar las capacitaciones de los y las docentes o coordinar la búsqueda de un/a facilitador/facilitadora.
- Participar de la capacitación del equipo de acompañamiento cooperativo.
- Participar de las reuniones del Equipo de Gestión.
- Coordinar con el Equipo de Gestión los procesos de capacitación de los y las docentes.
- Implementar prácticas innovadoras en su rol como docente.
- Elaborar junto al Equipo de Gestión las agendas de trabajo para la capacitación continua.
- Elaborar materiales didácticos para la capacitación continua.
- Seleccionar y sugerir materiales que orienten y faciliten procesos para los maestros y las maestras.
- Apoyar y acompañar a sus compañeros y compañeras si éstos lo necesitaran

### 3.1.3 Técnicas de acompañamiento

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

- Coordinar acciones para realizar una labor.
- Evaluar actividades.
- Recoger datos sugerencias, opiniones.
- Compartir informaciones.
- Discutir temas de interés formativos.
- Tomar decisiones, resolver problemas.
- Discutir planes, informes, programaciones.

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

Al ser planificada el observador debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- El tipo de observación: parcial o general. Formal o informal.
- El tiempo de duración
- El instrumento o medio a usar: Lista de chequeo, guía, video.
- Otros.

En la observación en el aula se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- Las estrategias de enseñanza.
- Los tipos de contenidos y estrategias para trabajarlos.
- Las actividades y el proceso generado en la ejecución de las mismas.
- El proceso de evaluación.
- El manejo y uso de los recursos y el manejo del tiempo.
- La intervención de los niños y las niñas, el clima de relaciones, asignación
- de tareas y responsabilidades a los niños y las niñas.

**Diálogo Reflexivo:** Al finalizar las observaciones en el aula el observador-a y el maestro/a realizarán un encuentro para establecer un diálogo reflexivo, en el momento que ambos crean pertinente, para discutir y analizar los elementos de la observación realizada.

En este encuentro se deberá compartir las impresiones, inquietudes y sentimientos del acompañante y el acompañado, tomando en cuenta que: "El acompañamiento, es un proceso de apoyo, intercambio y reflexión del equipo docente con la finalidad de desarrollar personas críticas, democráticas, creativas, autónomas, y participantes de su proceso de formación permanente"

**La Entrevista:** La entrevista individual es un contacto, planificado o no, entre el director y el docente. Burton y Bruceckner, citado por Fermín, la presenta como "como una conversación individual" o como "una reunión entre dos personas igualmente interesadas en mejorar una situación". En esta conversación se confrontan los puntos de vistas, opiniones, ideas, matizadas, por las concepciones de los participantes.

La entrevista individual bien usada proporciona al personal docente la ayuda que en cada caso requiere.

#### **3.1.4 El Monitoreo Pedagógico, consiste en lo siguiente:**

- 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.
- Reportar resultados cuantitativos y cualitativos. Propiciar hipótesis, nuevas propuestas y alternativas de mejoras, con un sistema rápido, confiable y preciso.

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

El acompañamiento pedagógico al docente brinda seguridad, confianza y una oportuna orientación y afianzamiento de las praxis que impulse el desarrollo personal y profesional.

Según Sovero Hinostroza, F (2012: 217) es el acto de ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica.

Es la función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. 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. Incluye algunas consultas a los estudiantes, y otros procedimientos vinculados a la investigación. Rivas, Pedro José (2002). Redes autogestionarias de educación permanente. Mérida, Educare21 Dean, Joan (2002). Op. Cit. pág. 32. 29

Precisa Dean Joan (2002) El Acompañamiento como servicio está destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, personal jerárquico, especialistas, docentes y coordinadoras de programas, para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

El enfoque de la asistencia técnica está centrado en revalorar las prácticas pedagógicas del docente y que este proceso sea estimulante al posibilitar experiencias de éxito cotidianas que los animen y sostengan en su proceso de mejoramiento continuo.

El Acompañamiento responde a las necesidades específicas identificadas, lo cual implica brindar de manera oportuna estrategias y contenidos diferenciados de acuerdo a los distintos programas y servicios educativos, y siempre en procura de mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos, evidenciados en sus resultados.

Tanto la función de monitoreo como de acompañamiento, se ejercen con mayor énfasis durante las supervisiones especializadas que realizan la Dirección y la subdirección de la institución educativa.

## **3.2 OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

### **3.2.1 Objetivos del acompañamiento pedagógico**

- 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
- Identificar las necesidades de capacitación de los docentes

### **3.2.2 Principios del acompañamiento pedagógico de acuerdo a la ley de participación ciudadana**

#### **Ley de participación ciudadana.**

#### **En el Capítulo X establece:**

De la Supervisión, Evaluación y Capacitación en el Régimen de Participación Educativa

**Artículo 83.-** El Ministerio ejercerá sus funciones de Supervisión en los Centros Educativos en. Régimen de Participación Educativa, a través de la Delegación Municipal de Educación como instancia supervisora directa del Ministerio, que vigilara el buen funcionamiento de los centros educativos de su comprensión en los aspectos técnicos-pedagógico, administrativos y Financieros.

**Artículo 84.-** El Ministerio ejercerá sus funciones de evaluación a través de la instancia correspondiente, quien emitirá las normativas específicas para garantizar la calidad de la educación en los centros educativos.

**Artículo 85.-** El Ministerio ejercerá sus funciones de capacitación a través de la instancia correspondiente, quien emitirá las normativas para garantizar la Profesionalización y Desarrollo de los Docentes.

### **3.2.3 Características del Acompañante Pedagógico**

El acompañamiento pedagógico asume las siguientes características:

- Proporciona información confiable para la toma de decisiones y ofreciendo orientación y asesoría para fortalecer su práctica pedagógica, superando limitaciones, dificultades y distorsiones del proceso pedagógico.
- 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).
- facilita un trato humano con todos los agentes y actores educativos, fortaleciendo las relaciones de las instancias de gestión educativa

- Es 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.
- Es 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.

### **3.2.4 TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA**

Las técnicas de supervisión pedagógica se clasifican:

- 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
- 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:
  - Registros, documentos donde son anotados las evaluaciones de los educandos.

### **3.2.5 Perfil del Acompañante Pedagógico**

Las características básicas de perfil del Acompañante pedagógico, son las siguientes:

- El acompañante pedagógico concibe la acción supervisora como un servicio de apoyo y orientación al supervisado y los demás agentes que contribuyen al logro de los aprendizajes previstos.



- Posee convicción por la cooperación y la suma de esfuerzos.
- Sabe trabajar en equipo, reconociendo sus propios errores y acogiendo las sugerencias y aportes de los demás.
- Posee habilidades comunicativas y sociales favorables para la interacción positiva con los actores educativos, se expresa con libertad, claridad, evaluando lo que dice, la forma como lo dice y el contexto espacial y temporal para determinar si es prudente o no seguir expresándose.
- Promueve a los demás, estimulando y reconociendo permanentemente la innovación y las buenas prácticas pedagógicas durante el proceso, así como los óptimos resultados.
- Aplica su capacidad para exhortar y persuadir a los actores educativos y demanda, procurando mantener altas expectativas respecto a las potencialidades de los estudiantes para alcanzar altos niveles de aprendizaje,
- Posee capacidad para verificar el avance en la ejecución de metas, la adecuada utilización de recursos y la consecución de los objetivos planteados en su plan de acción —supervisión prevista- así como para detectar, oportunamente, deficiencias, obstáculos y/o necesidades específicas de los supervisados, para brindar estrategias y contenidos diferenciados, o sugerir cambios pertinentes que aseguren el logro de resultados, de acuerdo a lo identificado, aún sin estar programado — supervisión no prevista.
- Está en actualización, capacitación y especialización permanente.
- Maneja la tecnología curricular, las corrientes pedagógicas contemporáneas y las teorías del aprendizaje que sustentan los principios psicopedagógicos de los currículos nacionales oficiales; así como las disposiciones técnico -normativas vigentes, emanadas por el Ministerio de Educación.
- Conoce y aplica procesos de investigación científica en el acto supervisor para determinar, sin especulaciones, el mapa integral de los problemas, resultados e impactos de la labor educativa, recurriendo preferentemente a la investigación y a la sistematización de experiencias, a partir de lo cual elabora y valida estrategias de mejoramiento del proceso enseñanza — aprendizaje de acuerdo a la realidad

inmediata, y en función de estándares.

- Promueve el respeto a los derechos de los niños y niñas, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad; la justicia y la solidaridad.
- Es responsable y firme en hacer que los demás asuman sus responsabilidades, con lo cual salvaguarda los intereses y necesidades de formación integral de los estudiantes. La autonomía e inteligencia emocional respaldan su autoridad en el servicio. Los principios de la supervisión pedagógica se evidencian en su actuación.

### **3.3 DESEMPEÑO DOCENTE EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA**

#### **3.3.1 Definición de Desempeño Docente**

Montenegro, I. (2003:13), define el desempeño del docente, 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) Manifiesta 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.

Para **UNESCO (2005)** desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que Impacta la formación de los alumnos, 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

### **3.3.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente**

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: "para qué evaluar". Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

El investigador cubano Valdés, H. (2004) sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

**-Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones. (p. 4).

**-Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral. (p. 5).

**-Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas. (p. 5).

**-Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

### 3.3.3 Modelos para el desempeño docente

Valdés y Vaillant, (2008: 10) presentan a continuación los cuatro modelos de evaluación del desempeño del docente:

- **Modelos de evaluación desempeño docente:** Constituye un marco conceptual que tiene un valor ordenador e interpretativo de una cierta realidad en estudio. Y Cada modelo de evaluación implica una selección de ciertos aspectos, a continuación
- **Modelo centrado en el perfil del docente.** Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y

características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un docente ideal.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos.** La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, "el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace".
- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.** Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula
- **Modelo de la práctica reflexiva.** Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como "una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos" a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera

### **3.3.4 Desempeño docente aspectos técnico y metodológico**

#### **Aspectos técnicos**

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

#### **Metodológico**

La metodología que será aplicada, tanto en el proceso de capacitación de docentes y miembros del equipo multiplicador como en el aula de clase, busca la potenciación de las capacidades intelectuales, valorativas, emocionales, expresivas y prácticas de los estudiantes, en función de fortalecer su proceso de constitución como sujetos autónomos, críticos y proactivos frente a su realidad y su proceso de aprendizaje

Las estrategias metodológicas tienen relación con lo que sucederá cotidianamente en el aula de clase; serán el resultado de la apropiación y del manejo que el docente hace de los fundamentos del Modelo de Aceleración del Aprendizaje y se reflejarán en la culminación exitosa del proceso por parte de los estudiantes que se vinculen a este modelo educativo. Es importante tener en cuenta que el objetivo principal es hacer que todos los estudiantes obtengan buenos resultados..

Las estrategias utilizadas durante la implementación del modelo han sido adecuadas a las finalidades educativas, normativas y a los estándares de las áreas básicas definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

### **3.3.5 Evaluación del desempeño docente**

María Antonieta Mesa (2009) dice "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 esta 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.

**Conforme a la ley 582 la evaluación del desempeño docente consiste en:**

**Artículo 130.-** La evaluación del docente en servicio tiene como finalidad la valoración objetiva de los aspectos profesionales y éticas que determinan su eficiencia en el cargo.

**Artículo 131.-** Los profesionales de la educación en servicio, son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente y deberán someterse a los procesos de evaluación instituidos por el Ministerio de Educación y conforme a la Ley de Carrera Docente.

**Artículo 132.-** 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 retro alimentador, 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.

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

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes:

- Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.
- Los profesores son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.
- Cuando se integran eficazmente el desarrollo profesional, la evaluación del profesorado con la mejora de la escuela, se logra una mayor eficacia.
- Muchos de los directivos escolares no han pensado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes. Esto ocurre porque tienen una tendencia a añadir nuevas iniciativas en vez de examinar de qué forma se podrían adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.
- Responsabilidad y desarrollo profesionales: Los maestros y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Aún cuando las



responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Según Stiggins y Duke (1988), citado por Valdés, H. (2004) sostiene que :La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

### 3.3.7 Dimensiones del desempeño docente

**Dominio tecnológico:** Está integrado por la metodología, medios y materiales didácticos y evaluación. La metodología es la habilidad y esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral, mientras que la evaluación está constituido por la capacidad, pertinencia e imparcialidad que el docente tiene al verificar los aprendizajes.

