

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FRANCISCO MORAZÁN
VICE RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN POSTGRADO

Maestría en Gestión de la Educación



**“Acompañamiento pedagógico y desempeño docente
en dos instituciones educativas gubernamentales
de la ciudad de Choluteca”**

Tesista

Mirian Sulay Herrera Baquedano

Asesor

Ph. D. Reniery Misael Maradiaga

Choluteca, Agosto 2020

**“Acompañamiento pedagógico y desempeño docente
en dos instituciones educativas gubernamentales
de la ciudad de Cholulca”**

AUTORIDADES:
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN (UPNFM)

Dr. **HERMES ALDUVÍN DÍAZ LUNA**
Rector

M.S.c. **BARTOLOMÉ CHINCHILLA CHINCHILLA**

Vicerrector Académico

M.S.c. **JOSÉ DARÍO CRUZ ZELAYA**
Vicerrector Administrativo

Dr. **JOSÉ HERNÁN MONTÚFAR CHINCHILLA**
Vicerrector de Investigación y Postgrado

Dra. **JENNY MARGOTH ZELAYA MATAMOROS**
Vicerrectora del CUED

M.S.c. **JOSÉ WILMER GODOY ZEPEDA**
Secretario General

Dr. **ROGERS DANIEL SOLENO**
Director de Postgrado

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FRANCISCO MORAZÁN
VICE RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN POSTGRADO



**“Acompañamiento pedagógico y desempeño docente
en dos instituciones educativas gubernamentales
de la ciudad de Choluteca”**

Tesis para obtener el título de:

Master en Gestión de la Educación

Tesista

Mirian Sulay Herrera Baquedano

Asesor

Ph. D. Reniery Misael Maradiaga

Choluteca, Agosto 2020

Dedicatoria

A Dios, a mi familia: Padre, madre, hermanos, a los amigos, a los profesores, a mi asesor y demás personas que hicieron posible con su apoyo lograr un propósito de culminar y presentar mi tesis.

Con mi corazón agradecido quiero expresarle a Dios Todopoderoso mi reconocimiento que sin él, no hubiese sido posible ninguno de mis sueños; él me ha permitido culminar con éxito la presente tesis a pesar de la adversidad; su presencia en cada milésima de segundo ha estado siempre, ha sido mi sostén y mi mirada serena al creer que en su mano me sostiene, en este proceso ha crecido mi perseverancia y activado la fe; hoy es un buen día para enunciar a Dios que le amo con todas mis fuerzas, mi alma y mi mente.

A mi esposo Francisco Reyes Posadas, porque su mano siempre la vi extendida cuando lo necesité, su espontaneidad, disponibilidad de apoyo en todo momento y a mi hija Miriam Stephany, ella es mi inspiración, mi princesa bella e inteligente quien sigue mis pasos por lo que deben ser firmes y de una sola pieza para que no resbale en su caminar en todos los procesos que emprenda, que aprenda conmigo de no dejar a medias las metas sino lo contrario luchar por lograrlas; a mi pequeño Neymar, su sonrisa y que él crea que soy la mejor mamá del mundo; eso hace que yo amplíe mi compromiso conmigo misma y demuestre que en todos los pequeños y grandes asuntos de la vida se hacen bien, se inician y se terminan para bien; ellos son parte de las prioridades que me han motivado para superarme cada día más; a ellos dedico, de manera especial, los triunfos que hasta la fecha he cosechado.

A mi Padre José Ofertín Herrera Casco (QDDG), mi Madre Clementina del Carmen Baquedano expresarle, que con cada acto de mi vida personal como profesional estoy cumpliendo con el único mandamiento con promesa; “Honra a tu Padre y a tu madre para que tus días sean largos sobre la tierra”; y lo hago en señal de agradecimiento desde el fondo de mi corazón.

A mis Hermanos (as), familia unida, basada en valores que afirmaron nuestros Padres donde la dicha, tristeza o calma de uno es de todos; esta vez los estoy honrando con un éxito más en mi vida, han visto en mis anhelos por alcanzar y conocen un slogan que lo hice mío " Si el “plan no funciona cambia el plan pero no cambies la meta”

A mis compañeros de estudio compartimos, momentos perdurables y de admiración por su persistencia por agregar un eslabón más a su cadena de éxitos.

Agradecimiento

Iniciar una carrera profesional y terminarla de manera satisfactoria es un gran logro personal; por ello le agradezco Dios con toda mi alma el haber estado conmigo siempre, por haberme protegido de los peligros de la vida, por cuidar de mi familia, y por hacer que hoy pueda cumplir uno de mis más grandes sueños, el graduarme con el Título de Master en Gestión de la educación.

Agradezco a mi esposo por su compañía, por el estímulo en esta difícil etapa de mi vida de esposa, madre, y estudiante y con quien he experimentado momentos de los cuales su compañía ha alentado la realización de esta meta fijada.

A mis hijos: Miriam Stephany, Neymar Francisco un enorme y abrazado agradecimiento por el apoyo y comprensión que me brindaron en todo momento, estimulando esta fase de mi vida de madre y estudiante, alentando con su conducta el logro de mis aspiraciones; por el tiempo que a ellos perteneciera y que generosamente me concedieron, con amor; preguntándome con ternura ¿Qué hace mamá, ya terminó mamá? y así compartiendo conmigo esas horas hoy concretizadas en una bendición.

A mis padres, quienes me dieron el estímulo haciendo sobresalir mi perseverancia y mis anhelos, me apoyaron siempre en todos los aspectos alentaron la realización de mi meta fijada, la cual constituye para mí; una responsabilidad que debo también repetir con mis hijos como la herencia más valiosa que pudiera recibir, con admiración y respeto.

A mis hermanos, gracias no por lo que hacen sino como es cada uno conmigo, por su orientación y apoyo que me brindaron para alcanzar una de las metas trazadas, con admiración, los quiero mucho.

A las autoridades de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán; en especial, a la Dirección de Post Grado, por haberme brindado la oportunidad y el apoyo institucional necesarios para alcanzar mi maestría.

A mi asesor técnico **Ph. D. Reniery Misael Maradiaga** lo admiro, estimo y respeto mucho como persona y su profesionalismo; él ha sido una persona muy especial por guiarme bien, y enseñarme de su experiencia mi ejemplo de superación; muy agradecida por su apoyo, ha fortalecido mi formación profesional a través de sus enseñanzas.

A mis compañeros de estudio, mis amigos son todos participe de mi logro de hoy... Gracias Dios por todos (as) ellos (as), los admiro, respeto y quiero mucho.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1:PLANTEAMIENTO DELPROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la situación problemática.....	13
1.2. Formulación del problema de investigación.....	17
1.3. Preguntas de investigación.....	17
1.4. Objetivos de investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Justificación de la investigación.....	19
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes Del Acompañamiento Pedagógico.....	21
2.1.1. Internacional.....	21
2.1.2. Nacional.....	23
2.2. Acompañamiento pedagógico.....	24
2.2.1. Diferencias y semejanzas de la terminología relacionados al acompañamiento Pedagógico.....	29
2.2.2. Características del acompañamiento pedagógico.....	32
2.2.3. Funciones del acompañamiento pedagógico.....	33
2.2.4. Principios y finalidad del acompañamiento pedagógico.....	38
2.2.5. Fases del acompañamiento pedagógico en el aula (metodología).....	39
2.2.6. Enfoque del Acompañamiento Pedagógico.....	41
2.2.7. Expectativas del Acompañamiento Pedagógico en el Centro Educativo.....	42
2.2.8. Estrategias del Acompañamiento Pedagógico.....	44
2.3. Desempeño Docente.....	46
2.3.1. Conceptualización del Desempeño Docente.....	46
2.3.2. Teorías que Respaldan el Desempeño Docente.....	49
2.3.3. Factores contextuales que influyen en el desempeño docente.....	51
2.3.4. Factores de Satisfacción e Insatisfacción que Evidencian el Desempeño Docente.....	55
2.3.5. Evaluación de Desempeño Docente.....	57
2.3.6. Estándares de desempeño docente.....	60
2.3.7. Relación entre Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente.....	63

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	67
3.1 Enfoque de la investigación.....	67
3.2. Tipo de investigación.....	67
3.3 Diseño de investigación.....	68
3.4 Hipótesis.....	68
3.5 Variables o categorías de análisis.....	69
3.6. Fuentes de información.....	79
3.6.1 Población y muestra.....	80
3.7 Estrategia de recolección de datos	81
3.7.1 Confiabilidad y Validez de los Instrumentos de Investigación.....	83
3.7.2 Resultados de la Validación de los Instrumentos.....	84
3.8 Análisis de datos.....	85
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DEL ESTUDIO	87
4.1 Presentación de los resultados.....	87
4.2 Discusión de Resultados	98
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES	106
PROPUESTA TEÓRICA ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	107
GLOSARIO.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	112
ANEXOS	126

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en la búsqueda de determinar la influencia que ejerce el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Choluteca; para ello se consideró desarrollar el tema de acompañamiento pedagógico, desde el punto de vista de varios autores: Según Cavalli (2006), citado por (Rodríguez, 2011), expresan que “el acompañamiento pedagógico debe ser entendido como aquella acción que evoluciona de la supervisión educativa, definida bajo diferentes conceptos; desde un punto de vista, “como la gente que acompaña a algunos, o que van en compañía de otros,” (pp. 253-267).

Por otra parte existe una definición más reciente que entiende el acompañamiento pedagógico “como propósito y la facilitación de insumos para que los docentes construyan estrategias que viabilicen un aprendizaje significativo” (Batlle, 2010, pág. 104), en tal sentido se podría decir que ha pasado desde una fiscalización hasta el hecho de asesorar al acompañante y acompañado; es una acción vigente dentro de los centros educativos interviniendo a los docentes en su dimensión personal, que trasciende a lo profesional y que permite determinar su incidencia en su desempeño en el marco de la horizontalidad de las relaciones interpersonales.

Sobre el tema del desempeño docente fue visto en esta investigación de alguna manera alarmante y a la vez relevante señalado esto en el planteamiento del problema; en tal sentido se trató de enfocar desde un punto de vista actual, planteando el pensar de algunos autores como (Martínez - Chairez, Guevara - Araiza, Valles & Ornelas, 2016). Que expresan “la calidad educativa es un problema latente en el país, esto como consecuencia del desempeño docente en su bajo nivel de calidad” (pp. 123-134). De esa manera se ha venido transmitiendo, casi una cultura a la sociedad en el ámbito nacional e internacional, argumentando lo anterior en los resultados bajos de calificaciones que tienen los estudiantes en las pruebas estandarizadas; por otra parte, existen otros planteamientos de autores: Grindle, (2004). Expresa que “los profesores no solo son actores claves de la producción de resultados de educación, sino también parte interesada con más influencia en el proceso de reforma educativa, ningún otro integrante del sistema educativo es tan organizado, visible políticamente influyente”. (Bruns & Luque, 2014, p. 47).

Respecto a lo anterior el autor peruano Rivero (2007), citado por (Marisol, & Valeriano., (2018) expresa: "No hay reforma posible sin educadores ni mejora de la calidad de educación sin

el compromiso de éstos”. (p. 139), considerando que el compromiso docente actúa como soporte de profesionalidad, que obliga a prestar mayor atención a una adecuada integración entre lo personal, lo profesional y lo institucional, pertinente a las exigencias para los profesores que cada día son más complejas que nunca.

Al respecto el Plan Nacional de Desarrollo de México (2013-2018.), expresa: “La necesidad de contar con maestros, directores y supervisores mejor capacitados, destaca como la principal vía para mejorar la calidad de la educación” (p. 61). Se podría decir que los docentes son el vínculo entre los diferentes actores del proceso educativo, de tal manera se cree necesario que se cuente con profesionistas que presenten perfil docente, que estén en constante preparación, así como que tengan el dominio completo de las diferentes tareas correspondientes.

Por la relevancia del desempeño docente se busca en la presente investigación vincularlo con un elemento nuevo relativamente como es el acompañamiento pedagógico visto como una función de la supervisión; en este estudio se resalta la calidad de los aprendizajes de los estudiantes incrementando el mejoramiento de la calidad del desempeño docente; lo cual es una de las prioridades de todos los países latinoamericanos y del mundo, (Sánchez, & Teruel, 2004), citado por (Palomino, 2012, pp. 16) que señalan que “la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo”, (p. 16).

En Honduras surge de la (Secretaría de Educación, 2007), el Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH), a través del Acuerdo Ministerial No. 1117-SE-06 de fecha 27 de abril del 2006, como una estrategia en búsqueda de dinamizar el proceso de Supervisión; de lo que se ha venido concluyendo según diferentes estudios realizados a nivel nacional, que es necesario replantear las viejas estrategias de supervisión, proponer nuevas y generar espacios para la participación y el consenso de los actores educativos como un proceso único e integral, cuya acción vaya dirigida a asesorar, apoyar y contribuir para que el docente en servicio progrese en su propia formación y en el mejor desempeño de la praxis pedagógica, que le faciliten el desarrollo de los aprendizajes y el logro de los objetivos mediante un fortalecido acompañamiento pedagógico. A partir de un análisis participativo sobre el funcionamiento del SINASEH (2007), se han identificaron limitaciones que no han permitido responder a las demandas del contexto educativo actual: Desarticulación entre las unidades que intervienen en el proceso de supervisión,

movilidad del personal de supervisión en el cargo en todos los niveles, falta de un perfil definido que posibilite una selección de personal técnico idóneo, funciones y presupuesto insuficientes en el nivel central y departamental y manejados de manera centralizada, diversidad de instrumentos de supervisión educativa en los niveles desconcentrados, la información que se registra no fluye y por lo tanto no impacta en la toma de decisiones y la falta de un marco normativo operativo de la supervisión y acompañamiento pedagógico.

En el año 2012, en respuesta a la falta de una normativa acorde a las condiciones internas y externas del momento, en sustitución de la Ley Orgánica de Educación de 1966 se crea la Ley Fundamental de Educación (LFE. Decreto 262-2011) y posteriormente, sus 22 reglamentos, los cuales fueron publicados en septiembre del 2014, a excepción del reglamento de supervisión educativa y acompañamiento pedagógico que no se ha elaborado. De igual manera, el Plan Estratégico Sectorial de Educación (PESE 2018-2030), plantea el desafío de asegurar la supervisión y el acompañamiento pedagógico en los centros educativos del país, con el objetivo de lograr la implementación sostenible de la mejora.

En el 2018, surge el Modelo de Supervisión Educativa de Honduras, elaborado por la Secretaría de Educación con el apoyo técnico y financiero del Proyecto Fortaleciendo la Gestión Educativa en el nivel Municipal/Distrital (FORTA), que brinda las definiciones, enfoques, funciones, procesos y lineamientos para llevar a cabo las dos funciones de la supervisión establecidas en la Ley Fundamental de Educación (LFE): acompañar la tarea pedagógica del docente en el aula y dar seguimiento administrativo a los recursos del Sistema Nacional de Educación; con el objetivo de establecer el marco y las pautas de funcionamiento de los procesos de supervisión educativa y acompañamiento pedagógico su enfoque se basa en el análisis de los procesos de la gestión educativa que deben ocurrir en el Centro Educativo para asegurar la calidad de la educación y de los aprendizajes;

En esa búsqueda de lograr el objetivo a través del modelo de Supervisión Educativa Hondureño se ha puesto en práctica una modalidad de supervisión y monitoreo en línea, (2019), lo que según informe del Coordinador de la Unidad de Supervisión y acompañamiento docente; esta práctica en línea no cumplió con las expectativas de calidad, pero sí de cobertura que les ha permitido actualmente hacer una evaluación de la estrategia en la parte operativa: Recurso humano,

presupuestario, tecnológico, veracidad y valoración de la información registrada a juzgar por el nivel de correspondencia existente entre los resultados obtenidos.

Según Asistente Departamental de la Unidad de Supervisión educativa y acompañamiento docente, de Cholulteca se están haciendo esfuerzos y valoraciones para replantear la estrategia operativa de supervisión educativa y acompañamiento, que permita constatar la calidad de la información procesos, capacitaciones y asesoría de las diferentes instancias refiriéndose a las autoridades encargadas de estas acciones.

Por otra parte, el informe de la presente se organizó en varios capítulos lo que permite percibir concoherencia la idea planteada por la investigación; En el capítulo 1, se detallan todos los aspectos a partir del cual se construyó la hipótesis y los objetivos de la investigación, se plasmó también una idea clara del problema lo que llevó a la justificación de dicha investigación. En el capítulo 2; se desarrolla el marco teórico donde se fundamentó y se conceptualizó mediante la visión de varios autores las dos variables formuladas: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

Posterior se proyectó la metodología la que marcó el camino y nos delimitó nuestra acción investigativa; esta se presenta en el capítulo 3, de este informe, se encuentra la población y la muestra, especificando que mediante una investigación mixta y se aplicaron cuestionarios y entrevistas para alcanzar resultados que brindaron la información suficiente para dar respuesta a la investigación emprendida.

En el capítulo 4, se presenta el análisis descriptivo de resultados, e interpretación de gráficos desarrollados con el programa SPS y Excel, con análisis cuantitativo detallado desde la visión de los docentes, mismo que fue enriquecido cualitativamente mediante las respuestas brindadas por los directores de centros seleccionados, y autoridades educativas: Coordinador Departamental de la Unidad de Supervisión y acompañamiento docente de la Dirección departamental de educación de Cholulteca, municipal y distrital, en este capítulo existe suficiente información permitiendo con ello llegar a las conclusiones, recomendaciones del estudio que se realizó en dos instituciones educativas gubernamentales; ambos de la ciudad Cholulteca, asimismo se presenta una propuesta teórica sobre el acompañamiento pedagógico en cumplimiento al objetivo N° 4 de la presente investigación.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este capítulo se describe el problema de investigación que motivó la realización de este estudio, la relevancia del mismo, los objetivos propuestos y el análisis realizado para verificar su factibilidad.

1.1. Descripción de la situación problemática

Se ha considerado casi siempre que la supervisión educativa bien concebida, debidamente planificada e implementada y técnicamente ejecutada y evaluada, podría posibilitar buenos resultados; sin embargo los últimos años ha venido en aumento un menoscabo de la supervisión educativa debido a varios factores, en especial el descuido de un elemento fundamental como es la función pedagógica, considerando que, “...en la base de la institución educativa se encuentran relaciones de naturaleza pedagógica” , (IIFE-UNESCO, 2005, p. 6) pareciera que ese descuido es el responsable que, en la base de la institución educativa exista un conjunto de problemas que aún persisten.

Al respecto se podría decir que la supervisión actual no ha cumplido con su verdadero rol lo que ha contribuido a su falta de credibilidad; por ejemplo la supervisión ha venido sustentándose en un modelo rígido donde su concepción y estructura ha sido restringida específicamente en el desarrollo de innovaciones, tanto internas como externas, su mayor trayectoria es de tipo administrativo, evadiendo la función pedagógica, aspecto que quizás incide en la puesta en práctica de acciones de acompañamiento a los docentes y directivos quienes requieren de apoyo para fortalecer sus debilidades y así mejorar su desempeño en el aula.

De lo antes expuesto denota que existe la necesidad de transformar la supervisión educativa de una manera radical, pasando de cumplir funciones tradicionales de control y fiscalización, a constituirse en una herramienta de ayuda para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje; para así sentar como base de la institución educativa un alto componente pedagógico en la supervisión con una finalidad más profunda orientada a la calidad del servicio educativo, esto implica innovar estrategias y métodos pedagógicos, introducir contenidos curriculares nuevos dentro del contexto, producir materiales, propuestas a nivel institucional, todo esto se podría lograr

a través del acompañamiento pedagógico que permite fortalecer de manera profesional no solamente a los acompañados sino a los acompañantes.

Se hace necesario por lo anterior coadyuvar a través del acompañamiento pedagógico a dar respuestas a necesidades de los centros educativos y docentes en su desempeño ya que existen realidades prioritarias que atender porque existen diversidad de problemas en estas instituciones, por ejemplo: La distribución de los docentes con respecto a su especialidad y su carga académica de los docentes a veces por falta de estructura presupuestaria para el nombramiento de docentes con el perfil académico; se asignan a docentes con especialidades diferentes a las asignaturas que imparten.

Docentes con especialidad en C.C.S.S, docentes de pedagogía imparten clases en las asignaturas de matemáticas y/o C.C.N.N. en el área de artística, ésta considerada como gran debilidad de prestación de servicios educativos en los Centros de Educación Básica en el tercer ciclo, al hacer la distribución no conforme a la especialidad sino considerando las habilidades particulares de los docentes por los factores antes mencionados lo que impacta en los indicadores con altos porcentajes de reprobación, deserción y un bajo rendimiento académico; estos docentes no son capacitados en las asignaturas que imparten generando una gran debilidad en cuanto a la prestación de sus servicios; ésta es una realidad existente sin tener la capacidad el director del centro de resolver por considerarse factores externos; situación que se podría lograr con un reordenamiento o reubicación conforme a su especialidad y dentro del marco legal y por otra parte a través del acompañamiento pedagógico, visto este como un recurso pedagógico que permite fortalecer de manera profesional no solo a los acompañados sino a los acompañantes.

En Honduras, desde la implementación del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras, SINASEH, (2007), se han realizados acciones para brindar mayor atención al asesoramiento pedagógico; no obstante, existe muy poca información que permita evidenciar la forma en cómo los actuales procesos de supervisión y acompañamiento se llevan a cabo y si están mejorando el desempeño del docente y brindando mejores servicios educativos de calidad.