La nueva concepción del currículum, incluye a la evaluación como una pieza importante. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en lo positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación.

**Dominio científico** (Rasgos Profesionales y Académicos): Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y proactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance.

### 3.4 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

**Acompañamiento:** Es una estrategia de supervisión pedagógica donde se ofrece asesoría técnica, especializada, continua, interactiva y respetuosa orientando para la mejora de la calidad de los aprendizajes y del desempeño profesional

**Desempeño laboral docente:** Son las actividades que desarrolla el docente en el centro educativo, que comprende mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

**Monitoreo:** Es un instrumento de gestión de calidad para mejorar los procesos "sobre la marcha". Permite identificar logros y dificultades. A veces lo confunden con los términos evaluación, supervisión, investigación. El monitoreo es un tipo de evaluación formativa, pero que no se aplica a estudiantes o alumnos sino al programa o al proyecto de trabajo. En cuanto su lógica interna, el monitoreo se asemeja a la investigación acción, porque parte de un diagnóstico, es participativo, utiliza instrumentos, lleva a ejecutar acciones que permitan una transformación de lo mediocre a lo óptimo.

**Acompañamiento:** Proceso intencionado y sistemático que nos permite verificar y orientar el cumplimiento de la política educativa y la normatividad que rigen

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

**Asesoramiento:** Es la capacidad de establecer buenas relaciones humanas con los docentes para hacerles conscientes y receptores de la ayuda técnica que se le ofrece, para mejorar la calidad de enseñanza, sea nivel personal ( individual) , o a nivel colectivo (institucional)

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

1. ¿Cómo desarrolla el acompañamiento pedagógico el equipo de dirección en el Centro Escolar de acuerdo a lo normado por el MINED?
2. ¿Cómo se valora el desempeño de los docentes de secundaria en los aspectos técnico y metodológico en el Centro Escolar?
3. ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente?
4. ¿Qué fortalezas y debilidades, se han detectado durante el acompañamiento pedagógico?

## VI. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION	SUB VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	INSTRUMENTOS
<b>Acompañamiento pedagógico</b>	Es una estrategia de supervisión pedagógica donde se ofrece asesoría técnica, especializada, continua, interactiva y respetuosa orientando para la mejora de la calidad de los aprendizajes y del desempeño profesional	Técnico  Metodológico	Definición de acompañamiento Funciones Monitoreo pedagógico Objetivos Principios Características Ley de participación Ciudadana Técnicas Perfil	Director  Docentes  Documentos	Entrevista  Encuesta  Revisión documental
<b>Desempeño Docente</b>	Son las actividades que desarrolla el docente en el centro educativo, que comprende mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas actitudes y valores.	Desempeño  Evaluación	Definición Modelos Modelos de evaluación desempeño docente Modelo centrado en los resultados obtenidos. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Modelo de la práctica reflexiva Evaluación	Director  Subdirector  Docentes  Documentos	Entrevista  Encuesta

## **V. DISEÑO METODOLÓGICO**

De acuerdo a Meléndez, C. (2004) el diseño es el soporte para investigar en el proceso de planeación del trabajo de investigación que se requiere abordar.

### **5.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque es Cuantitativo con implicaciones Cualitativas puesto que se realizó observaciones, revisión documental y entrevistas a sujetos claves que permitió fundamentar el proceso de Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el desempeño docente y así descubrir la realidad tal y como la experimentan los correspondientes protagonistas.

Es Cualitativo, porque hace una descripción del acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes haciendo referencia la actitud que muestran los docentes antes, durante y después de haber sido acompañado pedagógicamente.

Es Cuantitativo, dado que se hace uso de estadísticas para procesar la información para la medición de indicadores; se utilizó la recolección y el análisis de datos para dar respuesta a las preguntas de investigación, además se hará uso de técnicas e instrumentos (entrevistas y encuestas) que permiten hacer mediciones y poder establecer patrones de conducta en el comportamiento de la población en estudio (Sampieri, 2003).

En el caso de la investigación se aplicó técnicas cuantitativas que permitieron realizar una descripción detallada del Acompañamiento Pedagógico que la Directora del Centro les realiza a los docentes, tomando en cuenta la opinión de los estudiantes y de los mismos maestros; así mismo las observaciones realizadas en lo interno del centro escolar.

Es importante destacar que la investigación es un proceso riguroso, cuidadoso y sistematizado en el que se buscan resolver problemas, bien sea de vacíos o de conocimientos de investigación científica y esto garantiza la producción de conocimientos y alternativas de solución viables a los inconvenientes pedagógicos encontrados durante el estudio.

Entre las características están: La objetividad que es la única forma de alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición, intentando buscar la certeza del mismo y la teoría como elemento fundamental de la investigación, le aporta su origen, su marco y su fin.

## **5.2 TIPO DE ESTUDIO**

### **5.2.1 De acuerdo al tiempo**

La investigación se considera de Corte Transversal, porque el estudio se realizó de acuerdo a un período de tiempo comprendido al II semestre 2014, en el cual se aborda el Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el desempeño docente de tal modo que se observara la realidad actual por la que pasa el Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio".

### **5.2.2 De acuerdo al alcance**

El estudio en cuanto a su profundidad es Correlacional, por lo que se describe la relación de las variables sujetas de estudio, lo cual permitió llegar a conocer las debilidades y fortalezas que presenta el centro en estudio.

### **5.2.3 Según el tiempo en que ocurrirá**

El estudio es Retrospectivo y Prospectivo ya que se indaga sobre la situación del acompañamiento pedagógico que realiza la Directora para plantear acciones futuras relacionadas a esta variable.

Según Barbosa (2011) un estudio Prospectivo, es aquel que se da cuando se desea comprobar los efectos de un hecho en una determinada población, tomando de referencia una muestra representativa de esta, a fin de arribar conclusiones probables con métodos estadísticos confiables.

### **5.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA**

El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio (Bravo, 1998).

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común lo cual se estudia y da origen a los datos de investigación.

En la investigación, el universo está constituido por todos los miembros de la comunidad educativa: Directora General, Docentes y Estudiantes.

#### **5.3.1 Población Y Muestra**

Para Ander-Egg, citado por (Tamayo y Tamayo, 1998). La muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.

No hay que olvidar que "La muestra es; en esencia, un subgrupo de la población, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población" (H. Sampieri, citado por Balestrini 2001 pág. 141).



- **La población seleccionada fue la del turno vespertino conformado por siete docentes.** Ver tabla 1.
- Muestra no probabilística
- Por conveniencia: Directora General
- Muestra probabilística: Docentes

<b>TABLA No. 1</b>			
<b>UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA</b>			
<b>Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio"</b>			
<b>Actores</b>	<b>Población Turno Vespertino</b>	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje de La Muestra</b>
Directora	1	1	100%
Docentes	7	7	100%
Estudiantes	280	45	16%

La población y muestra de estudio fue seleccionada tomando en cuenta la muestra probabilística a través de la técnica aleatoria simple.

La población estudiantil del turno vespertino está contemplada por 280 de esto se seleccionó el 21% quedando la muestra constituida por 6<sup>o</sup> estudiantes, a continuación se detalla la muestra.

Ver tabla 2.

Turno	grado	Población	Muestra
Vespertino	7mo grado	85	9
	8vo grado	72	9
	9no grado	64	9
	10mo grado	32	9
	11vo grado	20	9
Total		280	45

#### 5.4 SUJETOS DE ANÁLISIS

- Directora
- Docentes
- Estudiantes

#### 5.5 ÁREA DE ESTUDIO.

El área de estudio de la investigación será en el Centro Educativo "Enmanuel Mongalo y Rubio".

##### 5.5.1 MÉTODOS, TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS

##### 5.5.2 Métodos Teóricos

Los métodos teóricos utilizados en el protocolo y que se aplicaran en su ejecución son los siguientes:

- **Deducción e Inducción**

En la Deducción, se parte de lo general a lo particular y se establecen parámetros de comparación que permite analizar si un elemento dado forma parte o no de un grupo al que se lo había relacionado previamente. En la Inducción, se parte de lo particular a lo general consecuencias que pudiera afectar en el futuro.

- **Análisis y Síntesis**

Con el análisis, se logra un conocimiento más detallado de cada parte y de las relaciones que existen entre ellas. En la Síntesis, se reúnen varios elementos que se hallaban dispersos para crear una nueva tonalidad.

### **5.5.3 Métodos Empíricos**

Los métodos empíricos que se aplicó son los siguientes:

**La entrevista:** es una conversación directa establecida entre el investigador y su sujeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

**La encuesta** la define el Prof. García Ferrado como "una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población.

Como característica fundamental de una encuesta, Sierra Bravo destaca: La encuesta, permite una aplicación masiva mediante un sistema de muestreo y hace posible que la investigación social llegue a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad.

**Revisión documental:** Las fuentes de archivo, tales como las memorias anuales y otras fuentes de documentación pública e interna, pueden utilizarse para proporcionar medidas objetivas de las condiciones del entorno y de la organización de los propósitos iniciales del cambio. De las actualizaciones realizadas de las variaciones en los resultados, de los datos fidedignos.

#### **5.5.4 Instrumentos Aplicados**

**Guía de Entrevista a la Directora,** con el objetivo conocer la implementación del acompañamiento pedagógico de acuerdo a lo normado por el MINED, así mismo su valoración con relación al desempeño del personal docente.

**Guía de Entrevista a la Docente,** con el objetivo de obtener percepciones sobre el desarrollo del acompañamiento pedagógico, críticas constructivas que reciben por parte del acompañante y su incidencia en su desempeño docente, detectando sus fortalezas y debilidades.

**Guía de Encuesta a los estudiantes,** con el propósito de conocer el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, así mismo si la dirección del centro educativo realiza funciones de acompañamiento pedagógico.

**Guía de revisión documental,** con el objetivo de constatar y analizar documentos legales, administrativo y académicos (cronogramas, planes y programas de acompañamiento pedagógico) y su correspondencia con lo orientado por el MINED.

**Tabla 1. Libros de Registros que deben tener los Centros Educativos**

<b>Documentos legales.</b>	<b>Documentos Administrativos.</b>	<b>Documentos Académicos.</b>
✓ <b>Ley de la carrera docente</b> ✓ <b>Reglamento interno</b> <b>Código del trabajo</b>	✓ Planes mensuales ✓ Cronogramas de trabajos ✓ Registro de calificaciones ✓ Actas de reuniones de padres/madres de familia ✓ Actas de reuniones con docentes ✓ Actas de reuniones con estudiantes ✓ Expedientes del personal ✓ Plan anual ✓ Control de asistencia de estudiantes ✓ Control de asistencia de maestros(as)	✓ Registros de planes e informes de acompañamiento ✓ Registro de planes de capacitación ✓ Documentos metodológicos del MINED ✓ Rendimiento académico ✓ Programas de asignaturas ✓ Cronograma de acompañamiento.

Las fuentes de archivos, tales como las memorias anuales y otras fuentes de documentación pública e interna, pueden usarse para proporcionar medidas Objetivas de las condiciones del entorno y de la organización de los propósitos iniciales del cambio de las actuaciones realizadas y de las variaciones en los resultados.

### 5.5.5 Técnicas para la Aplicación de la Entrevista

- Se solicitó el permiso de la Directora, para la elaboración de nuestra investigación, sobre Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el desempeño docente.

- Se planificó y organizó la aplicación de los instrumentos.
- Se estableció coordinación con la Directora para determinar la fecha y hora en que el personal docente y estudiantes, podían responder con calma las interrogantes.
- Se reunió por separado la población (Directora, docentes y estudiantes) propiciando un clima de confianza y armonía desde el inicio hasta el final de la entrevista. Antes de cada entrevista.
- Se le orientó a la Directora y estudiantes la forma de responder las diferentes preguntas del instrumento.
- Se hicieron aclaraciones pertinentes a las dudas en algunas de las preguntas presente.
- Se hicieron aclaraciones en las preguntas las cuales se tengan dudas.

**Revisión Documental:** Se solicitó a la institución los documentos vinculados y relacionados a la investigación.

- Se estableció coordinación con la Directora para determinar la fecha y hora en que se realizará el préstamo de los diferentes documentos que nos ayude a completar y fortalecer nuestra investigación. En el que se acordó que se realizaría el día viernes 07 de Noviembre 2014 a las 3:00 p.m.
- Los documentos fueron leídos y analizados efectuándose en un clima de confianza y armonía desde el inicio hasta el final del análisis.
- Una vez finalizado el análisis, se tomaron los diferentes elementos para la fundamentación de las recomendaciones.

### **5.5.6 Validez de los Instrumentos**

El proceso de validación de contenido de los instrumentos, según Hernández y otros (2008) se refiere: "al grado en que un instrumento de medición mide realmente las variables que pretenda estudiar o refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide" (pág. 236).

En este sentido, la validación del instrumento se realizó a través de consulta a un grupo de expertos o especialistas en diferentes áreas del conocimiento, esto con la finalidad de obtener un juicio logrando como resultado validar los ítems y precisar de este modo que los instrumentos midan lo que pretenden medir.

Se consultaron tres expertos: uno en Metodología de la Investigación quien sugirió un cambio a nivel de las variables y por extensión de las dimensiones, quedando en este sentido dos variables: Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente.

Para la variable Acompañamiento Pedagógico el experto señaló la necesidad de reestructurar los ítems en función a los cambios realizados, adecuándolos a los indicadores de acompañamiento pedagógico. El otro experto consultado, el cual se refiere a la redacción de los instrumentos indico que era necesario modificar el objetivo general.

## **VI. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

### **6.1. DESARROLLO DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO QUE REALIZA EL EQUIPO DE DIRECCIÓN EN EL CENTRO ESCOLAR, DE ACUERDO A LO NORMADO POR EL MINED**

#### **Principales funciones que desempeña la Directora del Centro Escolar**

En la entrevista aplicada a la directora, expresó que es docente normalista, tiene 62 años de edad y 32 años de servicio en la educación.

Las principales funciones que desempeña, son meramente administrativas como: planificación, organización, dirección, control y gestión.

Esto fue confirmado en la entrevista aplicada a los docentes, ya que éstos conocen las funciones que desempeña la directora, mencionando las siguientes:

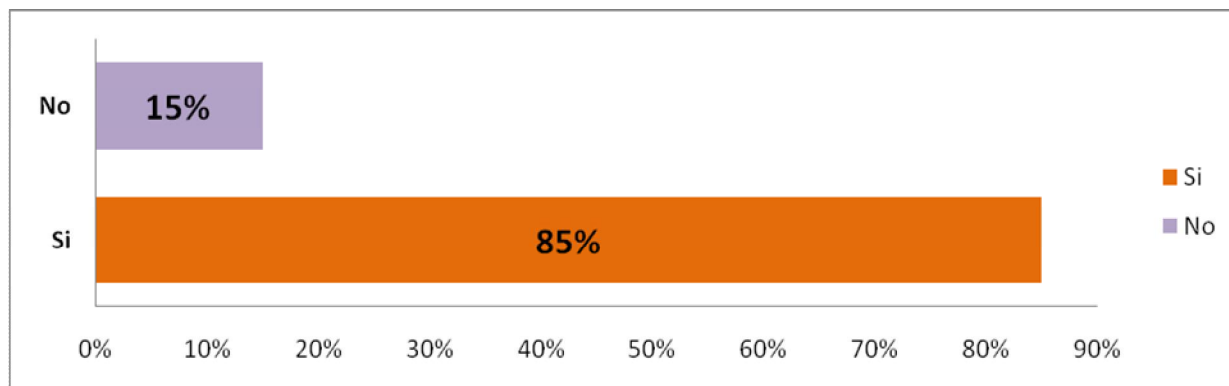
- Orienta la ejecución del proyecto institucional
- Velar por el cumplimiento de las funciones docentes
- Promueve el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento;
- Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas
- Establece canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa

Argumentó, que estas funciones las realiza con la participación del personal docente y administrativo, reflejándose el compañerismo y ayuda mutua para el bien de los demás.

Sin embargo, en la encuesta aplicada a los estudiantes, sobre el conocimiento que tienen de las principales funciones que desempeña la directora del centro escolar, el 15% desconoce las funciones que desempeña la directora del centro y un 85% expresó conocer algunas de las funciones que realiza la directora. Ver gráfica 1.



**Gráfica 1. Conocimiento que tiene de las principales funciones que desempeña la directora del centro escolar**



**Fuente: Encuesta a Estudiantes, 2014.**

Mediante la revisión documental, se pudo constatar el registro de acompañamiento pedagógico realizados a cada docente, según la directora del centro hasta el mes de octubre, se encontró registro en forma directa e indirecta.

#### **Funciones que desempeña la directora como acompañante pedagógico**

En la entrevista aplicada a la directora, expresó que las funciones que desempeña como acompañante pedagógico son:

- Coordina la capacitación continua de los docentes.
- Participar de la capacitación del equipo de acompañamiento cooperativo orientadas por el MINED.
- Participar de las reuniones de acompañamiento orientadas por el MINED.
- Implementar estrategias
- Elaborar agendas de trabajo para la los docentes.

Mediante la entrevista aplicada a los docentes acerca de las funciones que desempeña la directora como acompañante pedagógico estos mencionaron las siguientes:

- Organiza reuniones durante la semana.
- Orienta el plan de acompañamiento pedagógico que posteriormente ejecutará el subdirector.
- Implementa capacitaciones especialmente de estrategias metodológicas, con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **Frecuencias de Acompañamiento que orienta el MINED**

En la entrevista realizada a la Directora del Centro Escolar, con respecto a la frecuencia de acompañamiento que brinda a los docentes, según lo orientados por el MINED, manifestó que el MINED manda a que se les brinde acompañamiento pedagógico el mayor número de veces que sea posible realizarse esto con el fin de elevar la calidad educativa.

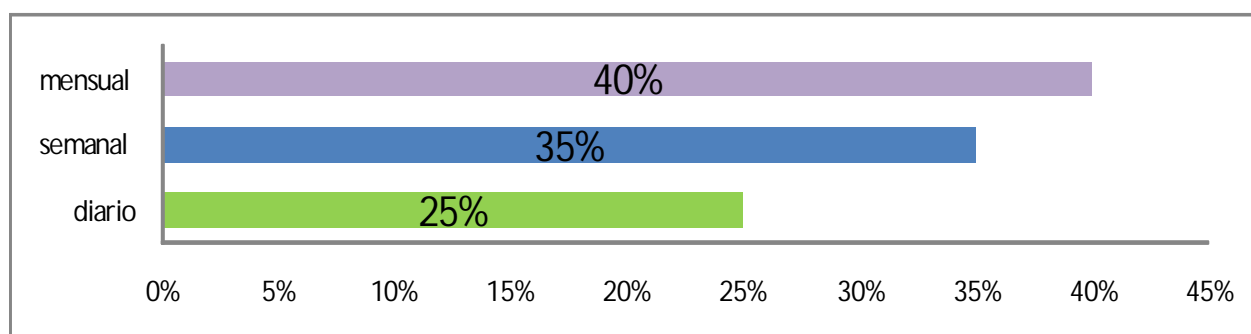
En la entrevista realizada a los docentes, afirmaron que el acompañamiento pedagógico brinda la directora, es poco por el factor tiempo, raras veces hace tres acompañamiento al mes pero la meta es de diez al mes de acuerdo a lo que orienta el MINED.

Esta función del acompañamiento pedagógico la directora la delega en el inspector. Mediante la revisión documental se pudo constar la evidencia de las funciones que delega el MINED a los directores como acompañante pedagógico. (Documento ley de carrera docente 582-114).

En la encuesta aplicada a los estudiantes, sobre con qué frecuencia la directora realiza acompañamiento pedagógico a los docentes, se les brinda de manera diario un 25%, un 35% semanal y un 40% mensualmente.

El inspector expresó que la función del acompañamiento la directora lo delegó en el y pocas veces es realizado por la Directora. Ver gráfica 2.

**Gráfica2. Frecuencia de acompañamiento**



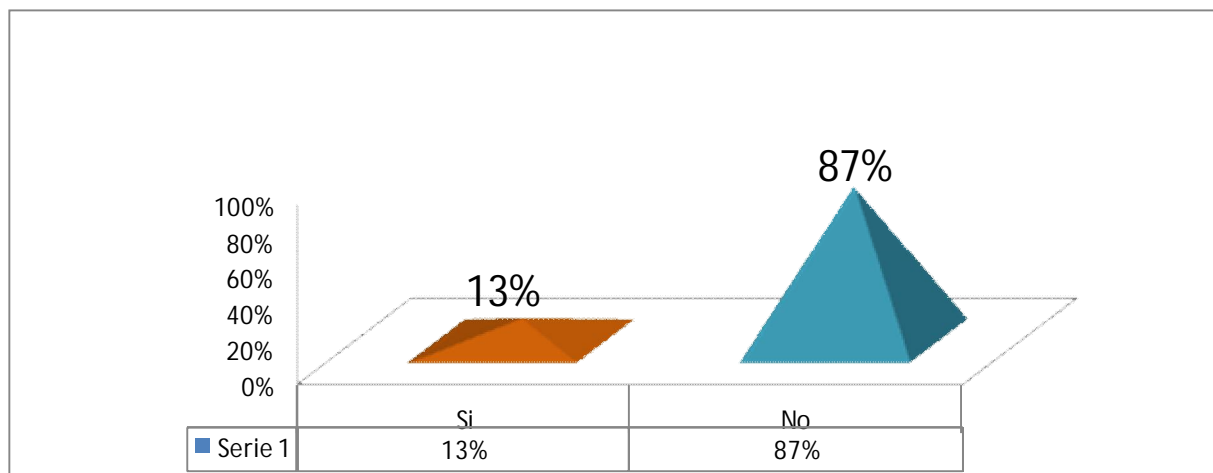
**Fuente: Encuesta a Estudiantes, 2014.**

### **Cronograma del Proceso de Acompañamiento y seguimiento**

La directora, el Centro Escolar, expresó que cuenta con un cronograma de acompañamiento elaborado por el subdirector (inspector), dentro de sus funciones es llevar al día dicho registros de este acompañamiento diario, semanal y mensual. Esto confirmado por los docentes del Centro Escolar, pero dicho cronograma de acompañamiento es emanado por el MINED y ejecutado por el subdirector

En la encuesta aplicada a los estudiantes, expresaron que conocen el cronograma de acompañamiento y seguimiento de los docentes y estudiantes expresaron un 87% no y un 13 % manifestaron que si lo conocen. Por tanto no tienen un cronograma propio del centro. Ver Gráfica 3

**Gráfica 3. El Centro Escolar cuenta con Cronograma de Acompañamiento**



**Fuente: Encuesta a estudiante, 2014**

### **Áreas en las que necesitas Acompañamiento el Personal Docente**

De acuerdo a la entrevista la Directora expresó, que las áreas que necesitan mayor acompañamiento el personal docente son:

- Matemáticas
- Lengua y Literatura.

Puesto que son vitales incluso para las otras áreas del conocimiento. Son las columnas vertebrales de la enseñanza sistematizada.