Actualmente en los centros de educación básica de Choluteca, a pesar de que se ha hecho ya un trabajo capacitando al personal docente y directivo por el equipo estructurado de la Dirección departamental, municipal, distrital del departamento de Choluteca, sobre el proceso de

acompañamiento pedagógico, su conceptualización, finalidad, objetivos, principios, estrategias, su desarrollo en su debido orden de aplicación hasta los resultados esperados; sin embargo, aún persisten muchas inquietudes, interrogantes, que de cierto modo se convierten en incertidumbre, quejas de parte del personal docente, lo que es indudable, que no se tiene esclarecido dicho proceso tanto para los especialistas que en este caso son los acompañantes y los acompañados (docentes), o quizás la información no ha sido suficientemente entendido y empoderado de tal manera que permite señalar que continúan muchas dificultades y además resistencia de cambiar viejos esquemas de pensamiento.

Este tipo de incertidumbres generada, especialmente en la mayoría de los docentes se formulan interrogantes como las siguientes: ¿Cuál es la verdadera función del Acompañante Pedagógico? ¿Existen pautas que originan la orientación pedagógica a los Docentes?, ¿Se establecen normativas o hay un manual donde el funcionario que tiene bajo su tutela el acompañamiento pedagógico pueda seguir para garantizar la orientación necesaria a los Docentes? sin embargo realizan el proceso de la manera que lo conciben, lo que se cree que se necesita más información que sirva de insumo para la toma de decisiones y fortalecer este proceso que no es más que una función de la supervisión educativa.

Por otra parte los mismos supervisores (especialistas), se quejan sobre el desempeño deficiente de muchos docentes y directivos; sin embargo son ellos los profesionales que sigue y seguirá siendo determinante en la consecución de logros de enseñanza - aprendizaje y por ende de la calidad del sistema, probablemente este comportamiento sea producto de dificultades de tipo actitudinal, más que metodológico o de conocimiento por ejemplo es común que en nuestros centros educativos encontremos docentes cansados, indiferentes, indispuestos, con muchos problemas económicos y familiares pero lo más triste es encontrar un docente que además de indispuerto e indiferente, también sea ineficaz; como plantean (Gimeno, y Gonzales, 2003, p. 158), “el común denominador del magisterio está más cerca de la apatía que de la actitud crítica”.

Reconociendo que a este perfil psicosocial de esos docentes, también encontramos profesionales capaces, muy preparados, los cuales tiene que coexistir con tales docentes que compensan los resultados de manera positiva; es en este momento que el especialista aprovecha las diferentes situaciones al conocer la realidad del recurso humano y según el caso se encarga de hacer comprender que deben cambiar la manera de hacer las cosas, haciendo sentir que no están

solos, fortaleciéndolos como líderes de cambios y de innovación capaces de introducir nuevas formas o modos de enseñar o de organizar a pesar de la diversidad de dificultades que se presentan en su labor y que de su actitud dependerá hacer un bajo o alto desempeño.

Por otra parte, los mismos supervisores han expresado la insatisfacción manifestada, por la carencia de presupuestos de la secretaría de educación que no hace posible ejecutar las acciones en este tema en toda su dimensión, a pesar de que existe una estructura organizativa encargada y establecida en la Ley Fundamental de Educación de Honduras (LFE), (2012). Que expresa: “Las Direcciones departamentales contarán con una unidad de supervisión con personal especializado en el área y debidamente equipada logística y financieramente para el cumplimiento de sus funciones, la cual debe ser dirigida por la persona que sea seleccionada bajo los mismos términos y procedimientos mediante los cuales se selecciona y nombra a los Directores Departamentales, esta funcionará con autonomía e independencia de la Dirección Departamental”. (Art. 39).

En el (Art.62. LFE- capítulo III. De la Supervisión del Sistema Nacional de Educación de Honduras, 2012). La supervisión debe cumplir dos procesos diferenciados; uno dirigido a acompañar la tarea pedagógica del docente en el aula y, otro, orientado a dar seguimiento administrativo a los recursos del Sistema Nacional de Educación; asimismo en el artículo 63: La supervisión de la Educación Nacional Formal y No Formal es responsabilidad de la Secretaria de Estado en el Despacho de Educación, la que debe realizarse mediante personal especializado y en el marco del proceso de descentralización.

Después de algún tiempo de la implementación (2012), en que fue publicada la LFE y sus reglamentos respectivos según el coordinador de la Unidad del Sistema Departamental de Supervisión de Choluteca, aún no se ha cumplido en su totalidad al referirse al artículo 39 y 63 apenas se cuenta en las direcciones departamentales con la creación de la unidad de supervisión, no así con el personal especializado en el área y debidamente equipado logística y financieramente para el cumplimiento de sus funciones.

Por las razones antes expuestas, surgió la necesidad que se investigue si el acompañamiento pedagógico que se ejecuta en los centros de educación básica de ciudad Choluteca tiene relación con el desempeño docente; tomando en cuenta otras experiencias de países que han aportado según investigaciones, reconocimientos en implementación de estrategias innovadoras cuya ejecución

procura el desarrollo profesional pleno de los docentes; en ese contexto, el Instituto Tecnológico de Santo Domingo, (2008), está como institución vinculada con la formación docente desde la década de 1980 y preocupada por las evidencias que revelan la complejidad que envuelve el desempeño del docente, creó la Especialidad de Acompañamiento Pedagógico, la cual tiene como uno de sus propósitos: “Impulsar y acompañar procesos de investigación, confrontación y construcción de estrategias de acompañamiento orientados al desarrollo de culturas socioeducativas recuperadoras e impulsoras de prácticas innovadoras y profesionalizantes” (p. 18).

1.2 Formulación del problema de investigación

¿Cuál es la influencia que ejerce el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Choluteca?

1.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la influencia del acompañamiento pedagógico en la capacidad pedagógica de los docentes en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Choluteca?
2. ¿Cuál es la influencia del acompañamiento pedagógico en la disposición para la labor de los docentes en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Choluteca?
3. ¿Cuál es la influencia del acompañamiento pedagógico en relación a la responsabilidad en el desempeño de las funciones docentes en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Choluteca?
4. ¿Cuáles son las estrategias de acompañamiento pedagógico que se propone para mejorar el desempeño docente en dos instituciones educativas de la ciudad de Choluteca?

1.4 Objetivos de investigación

Con el propósito de definir los productos esperados a través de la realización de este estudio, se plantean los siguientes objetivos.

1.4.1 Objetivo general.

1. Determinar la influencia que ejerce el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Cholulteca

1.4.2 Objetivos específicos.

1. Identificar la influencia del acompañamiento pedagógico en la capacidad pedagógica de los docentes en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Cholulteca.
2. Determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en la disposición para la labor de los docentes en las dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Cholulteca.
3. Determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en relación a la responsabilidad en el desempeño de las funciones docentes en las dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Cholulteca.
4. Proponer estrategias de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Cholulteca.

1.5 Justificación de la investigación

El presente proyecto de investigación tiene como propósito fundamental: Determinar la influencia que ejerce el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en dos instituciones educativas de la ciudad de Cholulca y la influencia con el desempeño docente en sus diferentes dimensiones: Estrategias de intervención, interacción pedagógica, vinculación con la comunidad y su diversidad cultural, capacidad pedagógica, disposición al trabajo personal y en equipo y responsabilidad en el desempeño de las funciones.

Con lo anterior la investigación es importante ya que a través del acompañamiento pedagógico se pueden lograr resultados positivos en pro del mejoramiento del desempeño docente, entre los cuales pueden señalarse: Uso de nuevas metodologías de enseñanza, mejoran los contenidos curriculares y la planificación educativa, niños en riesgos educativos reciben refuerzo pedagógico y mayor tiempo efectivo de aprendizaje; tal como expresa (Hunt, 2009), "...mediante el acompañamiento pedagógico, se generan nuevas metodologías de enseñanza, la canalización de las necesidades de los niños y se logra una mejor utilización del tiempo efectivo del centro educativo" (p. 28), lo que se considera como una ventaja profesional de tal forma que se apropien y generen compromisos, retos y visionen el crecimiento como persona y con trascendencia profesional reflejado en su desempeño.

Por otra parte se visualiza el acompañamiento pedagógico, en este proyecto como un mecanismo que brinda seguridad, confianza y una oportuna orientación, aseguramiento de las prácticas pedagógicas que impulsa el desarrollo personal y que trasciende a lo profesional, así lo plantean (Martínez, & González, 2009), quienes lo conciben como "un proceso integrador y humanizador de la formación docente, haciéndose de esta una oportunidad y un medio para la recuperación de (...) condiciones, procesos y perspectivas a lo interno de comunidades educativas (...)" (pág. 534). Es decir, este autor reconoce la formación con un alto grado de significación social y cultural por otra parte lo concibe como una unidad interdependiente que, al mejorar al acompañado, también mejora al acompañante y viceversa todo concebido como una actividad del y para el docente.

Asimismo lo definen Martínez, Jugo y colaboradores (2014), el acompañamiento pedagógico consiste en dar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa a los docentes con el fin de contribuir a mejorar su práctica pedagógica y de esta manera elevar calidad de aprendizaje de los estudiantes; lo que provee el acompañamiento pedagógico a los docentes un respaldo pedagógico, brinda retroalimentación y soporte técnico y promueve su reflexión continua para la mejora de su desempeño, incorporando nuevas estrategias y procedimientos.

Considerando como problemática expuesta que aún se da en los diferentes instituciones educativas, cabe destacar, ésta investigación sobre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, con la finalidad de determinar y proponer estrategias de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en los dos institutos seleccionados de la ciudad de Cholulca que coadyuven a fortalecer el proceso educativo con mejores prácticas pedagógicas y administrativas de parte de los docentes y así asegurar el logro de las competencias básicas necesarias según del perfil del Currículo Nacional Básico para el beneficio de los estudiantes, centros educativos y comunidad, y en otro nivel a los estudiantes que son los destinatarios de todas las acciones emprendidas desde cualquier instancia.

La investigación servirá, además, para investigaciones posteriores ya que las practicas pedagógicas son cambiantes, por lo que se requiere de constante investigación e innovación para estar al ritmo de los cambios y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Como producto de la revisión de la literatura relacionada con las dos variables de estudio, se seleccionó la información bibliográfica que define los puntos de vista de diferentes autores que fueron consultados, los que contribuyeron a la fundamentación teórica del tema de estudio; de este esfuerzo se estructuró el marco teórico por variables de la siguiente manera:

2.1 Antecedentes del Acompañamiento Pedagógico

El acompañamiento pedagógico según la literatura revisada, es una variable que tiene varias investigaciones elaborados por diferentes autores, se menciona en el entorno internacional y nacional algunas investigaciones, siendo las más relevantes:

2.1.1 Nivel Internacional

Camarena, (2018), realizó una investigación según su finalidad fue descriptiva, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental y de corte transversal, denominada: Acompañamiento pedagógico según percepción del docente en las Instituciones Educativas de la Red 24, Comas, Lima, Perú, Con una muestra de 120 docentes de los niveles de primaria y secundaria; la técnica empleada para recoger información fue la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario de escala politómica y con 4 dimensiones. La recolección de datos fue adecuadamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados 0,962 considerada como de alta confiabilidad; en la parte descriptiva los resultados fueron: el 55 % de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, perciben que el acompañamiento pedagógico es regular. Por lo cual concluyó que esta estrategia que tiene como propósito fortalecer al docente en su desempeño y mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes se encuentra en proceso de ser logrado efectivamente.

Porras, (2016) realizó la investigación denominada acompañamiento pedagógico como estrategia para la transformación de la enseñanza de las matemáticas con los docentes de básica primaria de la Institución Educativa Manuela Beltrán, con el propósito de realizar el acompañamiento pedagógico como estrategia para la renovación de la enseñanza de las matemáticas; los resultados obtenidos revelan la transformación de las prácticas pedagógicas por la acción del acompañamiento en el aula, a través de la realización tiempos de reflexión, prácticas

colaborativas y de intercambio de experiencias. Además, recomiendan que la ejecución de esta propuesta sea de alcance a la totalidad de profesores, para que todos tengan la posibilidad de mejorar su desempeño docente en el área en mención.

Mairena, (2015), realizó una investigación denominada Acompañamiento Pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas, tuvo como propósito de investigación, establecer el nexo entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; la investigación fue correlacional, para este estudio, se tomó como población a los docentes que conforman la Facultad en mención, se usó la encuesta y la entrevista como instrumento de recolección de información; en los resultados concluyó que los docentes noveles manifestaron la insatisfacción por el acompañamiento que vienen recibiendo, además, éste carece de un plan y no contempla medidas de apoyo el cual brinde herramientas para la mejora de su práctica, especialmente en la programación y ejecución del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula, además concluyó que es evidente la correlación entre acompañamiento al docente novel y su desempeño laboral.

Perdomo, (2013), en su investigación: El Acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación de Ocotepeque como proceso de gestión en el salón de clases en el Primer Ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar N°1; con el objetivo identificar la transformación educativa suscitada entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente. El tipo de investigación utilizada fue mixta es decir cualitativo y cuantitativo, de corte transaccional, la muestra estuvo conformada 10 Directores de Centros Educativos Oficiales, Directores de Centros Educativos PROHECO, 2 Directores de Centros Educativos EDUCATODOS, 2 Directores Distritales, 20 Docentes del primer ciclo 4 de la Unidad de Supervisión Educativa, se usó como instrumento de recolección de información, encuestas estructuradas y fichas de observación de clase; los resultados obtenidos revelan la mejora que se logra en las instituciones educativas debido al buen desempeño de los docentes del departamento de Ocotepeque y al avance de la calidad educativa demostrada en las evaluaciones realizadas por las entidades educativas del lugar.

Mosqueda, (2012), realizó un estudio denominado Diseño de Manual de Estrategias para el mejoramiento del Desempeño del Acompañante Pedagógico en el Centro de Educación inicial

“bicentenario” de valle de la Pascua, estado Guárico; el objetivo del estudio fue plantear un Manual de Estrategias para el progreso del desempeño del Acompañante Pedagógico; para esto se ejecutó la indagación de campo, de nivel descriptivo y documental; además tuvo como muestra de estudio a un directivo, dieciocho docentes y un acompañante pedagógico; se empleó como instrumentos a tres cuestionarios diferentes, para el directivo, para los docentes; y el acompañante pedagógico. Concluyó que es muy importante implantar un nuevo modelo de acompañamiento pedagógico en las diferentes instituciones educativas del estado, principalmente en los centros donde se imparte la educación Inicial; asimismo expresa que continúa dominando el estilo tradicional en la supervisión educativa; reitera que son escasos los directivos que hacen uso de una efectiva gerencia para orientar a los docentes de aula, es decir que cumplen su rol de Acompañante Pedagógico, a través de un trabajo en conjunto con el docente, donde se toman medidas para corregir su desempeño pedagógica en el aula en función a la mejora de la calidad educativa.

2.1.2. Nivel Nacional

Roncal, (2017), realizó su investigación sobre Gestión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en Docentes de Primaria de la Red 7, Breña – 2017. El trabajo presentó como propósito establecer la relación existente entre la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico de los docentes en mención; utilizó como técnica de investigación, la encuesta diseñadas para reunir datos en relación a las dos variables, mediante un instrumento sistematizado denominado cuestionario, concluyó la investigación que se evidencia la relación de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en los educadores de primaria de la Red 7, Breña 2017 con una correlación de 0.862 y significancia bilateral de $p=0.000<0.01$. Además hace la sugerencia al Minedu, que incremente las capacitaciones a los directivos con personal calificado, a fin de que ellos puedan brindar un buen acompañamiento a los docentes y continuar con el desarrollo de la gestión educativa con la finalidad de garantizar los aprendizajes esperados en los educandos.

Gómez, (2016), realizó la investigación sobre: El desempeño docente y su relación con el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Federico Villarreal de Cura Mori con el modelo de Jornada Escolar Completa, 2016, el objetivo de la investigación fue señalar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente; se utilizó como técnica de investigación a la encuesta que estuvo conformada por dos instrumentos, un cuestionario para recaudar información sobre el desempeño docente y otro cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico; las conclusiones de su investigación fueron, que se encontró correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico del directivo con el desempeño del

docente; y entre la capacidad pedagógica docente con el asesoramiento pedagógico.

Sánchez, (2016), realizó una investigación descriptiva correlacional (modelo correlacional lineal de Spearman), denominada: El Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los Docentes en las aulas de la Institución Educativa 0256 de la provincia de Lamas Región San Martín, con el propósito de establecer el vínculo entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente; los resultados que obtuvo al concluir su investigación fueron, que existe una correlación efectiva y considerable entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes en el nivel primario; asimismo se pudo demostrar la relación positiva entre la realización de visitas al aula y el progreso en la práctica pedagógica de los docentes.

Huarez, (2013) realizó un estudio denominado El Acompañamiento pedagógico y su relación con la calidad del Desempeño de los Docente del nivel secundario de la Institución educativas fe y Alegría 11 del distrito de Comas-Lima 2013; este trabajo tuvo como objetivo de investigación identificar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la calidad del desempeño de los docentes; el tipo de investigación el correlacional, y el no experimental; las conclusiones de su investigación fue, que se encuentra una correspondencia directa y considerable entre el asesoramiento pedagógico y la calidad del trabajo de los docentes, por lo cual se logra aseverar que el acompañamiento pedagógico produce la mejora de la práctica pedagógica.

2.2 Acompañamiento pedagógico

En procura, que para una mejor comprensión del término acompañamiento pedagógico, es necesario requerir a las definiciones de diferentes autores iniciando con (Sovero, 2012) que desarrolló una definición de acompañamiento pedagógico, en el cual precisa:

“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 diferentes temas relevantes a su práctica, es la función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño 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”. (p. 217)

Al respecto se podría decir que en la actualidad algunos expertos hablan de acompañamiento pedagógico como una evolución más profunda y estrategia innovadora, mucho más efectiva hacia el mejoramiento de los aprendizajes en el aula de clases; otros en la misma línea reflexionan destacando la complementariedad de este proceso en su articulación con la supervisión educativa; en tal sentido el acompañamiento pedagógico podrá ser entendido como aquella función que evoluciona de la supervisión educativa, definida bajo diferentes conceptos:

Por su parte (Montero, 2010). Expresa:

“La creciente incorporación del acompañamiento pedagógico en la lógica del desarrollo profesional del docente, en los debates sobre políticas educativas eficaces y en la búsqueda de mejores rutas para sacar la educación de la larga crisis en que se encuentra, abre una ventana de oportunidad que merece ser valorada”. (pág. 2)

En efecto el acompañamiento pedagógico, es una gran oportunidad que debe fortalecerse para lograr nivelar el perfil profesional de los docentes que tanto necesita actualmente del desarrollo de nuevas competencias y dimensiones para hacerle frente a los nuevos retos que en materia de calidad educativa exigen la sociedad del desarrollo; de aquí que la formación del docente necesita trascender la urgente necesidad de dominios temáticos y metodológicos; esta es una realidad, que nos reanima a plantear el acompañamiento pedagógico como componente vertebral de la formación profesional del docente, que trascienda el conocimiento de planteamientos pedagógicos, mediaciones didácticas para el aprendizaje, sin olvidar que también es básico el desarrollo de capacidades y habilidades sociales para actuar, compartir experiencias y brindar respuestas acertadas con la realidad de los contextos educativos.

(Callomamani, 2013). Definió el acompañamiento pedagógico como:

“El conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p. 24).

Existen otros conceptos relevantes sobre el acompañamiento pedagógico.

Expresado por el (Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP, 2009) que:

“Se centra en el desarrollo de capacidades y actitudes de las personas, y, por eso, cultiva relaciones de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, experiencias y saberes con la finalidad de mejorar capacidades y actitudes en el desempeño profesional de los educadores a fin de que mejoren la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes”. (p. 3)

Respecto a lo anterior se podría decir que el acompañamiento pedagógico (AP), no es una mera asesoría externa centrada en procesos técnico-pedagógicos, sino un proceso formal, que requiere el compromiso, disposición y entrega de todos los involucrados, no sólo del acompañante ni acompañado pedagógico sino, especialmente de los docentes, el director, y subdirector; combinando los procesos y desarrollando en los docentes seguridad, autoestima y solidaridad ante la función que desempeñan en beneficio del progreso de la sociedad a través de las instituciones educativas, enfocándose hacia una visión y una misión proactiva y prometedora.

Por otro lado (Zulantay, 2010) sostiene que:

“El acompañamiento pedagógico, es la acción de trabajo compartido entre el profesor de aula u otro profesional, quien asume el rol de colaborador puede ser un docente par, directivo, técnico u otro profesional especialista, en equipo, que diagnostican prácticas docentes, toman decisiones, realizan clases, evalúan aprendizajes, se autoevalúan, preparan clases juntos.” (p.1)

Al respecto el autor sostiene, que el acompañamiento pedagógico no es exclusivamente tarea del director del centro sino también de otros profesionales especialistas en equipo como una forma de intervención, estratégica que consiste en dar asesoría generando espacios de diálogo y reflexión en las competencias docentes priorizadas, por ejemplo: Identificar de manera precisa lo que deben aprender sus estudiantes; evaluar el progreso y analizar la información de las evaluaciones, determinar que estrategias están funcionando y como mejorar el desempeño en el aula, mejorar el uso del tiempo, optimizar el uso de los recursos y materiales disponibles que hay en el aula.

Según (Serrano, 2013), el acompañamiento pedagógico:

“Es el intercambio de experiencias y conocimientos del docente acompañado, en una relación horizontal de uno a uno, utilizando un conjunto de estrategias procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través del dialogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en aula, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente”. (p.2)

Hay que resaltar, que el autor plantea tres puntos relevantes: Que la relación entre acompañado y acompañante debe ser horizontal, descartando todo nivel de superioridad y jerarquía, promoviendo una comunicación abierta, asertiva y empática, que todas sus acciones se desarrolla en un clima de respeto y confianza mutua. Segundo: Deben utilizarse en el desarrollo de la acción de acompañamientos variadas técnicas y procedimientos para el perfeccionamiento de la práctica pedagógica y tercero debe existir relación profesional entre el equipo directivo y los docentes predisposición mutua, motivadora de apoyarse y crecer juntos.