Pese a ser entrevistado el personal docente manifiestan que las áreas que deben brindar mayor acompañamiento son:

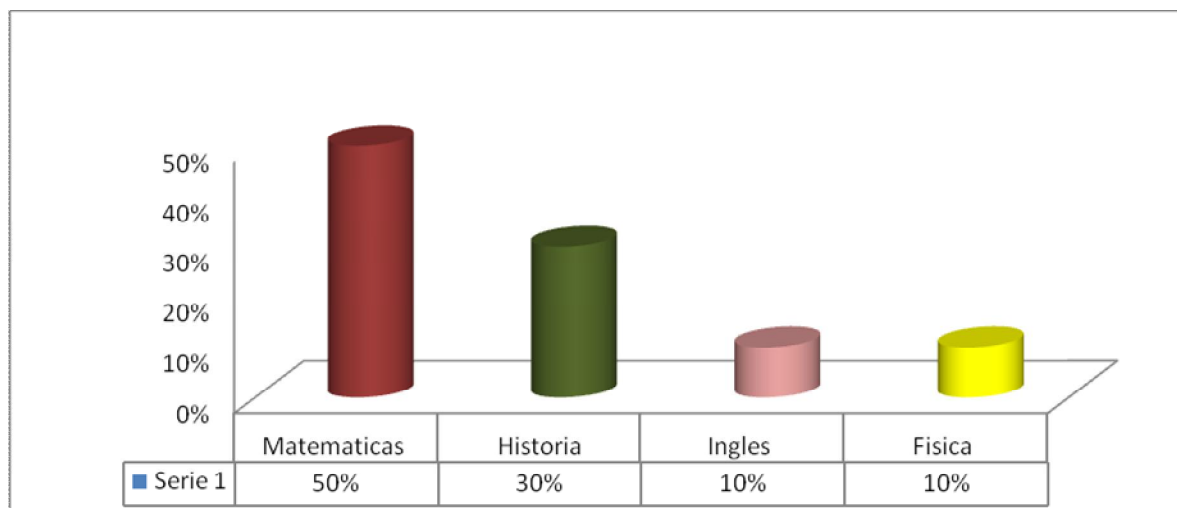
- Educación Física
- Ciencias
- Sociales.
- Matemáticas.

Debido a que son áreas descuidadas y son demandadas por la población estudiantil.

Al ser encuestado los estudiantes de séptimo a undécimo grado, expresaron que debe darse mayor acompañamiento a las áreas de A continuación ver gráfica 4:

- 50 % Matemáticas,
- 30% Historia.
- 10 % Ingles.
- 10 % Física.

**Gráfica 4. Áreas que necesitan mayor acompañamiento pedagógico**



**Fuente: Encuesta a estudiante, 2014**

Mediante la **revisión documental**, se pudo constatar el bajo rendimiento que presentan los estudiantes en las áreas de : Matemáticas-Física pero no existe una frecuencia de acompañamiento sistemática.( Libro de actas de reuniones y acuerdos)

#### **Tipo de Acompañamiento que se realiza Centro Escolar**

Con respecto a cuáles son los tipos de acompañamiento la Directora señaló, que el tipo de acompañamiento que brinda a los docentes es a través de la observación de forma

Directa e indirecta, los insta al diálogo reflexivo puesto que permite buscar las herramientas necesarias para superar sus debilidades.

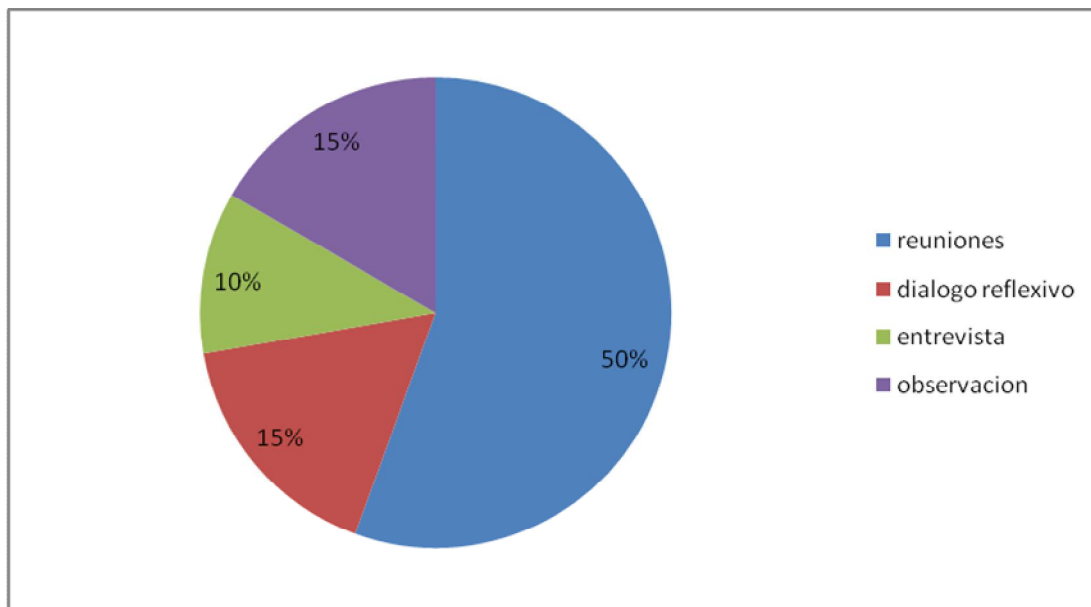
Al ser entrevistado el personal docente, éstos manifestaron que los tipos de acompañamiento que brinda la directora son:

- Observación Directa - Indirectas (individuales y colectivas).
- Diálogo reflexivo
- Reunión

Estas dependen de la problemática y necesidades del grupo.

En la encuesta aplicada a los estudiantes, el 50% expresó que los tipos de acompañamientos que brinda la dirección es a través de reuniones, el 15% mencionó el dialogo reflexivo y un 10% entrevistas y un 15% observación a las aulas de clase. A continuación se detallan los resultados en la siguiente gráfica 5.

**Gráfica 5. Brinda acompañamiento en el centro escolar**



Fuente: Encuesta a estudiante, 2014

### **Principales recomendaciones que brindada a los docentes a través de las asesorías pedagógicas**

En la entrevista realizada a la directora con relación a las principales recomendaciones que brinda a los docentes a través del acompañamiento pedagógico se evidencio en el libro de acompañamiento las siguientes:

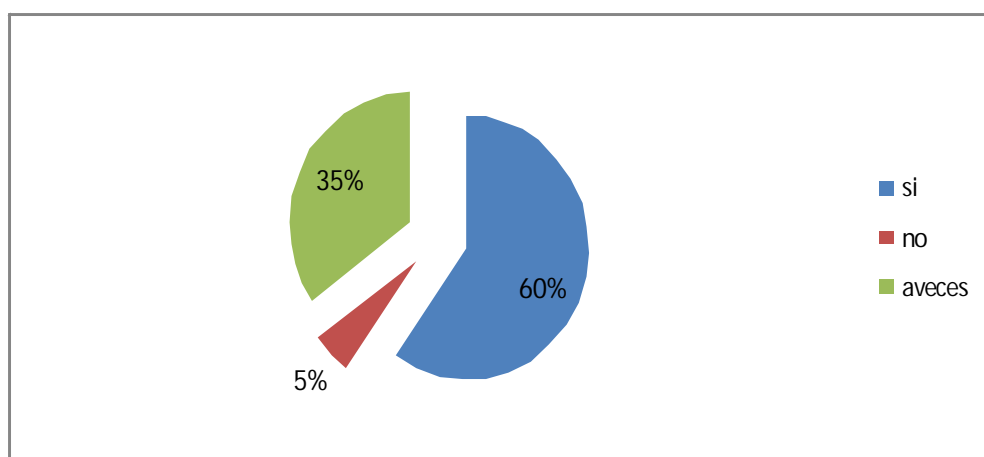
- Al momento de efectuar el acompañamiento a los docentes, deben ajustarse al tiempo según su horario de clases (no deben ocupar otro período de clase).
- Garantizar la asistencia y cuidado de recesos de los estudiantes en el turno vespertino en la escuela.
- Hacer uso de los programas educativos enfocándose en las competencias por desarrollar en las disciplinas.
- Recordar el sistema de evaluación acordado por el MINED y los contenidos desarrollados en los TEPCE.
- Implementación de estrategias innovadoras para motivar a los estudiantes.

En la entrevista realizada al personal docente, afirmaron que la Directora les brinda recomendaciones, después de ser efectuado el acompañamiento pedagógico mencionando que les recomienda lo siguiente:

- Cumplir con las orientaciones emanadas por el MINED
- Actualización de archivos(expedientes)
- Profesionalización
- Estrategias metodológicas
- Tipos de metodologías

En la encuesta aplicada a los estudiantes, con respecto a que si la directora les brinda asesoría pedagógica y los motiva a mejorar, un 60% expresó que si reciben por parte de la dirección asesoría principalmente en las asignaturas que más dificultades presentan, un 5% manifestó que no recibe asesoría de ninguna índole y un 35% expreso que a veces reciben asesoría pedagógica por parte de la dirección pero la mayor parte del tiempo la reciben únicamente por sus docentes. Ver gráfica 6

**Gráfica 6. La directora les brinda recomendaciones para mejorar en el proceso de enseñanza y aprendizaje**



**Fuente:** Encuesta a estudiante, 2014

#### **Resultados de la asesoría pedagógica - procesos administrativos**

En la entrevista realizada a la Directora, cuales son los resultados obtenidos a través del acompañamiento que le brinda a los docentes manifestó que sólo la realiza a través del acompañamiento

- Cambio de actitud
- Compromiso personal en sus disciplinas
- Trabajo en equipo
- Mejora las relaciones entre docentes y estudiantes



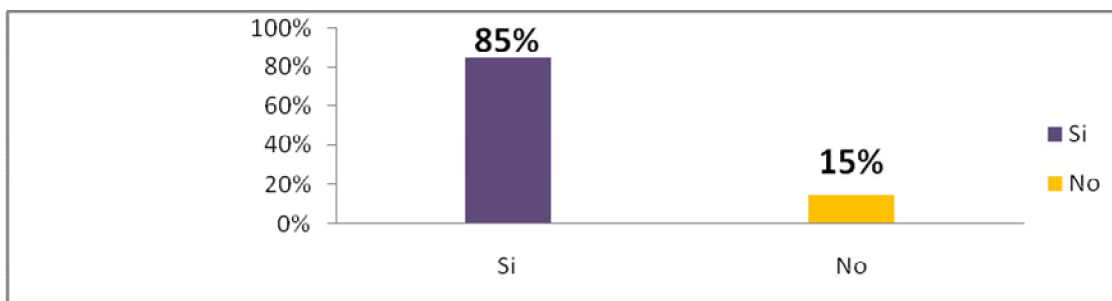
- Dominio de estrategias metodológicas en la implementación en sus planes de clases
- Comunicación asertiva entre directora y docentes

Sin embargo, al ser entrevistado el personal docente, sobre los resultados de la asesoría pedagógica, estos manifestaron que les permite llevar un mejor control en la planificación y el cumplimiento de sus objetivos planteados entre estos resultados están:

- Mejor rendimiento académico
- Comunicación fluida con sus estudiantes
- Implementación de nuevas estrategias metodológicas en sus planes
- Permite retroalimentar el proceso de aprendizaje en el estudiante (significativo).

Al ser encuestado los estudiantes de séptimo a undécimo grado, el 85% manifestó que luego del acompañamiento que les brinda la directora a sus docentes se ve un cambio significativo en el desarrollo de sus asignaturas y un 15% expresó que no ven ningún resultado al finalizar esta asesoría. Ver gráfica 7.

**Gráfica 7. Resultados de la asesoría pedagógica**



Fuente: Encuesta a estudiante, 2014

Mediante la revisión documental, se pudo constatar que existe registro de las asesorías pedagógicas que brinda la directora del centro a los docentes y estudiantes pero no es continuo cada dos meses.

**Dificultades que se han presentado a través del acompañamiento pedagógico**

Por medio de la entrevista realizada a la directora, manifestó que a través del acompañamiento pedagógico se presentan las siguientes dificultades:

- Falta de recursos didácticos
- Falta de tiempo debido a las reuniones programadas en el MINED
- Falta de docentes especializados en las asignaturas.
- Falta de relaciones humanas durante el acompañamiento
- No existe disposición de algunos docentes antes, durante y después del acompañamiento.

Mediante la revisión documental se pudo apreciar que existen actas en las reuniones de los docentes en la cual retoman las dificultades que presentan los miembros de la comunidad educativa las cuales le permiten estructurar las alternativas de solución.