Según (Martínez, 2010) expresa que:

“El acompañamiento pedagógico se concibe como proceso no lineal, más bien holístico, global, interdisciplinario, y se asume desde los supuestos constructivistas y desde la teoría socio crítica de construcción de conocimiento, en la que la realidad es el punto de partida y de convergencia de las acciones político-pedagógicas en la gestión de procesos de formación, de innovación y de cambio”. (pp. 521-541)

Al respecto se puede decir que la implementación del acompañamiento pedagógico promueve desarrollar una cultura innovadora con procesos oportunos, estratégicos orientados para la mejora o desarrollo curricular, a nivel del aula como a nivel institucional, que garantice la integración consecuente entre procesos desarrollados en la institución educativa: Ejemplo de procesos en este sentido un diseño consistente y específico de práctica pedagógica, gestión institucional y de formación sistemática del profesorado; que asesore a los docentes y directivos en estas áreas para que haga posible lograr el cambio deseado, por otra parte, promover procesos que ocasione innovación de ideas; esto implica innovar estrategias y métodos pedagógicos, introducir nuevos contenidos y proponer cambios a nivel organizacional.

Por último cabe destacar otro proceso fundamental en todo esto, es promover la resiliencia es decir capacidad de las personas o un grupo de salir adelante a pesar de las dificultades; aquí permite pensar en los docentes, directivos y especialistas que son ejemplos resilientes, no se cruzan de brazos, en esta óptica de la resiliencia el acompañamiento pone su principal énfasis en reconocer esas dificultades, conflictos y amenazas como oportunidades y fortalezas para el desarrollo y crecimiento según la instancia que corresponde.

Se respaldada esto:

“...desde el acompañamiento que se busca favorecer la cualificación consciente e intencionada de los procesos y las condiciones de la docencia, en donde se explicita y se fortalezca una mayor conciencia social sobre la necesidad de avanzar hacia la formación de un docente competente, capaz de auto gestionar con otros su profesionalización individual y comunitaria” Forest, García y Francisco, (2006), citado por (Martínez, González & Pons, 2010, pp. 521-541)

Con lo anterior se podría decir que el acompañamiento pedagógico juega un papel fundamental en la integración, no termina en el aula, sino que holísticamente articula los diferentes espacios que conforman la institución formadora de aprendizajes y valores; en tal virtud se puede considerar en todo lo planteado anteriormente, que el acompañamiento pedagógico toca dimensiones y ámbitos que otros procesos no pueden acceder; es importante concebir que el acompañamiento no sustituye ni elimina los procesos de supervisión, seguimiento y evaluación, más bien los complementa y los posicionan en sus ámbitos, colocando sus énfasis en el desarrollo profesional sostenible de los equipos docentes.

2.2.1. Diferencias y semejanzas de la terminología relacionados al acompañamiento Pedagógico

Muchas veces pasa que se cree en alguna terminología que se reconoce como obvio su conceptualización y tan obvio su significado, que al final lo que existe es confusión en su respectiva aplicación; en este apartado es importante enfocar la atención en la parte semántica de términos que a lo largo de la historia de la reflexión pedagógica que se han relacionado con el acompañamiento, si no en el nivel conceptual, al menos en el reconocimiento de acciones y procesos, cuya naturaleza y marco de actuación no están del todo delimitados.

Al respecto el concepto más relacionado al acompañamiento en la práctica de la gestión educativa es la supervisión, considerando que para la Academia de la Lengua el término supervisar está referido al acto de ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros, esto, fundamentalmente por ese doble papel que se le ha querido conferir a la supervisión, como el de apoyar, coadyuvar, y a la vez el de fiscalizar con intención punible, esta ambigüedad sólo ha generado divergencias teórico - prácticas en el ideal de las comunidades educativas, es por ello que se hace necesario resaltar la necesidad de clarificar y conceder naturaleza distintiva a la supervisión.

Por otra parte la terminología monitoreo, asesoría, acompañamiento y seguimiento son acciones que se complementan en sus respectivos procesos, mientras el monitoreo provee información de los procesos pedagógicos, la asesoría permite que el docente identifique las fortalezas y debilidades a través del dialogo bajo un enfoque crítico-reflexivo: La Asociación Nacional de Universidades e Institución de Educación Superior (ANUIES,2001), citado en Programa Institucional de Tutorías de la Universidad de Sonora [Ruiz,2008]) define la asesoría como “consultas que brinda un profesor (asesor), para resolver dudas o preguntas sobre temas específicos que domina, ya sea a un alumno o a un grupo de alumnos" (p.7). En este mismo orden, el término seguimiento determina a ir en compañía de alguien, es el término que junto con la supervisión son más cercanos en la etimología de acompañamiento.

Asimismo cabe destacar que existe la diferencia y la importancia entre términos manejados en el proceso de acompañamiento: Monitoreo, evaluación y seguimiento en primer lugar en el orden de su aplicación; el monitoreo es frecuente (durante); el seguimiento es permanente pero se da post resultados sean estos técnicos, financieros y humanos, por otro lado la evaluación como una tercera fase es periódica pero sólo ocurre después de las experiencias del seguimiento, en corto plazo (anual), el mediano plazo (bianual, trianual y quinquenal) y el largo plazo; en las siguientes tablas se observa: Sobre la diferencia e importancia de monitoreo evaluación y seguimiento:

Tabla 1: Monitoreo

Base	Referencia	Decisiones	Lo que hace	Importancia	Enfoque	Ejecutores
La base de la evaluación es el análisis crítico participativo de los aprendizajes del seguimiento.	La referencia de la evaluación es la línea base y los indicadores del monitoreo más reciente;	las decisiones que resultan de la evaluación son estratégicas	lo que hace la evaluación es valorar impactos,	La importancia de la evaluación es que plantea escenarios futuros.	los enfoques de la evaluación son de aprendizaje constructivo.	El mayor número de actores involucrados por el lado del proyecto y por el lado de los destinatarios del proyecto.

Tabla 2: Seguimiento

Base	Referencia	Decisiones	Lo que hace	Importancia	Enfoque	Ejecutores
La base del seguimiento es la sistematización y correlación de los resultados del monitoreo.	La referencia del seguimiento es el sistema de indicadores que se construye a partir del monitoreo	Las decisiones que resultan del seguimiento son tácticas;	Lo que hace el seguimiento es describir efectos	La importancia del seguimiento es que relaciona e interpreta datos,	Los enfoques del seguimiento son de re-alimentación	El seguimiento lo hacen los analistas en el nivel ejecutivo

Tabla 3: Evaluación

Base	Referencia	Decisiones	Lo que hace	Importancia	Enfoque	Ejecutores
La base del monitoreo es la supervisión	La referencia del monitoreo es la promesa de los resultados ofrecidos.	Las decisiones que resultan del monitoreo son operativas	Lo que hace el monitoreo es medir resultados	La importancia del monitoreo es que captura datos	Los enfoques del monitoreo son de control;	El monitoreo lo hacen los supervisores en el nivel operativo

Elaboración propia con base en conceptos de diferentes autores de esta terminología.

El monitoreo captura datos, el seguimiento es que relaciona e interpreta datos y la evaluación es que plantea escenarios futuros tomando decisiones a partir de los datos relacionados e interpretados; otro aspecto importante es mencionar que el monitoreo es interno y el uso de la evaluación es externo.

Existe una segunda familia de términos visualizados desde las implicaciones del acompañamiento se menciona la tutoría y coaching.

En España (Fernández, 2014), define al referirse al término de tutoría como:

“Una parte de la responsabilidad docente, en la que se establece una interacción más personalizada entre el profesorado y el alumnado (aunque también, entre docente y docente o entre estudiante y estudiante), con el objetivo de guiar el aprendizaje de dicho alumnado, adaptándolo a sus condiciones individuales y a su estilo de aprender, de modo que cada estudiante alcance el mayor nivel de dominio posible...” (p. 163).

Siempre en España, el (Centro de Investigación y documentación educativa, 2008), recuperó diversas definiciones del concepto, concluyendo que, a partir de ellas, “se puede señalar la importancia de la tutoría como parte complementaria de la labor docente, ya que tiene como finalidad principal facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y contribuir a su desarrollo personal, profesional y social” (p. 211),

En México, una de las definiciones más recientes, que intenta integrar la multiplicidad de significados, es la de (Gaitán, 2013), quien propone que:

“La tutoría puede entenderse como el proceso de acompañamiento a un estudiante en el cual un profesor le provee de orientación sistemática a lo largo de su trayectoria escolar; es un proceso de responsabilidad compartida que busca la clarificación de objetivos de carrera y de vida, la toma de decisiones y la resolución de problemas” (p. 5).

La concepción de tutoría en educación a nivel internacional, tiene una larga tradición, durante dos décadas (o más) ha sido objeto de estudio y como se menciona en párrafos anteriores se ha conceptualizado de diversas maneras; pero existe un elemento importante que prevalece en todas esas definiciones es que tiene una relación entre dos sujetos y una actividad que procura ayudar al desarrollo de uno de estos dos. (acompañante y acompañado).

En el orden de las definiciones, el coaching ha sido uno de los últimos conceptos integrados en el discurso sobre gestión educativa es un concepto heredado del ámbito de los deportes y aprovechado por el campo empresarial, luego ha entrado al discurso de la gestión educativa, (Marchal, 2013) afirma que:

“El coaching es una de las herramientas más potentes que existen para conseguir objetivos, porque se basa en la palabra y el poder escuchar al otro para hacerle crecer como persona; por esta razón, estas teorías cada vez tienen una mayor demanda y aplicabilidad en las empresas”

Esto, ha conferido valor práctico en espacios de socialización como la escuela; cabe destacar otra terminología que son funciones fundamentales del coaching: Tutoring y mentoring, términos relativamente nuevos relacionados con el acompañamiento pedagógico; resumiendo, todo este repertorio de términos ha tenido una representación significativa en el discurso sobre acompañamiento pedagógico, y se cree que ha sido responsable de la clasificación de concepciones en los docentes de países latinoamericanos.

2.2.2 Características del acompañamiento pedagógico

Con la misma idea de ampliar en su máxima expresión este nuevo concepto para su mayor comprensión y su acercamiento con los docentes se caracteriza el acompañamiento pedagógico de la siguiente forma:

Tabla 4: El acompañamiento pedagógico se caracteriza de la siguiente manera

Características	En que consiste
Es una estrategia formativa	En la que se asesora personalmente al docente en su propio ámbito de trabajo, en su práctica cotidiana y a partir de sus necesidades específicas.
Es continuo y sostenido.	Se da en el contexto de un sistema de formación docente continua en un período determinado.
Es intencional, organizado y sistemático.	Se da a través del diálogo, de la relación horizontal, de la interacción, la disposición personal y el compromiso.
No es controlista ni punitiva.	El acompañante pedagógico busca dar asistencia técnica directa al docente que, a la luz de los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por los estudiantes para introducir cambios pedagógicos que requiere de apoyo y consejo personalizado para mejorar su desempeño.
Es holístico No lineal.	Se asume desde los supuestos constructivistas y desde la teoría socio crítica de construcción de conocimiento, que es el punto

	de partida y de convergencia de las acciones político-Pedagógicas en la gestión de procesos de formación, de innovación y de cambio.
Es componente vertebral de la formación docente.	Desde la perspectiva de que las necesidades de formación del profesorado es el dominio, de contenidos curriculares y mediaciones didácticas para el aprendizaje.
Es un proceso integrador y humanizador de la formación docente.	Haciendo de ésta una oportunidad y un medio para la recuperación, conformación y fortalecimiento de espacios, dinámicas, condiciones, procesos y perspectivas, a lo interno de las comunidades educativas, que sirvan como soporte a una profesionalización en, para y desde la vida.
Liderazgo democrático y humanístico.	Que maneje adecuadamente las relaciones interpersonales.
Capacidad para organizar y dirigir grupos.	Así como trabajar con ellos.
Habilidad para el manejo de grupos y relaciones humanas.	Para una comunicación efectiva.

Fuente: Elaboración propia, basado de acuerdo con Montero (2013). Características del acompañamiento pedagógico.

Existen además otras características propuestas por otros autores; pero que su contenido coincide en cierta forma con las planteadas en este estudio.

2.2.3. Funciones del acompañamiento pedagógico

(Senge, 2005), plantea que en “las organizaciones son el lugar donde la gente cumple las funciones de servicio y donde continuamente aprende a aprender en conjunto”, (p. 17) en tal sentido las funciones deben ser 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, en consecuencia, la transformación de las prácticas educativas se convierte en elemento indispensable para alcanzar una educación de calidad.

Al respecto en, el Reglamento General de la (LFE), de Honduras (Sección cuarta, de los Centros Educativos. Art.93), expresa que:

“El centro educativo es la primera y principal instancia de gestión, en él, se desarrolla la prestación de los servicios de manera directa a los educandos, su función fundamental es el logro de aprendizaje relevante y la formación integral de los educandos”.

Asímismo en el artículo 94 Expresa que:

“El centro educativo, es el establecimiento donde se presta el servicio educativo en determinado nivel, modalidad o forma educativa. Tiene la responsabilidad y la autoridad pedagógica institucional y administrativa que le delegue la Dirección Departamental, Municipal y Distrital, respectivamente, en el marco de las políticas y normas nacionales, departamentales, regionales y locales.”

Y, en él (Art.45 (LFE), expresa que:

“La dirección del Centro educativo es responsable de la gestión pedagógica y de los resultados de calidad de la acción educativa atiende acciones administrativas pertinentes, así como la elaboración del presupuesto anual en base a la necesidad del centro escolar”.

Asimismo, en él (Art.44 de (LFE), de Honduras). Los Centros educativos constituyen la base del Sistema Nacional de Educación, con la participación del personal directivo, docente, educandos, padres de familia y comunidad en su área de influencia”.

Retomando lo expuesto por (Senge, et. al 2005), que expresa sobre “las organizaciones son el lugar donde la gente cumple las funciones de servicio y donde continuamente aprende a aprender en conjunto”, tal como se mencionaba anteriormente; cabe destacar que existe otro lugar mayor específica y es que si bien es cierto que los Centros Educativos son la base del sistema Nacional educativo; también es cierto que el aula de clases es otro espacio fundamental para la concreción curricular; y se sitúa en el ámbito de acción que compete al docente y educandos que contiene todos los elementos curriculares básicos.

Es el espacio de trabajo de un proceso de enseñanza- aprendizaje de trabajo articulado y completo que abarca los objetivos destrezas, contenidos, competencias, procedimientos, actividades, evaluación, los cuales se derivan de las necesidades y características del grupo de educandos, es además el espacio que orienta la práctica pedagógica del docente a fin de concretizar todo el proceso de aprendizaje planificado en unidades didácticas que derivan del programa curricular institucional

previamente elaborado por los Directores, docentes y toda la comunidad educativa; como así lo expresa Tinoco Cecilia, en su libro: Didáctica en el aula (pp.182-184) “ El programa curricular institucional es el referente para que cada docente elabore el plan de unidades didácticas.

Por otra parte existen varios autores que sustentan la importancia de la misma “El aula es el espacio donde empieza la transformación del mundo”. Así lo aseguró el psicólogo e investigador Alfredo Hernando durante su ponencia ante el II Congreso Internacional de Innovación Educativa, por el Departamento de Educación de Aragón en el Palacio de Congresos de Zaragoza. (2018) “La innovación en el aula es la medida de la innovación de un país y de una sociedad”, para quien “el aula es la máquina que se cuenta para crecer como personas y como humanidad”. Aunque existen otros autores que sostienen que las aulas dejarán de ser y se convertirán simplemente en aulas sin paredes y que “El entorno es el tercer profesor”, a pesar de diferentes sustentos o propuestas el aula siempre será un espacio donde se realizará la concreción curricular; la que no sería efectiva sin un verdadero proceso de acompañamiento pedagógico a los docentes para mejorar permanentemente su práctica pedagógica.

Funciones que se deben cumplir al realizar acompañamiento pedagógico, según (Senge et al, (2005), las que se describe:

1. Ayudar a que las personas alcancen el nivel máximo de desempeño.
2. Motivar para que cada persona aprenda, crezca y se desarrolle.
3. Ofrecer orientación profesional sobre conocimientos, políticas, cultura organizacional, formas de hacer.
4. Enfrentar las dificultades y debilidades planteadas en el centro educativo y en las personas, a través de una comunicación fluida, señalando las posibles complicaciones.
5. Ayudar a las personas a entender mejor la situación que viven para que brinden respuestas a sus problemas.
6. Evaluar el cumplimiento de lo planeado y plantear ajustes.
7. Facilitar las capacitaciones de los y las docentes o coordinar la búsqueda de un/a Facilitador.
8. Participar de la capacitación del equipo de acompañamiento cooperativo.
9. Participar de las reuniones del Equipo de Gestión.
10. Coordinar con el Equipo de Gestión los procesos de capacitación de los y las docentes.

Tal como se menciona anteriormente existen otras funciones del acompañamiento pedagógico; considerado en el Modelo del Sistema Nacional de Supervisión Educativa (2018). Que actualmente se cuenta en Honduras bajo una estructura que brinda en su texto definiciones, enfoques, funciones, procesos y lineamientos para poder realizar o llevar a cabo las dos funciones de la supervisión educativa establecida: “...en el Sistema Nacional de Educación la Supervisión debe cumplir dos procesos diferenciados: Uno dirigido a acompañar la tarea pedagógica del docente en el aula y, otro orientado a dar seguimiento administrativo a los recursos del Sistema Nacional de Educación”.

El (Art. 62, Cap. III. (LFE) de Honduras., 2012). Expresa:

De acompañamiento pedagógico a docentes, directores de los centros educativos en el desempeño de sus funciones que se enfoca en los procesos pedagógicos, por su centralidad para lograr los aprendizajes que demanda el currículo en cada nivel educativo comprendiendo las siguientes funciones:

1. Brindar asistencia técnica a directivos y docentes para mejorar las practica de enseñanza aprendizaje y de gestión del centro educativo.
2. Desarrollar acciones planificadas, sistemáticas y continuas; es decir, programadas y acordadas previamente porque el objetivo es orientar procesos de mejora continua a partir de metas y compromisos preestablecidos.
3. Planificar a partir de los resultados del seguimiento a las practicas pedagógicas en las que se hayan detectado y documentado que requieran ser modificadas o mejoradas.

De seguimiento a procesos claves que ocurren en el centro educativo indispensables para generar aprendizajes resaltando que estos procesos son pedagógicos y de soporte administrativo, financiero y de participación que comprenden las siguientes funciones:

1. Verificar el cumplimiento de los procesos pedagógicos, estratégicos y administrativos del centro educativo consistentes en:
2. Generar información como principal finalidad.
3. Tomar decisiones sobre acciones de mejora que sean necesarias realizar.
4. Verificación de soporte.

5. Constatar cuando los problemas o incumplimiento están asociados a negligencia y no a necesidades de fortalecimiento de capacidades.

Tabla 5: Similitudes y diferencias de Acompañamiento pedagógico y seguimiento

SIMILITUDES	DIFERENCIAS
Ambos procesos obedecen a una planificación sistemática para descubrir y dar atención a todo aquello que afecta al servicio educativo.	La acción de acompañamiento se centra en el análisis y reflexión de lo observado.
	En el seguimiento la acción va dirigida a la verificación del cumplimiento de la práctica establecida en la Ley.
Ambos procesos buscan el mejoramiento de la labor educativa con calidad y equidad para todos los educandos.	El acompañamiento es básicamente formativo contextualizado y particular según cada caso.
	El seguimiento parte de criterios estandarizados de cumplimiento obligatorio en todos los contextos.
Ambos procesos dirigen su accionar al mejoramiento de la práctica de la gestión.	El acompañamiento busca comprender, modificar y difundir prácticas exitosas.
	El seguimiento dirige su accionar a corregir problemas de cumplimiento y rendir cuentas.

Fuente: Elaboración propia con base en el Modelo de Supervisión Educativa de Honduras. (Secretaría de Educación et al, 2018)

Ambas funciones generan información acerca de los diferentes aspectos de la supervisión educativa, para la toma de decisiones en las diferentes niveles de gestión y la planificación que favorezcan las condiciones de aprendizaje de los centros educativos que es donde se entrega el servicio educativo.

De tal manera así acompañar la tarea pedagógica del docente en el aula y dar seguimiento administrativo a los recursos del Sistema Nacional de Educación; dicho modelo se estructura bajo una lógica de procesos: Estratégicos pedagógicos y de soporte o administrativos; y para su mejor comprensión entre estas dos funciones de la supervisión se hace mediante la siguiente tabla:

Tabla 6: Procesos: Pedagógicos y Administrativos

Pedagógicos	Estratégicos	Administrativos
<p>Son aquellas acciones misionales que constituyen la secuencia de valor que generan los servicios finales entregados a los docentes y estudiantes que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación de la gestión del Centro Educativo Vinculación de la comunidad con el Centro Educativo y Evaluación de la gestión para la mejora continua. 	<p>Estos son objeto central de la supervisión, tanto en su función de acompañamiento como en su función de seguimiento. Es lo que se debe garantizar que ocurra, para lograr los resultados educativos esperados. Sus productos son entregados a las y los usuarios del servicio (docentes y educandos).</p> <p>Se identifican seis procesos que se espera que ocurran en el Centro Educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acceso y trayectoria Planificación curricular Mejora del desempeño docente, clima institucional enfoques, estrategias y recursos para el aprendizaje y Evaluación de aprendizajes. 	<p>Son los procesos que dan soporte al centro educativo en relación a: Recursos financieros, humanos y materiales.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el Modelo de Supervisión Educativa de Honduras. (Secretaría de Educación et al, 2018)

Resaltando el objetivo central de la puesta del Modelo de Supervisión Educativa es propiciar las condiciones necesarias en que debe generarse cada centro educativo, que garantice el ejercicio del derecho a una educación de calidad para cada estudiante de Honduras.