## **6.2. DESEMPEÑO TÉCNICO Y METODOLÓGICO DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DEL CENTRO ESCOLAR**

### **Valoración del desempeño de los docentes – técnico metodológico**

La directora expreso que su valoración del desempeño docente es muy bueno porque esto le permite cumplir con el cumplimiento de los objetivos dentro de la planificación de la institución,.

En la entrevista realizada a la directora, sobre la valoración del desempeño técnico – metodológico de los docentes, expresó que la mayoría tiene un desempeño que oscila entre bueno y muy bueno, por que cumplen con el logro de los objetivos en el aula de clases con sus alumnos, y contribuye a desarrollar una educación integral. Mencionando lo siguiente:

#### **En el aspecto Técnicos**

- Cumplimiento de la planificación de las asignatura
- Uso de los recursos didácticos y ambientales
- Cumplimiento de los programas y dosificación en los contenidos
- Alcance de los objetivos propuestos.

#### **En el aspecto Metodológicos**

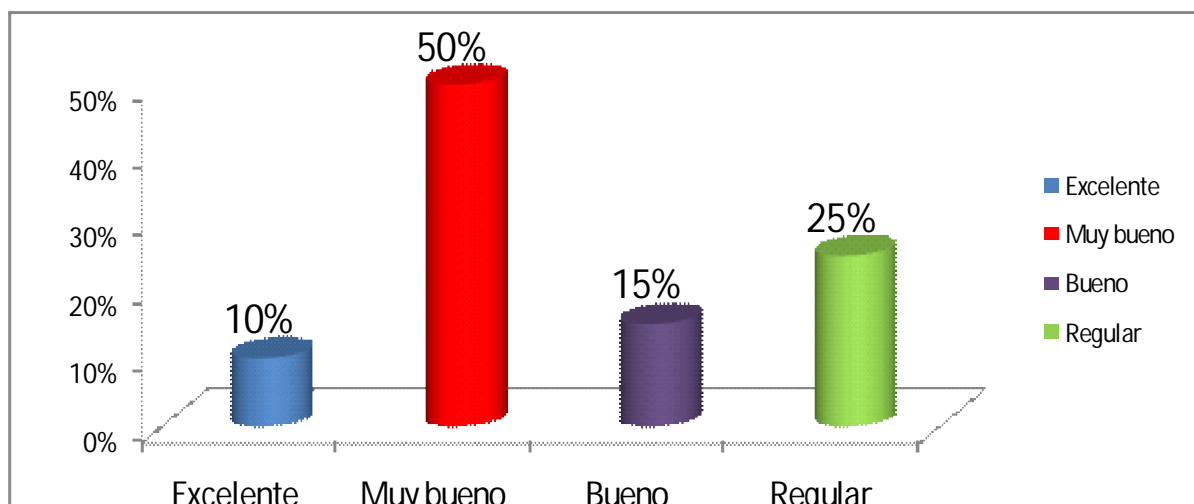
- Capacitación permanente de docentes y miembros del equipo
- Desarrollan capacidades intelectuales, expresivas y en valores
- Fortalecer su proceso de constitución como sujetos autónomos, críticos y proactivos
- Implementación de las estrategias metodológicas innovadoras

- Alcance de los objetivos principales en el hacer que todos los estudiantes obtengan buenos resultados.

En la entrevista realizada a los docentes, sobre la valoración de su desempeño docente expresaron que es muy bueno, debido que la directora y la inspectora propicia técnicas que le permiten mejorar su desempeño docente y así cumplir los objetivos propuestos en el curso.

Mediante la encuesta aplicada a los estudiantes en cómo valora el desempeño de sus docentes el 50% expresaron que es muy bueno, un 15% bueno, 10% excelente y un 25% regular. Ver gráfica 9.

**Gráfica 9. Valoración del desempeño docente**



Fuente: Encuesta a Estudiantes, 2014

### **Modelo que se aplican para mejorar el desempeño**

La directora, manifestó que los modelos que implementa para mejorar el desempeño docente son:

**Modelo centrado en los resultados obtenidos ya que** evalúa el desempeño docente mediante los resultados alcanzados por sus alumnos y por semestres.

**Modelo del comportamiento del docente en el aula.** Este permite la evaluación de la eficacia docente y ver el comportamiento con los estudiantes.

Sin embargo, al ser entrevistado el personal docente si conocen los modelos de desempeño expresaron desconocer los tipos de modelos que implementa la dirección del centro.

### **Tipos de Capacitaciones**

En la entrevista realizada a la directora del centro escolar manifestó que en lo personal ella trata de capacitar a sus docentes pero no siempre participan todos debido a que tienen dos plazas y priorizan el privado

- Capacitación en las TIC
- Capacitación de los docentes de primer grado ( lecto - escritura)
- Capacitación de evaluación docente
- Capacitación de estrategias metodológicas
- Capacitación de relaciones humanas
- Capacitación en dosificación de contenidos (TEPCE)
- Capacitación de uso de materiales reciclables

Por medio de la entrevista a los docentes si la directora brinda capacitaciones manifestaron que si por lo menos una vez al mes mencionando la siguiente:

- Capacitación en las TIC
- Capacitación de nuevas estrategias metodológicas
- Capacitación de relaciones humanas
- Capacitación en dosificación de contenidos (TEPCE)

- Capacitación de uso de materiales reciclables
- Capacitación de estrategias lúdicas en educación inicial
- Capacitación de textos científicos y narrativos en el área de lengua y literatura
- Capacitación de expresión cultural y artísticas

Mediante la revisión documental se pudo constatar y Verificar la existencia de un libro de actas de capacitaciones a la par la firma de los docentes que asisten.

### **Debilidades y fortalezas del acompañamiento pedagógico**

En la entrevista realizada a la directora del centro escolar manifestó que las fortalezas y debilidades que se presentan durante el acompañamiento pedagógico son:

<b>Acompañamiento pedagógico</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
El inspector es el encargado de brindar acompañamiento de los estudiantes	Por el factor tiempo la directora no brinda de forma directa el acompañamiento a los docente únicamente por los reportes del inspector
Los docentes practican el respeto al momento de visitar el aula y brindar acompañamiento	No es sistemático el acompañamiento por el factor tiempo y reuniones que se programan
El centro cuenta con un cronograma de acompañamiento que emana del MINED	No se cumplen con todas las fechas establecidas en el cronograma
Los docentes brindan acompañamiento a sus estudiantes mediante el refuerzo escolar	Hay un bajo rendimiento académico en las áreas de matemáticas, física y lenguaje

Mediante la entrevista realizada a los docentes sobre las debilidades y fortalezas que se da en el acompañamiento pedagógico que brinda la directora expresaron las siguientes:

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Mantienen buena comunicación con la directora e inspector</b></li><li>• <b>Revisan los planes de clases cada semana</b></li><li>• <b>Promueve la participación de todos en las reuniones</b></li><li>• <b>Se preocupa por las dificultades que presentamos con los estudiantes</b></li><li>• <b>brinda acompañamiento de acuerdo a un cronograma que realiza el inspector</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El acompañamiento no es sistemático en la parte académica</li><li>• La directora se involucra mas en reuniones del partido</li><li>• El subdirector poco brinda acompañamiento a los docentes.</li></ul>

### Debilidades y Fortalezas del Desempeño Docente

Por medio de la entrevista realizada a la directora sobre cuáles son las debilidades y fortalezas del desempeño docente manifestó las siguientes.

Desempeño docente	
Fortalezas	Debilidades
Los docentes planifican sus clases cumpliendo con el programa del MINED	Implementación de estrategias metodológicas en la planificación
Se lleva registro en el rendimiento académico	Bajo rendimiento en las asignaturas básicas
Se motiva a los docentes a dar lo mejor	No se promueve la evaluación del desempeño docente
No tiene instrumento de acompañamiento o supervisión.	<ul style="list-style-type: none"><li>• No toman sus opiniones. Limitando la libertad de expresión.</li></ul>



En la entrevista realizada a los docentes, sobre las fortalezas y debilidades del desempeño docente manifestaron las siguientes:

<b>Fortaleza</b>	<b>Debilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Les permite mejorar su planificación didáctica</b></li><li>✓ <b>Relacionarse mejor con sus estudiantes</b></li><li>✓ <b>Mantener comunicación periódica con la directora y subdirector</b></li><li>✓ <b>Brindan recomendaciones</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ No se realiza evaluación del desempeño docente ni con los maestros ni con los estudiantes.</li><li>✓ Poco tiempo que les brindan a los docentes y necesidades</li><li>✓ Falta de recursos didácticos</li><li>✓ Poco se implementan las estrategias metodológicas</li><li>✓ Falta de acompañamiento por la directora.</li></ul>

Por medio de la revisión documental se pudo constatar la evidencia de actas de reuniones con los docentes en la cual la directora deja claro los acuerdos y un plan remedian ante las dificultades que pueden presentar. Pero no es al mes es cuando surgen alguna dificultad.

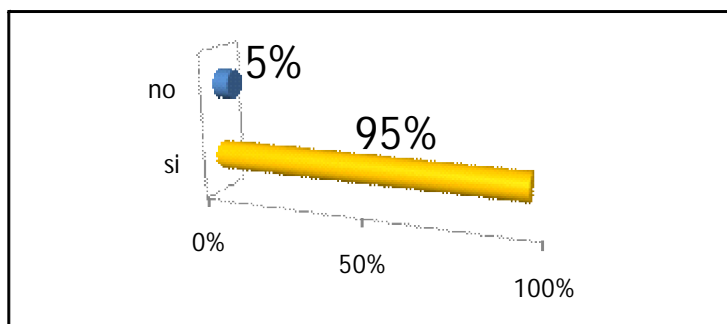
## RELACIÓN ENTRE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO CON EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

En la entrevista realizada a la directora del centro escolar, manifestó que considera que los resultados de la asesoría pedagógica, le permiten mejorar los procesos administrativos, ya que los maestros brindan insumo de que la estrategias se valen para cumplir con las funciones correspondientes, esto permite que la asesoría pedagógica es una retroalimentación tanto de los maestros como el personal.

En la entrevista que se les aplicó a los docentes, sobre si los resultados de la asesoría pedagógica les permite mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, éstos confirmaron, que si consideran que los resultados de la asesoría pedagógica son retomados por la dirección puesto que esto permite mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sin embargo, al ser encuestado los estudiantes si consideran que el acompañamiento brindado a los docentes permite mejorar el proceso de enseñanza a aprendizaje, un 95% manifestó que si el acompañamiento de los docentes les permite mejorar su aprendizaje y el restante 5% manifestó que no permiten mejorar escolar. Ver gráfica 10

**Gráfica 10. Consideran que el acompañamiento brindado por los docentes permite mejorar el proceso de enseñanza a aprendizaje,**



Fuente: Encuesta a estudiante, 2014

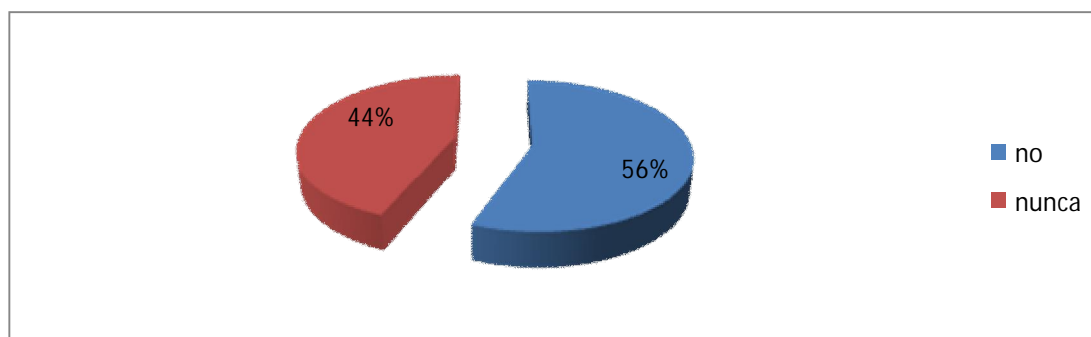
### 6.2.1. Evaluación del desempeño docente

En la entrevista realizada a la directora expresó que la evaluación del desempeño de los docentes es de forma anual, es un diálogo o conversatorio con los docentes según su desempeño en el año expreso sus debilidades y fortalezas que le permitan realizar mejor su trabajo los procesos de evaluación incluyen actividades de autoevaluación, de evaluación sistemática y de evaluación final.

Al realizar la entrevista a los docentes cada cuanto evalúan el desempeño docente manifestaron que es anual en ocasiones si hay dificultades en rendimiento académico se programa una autoevaluación con cada docente y buscan como realizar planes de reforzamiento escolar.

Al ser encuestado los estudiantes cada cuanto evalúan el desempeño del director y docentes expresaron un 56% nunca se realiza y un 44% expresaron que al año. Ver gráfica 11.

**Gráfica 11. Evaluación del desempeño del director y docentes**



**Fuente: Encuesta a estudiante, 201**

## REVISION DOCUMENTAL

En la revisión documental se evidencio el control y seguimiento que realiza la directora y el inspector, con relación, al control de asistencia, reuniones, capacitaciones, cronograma de acompañamiento MINED, planes mensuales, actas de rendimiento académico, programas de asignatura, y acompañamiento pedagógico, pero no hay planes de capacitación impartidos en el centro educativo, ni se encontró guías de acompañamiento pedagógico. A continuación se detalla en la tabla 12.

El Reglamento General de Educación Primaria y Secundaria, en su artículo 162, literalmente dice: "Los centros educativos llevarán los siguientes Libros de Registros para consignar la historia y actividades de su funcionamiento.

**Tabla 12. Libros de Registros del Centro Educativo**

**Documentos Académicos, que cuenta el Centro Educativo.**

Programas de asignaturas	En muy buen estado
Plan académico	En muy buen estado
Rendimiento académico	En excelente estado
Documentos metodológicos	En buen estado
Registros de planes de capacitaciones	En buen estado
Registros de planes e informes de Acompañamientos	En muy buen estado
Informes de acompañamientos	En muy buen estado

**Fuente: Archivo de la Dirección**

Documentos administrativos que cuenta el centro están en las siguientes

<b>Plan operativo anual</b>	<b>En excelente estado</b>
<b>Planes mensuales</b>	En excelente estado
<b>Registros de matriculas</b>	En excelente estado
<b>Registro de calificaciones</b>	En excelente estado
<b>Actas de reuniones de padres de familia</b>	En excelente estado
<b>Actas de reuniones con docentes</b>	En excelente estado
<b>Control de asistencia de los maestros</b>	En excelente estado
<b>Control de asistencia de estudiantes</b>	En excelente estado

Fuente: Archivo de la Dirección

### I Documentos Legales

Existen en la Dirección del colegio los siguientes Documentos legales	Se encuentran en excelente, muy bueno ,bueno o mal estado
Código del trabajo	En Excelente estado
Ley de carrera docente	En buen estado
Reglamento interno	En buen estado y ejecuta

Fuente: Archivo de la Dirección

## VII. CONCLUSIONES

Con base en los objetivos del estudio y en los resultados de los diferentes instrumentos que se aplicaron en el centro escolar donde se efectuó el estudio se llegó a las siguientes conclusiones.

1. La directora tiene 32 años de experiencia docente, las funciones que desempeña son meramente administrativas, tales como: planificación, organización, control, evaluación y gestión descuidando el proceso de acompañamiento pedagógico, ya que hace observaciones de forma directa e indirecta y en algunas ocasiones hacer reuniones con los docentes.
2. El acompañamiento que brinda la directora a los docentes no es sistemática debido a que es una función directa que delega al inspector, pero carece de un cronograma de acompañamiento, de instrumentos de evaluación y no cumple con la frecuencia que orienta el MINED.
3. En las reuniones que hace la directora y el subdirector con algunos docentes, que fueron observados de forma indirecta o directa, les brindan recomendaciones técnicas metodológicas y así mismo, cumplir en tiempo y forma con la planificación, hacer uso de los programas educativos enfocándose en las competencias a desarrollar y enfatizan en la puntualidad y la asistencia a clase.
4. El acompañamiento que es brindado por la directora y el inspector, ha tenido efectos positivos en el proceso de enseñanza aprendizaje, con relación al aspecto metodológico, relaciones humanas afectivas, retroalimentación y rendimiento académico de los estudiantes.
5. En el proceso de acompañamiento pedagógico, se han presentado dificultades por parte de los docentes, ya que algunos imparten asignaturas que no son de su

especialidad, falta de recursos didácticos y algunos no tienen disposición para mejorar.

6. La mayoría tienen un desempeño docente en un rango de muy bueno y bueno, debido a que cumplen con la planificación de sus clases, lo programado por el MINED, hacen uso de técnicas y estrategias de enseñanza pertinente.
7. La directora e inspector poseen debilidades en su capacidad de liderar a los docentes, para que sientan la confianza en el desarrollo de los acompañamientos, sumado que no existen políticas de estímulo al desempeño docente.
8. La relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño del docente ya que hay una muy buena y buena percepción del desempeño docente por la directora y estudiantes, se debe principalmente en que se realiza el desempeño docente aunque con algunas limitaciones para el reforzamiento.
9. Existe la necesidad de capacitar a los docentes en estrategias metodológicas de la enseñanza - aprendizaje en correspondencia al desempeño del docente en secundaria.
10. Existen evidencias de documentos administrativos y académicos resguardados por la dirección, de que se brinda acompañamiento pedagógico.
11. Los docentes son licenciados en diferentes disciplinas, pero en la distribución de la carga docente no están ubicados de acuerdo a su especialidad y la directora reconoce limitaciones que se reflejan en el desarrollo de las asignaturas de especialmente de Matemáticas, Física, Historia y otras disciplinas y por tanto se evidencia en el rendimiento académico de los estudiantes.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

### **A LA DIRECTORA**

1. Distribuir la carga docente de acuerdo a la especialidad en función de la calidad educativa.
2. Diseñar cronograma de acompañamiento pedagógico para cumplir con las orientaciones del MINED y así mismo elaborar guías de acompañamiento pedagógico.
3. Diseña programas de capacitación de acuerdo a las necesidades y seleccionar los recursos humanos y didácticos para su ejecución.
4. Validar el programa de capacitación que se ofrece para fortalecer las competencias del equipo de dirección en función de la calidad educativa.

### **A DIRECTORA E INSPECTOR**

1. Fortalecer la capacidad del supervisor, mediante la formación continua de capacitación en el aspecto de orientación y seguimiento de la labor docente en el aula, que se verá reflejado en la mejora de los procesos pedagógicos.
2. Formación continua en el aspecto de asesoría y asistencia técnica en labor docente, que se verá reflejado en la calidad del desempeño laboral de los docentes.
3. Brindar a los docentes asesoramiento presencial dentro de las aulas de clases.
4. Diseñar talleres de inter-aprendizaje para transferir experiencias de enseñanza – aprendizajes adquiridos.
5. Organizar equipos, para identificar de manera grupal las debilidades y fortalezas que



presentan los docentes en su práctica pedagógica y buscar alternativas de solución.

### **A LOS DOCENTES:**

1. Diseñar estrategias metodológicas y elaborar materiales para el aprendizaje.
2. Adecuar las diferentes estrategias metodológicas elaboradas de acuerdo al contexto y al grupo de alumnos que se tenga.
3. Mantener la motivación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje a los estudiantes de manera permanente y oportuna.
4. Plantear actividades que se adecuan a los distintos estilos y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.
5. Mostrar actitudes, valores y principios éticos y profesionales.
6. Brinda las mismas oportunidades a todos los estudiantes, demostrando siempre respeto y tolerancia durante la interacción con los estudiantes.
7. Darle seguimiento al aprendizaje significativo que adquieren los estudiantes.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Balmaceda Henry (Compi.). (2012). Módulo de trabajo Supervisión educativa (1er semestre), Managua: Unan Managua (págs. 1-52.)
2. Balmaceda Zamora Henry A, UNAN-Managua 2009, Compendio de documentos: Supervisión Educativa.
3. Berroteran, Anactalina Castañeda Elda (2011). El papel del supervisor y el desempeño docente de primer grado en la enseñanza aprendizaje de la lectoescritura en los colegios del poder ciudadano: Nicarao, Luxemburgo y República de Colombia distrito V municipio de Managua en el II semestre del año 2011, Unan Managua: Departamento de pedagogía, (págs. 4-70), (Inédito).
4. Bautista Lara Magdaly (2010). Procesos de Administración Educativa, Unan Managua: Departamento de Pedagogía (págs. 4-28.).
5. Bautista Lara Magdaly (2010). Administración educativa, Unan Managua: Departamento de Pedagogía (págs. 1-25.).
6. Calderón Jessica, Silva Rosa (2011). Asesoramiento técnico pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje del centro público "Bella Cruz", Unan Mangua: Departamento de Pedagogía, (pags.1-50)
7. Fermín (1989), (citado en la Universidad Tecnológica del Centro (UNITEC) 1997), (p. 14).
8. González Rubio Martha. Diagnóstico Socio-Educativo de los Procesos Educativos, Unan-Managua. Diriamba, (págs. 1-90).
9. Hernández Sampieri, Roberto "Metodología de la investigación" McGraw-Hill
10. 2006, Cuarta edición.
11. Selvas Vargas Adilia Mercedes, Tapia López María Dolores (2011). "La función del supervisor en el área educativa del director y su incidencia en el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del turno matutino del instituto nacional Diriangén del municipio de Diría, Departamento de Granada en el II semestre del año 2010".
12. San José (1979-1973). Administración educativa y su relación con la administración

pública ENDED, Paris: UNESCO (págs. 1-16)

13. La Gaceta (1991, Septiembre) N° 169, Reglamento de Ley de Carrera Docente, p.1694, 1703- 1705.
14. Obando Karla, Ortiz Ruth (2012). Diagnóstico con énfasis en los procesos de la administración del centro escolar "Enmanuel Mongalo y rubio" en el I semestre del año 2012, Unan Managua: Departamento de Pedagogía, (págs. 1-50)

### **Link grafía**

1. Balzán Sánchez Yilly J (2008, Abril) D:\Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño docente en las escuelas de III etapa de básica, Maracaibo.intercambio pedagogico.mht
2. Umaña Chacón, Ma. Del Milagro. Funciones del Supervisor Educativo, (2007, Julio) <http://supervisioneducativa.blogspot.com/2007/07/funciones-delsupervisor-educativo.html>
3. Delgado López Carmen Isabel. Habilidades del Supervisor Escolar (2007,Julio),D:\SUPERVISION EDUCATIVA Habilidades del Supervisor Escolar.htm
4. <http://www.Google.com>, 2010, Administración Institucional (Visitado: 2012, Septiembre,02)
5. <http://www.monografias.com/trabajos35/supervisioneducativa/supervision-educativa.shtml>ión. 2010-2011, Supervisión Educativa y sus Funciones (Visitado:2012, Septiembre,18)
6. [http:// \(www.monografias.com/.../supervisión-educativa/supervisión-educativa.\)](http://www.monografias.com/.../supervisión-educativa/supervisión-educativa)
7. [http://Monografias.com/.../supervisión-educativa/supervisión-educativa\).](http://Monografias.com/.../supervisión-educativa/supervisión-educativa)
8. <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempeno-docente/evaluacion-del-desempeno-docente.shtml#ixzz3KNI7Y0vh>

# ANEXOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA**

**UNAN MANAGUA**

**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÈN DARÌO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMA**

**DEPATAMENTO DE PEDAGOGÌA**



Tema: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**ESTIMADA DIRECTORA**

Las estudiantes del V año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua deseamos con su información poder Valorar el acompañamiento pedagógico y del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" del departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**GUÍA DE ENTREVISTA A LA DIRECTORA**

**Datos Generales**

Nombre y Apellido de la Directora: \_\_\_\_\_ Edad:

\_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nivel académico: \_\_\_\_\_ Años de servicios en la educación: \_\_\_\_\_

Otros servicio \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Analizar el proceso de acompañamiento y su incidencia en el desempeño docente Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio"

### **Acompañamiento pedagógico**

1. Mencione las principales funciones que desempeña usted como Directora del Centro Escolar.

---

---

2. Cuáles son las funciones que desempeña usted como acompañante pedagógico

---

---

3. ¿Cuántas frecuencias de Acompañamiento de manera mensual le orienta el MINED y cuántas se cumplen de acuerdo al cronograma?