2.2.4 Principios y finalidad del acompañamiento pedagógico

Con base a lo establecido en la LFE, los principios del acompañamiento pedagógico, se definen como las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de las Direcciones Municipales y Direcciones Distritales, en este caso de aplicación a los CEB, seleccionados de Choluteca, sus equipos de apoyo pedagógico y las y los directores/as de centro educativos en su labor:

- a. **Humanista:** Centrado en el desarrollo de la persona. El docente y el Director se constituyen en el centro de atención del acompañamiento pedagógico; interesa por tanto, el desarrollo de las capacidades y actitudes del docente acompañado, orientadas al mejoramiento de su desempeño.
- b. **Integrador e inclusivo:** Involucra a todos los actores del hecho educativo, superando las situaciones de discriminación que puedan existir.
- c. **Valorativo:** Se desarrollan valores de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación; “porque destaca los aspectos positivos del docente acompañado y motiva su crecimiento personal y profesional.
- a. **Democrático:** Garantiza la participación activa de todos los actores del hecho educativo. Se busca la comunicación horizontal, la interacción, la integración y el intercambio respetuoso de ideas, opiniones y propuestas.
- b. **Contextualizado y descentralizado:** Atención al entorno socio-cultural (multiétnico y pluricultural), apuntando al desarrollo institucional de los equipos de gestión descentralizados en los centros educativos.
- d. **Equidad:** Trato diferenciado según las condiciones y necesidades de los docentes en función de las diversas demandas de los estudiantes.

Lo anterior coincide con (Román, 2014), que señala algunos principios el acompañamiento “...humanistas, integrador e inclusivo, valorativo; como condiciones esenciales para la implementación del currículo, la transformación de la práctica docente, el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa. (p. 3).

❖ Finalidad del Acompañamiento Pedagógico

Por otra parte (Román. et. al, 2014) señala una finalidad más profunda orientada a la mejora de la calidad del servicio educativo: “Fortalecer al docente en su desempeño en el aula, contribuir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, crear espacios de reflexión y coevaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.” (p. 3). Este autor expresa que lo más importante en el acompañamiento pedagógico es el docente, dado que se busca en todo momento la formación y crecimiento profesional para posibilitar la innovación y la mejora educativa a través del desarrollo de propuestas en el aula.

El mismo autor, señala que las finalidades que cumple el acompañamiento pedagógico son:

1. Fortalecer al docente en su desempeño en el aula.
2. Contribuir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
3. Crear espacios de reflexión y coevaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.

4. Generar procesos de formación personal y profesional.
5. Fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en la institución educativa, orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo; tomando en cuenta que no basta con cambiar el enfoque o los referentes conceptuales, sino que también tiene que cambiar la manera de hacer las cosas.
6. Desarrollar una cultura innovadora a través del acompañamiento pedagógico considerándolo en cuatro aspectos siguientes:
7. Concretizar los cambios propuestos en los documentos de consenso nacional, conjuntamente con la asesoría a los docentes en el diseño de los procesos y la práctica pedagógica, y cuya gestión permita alcanzar los cambios deseados, lo que significa innovar estrategias y métodos pedagógicos.
8. Propiciar cambios culturales que incidan en las creencias, actitudes, normas y valores.
9. Impulsando proyectos de innovación; desde el punto de vista de varios términos: Innovar, modificar, cambiar, transformar nociones que aluden, por contraste, los modos de operar y funcionar.
10. En consecuencia, tiene por finalidad última, la calidad de los aprendizajes, a través del perfeccionamiento de las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes de los y las docentes, en procura de mejorar el desempeño de estos/as en las aulas.

Con lo anterior, se pretenden propiciar cambios culturales que incidan en las creencias, actitudes, normas y valores, es decir, un acompañamiento pedagógico que no transforme la persona del educador y su práctica, no puede ser considerada un verdadero acompañamiento.

2.2.5 Fases del acompañamiento pedagógico en el aula (metodología)

Existe un modelo propuesto por las autoras (Roman Brito, & Dousdebes, 2014) para acompañamiento al docente en el aula, la cual muestra cinco fases; no obstante, otros autores registran una sexta etapa referida a la planificación de la nueva práctica antes del modelaje, de la siguiente manera:

Fases del acompañamiento pedagógico en el aula (metodología)



Figura N° 1 Fases del acompañamiento pedagógico en el aula (metodología). Fuente: (Módulo, IV, sección 2, Impulsando la innovación pedagógica para la mejora de la calidad educativa. Unidad 3 Acompañamiento pedagógico y capacitación docente para la mejora de los aprendizajes, 2017)

Observación en el aula: Busca recoger de manera planificada, evidencias del trabajo docente para identificar necesidades de apoyo pedagógico específico, que deben ser atendidas para mejorar el desempeño de la y el docente en el aula.

- a. **La reflexión conjunta:** Se lleva a la práctica, apoyada en una entrevista/diálogo planificada de carácter abierto entre el “acompañante” y “acompañado/a” con la finalidad de analizar y evaluar el desempeño observado.
- b. **La retroalimentación:** Es el proceso reflexivo por medio del cual el “acompañante” identifica los aspectos logrados en la mejora del desempeño.
- c. **Modelaje:** A través del modelaje, el “acompañante introduce una gama de opciones metodológicas para mejorar la práctica, de manera que el “acompañado/a” pueda elegir y adaptar la que mejor responda a sus requerimientos; y facilite la adquisición de habilidades cognitivas basados en actitudes proactivas de parte del acompañado; en esta fase, el acompañante conjuga el saber ser, el saber hacer, el enseñar a aprender.
- d. **Nueva práctica:** Es un espacio de indagación que, con la práctica renovada y enriquecida por la reflexión conjunta, la re-alimentación y el modelaje, permite al acompañado auto valorar y cuestionar su desempeño; se revisa, conjuntamente con el acompañante, los nuevos saberes, procedimientos y actitudes desarrolladas durante el acompañamiento pedagógico.

2.2.6. Enfoque del Acompañamiento Pedagógico

El acompañamiento pedagógico incluye un amplio campo de acciones orientadas a asistir las tareas pedagógicas que se realizan en los centros educativos; reconociendo importantes, enfoques:

Tabla 7: Enfoque del acompañamiento pedagógico

Enfoques	En que consiste
Como el acto centrado de ofrecer asesoría continua.	Es un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, interactiva, respetuosa y contextualizada del saber adquirido por los docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad del desempeño docente y de los aprendizajes...” (Consejo Nacional de Educación (CNEP), 2007)
Como el recurso pedagógico para el fortalecimiento profesional docente.	Se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinciones de niveles de superioridad y jerarquía; este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo de aula...”
Como asistencia técnica basado en una relación de confianza empatía, horizontalidad e intercambio de saberes.	(Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP), 2008) en la guía para el acompañamiento pedagógico en las regiones señaló: El acompañamiento pedagógico, es 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. Es necesario precisar que el acompañamiento no es una mera asesoría externa centrada en procesos técnico-pedagógicos (p. 3).

Fuente: Elaboración propia, con base en aportes teóricos de taller sobre acompañamiento pedagógico para la mejora del aprendizaje.

Existen otros aportes sobre enfoques planteados por los autores (Vezub, L. y Alamud, A., 2012), que proponen los siguientes:

- a) El acompañamiento como relación terapéutica o apoyo a las relaciones personales es decir que el apoyo brindado a través de la asesoría genera procesos reflexivos para la transformación de las prácticas y el trabajo en la escuela y sus estrategias se desarrollan en dimensiones personal e interpersonal entre todos sus miembros integrándolos a la institución superando el trabajo

individual por el trabajo colaborativo **b**). El acompañamiento como servicio técnico el cual se refiere a ofrecer asesoría continua planificada y contextualizada desde las necesidades pedagógicas de los docentes acompañados **c**). el acompañamiento como cierre del proceso de formación profesional que se refiere a que durante este proceso vivido después de la formación inicial tiene como propósito completar, transmitir y formar las destrezas y capacidades que no se pudieron adquirir o desarrollar la formación inicial. **d**). el acompañamiento de mutua formación y retroalimentación.”

El mismo autor al respecto plantea que el acompañamiento debe desarrollarse en una perspectiva horizontal a través de acciones colaborativas en las cuales el acompañante tiene como rol el de apoyar al acompañado para que este comprende y formule la problemática de su institución.

Por otra parte el mismo Modelo Educativo de Supervisión Educativa de Honduras plantea otros enfoques partiendo de la supervisión educativa: Asesoría técnica y pedagógica, comunicación y retroalimentación permanente y toma de decisiones y mejora continua; que orientan las dos funciones centrales de la supervisión acorde al Modelo Educativo de Honduras: Acompañamiento pedagógico del docente en el aula y la de seguimiento administrativo a los recursos del Sistema Nacional de Educación mencionados anteriormente y fundamentado en la Ley Fundamental de Educación (art. 62)

Cabe destacar que además de los procesos pedagógicos y administrativos, la supervisión educativa también involucra otros dos procesos claves en el modelo educativo hondureño: La participación de los Padres de familia y comunidad, con el propósito de fortalecer la educación pública y la gestión y rendición de cuentas, de parte de los centros educativos, sobre los recursos presupuestales asignados.

2.2.7 Expectativas del Acompañamiento Pedagógico en el Centro Educativo

(Hunt et.al, 2009). Expresa que “mediante el acompañamiento pedagógico, se generan nuevas metodologías de enseñanza, la canalización de las necesidades de los niños se logra una mejor utilización del tiempo efectivo del centro educativo” (p.28). Es decir a través del acompañamiento pedagógico se lograr resultados relevantes y evidentes en pro del mejoramiento de la calidad de la educación, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

Tabla 8: Expectativas del acompañamiento pedagógico en el centro educativo

<ul style="list-style-type: none">• Docentes que utilizan nuevas metodologías de enseñanza, mejoran los contenidos curriculares y mejoran la planificación educativa.
<ul style="list-style-type: none">• Estudiantes en riesgos educativos reciben refuerzo pedagógico, optimización del tiempo efectivo y una mejora integral de la gestión del aprendizaje.
<ul style="list-style-type: none">• Directores que proporcionan acompañamiento a los docentes en el desarrollo de los procesos pedagógicos que contribuya al logro educativo, a través de establecer un contacto permanente y cercano con los centros educativos.
<ul style="list-style-type: none">• Directores/as y docentes que cuentan con una visión compartida sobre los fines y las metas que se pueden alcanzar en sus centros.
<ul style="list-style-type: none">• Que exista en el centro la optimización del tiempo escolar para dedicarlo principalmente al aprendizaje de los alumnos.
<ul style="list-style-type: none">• Que exista en el centro intercambio de experiencias pedagógicas (entre pares de la misma institución, redes educativas, comunidades de aprendizaje)
<ul style="list-style-type: none">• Se hacen acuerdos para generar un contacto con padres y madres de familia, buscando su colaboración en las actividades educativas con actitud proactiva y conducta abierta a la experimentación y la innovación pedagógica.
<ul style="list-style-type: none">• Que cuente con equipo directivo con liderazgo pedagógico (que estimula, orienta, promueve) y que tenga capacidad de convocatoria en la conducción de sus centros.
<ul style="list-style-type: none">• Que la dirección del centro educativo ocupe una posición trascendental ya que es la referencia como autoridad educativa ante los docentes, personal de apoyo, padres y madres de familia, comunidad en general.
<ul style="list-style-type: none">• Que en el centro educativo exista un compromiso del director hacia el logro educativo, lo que requiere de acompañamiento para orientar las tareas pedagógicas del centro educativo.
<ul style="list-style-type: none">• Que las Direcciones municipales y sus equipos procuran el desarrollo de procesos de formación continua entre los docentes y directores en sus propios centros, fortaleciendo las capacidades que les permitan analizar sistemáticamente prácticas pedagógicas

Fuente: Elaboración propia, basado en unidad 3, del 4º modulo impulsando la innovación pedagógica 2017

En el contenido de la tabla anterior se refleja que el acompañamiento pedagógico permite tener perspectivas no solamente en el centro educativo y aula de clases sino también en o t r a s

instancias: Direcciones Municipales/distrital y sus equipos, conjuntamente con las y los directores que analicen los resultados de las evaluaciones generadas por los procesos de supervisión y acompañamiento, de manera que obtienen suficiente información que les permitirá tomar decisiones pertinentes para la asesoría y el acompañamiento pedagógico a los centros y docentes con base en las evidencias.

2.2.8 Estrategias del Acompañamiento Pedagógico

Existe una diversidad de estrategias para llevar a cabo procesos de acompañamiento pedagógico, entre éstas se destacan las siguientes:

Estrategias del acompañamiento pedagógico

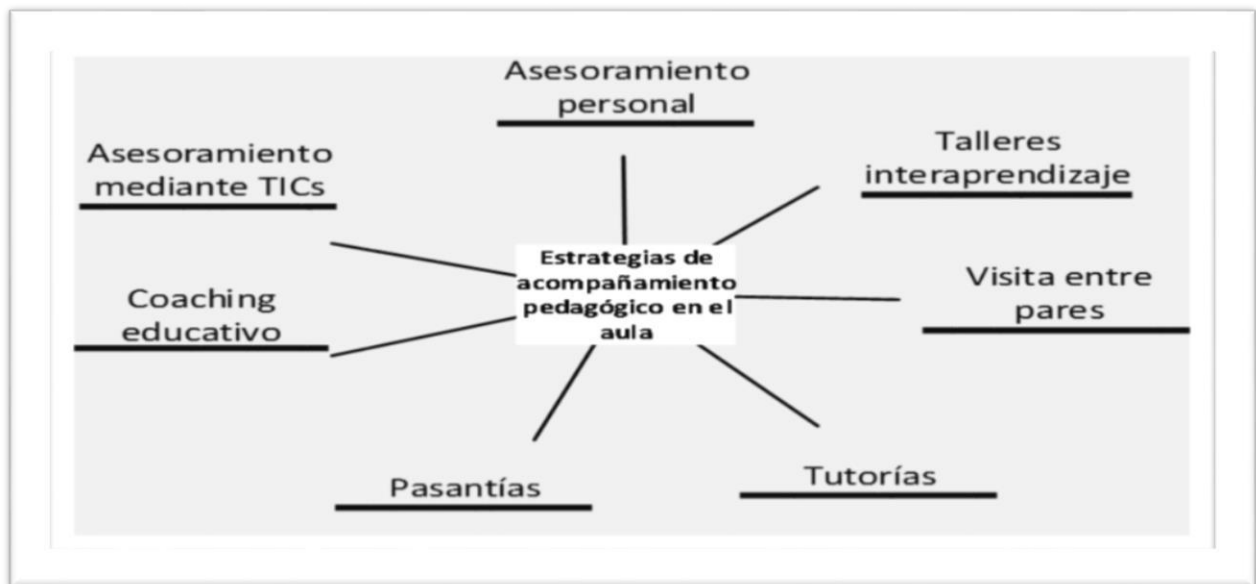


Figura N° 2. Estrategias del acompañamiento pedagógico Fuente: Basado en aportes teóricos: (Módulo, IV, sección 2, Impulsando la innovación pedagógica para la mejora de la calidad educativa. Unidad 3 Acompañamiento pedagógico y capacitación docente para la mejora de los aprendizajes, 2017) Impulsando la innovación pedagógica para la mejora de la calidad educativa. Unidad 3 (p.71)

Considerando que el acompañamiento pedagógico a los centros educativos y sus equipos de apoyo, necesitan reconocer las múltiples ventajas del aprendizaje compartido que se produce al interior de una comunidad educativa, partiendo de la premisa que se aprende más y mejor cuando existe una diversidad de estrategias para llevar a cabo procesos de acompañamiento pedagógico, entre éstas se destacan las siguientes:

Tabla 9: Estrategias del acompañamiento pedagógico en el aula.

Estrategias AP	Descripción del concepto
Asesoría técnica:	“No se puede mejorar lo que no se conoce (no se puede asesorar si no se conoce)” los equipos de apoyo, especialmente los Directores Municipales considerando el nivel descentralizado, deben asesorar y orientar al personal directivo y docente del centro educativo, para la puesta en marcha de su plan de mejoras derivado de la supervisión.
La asesoría técnica	Es aquella que ocurre de manera presencial entre la persona que ofrece el servicio de asesoría y la persona o grupo que requiere de ese apoyo el punto de partida es la observación y comprensión de la situación específica objeto de asesoría.
Asesoría mediante Tics:	Representan un recurso valioso que amplía las oportunidades de la asesoría a los centros educativos y sus equipos de apoyo; su uso apropiado, facilitan el flujo e intercambio de información y la comunicación interactiva (escrita y hablada), a través de los sistemas informáticos disponibles y accesibles en el medio local y municipal.
Talleres interaprendizaje	Esta estrategia de acompañamiento pedagógico, se desarrolla mediante la integración de pequeños grupos o equipos de estudio, en donde cada grupo establece: Metas académicas concretas, métodos de trabajo apropiados y sus respectivos procedimientos y desarrollo de materiales orientados a maximizar la calidad de los procesos pedagógicos y los aprendizajes.
Visita entre pares	Otra de las estrategias de acompañamiento pedagógico que deben promover las direcciones municipales es apoyo a: La visita entre pares, sea entre directores de centros educativos de la misma tipología, entre docentes de escuelas unidocentes, de escuelas multi-docentes, de matemáticas, de español, del tercer ciclo de los centros de educación básica, y otros.
Pasantías:	Es un proceso estructurado y planificado en tres etapas: Antes, durante y después de la pasantía: de esta manera se da el espacio para la retroalimentación entre el docente pasante y el docente propietario.
El coaching educativo	Es una nueva estrategia de acompañamiento, basada en preguntas, se centra en la persona y facilita que ésta encuentre por sí misma, sus propias soluciones y respuestas a una situación dada; se enfoca en el presente y en el futuro y parte del compromiso y la responsabilidad de la persona acompañada, para la toma de decisiones hacia el cambio deseado.

Fuente: Elaboración propia, basado en el (módulo, IV, sección 1, Fundamentos y tendencias de la Supervisión educativa., 2017).

Se podría concluir que la implementación de estrategias en el acompañamiento pedagógico apoya a mejorar la e innovación que tienen lugar en las prácticas pedagógicas.

2.3 Desempeño Docente

Existe variedad de términos asociados al concepto desempeño docente, es un tema de creciente interés e importancia para la sociedad actual; sobre todo para las instituciones educativas, unos lo expresan como desempeño profesional, desempeño docente y desempeño del educador; otros plantean: Desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del docente, y más aún función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras.

2.3.1 Conceptualización del Desempeño Docente

El concepto del desempeño es muy amplio y está caracterizado de diversa manera por los distintos autores que lo tratan; según, (Ledo, 2007, p. 30), citado por (Rubio & Rodríguez, 2013) "... es la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral" (p. 30). Visto el término desde el punto de vista en la relación capacidad- competencia refiriéndose a la capacidad como a la potencialidad humana que puede llegar o no a convertirse en realidad y actualizarse; y en tanto, la competencia es la que se centra más que todo en el comportamiento y la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

Por su parte (Peña, 2002), define que el "desempeño es" toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta a lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido con base a su ejecución", (p. 6). Se podría decir que expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

En relación al desempeño (Remedios, 2007), plantea que:

"El desempeño expresa en cualquier actividad si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea". (p. 5).

En el primer concepto, el desempeño es una capacidad y da a entender que, si las funciones no se realizan "eficazmente", entonces no hay desempeño; en el segundo, se expresa como

una acción, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente que se reduce al proceso de su cumplimiento, y en el tercero se asocia el desempeño al saber hacer de una persona en una actividad o a su capacidad para acometer una tarea, en ambos casos relacionado con su preparación para llevarla a cabo.

Después de aclarar teóricamente el término desempeño, cabe resaltar una primera noción sobre desempeño docente por considéralo como un concepto amplio, que trata de incluir todas las partes en que puede ser definido: Según, el grupo sobre desempeño docente que apoya a la OREALC (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe) expresa:

“El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: Articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos, participar en la 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 y habilidades para la vida” (Robalino, 2005, p. 11)

Es decir, señala en esta primera noción la responsabilidad ante el aprendizaje de los alumnos (conocimiento pedagógico y de la disciplina), la capacidad de gestión educativa que se le asigna al docente (colaboración y liderazgo), y sobre su participación en las políticas educativas.

Es importante resaltar otra noción “el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido” (Castro, 2015), en esta segunda noción se enfatiza sobre las implicaciones que se tienen al asumir su labor docente de manera profesional.

Existen otras definiciones sobre desempeño docente en cual se encuentra De la Cruz (2008), citado en (Montalvo, 2011) quien afirmó que:

“El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer,

conductas en trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”. (p.81)

Asimismo, (Montalvo. et. al, 2011), agrega que:

“El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga”. (p. 81)

Por otra parte (Hidalgo, 2013), expone que el desempeño docente: “Es cuando un docente se involucra en su trabajo, actuando, dedicándose a su labor, con eficacia y efectividad el proceso de enseñanza y aprendizaje en la dinámica del ejercicio real en todos los niveles y modalidades del sistema educativo” (p.12), conforme a lo que expone el autor anterior implica que el ser docente no es nada fácil expresando la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo de lo dicho, se requieren docentes con formación integral y que sean capaces de desempeñarse como promotores y agentes del cambio; de tal manera, que el docente tiene que enfrentarse a la tarea de renovarse constantemente para crecer a nivel personal y profesional e introducir cambios significativos en la práctica pedagógica.

De ahí, se podría decir que según (Esclarin, 2007), los docentes son pieza clave para conformar una educación de calidad; en el mismo sentido, (Angrist, 2008), sostiene que la calidad educativa depende en definitiva de la calidad de las personas que lo desempeñan, enfatiza que la razón de una buena institución de enseñanza radica en la calidad de su rendimiento docente.

Al respecto con la implementación de las reformas educativas en los últimos años y la introducción de las mediciones nacionales e internacionales del aprendizaje de los estudiantes, el concepto se amplió pero, en esta ocasión, se instaló la idea de desempeño docente igual a logro académico de los estudiantes; por lo tanto, se asumió implícitamente que “el docente es el único factor para el aprendizaje de los alumnos y, en consecuencia, responsable de los malos resultados educativos” (Robalino et.al, 2005).