---

---

4. ¿El centro tiene un Cronograma del proceso de Acompañamiento y seguimiento? Si o No por qué

---

---

5. ¿Cuáles son las áreas en las que necesitas acompañamiento el personal docente?

---

---

6. ¿Qué tipo de Acompañamiento realiza usted en el Centro Escolar?

---

---

7. ¿Cuáles son las principales recomendaciones que brinda a los docentes a través de las asesorías pedagógicas?

---

---

8. ¿Considera que los resultados de la asesoría pedagógica le permite mejorar los procesos administrativos?

---

---

9. ¿Qué dificultades ha encontrado en sus docentes a través del acompañamiento pedagógico que les brinda?

---

---

10. ¿Qué técnicas del acompañamiento pedagógico que les brinda a los docentes?

---

---

**DESEMPEÑO DOCENTE (ASPECTOS TÉCNICO Y METODOLÓGICO).**

1. ¿Cómo valora usted el desempeño de los docentes en el aspecto metodológico?

---

---

2. ¿Mencione algunas funciones que cumple para la evaluación del desempeño profesional docente?

---

---

3. ¿Qué modelo establece usted para el desempeño del personal docente?

---

---

4. ¿Qué estrategias brinda a sus docentes en el aspecto técnico- metodológico?

---

---

5. ¿Qué tipo de capacitaciones han recibido los docentes para actualizar sus conocimientos y aplicarlos dentro del aula de clases?

---

---

6. ¿Cuáles son las debilidades y fortalezas del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente?

---

---

7. ¿Qué recomendaciones brindar el equipo de dirección, sobre las estrategias del acompañamiento pedagógico como parte del proceso administrativo del Centro Escolar?

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA**

**UNAN MANAGUA**

**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÈN DARÌO**

**FACULTAD DE EDUCACIÒN E IDIOMA**

**DEPATAMENTO DE PEDAGOGÌA**



Tema: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**ESTIMADO DOCENTE**

Estimado (a) docente las estudiantes del V año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua deseamos con su información poder Valorar el acompañamiento pedagógico y del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" del departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**INSTRUCCIONES GENERALES**

Le solicitamos de manera atenta contestar la siguiente encuesta; sus respuestas son confidenciales y sólo la utilizaremos para el presente estudio.



## GUÍA DE ENTREVISTA A LOS DOCENTES

### Datos Generales

Nombre y Apellido del docente : \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo:  
\_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nivel académico: \_\_\_\_\_ Años de servicios en la educación: \_\_\_\_\_

Otros servicio \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Analizar el proceso de acompañamiento y su incidencia en el desempeño docente  
Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio"

### **Acompañamiento pedagógico**

1. Mencione las principales funciones que desempeña la Directora en el Centro Escolar.

\_\_\_\_\_

2. Cuáles son las funciones que desempeña usted como docente como acompañante pedagógico con sus estudiantes

\_\_\_\_\_

3. ¿Cuántas frecuencias de Acompañamiento le brinda la directora del Centro de acuerdo a las que orienta el MINED y cuántas se cumplen de acuerdo al cronograma?

\_\_\_\_\_

4. ¿El centro tiene un Cronograma del proceso de Acompañamiento y seguimiento?

\_\_\_\_\_

5. ¿Cuáles son las áreas en las que necesitas acompañamiento?

\_\_\_\_\_

6. ¿Qué tipo de Acompañamiento brinda usted en el Centro Escolar?

\_\_\_\_\_

7. ¿Cuáles son las principales recomendaciones que brinda la directora del Centro a través de las asesorías pedagógicas?

---

8. ¿Considera que los resultados de la asesoría pedagógica le permite mejorar los en la materia que imparte?

---

9. ¿Qué dificultades se han presentado a través del acompañamiento pedagógico que les brinda la directora del Centro ?

---

10. ¿Cuáles son las principales recomendaciones que brinda la directora a los docentes a través de las asesorías pedagógicas?

---

11. ¿Considera que los resultados de la asesoría pedagógica le permite mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje?

---

---

### **DESEMPEÑO DOCENTE (ASPECTOS TÉCNICO Y METODOLÓGICO).**

1. ¿Cómo valora usted el desempeño de la directora?

---

2. ¿Mencione algunas funciones que cumple usted para la evaluación del desempeño profesional docente?

---

¿Qué modelo aplica usted para mejorar el desempeño?

---

3. ¿Qué estrategias brinda la directora en el aspecto técnico- metodológico?

---

4. ¿Qué tipo de capacitaciones han recibido para actualizar sus conocimientos y aplicarlos dentro del aula de clases?

---

5. ¿Cuáles son las debilidades y fortalezas del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente?

---

6. ¿Qué recomendaciones le brindará el equipo de dirección, sobre las estrategias del acompañamiento pedagógico como parte del proceso administrativo del Centro Escolar?

---

---

7. ¿Considera que los resultados de la asesoría pedagógica le permite mejorar su desempeño como docente?

---

---

8. ¿Qué tipos de estrategias metodológicas implementa usted en el desarrollo de sus asignaturas?

---

---

8. ¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido para actualizar sus conocimientos y aplicarlos dentro del aula de clases?

---

---

9. ¿Qué dificultades ha tenido a través del acompañamiento pedagógico y que tipo de sugerencias ha recibido de parte de la Directora?

---

---

10. ¿Qué tipo de limitaciones se le han presentado de acuerdo a lo que le plantea la Directora en relación al acompañamiento pedagógico brindado?

---

---

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA**

**UNAN MANAGUA**

**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÈN DARÌO**

**FACULTAD DE EDUCACIÒN E IDIOMA**

**DEPATAMENTO DE PEDAGOGÌA**



Tema: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**ENCUESTA A ESTUDIANTES**

**Estimados estudiantes:**

Solicitamos su colaboración para responder una serie de preguntas con el fin de conocer el Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio"

- a)** Conoce usted las principales funciones que desempeña la Directora del Centro Escolar.
1. Si
  2. No
- b)** Cómo valora el Acompañamiento pedagógico en relación a las funciones que realiza la Directora.
3. Excelente
  4. Muy buenas
  5. Buenas

6. Regular
7. Deficiente
- c)** La directora brinda acompañamiento a sus docentes durante la jornada escolar
  1. Si
  2. No
- d)** En qué áreas crees que se necesita mayor acompañamiento.
  1. Matemáticas
  2. Lengua y Literatura
  3. Historia
  4. Inglés
  5. Física
- e)** Conoces si el centro tiene un Cronograma del proceso de Acompañamiento y seguimiento a docentes y estudiantes.
  1. Si
  2. No
- f)** Con qué frecuencia la directora realiza a Acompañamiento a los docentes.
  - Semanal
  - Mensual
  - Anualmente
  - Diario
- g)** ¿ Qué tipo de Acompañamiento has observado que brinda la directora en el Centro Escolar?
  1. Reunión
  2. Observación
  3. Dialogo reflexivo
  4. Entrevista
  5. 1y2
  6. 1,2y3
  7. Todas
- h)** La Dirección brinda asesoría académica a los estudiantes
  1. Si
  2. No
  3. A veces
  4. Nunca
- i)** La Dirección lleva el control de la evaluación del desempeño de los estudiantes
  1. Si
  2. No

3. A veces

4. Nunca

j. Cómo valora usted el desempeño de tus docentes

1. Excelente

2. Muy buenas

3. Buenas

4. Regular

5. Deficiente

k. Consideras que el acompañamiento brindado a tus docentes permite tu integración como estudiante dentro de la comunidad educativa

---

l. Crees que el acompañamiento que ejerce la directora fortalece la adquisición de conocimientos, valores y actitudes en los estudiantes y docentes

---

Quien dirige los acompañamientos que se les da a los docentes del centro.

---

¿Qué tipo de Acompañamiento les brindan sus docentes a ustedes como estudiantes en el Centro Escolar?

---

---

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA**

**UNAN MANAGUA**

**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÈN DARÌO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMA**

**DEPATAMENTO DE PEDAGOGÌA**



Tema: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**ESTIMADA DIRECTORA**

Las estudiantes del V año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua deseamos con su información poder Valorar el acompañamiento pedagógico y del Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" del departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014.

**Solicitamos autorización para constatar y verificar los documentos legales administrativos y académicos**

### GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

**Nombre del centro:** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_

**Nombre de la directora:** \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Comprobar la presencia de los documentos legales, administrativos, académicos existente en la Dirección del Centro Escolar Enmanuel Mongalo Y Rubio.

#### I Documentos Legales

Nº	Existen en la Dirección del colegio los siguientes Documentos legales	Si	No	Estado
1	Reglamento interno			
2	Ley de la carrera docente			
3	Código del trabajo			

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### II Documentos Administrativos

No.	Existen en la Dirección del colegio los siguientes Documentos Administrativos	Si	No	Estado
1	Plan anual Planes mensuales			
2	Cronogramas de trabajos			
3	Registro de calificaciones			
4	Actas de reuniones de padres/madres de familia			
	Actas de reuniones con docentes			
5	Actas de reuniones con estudiantes			
6	Expedientes del personal			
7	Control de asistencia de maestros - as			
8	✓ Control de asistencia de estudiantes			



Observaciones:

---

---

### III Documentos Académicos

Nº	Existen en la Dirección del colegio los siguientes Documentos Académicos	Si	No	Estado
1	Registros de planes e informes de acompañamiento			
2	Registro de planes de capacitación			
3	Rendimiento académico			
4	Documentos metodológicos del MINED			
5	Registro de planes de capacitación			
6	Programas de asignaturas			
7	Cronograma de acompañamiento. Programas de asignaturas			
8	Programas de asignaturas			
9	Registros de planes e informes de supervisión			

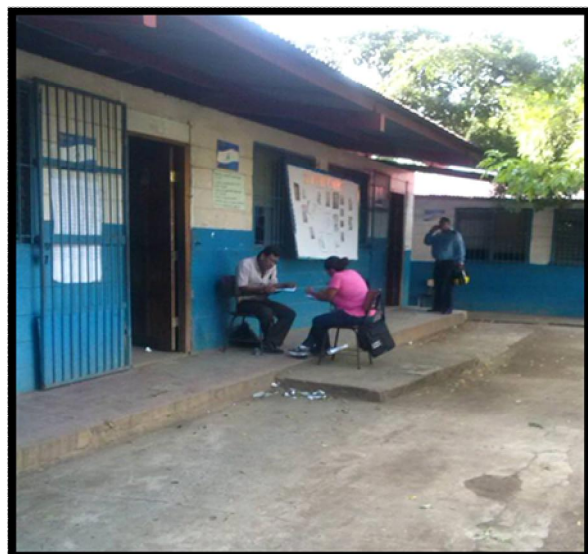
Observaciones: \_\_\_\_\_

---

---

Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el desempeño docente, Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio"

---



### CRONOGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO

Actividades	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Capacitación Equipo de Gestión. Procesos del acompañamiento						
Reflexión con los y las Docentes						
Elaboración del plan de Acompañamiento						
Distribución de grados y distribución de instrumentos						
Observación en el aula						
Encuentros de seguimiento a los y las docentes						
Reunión de seguimiento a la práctica pedagógica						