Con lo anterior se puede señalar que los conceptos de los autores sobre desempeño docente exponen elementos fundamentales, se refiere más que todo a las acciones que realizan los docentes desde el punto de vista cognitivo y actitudinal como profesional del campo educativo.

2.3.2. Teorías que Respaldan el Desempeño Docente

Las diversas teorías y prácticas educativas han tratado de dar respuestas a las preguntas clásicas del quehacer educativo y que son fundamentales para encaminar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 10: Teorías que respaldan el desempeño docente

Teoría	Descripción	Autor
Teoría sociocultural de Vygotsky	<p>Teoría sociocultural del aprendizaje se describe como un proceso social que tiene su base en la inteligencia humana en la sociedad y la cultura; el tema central es la interacción social que juega un rol fundamental entre el docente y el estudiante para lograr un aprendizaje desde la interacción con los otros y la integración del conocimiento en la estructura mental de la persona.</p> <p>Esta teoría proporciona a los alumnos entornos sociales a la exploración de distintos campos del conocimiento junto con sus pares, docentes y experiencias externas, que puede utilizar para apoyar el aprendizaje al servir como herramientas para adquirir las competencias previstas mediante un adecuado desempeño que apoya la formación y promueve el diálogo.</p>	<p>(Valeiras, 2006)</p> <p>(Lima, 2004)</p>
Teoría de Jean Piaget	Las aportaciones de Piaget son reconocidas por los principios constructivistas del conocimiento; el observó que el aprendizaje se daba mediante la interacción y adaptación con el entorno, lo cual se manifiesta en la asimilación y acomodación de experiencias.	(García S. , 2000)

Teoría de Jerome Bruner	Las experiencias generadas mediante el desempeño del docente y los nuevos conceptos adquiridos por los alumnos, para Jerome Bruner, son significativas porque facilitan la construcción de nuevas ideas, conceptos basados en el conocimiento y las experiencias anteriores.	(Palacios, 1979)
Teoría de la instrucción anclada	Se centra en el uso de un contexto “ancla” que sirve como inicio para la construcción del aprendizaje, en una situación de la vida real; el desempeño del docente hará posible que el alumno tenga la capacidad para actuar en situaciones del mundo, mediante el cual se desarrolla el aprendizaje y el conocimiento.	(Branford, 1993)
Teoría de la cognición distribuida	Destaca el crecimiento del conocimiento mediante la interacción de unos con otros; en este sentido se entiende el desempeño docente en relación con el alumnado y el contenido de los programas para que los estudiantes adquieran las competencias previstas, desarrollando desde aquí la comprensión compartida.	((Oshima, 1995)
Teoría de la flexibilidad cognitiva	Esta teoría se centra en el dominio del conocimiento que adquieren los alumnos por medio de representaciones desde distintos ángulos que se conectan con diversos aprendizajes, volviendo a los conceptos aprendidos para generar nuevos saberes que permitan entender la transferencia hacia dominios estructurados que se manifiestan en el docente mediante un desempeño profesional.	(Castillo, 1990)
Teoría del aprendizaje cognitivo	Esta teoría se sitúa en el dominio del proceso educativo; los docentes prevén a los alumnos de las competencias que apoyen el desarrollo y el crecimiento cognitivo.	(Bruning, Ronning, Schraw., 2002)
Teoría del aprendizaje situado	Esta teoría se centra en resaltar el desempeño docente, las asesorías, el trabajo colaborativo, partiendo de contextos reales, para conducir a los educandos hacia tareas reales de la situación del mundo actual.	(Mena Merchan, 2000)
Teoría del aprendizaje auto regulado	Esta teoría se basa en la autorregulación del aprendizaje desde la construcción del propio conocimiento para ser capaz de transparentar lo que comprende y sabe; desde este punto de vista el aprendizaje se construye desde el propio análisis que el alumno hace de su desempeño, lo evalúa y actúa en consecuencia propia de lo que sabe.	(Suarez Riveiro, Amaya Nieto & Fernández Suarez, A.). (2005)

Teoría del aprendizaje basada en problemas	Es una estrategia que permite un adecuado desempeño del docente, hace que los estudiantes logren alcanzar un nivel más profundo en la comprensión de los problemas.	(De arriba de la Fuente, 2008)
--	---	--------------------------------

Fuente: Elaboración propia, basado en tesis doctoral: Desempeño Profesional y sus competencias educativas (2010)

Se podría decir que de acuerdo a los puntos de vista de cada teoría, estas abordan distintas opiniones acerca de la función que deben de tener los docentes, así como también el tipo de enseñanza que estos mismos deberían proporcionar, haciendo referencia al papel del docente en el proceso del aprendizaje; todo ello con el fin de que las instituciones educativas mejoren la calidad de la enseñanza impartida, lamentable casi no se han tomado en cuenta ya que se interponen algunos factores dentro de la práctica docente, los cuales no permiten alcanzar o desarrollar el aprendizaje requerido.

Actualmente existen otros enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza; donde el docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña; de tal manera que el desempeño docente aborda el conocimiento desde nuevas formas de concebir los procesos, el emplear nuevos métodos de enseñanza, considerando las condiciones de los estudiantes; ...”la habilidad del docente para crear ámbitos de aprendizaje tiene consecuencias en los procesos de enseñanza y aprendizaje hacia la concepción de la pedagogía y los métodos desde enfoques para la enseñanza y el aprendizaje.” (Espinoza, 2008)

2.3.3 Factores contextuales que influyen en el desempeño docente

La definición del contexto en el que se realiza la labor docente requiere de la consideración de diferentes factores internos y externos al sistema educativo; en conjunto, configuran condiciones con características específicas en las que los profesores desarrollan su función docente vislumbrando las condiciones en las que la práctica docente se realiza, lo cual es necesario la identificación de elementos contextuales para las que se requieren competencias docentes específicas.

Al respecto (Jornet, 2014), al referirse al contexto del desempeño docente sustenta que...” existen dos niveles; uno es el salón de clases (que incluye al alumnado, la infraestructura y los materiales), el cual se ha considerado el contexto más cercano y directo con el que se enfrenta el profesorado, expone que de las características de este contexto se deriva buena parte del actuar docente otro es el contexto institucional: (incluye el centro escolar y el sistema educativo), de acuerdo a (Rueda, 2012), “La acción docente puede verse potenciada o dificultada en virtud de la tipología de escuela en que desarrolle su trabajo (Jornet, González, & Sánchez, (2014) se refieren a dos contextos sociales: “El inmediato nivel socioeconómico, estructura social y de convivencia, y la estructura económica de las familias que componen la población atendida por la escuela y otro contexto social es el mediato, que incluye las características poblacionales socioeconómicas y culturales del país”. (pp. 185–195.)

Al respecto cabe destacar lo que señala (Canales, 2014), que se refiere al mismo tema y estructura el contexto en tres niveles, que se ajustan a las condiciones internas del aparato educativo, ...”el nivel micro incorpora los elementos y condiciones del aula que son inmediatos a la práctica y que influyen directamente en el desempeño, el meso incluye los elementos institucionales que configuran las condiciones de trabajo del docente, como son las normas que regulan la actividad docente, los programas en los que participan, entre otros; por último, el nivel macro integra las políticas nacionales e internacionales que orientan los propósitos de la educación, por lo que en la actualidad el desempeño docente se ha magnificado.”

Por lo anterior ambos autores concuerdan en que la práctica docente es incidida por factores contextuales de diferente naturaleza; que estos pueden ser de carácter interno y externo al sistema educativo y se encuentran interrelacionados.

Existen otros autores como (Arámburo, et al, 2012), que han señalado ...“los factores contextuales están claramente definidos”; (pp.120-139) exponen que solamente se trata de adecuarlos a los sistemas de cada país (respetando sus características socioculturales, organizacionales y otros), y respetando sus posibilidades para que su implementación sea validados basados en el contexto en que se sitúa la acción educativa que podría ser analizada desde una perspectiva restrictiva (centrado únicamente en el aula, escuela, sus características, y las de sus estudiantes.

Tabla 11: Factores contextuales que influyen en el desempeño docente

Factores	Descripción
<p>Respecto a las condiciones del entorno local:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Características socioculturales. 2. Servicios disponibles en la localidad y la distancia de otras comunidades. 	<p>Las costumbres, la ideología, las prácticas, la lengua y los códigos de comunicación de la comunidad deben ser consideradas por incidir en el proceso de enseñanza; de acuerdo con los profesores “no es lo mismo trabajar en la ciudad que trabajar en comunidad rural, no tienen las mismas ideas ni los mismos conceptos los niños, no piensan igual”.</p> <p>Son referidos como elementos que obstaculizan el desempeño docente; ejemplo los docentes les dejan actividades en donde los estudiantes pueden utilizar las tecnologías de la información; pero tiene que dejárselas, 15 o 20 días antes para que ellos puedan hacerlas por la lejanía de las comunidades... para llegar al municipio y hacer las actividades pierden toda la tarde o se van a otro lado porque no hay transporte para que regresen a sus comunidades.</p>
<p>Respecto a las condiciones familiares de los estudiantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El apoyo y acompañamiento en casa a la educación de sus hijos. 2. Convivencia familiar. 3. El factor estrato socioeconómico familiar 	<p>Es necesario se integran hábitos que promueven el aprovechamiento, por ejemplo “la lectura... el hábito tiene que fortalecerse mucho por parte de los papás, pero si los Papás no leen, no saben leer, ¿qué interés pueden tener en que los hijos puedan leer junto con ellos? Existe queja de los docentes por la falta de acompañamiento de los padres en el proceso educativo.</p> <p>Este factor dificulta el desempeño docente: No puedes evaluar cuando no sabe si la estudiante tiene papá y mamá, si es de familia desintegradas.</p> <p>¿Cómo pedir un estándar educativo en el salón de clases si no se conoce al grupo de estudiantes “Ahora hay muchos padres divorciados... llegó el papá, golpeó a la mamá y el niño no viene en buenas condiciones, ¿el docente tiene que estar consciente?</p> <p>Integran tanto la condición económica en sí misma, como las actividades económicas a las que la familia se dedica: Se tiene estudiantes hijos de personas que se dedican a actividades ilícitas, también de campesinos, vaqueros, agricultores y eso hace que el entorno de los estudiantes no sea en las mismas condiciones que el que tiene que comer en su casa.</p>

<p>Respecto a condiciones institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La escasez de recursos, materiales y condiciones del plantel. 2. En el factor funcionamiento de la escuela y organización de los actores. 3. Condiciones para la enseñanza. 4. El factor condiciones laborales 	<p>Las malas condiciones de las instalaciones son referidas como el principal obstáculo para el desempeño docente óptimo “las condiciones de los planteles no son las adecuadas para poder dar un servicio de calidad”, “la SE no satisface las necesidades en el momento... a largo plazo... haces la gestión” también se refiere la falta de recursos para el sostenimiento cotidiano, de mobiliario y de materiales para la enseñanza.</p> <p>En varios estudios sobre desempeño “los docentes expresan que la calidad educativa no es un asunto individual de profesor “no depende solamente del docente, depende de todo un sistema educativo; habría que ver {...}, la organización en cuanto al aspecto administrativa, lo mismo en la asignación de recursos...”</p> <p>“En los centros de educación básica, el docente se tiene que dividir en varias actividades: Conserje, psicólogo orientador profesor, vigilante; es decir, no hay las condiciones idóneas para este profesor”</p> <p>“La poca adaptación de los contenidos programados al contexto y el insuficiente tiempo para la clase; los participantes refieren que en los programas “vienen prácticas diferentes en los materiales de los libros, (...) no hay en las comunidades donde nos encontramos”</p> <p>Integra una variedad mayor de componentes entre “los que destacan el apoyo al director, horario de trabajo saturado, que suelen convertirse en barreras para participar en la formación docente, distintas políticas escolares (como la de no reprobar estudiantes y la insuficiencia de los salarios e incentivos”.</p>
<p>Respecto a las condiciones de los estudiantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El factor hábitos escolares. 2. Estudiantes trabajadores y migrantes. 3. Las condiciones de salud y alimentación. 	<p>Integra la inasistencia, impuntualidad, poca disposición hacia la experiencia de aprendizaje y la mala conducta y disciplina, los estudiantes que se retardan por no tener.</p> <p>Los alumnos trabajadores y migrantes pueden asociarse a la ausencia de los estudiantes en clase, lo que incrementa los índices de deserción y reprobación”.</p> <p>Las condiciones de salud y alimentación, se refieren como obstáculos, aunque la merienda escolar suple su desayuno no es lo mismo que de su casa obtengan su alimento para el logro de resultados.</p>

Fuente: Elaboración propio basado en: Estudio comprensivo sobre factores contextuales que influyen en el desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.

Después de considerar la diversidad de factores que influyen en el desempeño docente es importante preguntarse si existe la forma planteada en un modelo o enfoque de como orientar las acciones del docente para su desempeño que integre todos los contextos.

2.3.4 Factores de Satisfacción e Insatisfacción que Evidencian el Desempeño Docente

La satisfacción del trabajo, en la actualidad es uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones,” Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo” (Cardona et al., 2016; Gómez et al., 2017), de hecho, existen varias definiciones al respecto; para ello se considera el planteamiento de (Pérez, 2011). Que señala que la satisfacción laboral “es la conjunción de una serie de actitudes frente a distintos aspectos que influyen en grados variables sobre el empleado para obtener lo que se denomina Satisfacción laboral” (p. 89)

Se señala la definición de Pérez (2011), .porque se considera que es el autor que ha realizado una de la investigaciones más completas según en un estado del arte que utilizó para su tesis de maestría en Psicología Organizacional y Gerencial, en la Universidad Abierta Interamericana de Argentina, revisando 1803 artículos en la década del 2000 al 2010 y se analizaron 388 investigaciones que abarcan casi todos los campos relacionados con la satisfacción laboral y su evaluación; propuso un modelo de satisfacción laboral, que incluye una amplia gama de factores (externos, organizacionales, interpersonales e intersubjetivos).

Según Gamboa (2010), en el mismo trabajo referido anteriormente: Existe una serie de factores, determinantes o características que pueden hacer o no sentir satisfecho a un individuo (p. 2); en las organizaciones las personas se ven motivadas a desempeñarse en actividades laborales logrando satisfacciones donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica: El trabajo que se realiza adquiere una gran importancia por las consecuencias que tiene el empleo tanto a nivel personal, como familiar, organizacional y social; por lo que se coincide con la afirmación de que “los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años” según (Alonso-Martín, 2006, p. 49).

Sin embargo, también existen personas con insatisfacción evidenciada que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral;

tales “...como contenido de la tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras, provocando en el individuo situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improductivos, asistencia fluctuante” (Bedoya, et al, 2017) Se podría decir que estas condiciones afectan que no se logren los indicadores propuestos, asimismo, esta situación laboral repercute con la aparición de síntomas síquicos, dentro de los que se destaca desmotivación y ansiedad. “Entonces es cuando se hace necesario evaluar si realmente existe insatisfacción”. (Fonseca, 2010).

En la docencia la satisfacción laboral se ha considerado en uno de los aspectos esenciales en la sociedad, por lo que del docente tiene fuertes expectativas en todos los ámbitos donde se desempeña, lo que debe cumplir y que además se espera que en su rol sea integral, tanto así que en varias ocasiones el docente le toca ejercer varias funciones entre otras de psicólogos, algunas veces el papel de padres, de amigo, de hermano y otros funciones que como tal siente el compromiso de realizar, independientemente esté satisfecho o insatisfecho.

Por todo lo anterior la docencia es una profesión de alto riesgo, ya que, si se estudian las condiciones a las cuales se encuentra expuesta esta población, se evidenciará la presencia de un amplio número de factores de riesgo que afecta desde la salud física y psicológica del docente, hasta influir en la satisfacción e insatisfacción laboral.

(Marcelo, y Vaillant, 2009) establecieron que:

“El trabajo docente ha sido calificado como un trabajo de riesgo, participando de casi todos los factores que se consideran habitualmente como fuente de fatiga nerviosa: sobrecarga de tareas, bajo reconocimiento, atención a otras personas, rol ambiguo, incertidumbre respecto a la función, falta de participación en las decisiones que le conciernen, individualismo e impotencia” (p. 38).

Asimismo (Drucker, 2012), expresó que:

“Es cierto que, igual que existen satisfactores en el trabajo, existen insatisfacciones, estos están asociados al fastidio y el tedio por realizar rutinas de trabajo, incompatibilidad de caracteres y surgimiento de conflictos en los grupos informales de trabajo percepción de una compensación “(p.23).

El autor plantea que la satisfacción depende de factores más subjetivos o relacionados con la persona misma, tales como los vínculos afectivos, las oportunidades de desarrollo profesional, el apoyo y reconocimiento, la autonomía y el sentido que se le otorga al trabajo; la insatisfacción, por su parte, tiene que ver con los denominados otros factores, tales como salarios, carga de trabajo, tiempo disponible, y otros; cabe destacar el término de motivación asociado a la satisfacción en el sentido que aumentar los sueldos y mejorar las condiciones laborales puede hacer que una persona sienta un menor nivel de insatisfacción, pero eso no resolverá el problema de la motivación y satisfacción que son términos diferentes.

En Honduras la insatisfacción laboral se expresa de diferentes puntos principalmente refiriéndose al salario hay incrementos salariales establecidos en la Ley; sin embargo, se escucha expresar la insatisfacción de parte de algunos docentes “Los docentes están devengando un salario devaluado”, asimismo expresan: “en comparación al dólar, en Honduras, los docentes en la actualidad devenga alrededor de 450 dólares, el cual es muy poco”...“ El sistema no incentiva el buen desempeño en el aula, y los reconocimientos públicos del Estado tradicionalmente han sido percibidos como vinculados a la membresía del partido político gobernante”... “Asimismo, el docente se ve en la disyuntiva que si no vive en el sitio debe pagar transporte; y por eso, “el poder adquisitivo del maestro se ha venido abajo”,

El año 2016 el gobierno de la república de Honduras aprobó un aumento de 1,800 lempiras que fue efectivo a partir de septiembre del año 2016, en forma gradual: 800 lempiras para septiembre del 2016 y los restantes mil lempiras para el mismo mes de 2017; lo que de inmediato inició la no satisfacción de los colegios magisteriales lo que afirman que “el magisterio hondureño no está satisfecho con el pírrico ajuste salarial de manera unilateral impuesto por el gobierno, sin tomar en cuenta el costo de la vida, el índice inflacionario y sobre todo, porque a los gremio se le ha sometido a un congelamiento salarial por más de siete años”..

2.3.5 Evaluación de Desempeño Docente

Para la Secretaria de Educación Pública de México (2010). En los Lineamientos de evaluación docente: Evaluación del Desempeño bajo el Enfoque de Competencias citado en el (Informe Evaluación de Desempeño Docente, (2015). Un estudio realizado por la Dirección General de Currículo y Evaluación DGCEE, 2015). La evaluación del desempeño de una persona:

“Significa evaluar el desempeño docente por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función, la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente” (p.1)

“En Honduras, según el Reglamento de la Carrera Docente relacionado con el propósito de la evaluación del desempeño docente en el artículo 155, expresa que:

“La evaluación del desempeño docentes tiene como propósito determinar la calidad y el rendimiento profesional de los docentes en el desempeño del cargo, con el fin de sustentar los méritos, las prestaciones y los correctivos”

Al respecto Rueda (2001), citado por (Guzmán, 2016), señalan que:

“Evaluar la labor docente de manera justa, integral y con propósitos formativos es decir, ayudarlo a enseñar mejor y no únicamente valorarlo como un requisito a cumplir el significado de un importante reto; coincidiendo con lo expresado con este autor en el sentido de que la evaluación del desempeño del docente debe ser un acto que genere confianza, seguridad y compromisos y de ninguna manera temores que generalmente desarrollan las evaluaciones. Para la investigación educativa y para los responsables de aplicar estos programas en los diferentes países debe ser un tema tratado con fines de mejora” (p.2)

Considerando que la finalidad de la evaluación docente debe ser la mejora de la enseñanza no juzga, ni critica al docente, hace de la evaluación un proceso prioritario a lo formativo más que a lo punitivo, estableciendo o fomentando a nivel de la institución, una cultura de transparencia y rendición de cuentas, de todas las acciones que realiza en los aspectos académicos, que se vea reflejado en los resultados del aprendizaje haciendo especial hincapié en la calidad educativa.

Cabe resaltar la importancia de la evaluación del desempeño docente cuyos sistemas educativos del mundo; tienen como objetivo establecer un método de evaluación docente sólido aun convencidos que es una tarea costosa y un desafío desde el punto de vista institucional, pero puede incrementar la eficiencia de otras funciones importantes del sistema.

En tal sentido (Bruns y Luque, 2015), exponen que:

“Sin embargo, hay países como México, Colombia, Chile, Ecuador y Perú que ya están aplicando y diseñando sistemas de evaluación docentes; el resto de los países de la región latinoamericana si bien no cuentan con un sistema de evaluación de desempeño acabado, completo si cuentan con algunos elementos de ese sistema, pero no son tan amplios y sistemáticos como los otros países”.

(Roman y Murillo, 2012), también manifestaron que:

“La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivo de los profesores, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos”.

(pp. 3-4)

En Honduras, la Ley Fundamental de Educación define la Evaluación del Desempeño Docente como el proceso sistemático y participativo de obtención de datos válidos y confiables de los docentes, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los educandos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su afectividad, la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Asimismo, la Ley Fundamental de Educación de Honduras establece que la evaluación del desempeño docente, es un proceso obligatorio, que tiene como propósito el mejoramiento de la calidad del servicio profesional. Debe realizarse dentro de los parámetros establecidos en la Ley Fundamental de Educación su Reglamento General, el reglamento de la Ley Fundamental de Educación y el Estatuto del Docente en lo que corresponda y el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

En este marco general, Honduras avanza en la construcción y consolidación de un sistema de evaluación del Desempeño Docente; en el 2015, se realizó la tercera evaluación consecutiva a los docentes, logrando paulatinamente la incorporación de alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general al proceso de evaluación, fomentando la rendición de cuentas a través de una cultura de la evaluación en la educación hondureña; por otra parte, el reglamento general de la Ley Fundamental de Educación tiene en su contenido definida las políticas, objetivos y características de la evaluación del desempeño docente bien determinadas y momentos que deben aplicarse en cada instancia del nivel central y descentralizado, conforme a los lineamientos establecidos; de ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

2.3.6 Estándares de desempeño docente

(Barrera, & Myers, (2011). citado por: Vásquez, & Leiva, 2014), manifiesta que:

“Los estándares es un concepto relativamente nuevo, apareció hace algunos años en el mundo anglosajón, hoy comienza a instalarse paulatinamente en la evaluación de los docentes, además ha sido un concepto ampliamente discutido en el campo educativo por su origen en el sector industrial.”

Puesto que los estándares, son un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor en cualquier sector; por ello en las empresas se establece estándares y procedimientos para sus empleados fomentando expectativas; ayudan a enfocar la energía de los empleados en alcanzar las metas, y los objetivos de la empresa; asimismo aseguran que los estándares y procedimientos estén claros, de ahí que la empresa acumula el capital social que necesita para competir eficaz, eficiente y responsablemente en los mercados globales.

Actualmente en educación en algunos países ya existe o están diseñando tres tipos de estándares: Estándares de aprendizaje, de desempeño docente y de gestión escolar que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se concibe a lo que estos deberían saber y poder hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje en este caso se hace una articulación de estándares, por otra parte cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes; el cual describe lo que los docentes deben saber y saber hacer; es decir lo que deben aprender y cómo deben desempeñarse, el énfasis

está en el aprendizaje y formación del docente lo que en el (Ministerio de Educación de Chile., 2008) se conoce como Estándares para la Formación Inicial Docente y los estándares de gestión escolar que hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados.

Cabe destacar lo expresado por (McKinsey & Company., 2007) “La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes” (p.19), da a conocer su simplicidad pero a la vez su impacto en la articulación de estas frases: Calidad educativa y calidad docente “ parece fácil de comprender porque la calidad del sistema educativo depende de la calidad de los docentes, y la calidad de los docentes está en relación directa con la calidad del sistema de formación inicial y continua de los docentes; al referirse a los estándares de desempeño docente se asocia de inmediato con la calidad del docente, aquel docente que proporciona las mismas oportunidades a todos los estudiantes y favorece a alcanzar las metas adecuadas al tipo de sociedad que se anhela para el país; bajo estos parámetros, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Por lo anterior algunos opinarían que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que existen otros factores tales como el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también la visión que se tenga de la educación; al referirse a esto existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes estos estudios han determinado que “un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes más allá de la influencia de otros factores (Goe & Stickler, 2008, Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002) Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: Un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase.

Otras acepciones que se asocian con parámetros de medidas que permiten valorar el nivel de desempeño del docente son “con evaluaciones de tipo numérico que los posicionan en algún nivel acorde a la consecución de resultados previamente establecidos” Esto, de alguna manera, contraviene lo que propone la (Organización de Estados Iberoamericanos. OEI (2010)

“Los estándares de desempeño docente son un instrumento para la reflexión, el diálogo y el intercambio; aunque valoran una acción, no pretenden ser una herramienta para elaborar clasificaciones de docentes o escuelas, ni mucho menos promover sanciones, la reflexión con base en parámetros es un mecanismo efectivo para la mejora de la práctica docente.” (p.16).

Es decir según el autor que los estándares no deben servir para medir el trabajo actual del docente, y en lo particular no debe acreditar o desacreditar el desempeño del docente y fortalecer o dañar la imagen institucional de un centro educativo; más bien deben ser utilizados como una guía para mejorar la práctica docente; en este sentido, la creación de estándares nacionales para la educación es una práctica que se ha venido realizando en diversos lugares del mundo con el propósito fundamental de crear criterios de calidad que orienten o fijen el camino de los esfuerzos educativos

En América Latina, Chile y Perú son dos de los países que cuentan con un marco para la enseñanza oficial; en el caso de México, durante el año 2010 se desarrolló un documento para discusión de los estándares de desempeño docente en el aula para los maestros de Educación Básica; sin embargo, la propuesta no fue reconocida por la Secretaría de Educación Pública (SEP) (Barrera, Iván y Myers, Robert, 2011), por otra parte en ausencia de estándares docentes y marco para la buena enseñanza oficial en México de acuerdo con la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2010) recomiendan revisar la experiencia internacional en la materia lo que enfatizan que “el punto de partida para la evaluación docente es describir con precisión los elementos de un buen desempeño de enseñanza” (p. 5).

De acuerdo con (Carlos, 2013 p.225), los Estándares de Desempeño Docente “describen lo que los docentes deben saber y saber hacer; es decir, lo que deben aprender y cómo deben desempeñarse” es en esta línea, se observa que los estándares implican una serie de medidas tendientes a determinar qué se debe aprender y qué se debe enseñar en las escuelas; cómo se deben evaluar los logros educativos, qué acciones se deben desarrollar en función a los resultados de la evaluación y seguimiento de éstos, y en qué plazo se deben cumplir las metas señaladas.

Según Informe de Progreso Educativo de Honduras (2017), expresa que: En Honduras en el año 2006, con el apoyo técnico y financiero de agencias cooperantes, se iniciaron a elaborar los estándares educativos de contenido y de desempeño de aprendizaje para estudiantes de primero a sexto grado para los espacios curriculares de matemáticas y español; posteriormente se elaboraron estándares de contenido para CCNN, y CCSS e inglés y, fueron ampliados

hasta noveno grado y para undécimo y duodécimo grado de nivel medio se elaboraron los estándares de español y matemáticas; al respecto se podría decir que ambos estándares son totalmente interrelacionados a tal grado que no tiene sentido con estándares de contenido sin estándares de desempeño de aprendizaje, por otra parte, se destaca que sin estos estándares no hay forma de determinar objetivamente si los recursos utilizados en la enseñanza aprendizaje han sido efectivas

En cuanto al desempeño docente hasta el año 2014, se podría decir que hubo avances significativos en la evaluación de desempeño docente de hecho en el (Informe de Progreso Educativo Honduras 2018), define en forma breve y genérica lo que son los estándares de desempeño docente, aunque no los formula pero, si manda que debe elaborarse el manual de desempeño docente.

Hasta inicios del año 2018 aún no se han diseñado estándares para docentes, tampoco se cuenta con su respectivo reglamento ni se han desarrollado materiales que señalen clara y sistemáticamente lo que los docentes deben saber y saber hacer, incluyendo destrezas relacionadas con aspectos de planificación, organización de un ambiente favorable al aprendizaje, estrategias de instrucción y otras responsabilidades profesionales, además del conocimiento de las asignaturas enseñadas; sin embargo por tercer año consecutivo se aplicó evaluación del desempeño docente en los 18 departamentos del país y son tan ineludibles que la experiencia internacional señala que para tener una enseñanza de calidad hay que establecer claramente que es lo que se espera que conozca los estudiantes y los docentes, es decir establecer estándares mínimos para que los estudiantes y docentes alcancen un nivel de desempeño valorado.

2.3.7 Relación entre Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente

Para establecer la relación entre las variables como contenido de estudio: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente; se hace mención de algunos estudios realizados que en sus resultados afirma que existe relación entre estas variables como se ve a continuación:

(Allca, 2016) realizó una investigación en la Universidad César Vallejo de Lima, Perú, en la tesis titulada acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario, en la que se demostró que el acompañamiento pedagógico se relaciona con el desempeño docente, porque según los resultados de dicha investigación

demonstró respecto a la aplicación de la prueba de hipótesis Rho de Spearman que concluyó que el acompañamiento Pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, ya que cuyo valor del nivel de significancia es un valor igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente equivalente a $Rho=0,754$. Que condujo al rechazo de la hipótesis nula y afirmó las que las dos variables: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente se relacionan directa y significativamente.

Asimismo, (Tantaleán, Vargas y López, (2016), realizaron una investigación titulada el monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente presentado en una revista científica Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM), en el que demuestran la influencia del monitoreo pedagógico en el desempeño de los docentes; concluyendo la investigación con una media de 93.28.

Los resultados señalan que el monitoreo pedagógico concluyentemente trascienden en el desempeño de los docentes, porque al observar los datos de ambas variables en cada etapa de evaluación, se notó que varían de manera semejante, es decir, que si aumentan los índices del monitoreo pedagógico, también acrecientan índices del desempeño profesional docente, asimismo es importante resaltar que el acompañamiento debe manejarse utilizando todas sus estrategias, tratando de evitar límites que lo conduzcan a una simple cadena de inspección en la búsqueda de logros de estándares nacionales.

Para (Bendezú, (2014), la relación que existe entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente según los resultados son: (1) Que existe una entre correlación positiva y alta entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. (2) Existe una correlación positiva y moderada entre la dimensión personal y el desempeño docente. (3) Existe una correlación positiva y alta entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente. (4) Existe una correlación positiva y muy alta entre la dimensión institucional y el desempeño docente se podría decir que en dicho estudio el autor evidencia la relación positiva, pues a leer el análisis de los resultados se pudo observar que hay una relación de $r=,781$ entre ambas variables, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación alta; por tanto se concluye que el acompañamiento pedagógico influye en 61,8% sobre el desempeño docente (p.15)

(Hernández y Martínez, (2013), expresaron que el acompañamiento pedagógico se caracterizó por ser humanista y la práctica docente fue determinada por ser una herramienta que incita cambios en la práctica pedagógica; asimismo se planteó que las estrategias utilizadas en el proceso de acompañamiento pedagógico son visitas pedagógicas, el monitoreo, el diálogo crítico y finalmente afirmó que hay una estrecha relación entre el acompañamiento pedagógico y la práctica

reflexiva debido a que el interés de los docentes por su planificación, el dominio científico y metodológico es evidente.

Por otra parte, en un 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 Instituto Nacional Diriangen del Municipio de Diría, departamento de Granada en el año 2010”. los principales resultados se centraron en que las temáticas o tipos de asesorías, surgen de las necesidades que representan los docentes en el proceso desarrollado del acompañamiento pedagógico.

Asimismo (Balzán, (2008), determinaron que 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.

Existen otros estudios en los últimos diez años que se han venido publicando y sus principales conclusiones son que el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente son variables que están presentes en el proceso educativo y aún más en el proceso de enseñanza aprendizaje; las funciones docentes en muchos casos son mejor desempeñadas si se tiene procesos de evaluación y constantes aportes para poder superar debilidades.

Por otra parte, existen varios autores que permiten visualizar la vinculación de estas dos variables por ejemplo (Montero et al, 2010). Expresa que: “En la literatura de la última década se le ha otorgado un alto grado de importancia a la labor pedagógica, para impactar el trabajo docente y, consiguientemente, ampliar las oportunidades de aprendizaje de todas y todos los estudiantes” (p. 32), se podría exponer que sobre la necesidad de tener un acompañante pedagógico en el centro educativo que oriente, ayude y guíe a las docentes de la institución, ya que se le considera al acompañamiento pedagógico como el aspecto que nunca se debió descuidar u olvidar en la búsqueda de mejores rutas convirtiéndose los procesos pedagógicos en un apoyo hacia los docentes y por ende de la calidad en los servicios educativos; en otra de sus páginas expresa que el acompañamiento pedagógico “tiene como propósito fundamental acompañar al docente en su crecimiento como persona y como profesional...”.

En una conferencia en el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) habla de lo reciente del tema sobre el acompañamiento docente y lo refiere directamente como una acción pedagógica en la perspectiva de elevar resultados de los aprendizajes de los niños y las niñas, da a conocer que el acompañamiento se ha puesto en la agenda educativa como una estrategia de formación de docentes en servicio que aportará significativamente al mejoramiento del desempeño de los docentes.

El Grupo Impulsor para la Educación en Áreas Rurales, (2008), relativos a la formación de docentes de escuelas unidocentes y multigrado, se definió el acompañamiento pedagógico como a acción sistemática que orienta y asesora a los las docentes en el aula, de manera oportuna, personalizada y sostenida, está centrada en el desarrollo de capacidades de docentes para que su desempeño se traduzca en mejores logros de aprendizajes de sus estudiantes, que se identifique al acompañamiento como una estrategia fundamental del proceso de formación docente en servicio.

Con todo lo anterior promover una nueva forma de gestión, en la que se involucre a toda la comunidad educativa; sería realmente impactante; de hecho en los últimos años se han complementado una gama de programa y acciones en américa latina, cuyo fin es lograr la calidad de la educación, en el cual se incluye el acompañamiento pedagógico visto este como un recurso que permite fortalecer de manera profesional no solo a los docentes sino también al directivo de la institución, considerando sus capacidades y actitudes para lograr no solo un buen desempeño sino que sea evidenciada su efectividad.

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

En esta parte del informe se detalla el proceso metodológico que se efectuó para la realización del estudio, el que incluye, metodología de investigación, tipo de diseño, población y muestra; además se describe la hipótesis, operacionalización de variables e instrumentos de investigación.

La metodología de trabajo utilizada en éste proyecto de investigación es mixta debido a que se recolectaron, analizaron y vincularon datos cuantitativos y cualitativos para la obtención de los resultados ya que es el enfoque que responde a los objetivos establecidos para medir las variables: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

Se utilizó el enfoque mixto por dos razones; el primero porque va más allá de la simple recolección de datos, de diferentes modos sobre el mismo fenómeno, se empleó una perspectiva mixta del estudio, con el propósito de ampliar las dimensiones del proyecto de investigación ya que “los modelos mixtos logran que se exploren y exploten mejor los datos” y segundo, debido a que la medición de las variables requieren un enfoque cuantitativo, sin embargo la medición de la relación entre ambas requiere de elementos cuantitativos y complementados con elementos cualitativos, en resumen, “el enfoque mixto la meta de la investigación no es reemplazar a la investigación cuantitativa, ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinando y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Sampieri, 2014, pág. 532)

Cabe destacar que el enfoque cuantitativo fue el dominante o principal, ya que se midió la relación entre las variables: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente; por lo que este enfoque prevaleció durante la investigación, sin embargo, en este estudio se utilizó también el enfoque cualitativo, mediante la aplicación de procesos de investigación con entrevistas, para completar la información.

3.2. Tipo de investigación

Vista la naturaleza del problema se utilizó una investigación de tipo, descriptivo porque “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”

(Hernández et al, 2014, p. 92), además porque los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible.

3.3 Diseño de investigación

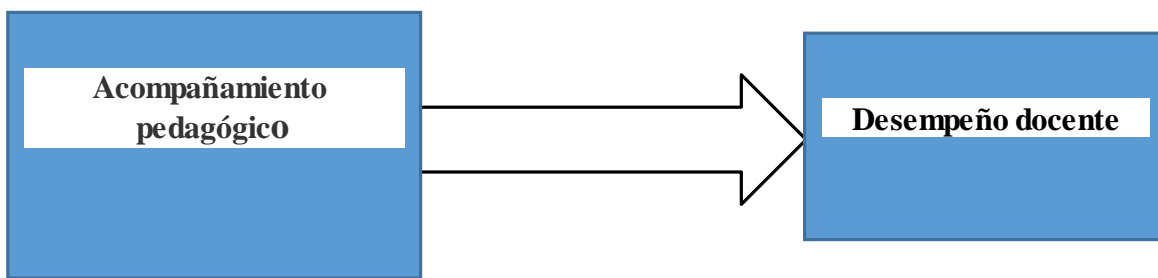
El diseño de investigación es de tipo no experimental, transversal o transeccional. No experimental porque no se manipularon las variables para medir resultados, los estudios no experimentales “se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlo”. (Sampieri et al., 2014, p. 152), transversal o transeccional ya que son “investigaciones que se recopilan datos en un momento único”, (Sampieri et al, 2014, p.154)

En la parte cualitativa se implementó el diseño narrativo, con el que se “pretende entender la sucesión de hechos... y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron.” (Hernández-Sampieri, et. al, 2014, p. 487), este diseño como su nombre lo indica consiste en la narración de hechos, acontecimientos, anécdotas o historias de vida, conocimientos, experiencias, de manera oral por parte de los informantes, en este caso, a través de las entrevistas que fueron aplicadas.

3.4 Hipótesis

H1. El acompañamiento pedagógico que se ejecuta en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Cholulteca influye positivamente en el buen desempeño del docente.

- **Diagrama sagital de variables.**



3.5 Variables o categorías de análisis cuantitativo

Va	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Acompañamiento Pedagógico	(Callomamani et al, 2013), definió el acompañamiento pedagógico como: El conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente Orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p. 24).	El acompañamiento pedagógico constituye una oportunidad para promover e instalar al interior de las escuelas y de los institutos de formación, espacios de aprendizaje colectivos y de revisión de sus prácticas. Para quienes acompañan, la ocasión de participar en procesos reflexivos sobre la enseñanza implica realizar un análisis y reflexión de su propia praxis.	Estrategias o formas de intervención del acompañamiento pedagógico.	Planificación del acompañamiento. Frecuencia de Acompañamiento. Asesoría. Práctica docente. Estrategias pedagógicas.	1
					2
					3
					4
					5
			Interacción Pedagógica:	Interpersonal. Profesional. Contextual.	6
					7
					8
			Vinculación con la comunidad y su diversidad cultural.	Capacidad de interactuar. Respeto la diversidad cultural.	9
					10
Desempeño Docente	"El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación". (Montalvo et al, 2011, p. 81)	Forma en que un docente realiza sus acciones: referentes a su quehacer educativo: deberes y funciones asimismo el dominio de los contenidos teóricos, desarrollados y de los procesos en el área didáctica y la buena manera conductual en el trato con los estudiantes y por ende sus competencias como productor de calidad de servicio	Capacidad pedagógica	Planificación de enza-aprendizaje. Metodologías pedagógicas. Recursos tecnológicos didácticos. Rendimiento académico.	11
					12
					13
					14
			Disposición al trabajo personal y en equipo	Satisfacción de la labor que realiza. Acompaña y colabora con los docentes. Compromisos adquiridos. Relación entre acompañamiento y desempeño docente.	15
					16
					17
					18
Responsabilidad en el desempeño de las funciones	Asistencia y puntualidad en las actividades asignadas. Cumplimiento de las funciones.	19			
		20			

3.5.1 Variables o categorías de análisis cualitativo

Categoría	Conceptualización	Sub categorías	Preguntas
Acompañamiento Pedagógico	(Callomamani et al, 2013), definió el acompañamiento pedagógico como: El conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente Orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p. 24).	Estrategias o formas de intervención del acompañamiento pedagógico. Interacción Pedagógica: Vinculación con la comunidad y su diversidad cultural.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿La Dirección municipal / Distrital cuenta con un plan de Acompañamiento Pedagógico para los directivos y docentes de su jurisdicción? 2. ¿Con qué frecuencia realiza el acompañamiento pedagógico, seguimiento y monitoreo a los directivos y docentes según su planificación? 3. ¿Considera usted, que las estrategias pedagógicas aplicadas durante la realización de capacitación a los docente han sido novedosas y efectivas? 4. ¿En qué áreas del conocimiento apoya a los directivos y docentes para mejorar sus debilidades profesionales? 5. ¿A través del acompañamiento pedagógico orienta usted a los directivos docentes para promover la contextualización curricular? 6. ¿Al interactuar usted con los directivos, docentes y comunidad crea espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social?
Desempeño Docente	“El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”. (Montalvo et al, 2011, p. 81)	Capacidad pedagógica Disposición al trabajo personal y en equipo Responsabilidad en el desempeño de las funciones	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Según los resultados del seguimiento y monitoreo que usted realiza. Considera que el acompañamiento pedagógico ha mejorado el rendimiento académico? 8. ¿Cómo resultados del acompañamiento pedagógico los directivos y docentes han adquirido compromisos para desarrollar proyectos de innovación y mejora de la calidad del servicio educativo? 9. ¿Cómo resultados del acompañamiento pedagógico los directivos y docentes han adquirido compromisos para desarrollar proyectos de innovación y mejora de la calidad del servicio educativo? 10. ¿Considera que los directores y docentes cumplen con responsabilidad sus funciones?

3.6. Fuentes de información

La información necesaria para verificar la relación entre las variables: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente fue obtenida con la información de docentes y Directores (as), de 2 Instituciones educativas públicas (1, Urbano Centro y 1, Urbano Marginal, considerado este según la nueva normativa legal de Honduras como un centro educativo en zona vulnerable) del municipio de Choluteca; la selección de los dos centros educativos se realizó de forma no probabilística, pues lo que se buscó la representatividad de dos tipos de administración de centros según la (Reglamento de Centros Educativos Art 7 Ley Fundamental de Educación (LFE), 2012) seleccionando del área urbana al Centro de Educación Básica Juan Francisco Argeñal ubicado en el Centro de la Ciudad de Choluteca y del área urbano marginal el Centro de Educación Básica José Alfredo Carranza, ubicado en el lugar denominado Barrio Campo Luna en el costado sur, de la ciudad ambos del municipio de Choluteca, departamento de Choluteca.

3.6.1 Población y muestra

El proceso de investigación se realizó con la población de docentes de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Choluteca; que fueron elegidos, utilizando como criterio de selección: Una institución educativa urbano y una del sector urbano marginal, la selección de los dos centros se realizó de forma no probabilística, pues lo que busca es la representatividad del mismo sector público en diferentes condiciones seleccionando del área urbana al Centro de Educación Básica Juan Francisco Argeñal ubicado en el Centro de la Ciudad de Choluteca y del área urbano marginal el Centro de Educación Básica José Alfredo Carranza, ubicado en el lugar denominado barrio Campo Luna en el costado sur, de la ciudad ambos del municipio de Choluteca, departamento de Choluteca.