Noviembre 2014							ACCIONES RELEVANTES	FECHA
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado		
						1		
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30								
<b>Pruebas Finales de Eficiencia Física.</b>								3 al 14
<b>Continuación del Reforzamiento Escolar Permanente en cada grado.</b>								3 al 28
<b>Jornada de Acompañamiento Pedagógico de Directores y Subdirectores en cada centro de estudio.</b>								1 al 30
<b>Concurso Nacional de Lectura en voz alta con niños y niñas de primer grado, en conmemoración al 38 Aniversario de la Caída del Comandante en Jefe de la Revolución Popular Sandinista, Carlos Fonseca Amador.</b>								7
<b>Finalización de Cursos Libres y Financiados de Habilitación Laboral de Régimen Semestral. II Semestre y Anual.</b>								10 al 14
<b>III Encuentro Nacional de Asesores Pedagógicos Departamentales de Educación Física y Deportes del MINED y Delegados del IND.</b>								24 y 25
<b>Desarrollo del X Círculo Pedagógico (CP) en cada centro educativo.</b>								17 al 21
<b>Actos / Promociones de Alfabetizados en saludo al Comandante Carlos Fonseca Amador.</b>								17 al 29
<b>Finalización de la 3ª Jornada de Alfabetización ""Comandante Carlos Fonseca</b>								28

<b>Amador, ¡en victoria enseñando a leer!";</b>	
<b>Segundo Momento del II y III Nivel EBA, III Nivel EBA, EBA-EIB, Yo, sí puedo seguir.</b>	
<b>Campaña Permanente de Lectura, a nivel de centros educativos de Primaria, Secundaria y Formación Docente.</b>	1 al 15
<b>Cuarto Corte Evaluativo para estudiantes de undécimo grado de Educación Secundaria.</b>	28
<b>Décimo Primer Taller de Evaluación y Planificación Educativa (TEPE) de las estructuras municipales, departamentales y sede central</b>	24 al 28

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**

**UNAN - MANAGUA**

**RECINTO UNIVERSITARIO "RUBÉN DARÍO"**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**



**PLAN DE CAPACITACION DEL CENTRO ESCOLAR "ENMANUEL MONGALO Y  
RUBIO" DEPARTAMENTO DE MANAGUA DISTRITO III.**

**ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO**

**Organización Ejecutora:** Administración del Centro Escolar Benita Centeno

**Institución Beneficiada:** Centro Escolar Enmanuel Mongalo y Rubio

**PARTICIPANTES:**

- ✚ Personal Administrativo
- ✚ Docentes
- ✚ Estudiantes UNAN - Managua

**AUTORAS: Bra. Ruth del Carmen Ortiz Hernández**

**Bra. Miurel Guissel Soza Téllez**

**TUTORA: Msc. Gloria Villanueva Núñez**

**Managua, Nicaragua 28 de Noviembre del año 2014**

## PRESENTACION

En el presente siglo IX, nos ubicamos en una sociedad dinámica y compleja, en permanente cambio, que busca insertarse en el mundo globalizado, donde el valor se encuentra en el manejo y la producción de nuevos saberes. En busca de que resulta fundamental el establecimiento de políticas educacionales orientadas al mejoramiento de la calidad.

Cada gobierno ha aplicado sus políticas educativas, algunas orientadas al mejoramiento de la infraestructura, al de las escuelas, y otras, centradas en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Como parte de las estrategias implementadas por el Ministerio de Educación se encuentra las capacitaciones a los docentes por medio de los TEPCE cuyo objetivo central de diseñar, instalar y consolidar procesos autosustentables de gestión pedagógica, directiva y de convivencia e inclusión para un desarrollo organizacional del establecimiento, que mejore sus indicadores de eficacia interna y externa, especialmente el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

En la praxis del director está la de coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento del docente para brindar un servicio de ayuda y asistencia, que comprende todas sus actividades, orientado al mejoramiento de los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje. Implica ayudarlos a mejorar el proceso de enseñanza mediante la aplicación de técnicas y procedimientos especializados los cuales provienen de un proceso de planificación.

Está intención se concretiza en el Plan de Acompañamiento Pedagógico y como incide en el desempeño de los docentes , un instrumento normativo destinado al mejoramiento de la calidad educativa en base al asesoramiento, el acompañamiento, la promoción y la evaluación.

Este servicio es permanente, oportuno y organizado institucionalmente como elemento importante para en el fortalecimiento del servicio educativo que ofrece la Institución; cuya aspiración es alcanzar estándares de calidad competitivos con las exigencias del mundo actual.

Este Plan de capacitación busca profundizar como influye en el desempeño docente , sus capacidades, habilidades y, destrezas, así como no sólo para optimizar el proceso de aprendizaje en los estudiantes; sino también su inserción en la comunidad y el desarrollo personal, propiciando condiciones para que de manera creativa y crítica, resuelvan las diversas situaciones que dificultan su labor educativa.

## **PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

Institución Educativa Pública	"Enmanuel Mongalo y Rubio"
Distrito	III
Nivel y Modalidad	Secundaria (Turno Vespertino)
Directora	Benita Centeno
Docentes Asesores	Estudiantes de La carrera de Administración de la Educación UNAN- Managua

### **II. FUNDAMENTACION TEORICA**

#### **Definición de acompañamiento**

Al respecto, 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" (p. 5) 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.

### Funciones del acompañamiento pedagógico

Mejorar el desempeño profesional y 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)<sup>16</sup>, 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

#### **1.2 Monitoreo Pedagógico**

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

Reportar resultados cuantitativos y cualitativos. Propiciar hipótesis, nuevas propuestas y alternativas de mejoras, con un sistema rápido, confiable y preciso.

#### **1.3 Función de Acompañamiento.**

El acompañamiento pedagógico al docente brinda seguridad, confianza y una oportuna orientación y afianzamiento de las praxis que impulse el desarrollo personal y profesional Es la función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía.<sup>20</sup> Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de ínter aprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución.

### **8.1. Objetivos del Acompañamiento Pedagógico.**

- 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
- Identificar las necesidades de capacitación de los docentes

### **8.2. Características del Acompañante Pedagógico.**

El acompañamiento pedagógico asume las siguientes características:

Formativa y motivadora, deja de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar, para convertirse en una acción de ayuda y formativa, de ideas y acciones que impulsen y hagan efectiva la superación realimentando y proporcionando información confiable para la toma de decisiones y ofreciendo orientación y asesoría para fortalecer su práctica pedagógica, superando limitaciones, dificultades y distorsiones del proceso pedagógico. 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).

### III. OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

- Favorecer el desarrollo de las capacidades pedagógicas, personales y social comunitaria del docente, mediante acciones de asesoramiento permanente y Acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la importancia del acompañamiento pedagógico que cumple el director.
- Promover en el docente una cultura de calidad de la gestión pedagógica, mediante acciones de asesoramiento, capacitación y formación profesional en servicio que fortalezca su compromiso e iniciativa con los procesos de aprendizaje y en toda actividad del quehacer educativo.
- Capacitar a los docentes acerca de la importancia del acompañamiento pedagógico en el PEA (Proceso de Enseñanza y Aprendizaje).

### IV. METODOLOGÍA

A continuación detallamos las estrategias que utilizaremos para el asesoramiento y acompañamiento pedagógico, que están encaminados al mejoramiento de su práctica pedagógica y su adecuada interacción social.

**Asesoramiento presencial:** se realizara de manera individualizada y continúa dos veces por mes. La finalidad de esta estrategia es brindarle orientación a fin de mejorar su desarrollo personal y profesional. A través de esta estrategia también buscaremos establecer vínculos de respeto y confianza con los docentes asesorados.

**Asesoramiento mediante las TIC:** Básicamente el uso de las TIC durante la ejecución del Plan de Asesoramiento está centrado en la búsqueda de información a través de Internet y el intercambio de información vía correo electrónico.

**Talleres de inter-aprendizaje:** Esta estrategia la utiliza para transmitirle a nuestro experiencias exitosas de enseñanza – aprendizaje en escuelas próximas, ejecutados en contextos similares y que podrían aplicar y adecuar y por consiguiente enriquecer la práctica pedagógica. Se ejecutarán una vez por mes.

**Visita entre pares:** Con el fin de superar debilidades en aspectos específicos se programaran visitas entre pares con el fin de que pueda aprender de manera directa a través de la observación del desempeño de otro colega. Además, se promoverá la programación y ejecución de manera conjunta de sesiones de aprendizaje. Se programarán 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 necesidades. El aula, a su vez se abre diversas posibilidades de intervención.

**Jornadas pedagógicas:** Permiten identificar necesidades comunes sobre temas específicos, sea con fines de información y/o de formación: talleres, seminarios, sistematizaciones

# PLAN DE CAPACITACION

objetivo	Actividades	Estrategia	Medios y Recursos	Participantes	Responsables
Analizar la relación del acompañamiento pedagógico con el desempeño docente identificando sus fortalezas y debilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización de equipo de trabajo</li> <li>✓ Dinámica de presentación.</li> <li>✓ Asignación de roles.</li> <li>✓ Talleres en 4 horas</li> <li>✓ Coordinado/a</li> <li>✓ Secretario/a</li> <li>✓ Expositor/a</li> <li>Integración de los grupos de trabajo</li> <li>✓ Los grupos tendrán un tiempo a solas para ponerse de acuerdo en lo que</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concepto de acompañamiento pedagógico.</li> <li>2. Tipos de acompañamiento.</li> <li>3. Se expondrá en plenario los objetivos fundamentales del encuentro.</li> <li>4. Utilización de materiales didácticos como: paleógrafo, marcadores hojas de block</li> <li>5. Aplicación de Dinámicas</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data show</li> <li>• Presentación en diapositiva</li> <li>• Paleógrafo</li> <li>• Marcadores</li> <li>• hojas de block</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes</li> <li>• Estudiantes de la UNAN-Managua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes de la UNAN-Managua</li> </ul>

	<p>van a presentar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaboración conjunta/ lluvia de ideas sobre la palabra acompañamiento</li> <li>✓ Los equipos de trabajos deberán realizar un recorrido por el colegio con los ojos vendados dejándose guiar por el Líder que los va a dirigir .</li> <li>✓ . Presentación de participantes</li> <li>✓ Puede hacerse de forma individual, en parejas o en grupos. Elegiremos la técnica</li> </ul>	<p>participativas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Individual</li> <li>✓ Grupal</li> </ul> <p><b>6.</b> Retroalimentación con los equipos de trabajos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación personal</li> <li>✓ Evaluación de la capacitación</li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

	<p>más conveniente dependiendo del nivel de familiaridad que tenga el grupo, del tamaño del mismo y del tiempo disponible. Los facilitadores se presentan con uno de los grupos o antes, en la bienvenida.</p>				
--	--	--	--	--	--

## BIBLIORAFIA

- . Programa de Acompañamiento Pedagógico. Para mejorar los aprendizajes en las Instituciones Educativas de áreas rurales. Lima: 2007.
- Cuenca, Ricardo, Nicole Nucinkis y Virginia Zavala (compiladores). Nuevos maestros para América Latina. Ediciones Morata – GTZ – InWEnt. Madrid: 2007.
- GIEAR. Acompañamiento pedagógico para escuelas unidocentes y multigrado. Documento de trabajo. Octubre 2008. (mimeo)



## EVALUACIÓN

Por favor, conteste en la manera más honesta posible las siguientes preguntas. No es necesario que escriba su nombre. Toda sugerencia adicional que nos aporte se la agradeceremos e intentaremos realizar los mejoramientos pertinentes en las próximas actividades. Por favor, evalúe en la escala 1-7.

*Muchas gracias.*

1. **UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS ABORDADOS EN EL CURSO.** Importancia y utilidad que han tenido para usted los temas tratados en el curso.

1.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---

2. **METODOLOGIA UTILIZADA EN EL CURSO.** Respecto a los métodos y estrategias utilizadas por el relator para impartir los contenidos fue:

1.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---

3. **GRADO DE MOTIVACIÓN DEL RELATOR.** Nivel de participación y de motivación ofrecido por el relator fue:

1.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---

4. **CLARIDAD DE LA EXPOSICIÓN.** Respecto al lenguaje y orden dado al curso

1.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---

5. **NIVEL DE ASIMILACION Y COMPROMISO PERSONAL CON LOS TEMAS ABORDADOS.** Evalúese a usted mismo en el grado de motivación e interés personal para atender y seguir la clase y sus actividades.

1.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---

6. **CALIDAD DEL MATERIAL ENTREGADO.**

1.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---

7. **INFRAESTRUCTURA Y COMODIDAD DEL LUGAR DE CAPACITACIÓN**

1.	1	2	3	4
----	---	---	---	---