Tabla 12: Población de docentes de los Centros seleccionados

Nº	Municipio	Código	Nombre del Centro	Dirección	Tipo	Admon.	Zona	Personal Directivo	Docentes
1	Choluteca		Juan Francisco Argeñal	Colonia La Venencias	CEB	Oficial	Urbana	1	21
2	Choluteca		Ramón Alfredo Carranza	Barrio Campo Luna	CEB	Oficial	Urbana Marginal	1	18
Total								2	39

Fuente: Base de datos. Unidad de Infotecnología- Dirección departamental de Choluteca.

Además, se incluyó Personal de la Unidad de Supervisión educativa y acompañamiento pedagógico de la Dirección Departamental, Municipal y Distrital de Educación de Choluteca:

Tabla 13: Autoridades educativas seleccionados: Departamental, Municipal y Distrital:

Autoridades educativas seleccionados para entrevista: Departamental, Municipal y Distrital:	sede	Lugar	Cantidad
Coordinador Departamental de Supervisión Educativa	Choluteca	Choluteca	1
Asistente Departamental de Supervisión Educativa	Choluteca	Choluteca	1
Director Municipal de Educación	Choluteca	Choluteca	1
Directores Distritales de Educación	Choluteca	Choluteca	4
Asistente Distrital	Choluteca	Choluteca	1

Fuente: Elaboración propia con base datos de los entrevistados.

3.7 Estrategia de recolección de datos

Se realizó una investigación de campo, con el propósito de recolectar la información cuantitativa y cualitativa que permitió lograr los objetivos de la investigación, asimismo la recolección de datos, la obtención de información necesaria que generó la medición de las variables en las unidades de análisis, a fin de lograr los datos requeridos para el estudio del problema de investigación.

Para la recolección de datos se elaboró en primer lugar un cuestionario dirigido a docentes de los centros educativos seleccionados, conteniendo preguntas de respuestas cerradas; utilizando como alternativa de respuesta la escala de Likert con las siguientes opciones para cada pregunta: 3.Siempre, 2.A veces, 1. Nunca; la que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se administra, el cuestionario fue estructurado como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que

se van a medir... cuando estas son preguntas cerradas contienen opciones de respuesta previamente delimitadas, resultan más fáciles de codificar y modificar. (Sampieri et al., 2014, p. 217).

La escala de Likert es una escala ordinal, esto quiere decir que cuanto más favorable o positiva sea la actitud sobre el objeto de estudio, mayor será la puntuación que obtendrá en el ítem, y cuanto más desfavorable o negativa sea la actitud de un sujeto, menor será la puntuación que obtendrá en el ítem. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 368), utilizando las opciones: 3. Siempre, 2. A veces, 1. Nunca; otra de las técnicas aplicadas fue la entrevista dirigida o estructurada, en la que se siguió un esquema de preguntas la cual fue consultada a los Directores de los Centros de Educación Básica que se realizó la investigación, con el objetivo de adquirir la información necesaria para establecer los valores o respuestas de las variables investigadas y complementar de esta forma la investigación con datos cualitativos, ya que en las entrevistas cualitativas, pueden hacerse preguntas sobre experiencias, opiniones, valores y creencias, emociones, sentimientos, hechos, historias de vida, percepciones, atribuciones. (Sampieri, et al., 2014, p. 407)

3.7.1 Confiabilidad y Validez de los Instrumentos de Investigación

a. A Juicio de Expertos

En el proceso de validación de los instrumentos se aplicó la validez a Juicio de Expertos, el que consiste en “el grado en que un instrumento mide la variable de interés de acuerdo con expertos en el tema” (Sampieri et al., 2014, p. 214) a través del método de agregados individuales, el que consistió en obtener la estimación individual sobre los diversos reactivos del instrumento de investigación, para cumplir con esta etapa del proceso de investigación se seleccionaron tres expertos o Jueces para juzgar de manera independiente la relevancia y congruencia de los reactivos con el contenido teórico, claridad en la redacción, relevante para el fenómeno estudiado, lenguaje adecuado con el nivel del informante, coherencia interna, inducción a la respuesta (sesgo) y si realmente mide lo que se pretende.

A cada experto se le proporcionó la información escrita sobre objetivos de la investigación, hipótesis, matriz de operacionalización mediante el cual se estuvo estimaciones razonables sobre los instrumentos de investigación.

Los criterios que se tomaron en cuenta para la petición de validación a Juicio de Expertos fueron: Especialistas en Administración Educativa y Supervisión Educativa obteniendo la colaboración de los siguientes:

1. Licenciado: Francisco Reyes Posadas, con la especialidad de supervisión y Administración educativa.
2. Licenciado Saturnino Calix Euceda. Especialidad en Supervisión Educativa.

b. Aplicación prueba piloto

Debido a que los instrumentos de investigación utilizados no son estandarizados, ya que se refieren a puntos de vista de diversos actores, se decidió fusionar un solo documento, con base a los indicadores que resultaron de la operacionalización de variables, se optó por validar el instrumento. Asimismo se aplicó prueba piloto, relacionada con la encuesta para docentes, instrumento de investigación cualitativo (entrevistas) a dos directores de Instituciones educativas públicas y el Coordinador de la Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente de la Dirección Departamental de Educación de Choluluta, a Director Municipal de Choluluta y 4 Directores Distritales de Educación que es el personal considerado más cerca del quehacer educativo del docente; en lo relacionado con la confiabilidad fue considerada como el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes....” (Sampieri et al., 2014, p. 200) (mientras que la validez, fue definida como “el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Sampieri et al., 2014, p.201)

El proceso de validación se realizó con base a los propósitos siguientes:

- Evaluar el planeamiento, organización, ejecución y control de la aplicación de las técnicas.
- Determinar el tiempo adecuado de duración de la técnica para obtener una colaboración eficiente por parte de los informantes.
- Determinar la forma óptima de la distribución de los recursos para la realización del trabajo de campo.
- Determinar si las preguntas han sido correctamente formuladas.
- Determinar el grado de validez y confiabilidad de los datos recolectados.
- Verificar la eficiencia de las técnicas utilizadas para la obtención de la información, en función del análisis del problema, motivo de estudio.

- Poner a prueba el plan de crítica o control de calidad de los datos, su grado de consistencia, plan de codificación y procesamiento estadístico.

3.7.2 Resultados de la Validación de los Instrumentos

a) A juicio de expertos:

Como resultados de la consulta al equipo de expertos en la primera validación coincidieron en indicar las siguientes recomendaciones:

- En la encuesta para docentes la primera observación manifestada por el equipo de expertos fue que estaba muy extenso en su número de ítems por cada variable
- Quitar preguntas que se repetía en el cuestionario de docentes para evitar la dualidad.
- Mejorar la redacción de algunos ítems en la encuesta de docentes para evitar la ambigüedad en las mismas
- En relación a las entrevistas para directores de Centros de Educación Básica y Coordinador y asistente de la Unidad de Supervisión y acompañamiento docente de la Dirección Departamental de Educación de Cholulca, Directora Distrital de los Centros de Educación Básica de la ciudad de Cholulca; se sugirió Redactar las entrevistas con preguntas que proporcionen datos abiertos.

Nuevamente revisada por los expertos, previo las respectivas modificaciones sugeridas se procedió por su parte validar los instrumentos, denominándolos como aplicables.

a) La prueba piloto

Después de efectuar la prueba piloto, ya corregidas al tomar en cuenta de las recomendaciones del equipo de expertos, se les presentó a los docentes que participaron en éste proceso, a un grupo de 24 docentes del Centro de Educación Básica seleccionado expresaron que después de revisar detenidamente el cuestionario para docentes expresaron que estaban bien formulados los enunciados, no presentaban ambigüedad y eran dirigidos oportunamente a los docentes; en cuanto a la entrevista a personal directivo manifestaron que era necesario hacer el cambio en el texto de instrucciones: Cambiar “ al personal directivo” por director o subdirector aduciendo era mejor especificar y analizarlos por separado, porque según los docentes puede ser

que uno lo haga y el otro no o viceversa; por lo tanto, los datos de confiabilidad que resultaron de la aplicación de la prueba piloto son los siguientes:

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.827	20

Fuente: Elaboración propia con base los elementos tipificados según base de datos spss

La tabla nos muestra un valor α de 0.827 el cual indica que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad validando su uso para la recolección de datos a través del análisis estadístico Alpha de Cronbach, lo que indica que puede ser aplicado, ya que los valores iguales o superiores a 70 son confiables, por lo que el instrumento no sufrió ninguna modificación y quedó estructurado siempre el mismo número de ítems que se les presentó el que fue aplicado a los docentes para obtener información sobre las dos variables.

3.8 Análisis de datos

Para el análisis cuantitativo de los resultados obtenidos en el cuestionario, se realizó a través del programa IBM SPSS para Windows y las medidas de tendencia central, asimismo se utilizó Excel para agrupar variables en una aplicación que combina gráfico y tabla de datos el cálculo se realizó utilizando las puntuaciones obtenidas en las dimensiones de las dos variables y se graficó las respuestas cuantificadas de las preguntas.

El enfoque mixto que se utilizó durante todo el proceso de análisis el cual consistió en verificar por medio de los resultados cualitativos los valores altos y bajos en la cuantificación de la incidencia del acompañamiento pedagógico y desempeño docente; de tal manera que de las preguntas determinantes para el estudio realizado; además del análisis del gráfico que resultó de la cuantificación de respuestas de los docentes que se complementó con los resultados del análisis de las entrevistas a directores de centros y coordinaciones de la unidad de supervisión y acompañamiento docente departamental y municipal.

Asimismo se presentan los hallazgos del estudio con base a los resultados del cuestionario aplicado a docentes de las dos instituciones educativas públicas seleccionados; información a través de entrevistas a los directores de esos mismos centros, entrevista a coordinadores de Unidad de Supervisión en las instancia departamental, municipal y distrital, con el propósito de obtener la percepción de los involucrados en relación a las variables de estudio: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente y las dimensiones e indicadores en que fueron sub divididas las variables para su estudio y que de manera coherente fue incorporada cada una de ellas a los instrumentos de investigación, con el fin de obtener información valida que responda a los objetivos preguntas e hipótesis del estudio.

La información obtenida se describe en este capítulo por variables en el mismo orden en que fueron planteadas, desde el título del proyecto de investigación, sub temas de cada variable, de manera que, una vez realizado todo el análisis de resultados, se puedan establecer conclusiones a la luz del marco teórico y objetivos propuestos; cada una de las interrogantes que fueron consultadas a los informantes, se les planteo como alternativas de respuestas: Nunca = 1 A veces =2 siempre =3.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DEL ESTUDIO

4.1 Presentación de los resultados

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores que permitieron la ejecución de un instrumentos previamente validado por expertos y que se aplicaron a la muestra seleccionada objeto de estudio, cuyo proceso permitió inicialmente ordenar, evaluar y para concluir el mismo analizar las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada y de acuerdo a las respuesta brindadas según las categorías de análisis cuantitativa y cualitativa por los: Directores de Centros educativos, Coordinador Departamental de Supervisión y Acompañamiento Pedagógico, Directores Municipales, Distritales, quienes conforman el equipo de acompañamiento pedagógico más cercano al docente y al aula de clases.

Para analizar los resultados obtenidos se construyeron los cuadros para cada dimensión y variables y los porcentajes obtenidos en cada indicador obteniéndose así una base de datos, para lo cual se utilizó el software SPSS y Excel utilizando la aplicación de combinado gráfico y tabla generando cada resultado que permitirá la comprobación de los objetivos propuestos en la investigación.

Cabe destacar en este apartado que la información obtenida para este estudio, fue analizada en función de las hipótesis:

H₁. El acompañamiento pedagógico que se ejecuta en las dos instituciones de la ciudad de Cholulteca influye positivamente en el buen desempeño del docente.

Planteado el proceso se inició la interpretación y análisis descriptivos de la primera y segunda variable: Acompañamiento Pedagógico y desempeño docente con sus respectivas dimensiones presentados en gráficos de barra combinados con tabla de datos; posteriormente se realizó la discusión de resultados y la elaboración de conclusiones de la presente investigación con el propósito de explicar la relación entre las variable independiente y dependiente generando conocimiento científico que sirva de base para la realización de otros estudios relacionados con el tema.

A continuación se presentan los gráficos elaborados por variables y sus respectivas dimensiones:

- Variable: Acompañamiento Pedagógico

Los resultados obtenidos de la variable independiente: Acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Cholulteca muestran que el (57%), de los docentes encuestados siempre aplican los procesos de acompañamiento pedagógico, un 36% a veces y un 7% nunca. Por otra parte el Personal de la Dirección Municipal y Distrital, directores de las dos instituciones educativas entrevistados manifestaron que el acompañamiento pedagógico se aplica en los centro educativos en función de un plan mensual, bimestral y anual, utilizando como estrategia, las asesorías individualizadas, el desarrollo profesional a través de talleres, intercambio de experiencias, monitoreo y seguimiento a los docentes; resaltando varias fortalezas, que evidencian el desarrollo de un proceso de acompañamiento como ser la planificación, la frecuencia mensual que se realiza el acompañamiento en el centro educativo, otro aspecto que se destacó es la relaciones interpersonales docente/ director y autoridades y la buena vinculación con la comunidad, asimismo se identificaron algunas debilidades como ser la necesidad de capacitación en el tema, prácticas y estrategias pedagógicas, entre otras; lo que requiere a corto plazo que las autoridades correspondientes implementen los talleres requeridos para mejorar el área profesional y pedagógica de los docentes.

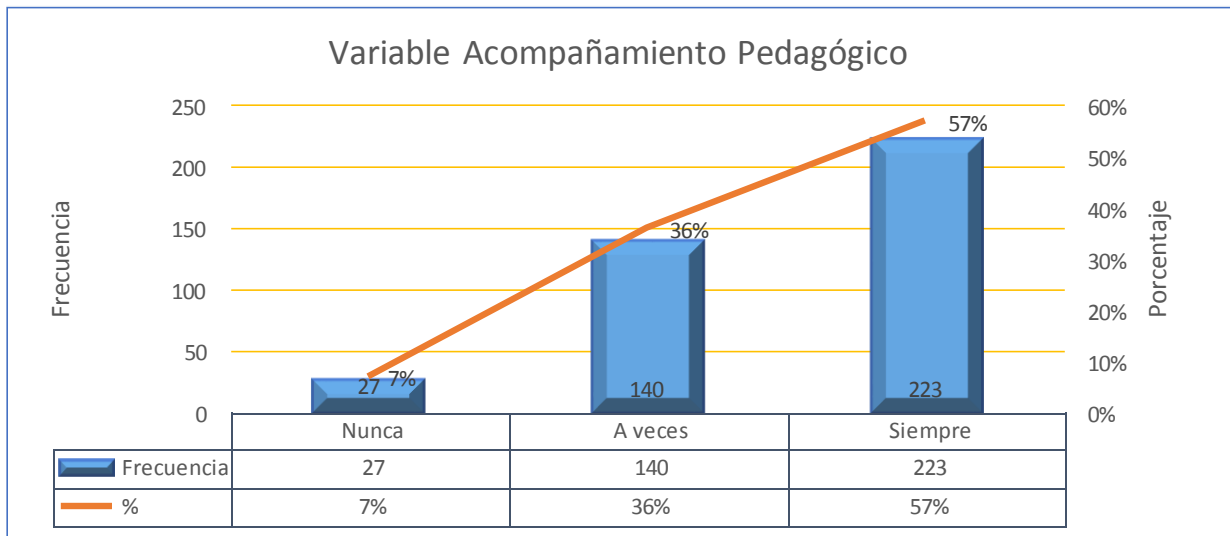


Gráfico 1
Variable Acompañamiento Pedagógico.

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes aplicadas el 09 de marzo 2020.

Dimensión N° 1. Estrategias de Intervención del acompañamiento pedagógico representado por 5, ítem que lo conforman.

Los resultados de la investigación que se expresan en gráfico N° 2, demuestran que el 87% de los docentes encuestados consideran que el director cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes y un 61% expresó que el director realiza el acompañamiento pedagógico mensualmente; al preguntar si el director realiza asesoría individualizada considerando debilidades y fortalezas, el 89% ubicó su respuesta en las categorías de nunca y a veces, por otra parte el 69% contestó que el director induce a los docentes a mejorar las prácticas pedagógicas mediante el acompañamiento, y un 89% manifiesta que el director nunca y a veces implementa estrategias pedagógicas novedosas en los procesos de capacitación docente.

Por parte de los directores de las instituciones y autoridades entrevistadas, Municipal/Distrital, expresaron coincidentemente sobre el manejo de las estrategias de acompañamiento pedagógico en los centros educativos; sin embargo, difiere de las opiniones de los docentes referentes a la asesoría individualizada y las estrategias pedagógicas; el coordinador departamental de supervisión y acompañamiento por su parte expresó estar satisfecho por el manejo y uso de las estrategias de intervención del acompañamiento pedagógico en los centros educativos excepto a lo relacionados con las prácticas pedagógicas aplicadas en las capacitaciones aduciendo que no son efectivas. Por lo tanto, los resultados obtenidos indican que las estrategias del acompañamiento deben ser reorientadas en su concepción y aplicación.

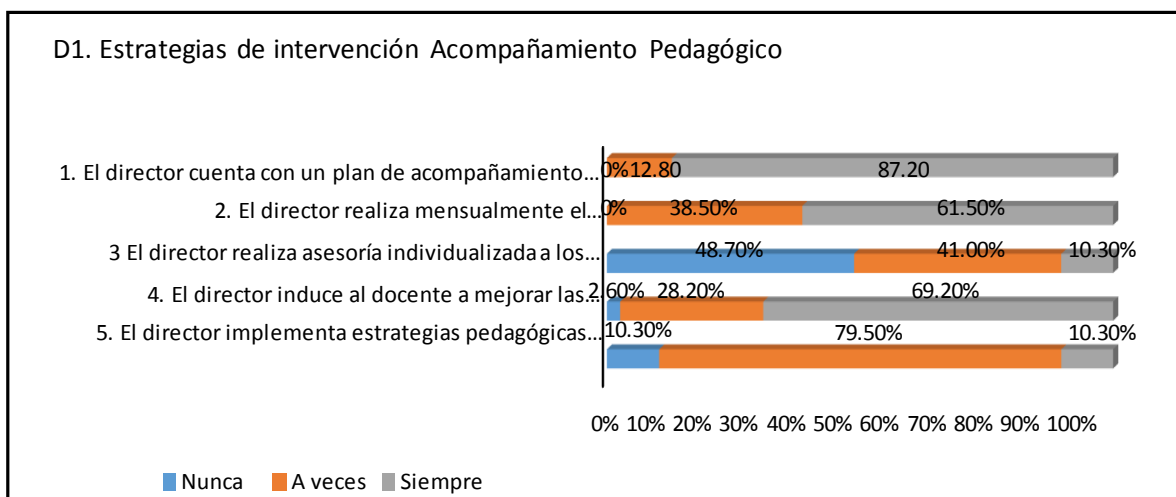


Gráfico 2

D1. Estrategias de Intervención del Acompañamiento docente:

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas aplicadas el 09 de marzo 2020

Dimensión N° 2: Interacción pedagógica del acompañamiento pedagógico, representado por 3 ítems que la conforman.

Como se puede apreciar en el gráfico N° 3, el 97.4% de docentes encuestados indica que, las relaciones interpersonales entre el director del centro y docentes son horizontales durante el acompañamiento pedagógico mientras que el 2.6% manifiesta que nunca mantiene tales relaciones esto significa que un alto porcentaje de buenas relaciones entre los docentes y directivos como una forma de fortalecer la interacción pedagógica; por otra parte el 59% manifiesta que el director del centro siempre utiliza sus conocimientos para el mejoramiento profesional de los docentes en función de las debilidades y fortalezas académicas, sin embargo, un 41% dice que a veces; indica esto que hay un número significativo de docentes que no están siempre incluidos en estos procesos de mejora, el (38.5%), sostiene que el director siempre promueve la contextualización curricular a través del acompañamiento y el resto (61.5%), dice que a veces. Indica que existe un número aún alto de docentes que no lo hace; lo que representa rezago en un número alto frentes a estas acciones.

Al respecto los directores de centros, autoridades: En la entrevista aplicada manifestaron que las relaciones interpersonales entre el director y los docentes mantiene una relación horizontal, de confianza y respeto, lo que ha generado un clima laboral propicio para que el director del centro mejore las debilidades profesionales en las diferentes áreas académicas y en todo lo que concierne a la aplicación del Modelo Educativo Hondureño y su contextualización curricular.

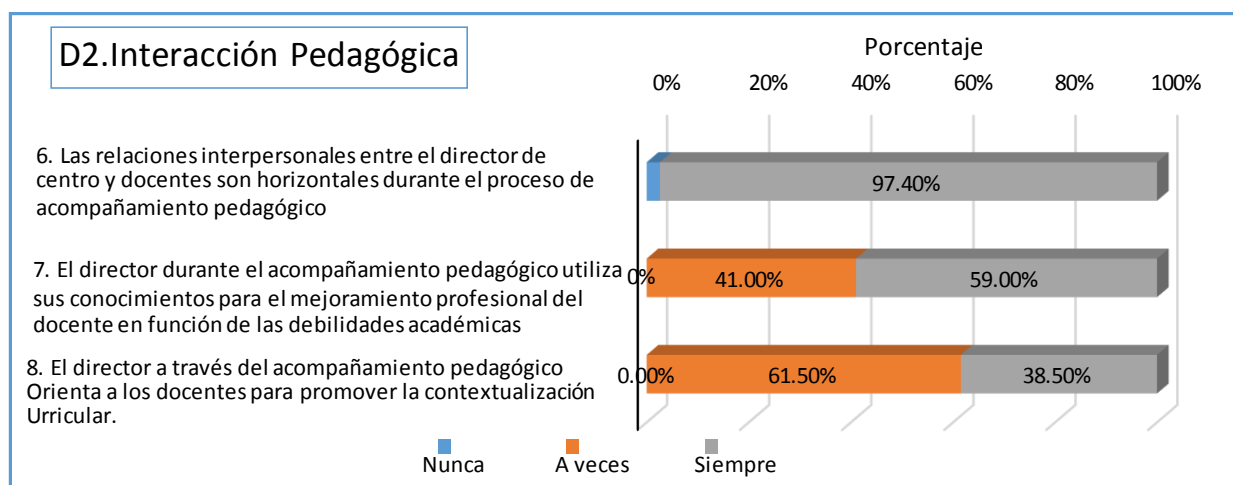


Gráfico N° 3

Dimensión 2. Interacción Pedagógica

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas aplicadas a docentes el 09 de marzo 2020

Dimensión N° 3. Vinculación de la Comunidad, representado por 2, ítem que lo conforman.

Como se puede estimar en el gráfico N° 4, el 71.80% de docentes encuestados expresan que el director de la institución educativa crea espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa económica y social al interactuar con la comunidad, mientras que el 28.2% dicen que nunca y a veces, lo que indica que existe un significativo porcentaje que están rezagados en los espacios de reflexión y participación con la comunidad; en otro aspecto 66.60% de los docentes dicen que el director promueve siempre el respeto a la diversidad cultural y los recursos de la comunidad y su entorno, mientras que el 32.40% no lo hace; indica que existe todavía un porcentaje significativo que se encuentra desvinculado de ese proceso.

En las entrevistas aplicadas a los directores de estas instituciones educativas y autoridades sobre el mismo tema coincidieron con los docentes, expresaron que siempre el director crea espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa y social , además promueve el respeto a la diversidad cultural y los recursos de la comunidad y su entorno mediante las instancias de Participación comunitaria (IPCE) conformadas por los COMDE (Consejo Municipal de Desarrollo Educativo), CED (Consejo Educativo de Desarrollo), APF(Asociación de Padres de Familia), EPMTE (Escuela para Padres y Madres de Familia) y GE (Gobiernos Estudiantiles) y Redes educativas que actualmente se encuentran organizadas en el 100% de los centros educativos del departamento de Choluteca, según datos de la Subdirección de Servicios Educativos de esa Institución.

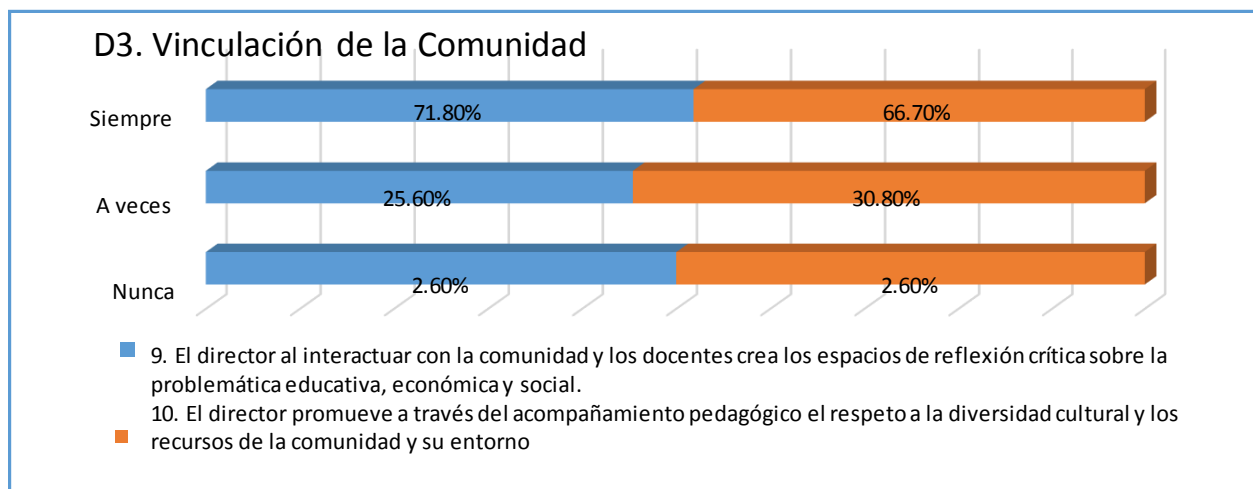


Gráfico N°4

Dimensión N° 3. Vinculación de la Comunidad

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas aplicadas a docentes el 09 de marzo 2020

Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico

En el gráfico N° 5. Se Muestran los resultados obtenidos de las dimensiones del acompañamiento pedagógico, (estrategias de intervención, interacción pedagógica y vinculación con la comunidad), según resultados de los docentes encuestados el mayor porcentaje se encuentra en la dimensión N° 3, “Vinculación con la Comunidad y su diversidad cultural” expresada en una escala de siempre que representa el 69.20%, seguido de la dimensión N° 2, interacción pedagógica en una escala de siempre en un (65%), y la dimensión de estrategias de intervención del acompañamiento pedagógico en escala de siempre (47.70%), significa que en las dimensiones N° 2 y 3 la escala de siempre tiene un valor mayor de 60%, excepto la primera dimensión referida a las estrategias de acompañamiento que se nota una diferencia casi de 20% y por otro lado sí, se suma en la misma dimensión N° 1 , la escala de nunca y a veces resulta aún mayor que la escala de siempre. Indica que la mayor debilidad del acompañamiento pedagógico se refleja en la dimensión relacionada con las estrategias de intervención del acompañamiento pedagógico.

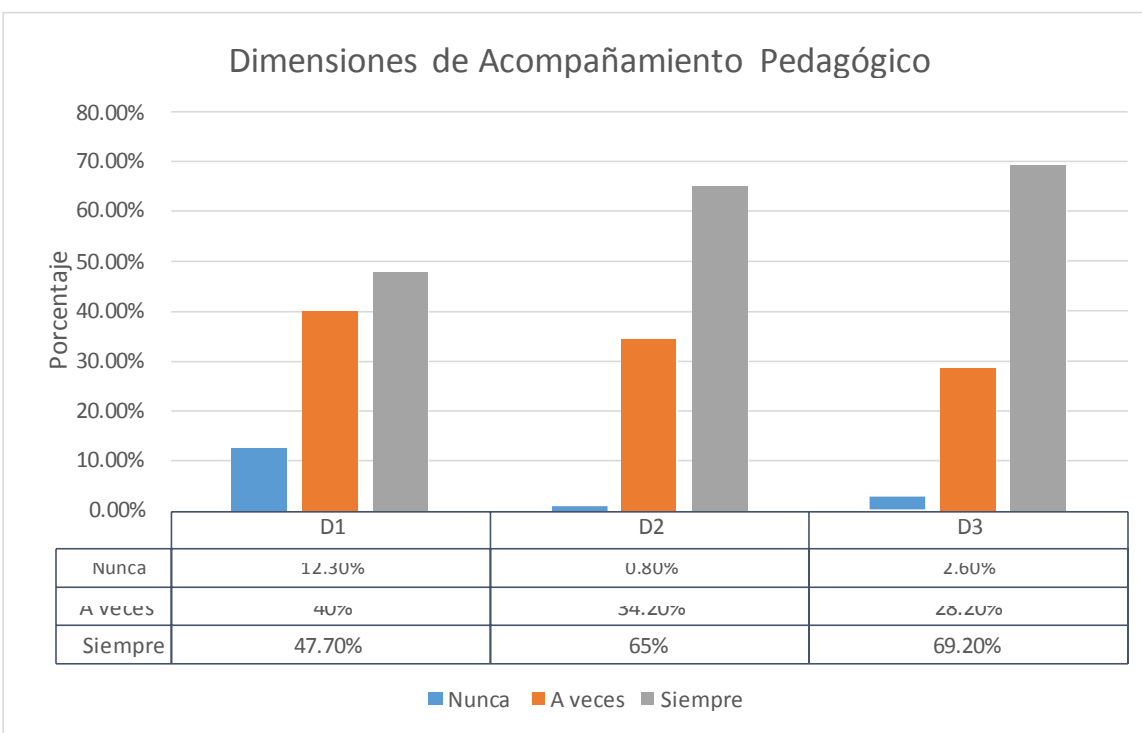


Gráfico N° 5

Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020.

- Variable: Desempeño Docente

Los resultados general presentados en el gráfico N° 6, de la variable Desempeño Docente con datos generados por el promedio de los diez ítems que conforman la variable permite señalar que la mayoría de los docentes encuestados (68.70%) ubican su desempeño en la categoría de siempre; mientras que el 31.3%, se ubicó en la categoría nunca y a veces, indicando que existe un rezago de docentes que necesitan mayor acompañamiento pedagógico de parte del director de las instituciones educativas investigadas.

Al respecto las autoridades educativas y director de las instituciones educativas entrevistados, expresaron que el acompañamiento pedagógico ha contribuido a mejorar el desempeño de los docentes especialmente en algunos aspectos como ser: Planificación, mejor disposición y satisfacción de su trabajo, ha mejorado las relaciones personales con los docentes, padres de familia y autoridades educativas y el cumplimiento de sus funciones; sin embargo existen aspectos fundamentales que hay que mejorar entre ellos: Metodología pedagógica, usos de recursos tecnológicos, rendimiento académico. El coordinador departamental refiriéndose al rendimiento académico entre otros opinó que existe un desarrollo evidente de desempeño alcanzado; pero que el nivel de impacto depende de la disposición al cambio de los Directores Municipales, distritales y directores de centros, indica que el equipo de directivos y autoridades responsables del acompañamiento pedagógico necesitan un mayor grado de compromiso y empoderamiento.

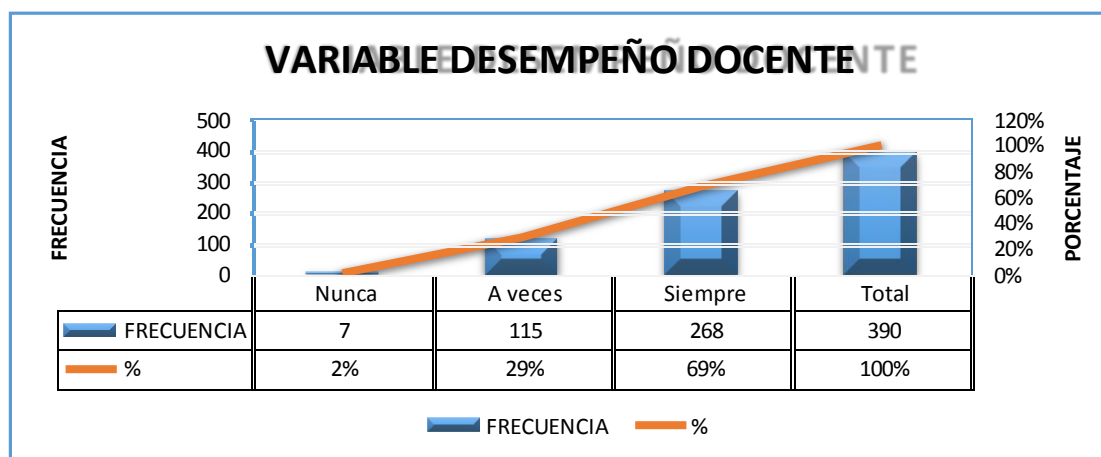


Gráfico 6

Variable: Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020

Los resultados presentados en el gráfico N° 7, permite observar que el 82.10% y el 92.30% de los docentes encuestados ubicaron su respuesta en la escala de siempre, en cuanto al mejoramiento de la planificación y rendimiento académico de los estudiantes respectivamente un 53.80% se ubicó en la escala de siempre, relacionados con el uso de recursos y tecnologías sugeridas, un 64.10% y un 46.20% se categorizaron en nunca y a veces respectivamente, referente al uso de metodología pedagógica, lo anterior significa que más de la mitad de los docentes encuestados demuestran capacidad pedagógica excepto en metodología pedagógica y el uso de recursos y tecnología lo que indica que aún existe un porcentaje significativo de docentes que pone de manifiesto que no logran alcanzar el mismo nivel de capacidad para hacer ajustes en su práctica pedagógica.

Al respecto, los directores de las instituciones educativas y autoridades entrevistadas coinciden con los docentes en el sentido de que a través del acompañamiento pedagógico ha mejorado la planificación, en poco la metodología pedagógica, los recursos y tecnologías sugeridas por el director en función de los objetivos de su práctica pedagógica y han demostrado esforzarse por mejorar el rendimiento académico como resultados de las orientaciones en el acompañamiento pedagógico. Se concluye que la capacidad pedagógica del docente necesita mejorarse a través de implementación de nuevas estrategias pedagógicas.

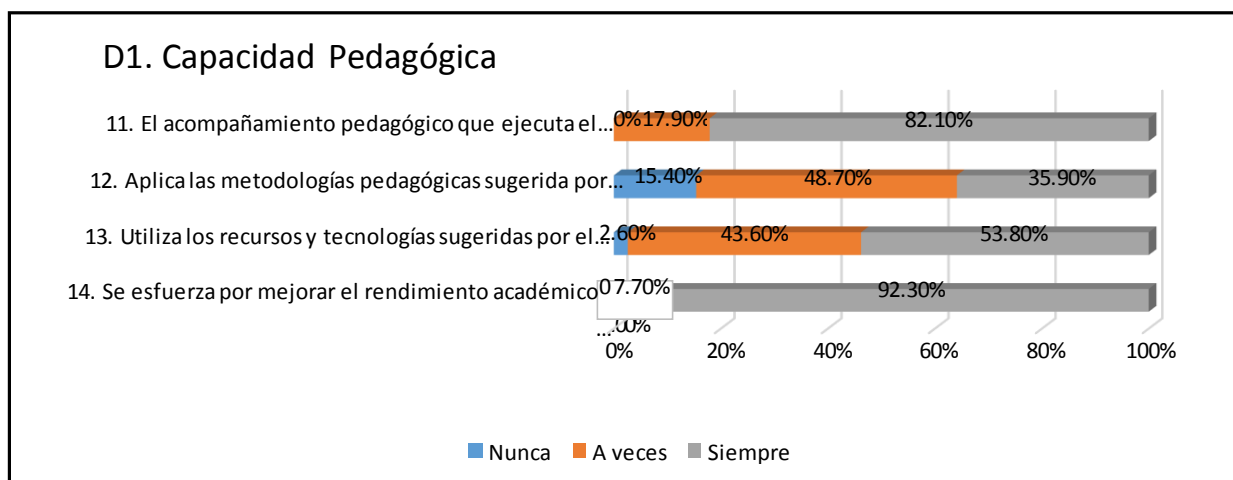


Gráfico 7

Dimensión 1 Capacidad Pedagógica

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020.

Dimensión N° 5 Disposición al Trabajo Personal y en Equipo

Los resultados presentados en el gráfico N° 8, permite observar que los docentes encuestados al preguntar si el acompañamiento pedagógico ha elevado su nivel de satisfacción, del desempeño docente el 56.40% contestó que siempre; el nivel de disposición al trabajo escolar contestaron que siempre el 69.20% el nivel de compromisos con proyectos innovadores que siempre el 59.0% y si ha mejorado su desempeño 84.60% sin embargo se observa un porcentaje significativo de docentes que se ubicaron en la categoría de a veces en cada aspecto lo que indica que a pesar de los esfuerzos que se hacen a través del acompañamiento pedagógico aún no se logran los niveles de disposición del docente.

Las autoridades educativas y directores de instituciones educativas entrevistados, coinciden con la respuesta de los docentes al opinar que el acompañamiento pedagógico ha elevado la satisfacción, su nivel de disposición al trabajo escolar, su nivel de compromisos con los proyectos innovadores y el mejoramiento del desempeño docente; lo que indica que el acompañamiento pedagógico en lo relacionado con esta dimensión es evidente su avance en la mayoría de los docentes.

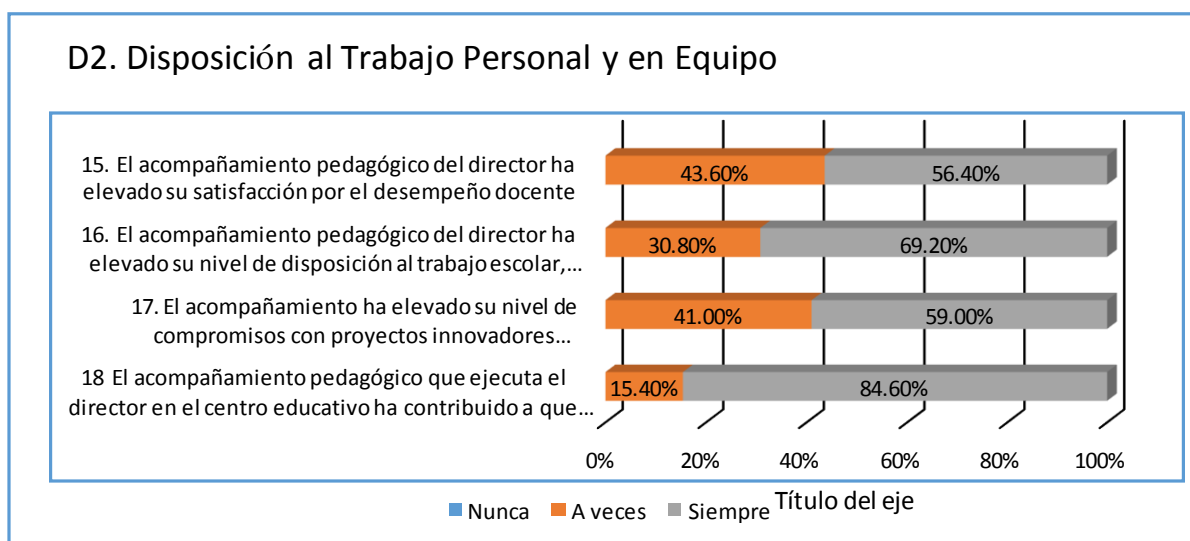


Gráfico N° 8

Dimensión 2. Disposición al Trabajo Personal y en Equipo

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020

Dimensión N° 6. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

En este gráfico se observa que un 76.90% de los docentes encuestados manifestaron que siempre el acompañamiento pedagógico que ejecuta el director contribuye a que el docente realice puntualmente y cumpla con sus funciones de manera individual y en equipo; y un 23.10% opinaron que a veces lo hacen; lo que indica que aún existe en los centros un significativo porcentaje de docentes que no aplica los oportunos procesos del acompañamiento pedagógico; coincidiendo las autoridades educativas en las diferentes instancias involucradas con lo manifestado con los docentes.

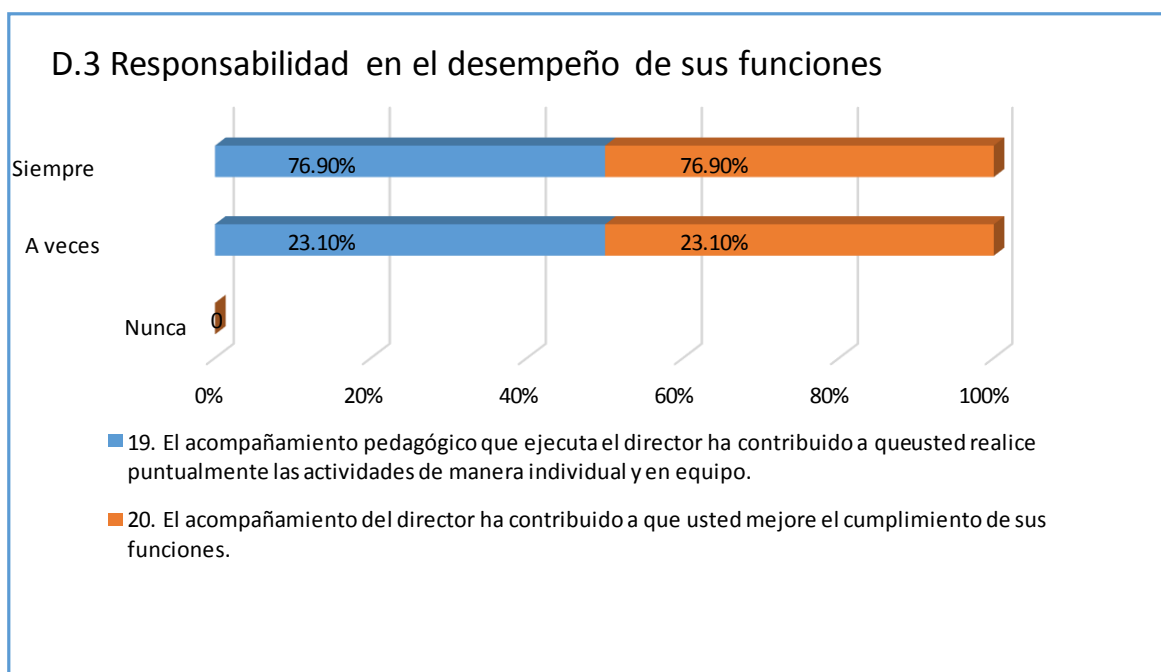


Gráfico N° 9

Dimensión 3. Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones

Fuente: Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020

Dimensiones de Desempeño Docente

En el gráfico N° 10 se muestra los resultados obtenidos de las dimensiones del desempeño docente: Capacidad pedagógica, disposición al trabajo y en equipo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones se observa que el mayor porcentaje se encuentra en la dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en una escala de siempre que representa el 77%, seguido de la dimensión 2: Disposición al Trabajo Personal y en Equipo con un 67.30% y en una escala de siempre 66.% en la dimensión de capacidad pedagógica; indica que en las tres dimensiones la escala de siempre tiene un valor mayor de 65%, la escala de nunca y a veces suma un porcentaje promedio de 22% lo que significa que existe un rezago que no alcanza los niveles de la mayoría. Se concluye que la mayor debilidad del acompañamiento pedagógico se refleja en la dimensión relacionada con el desempeño docente con la capacidad pedagógica.

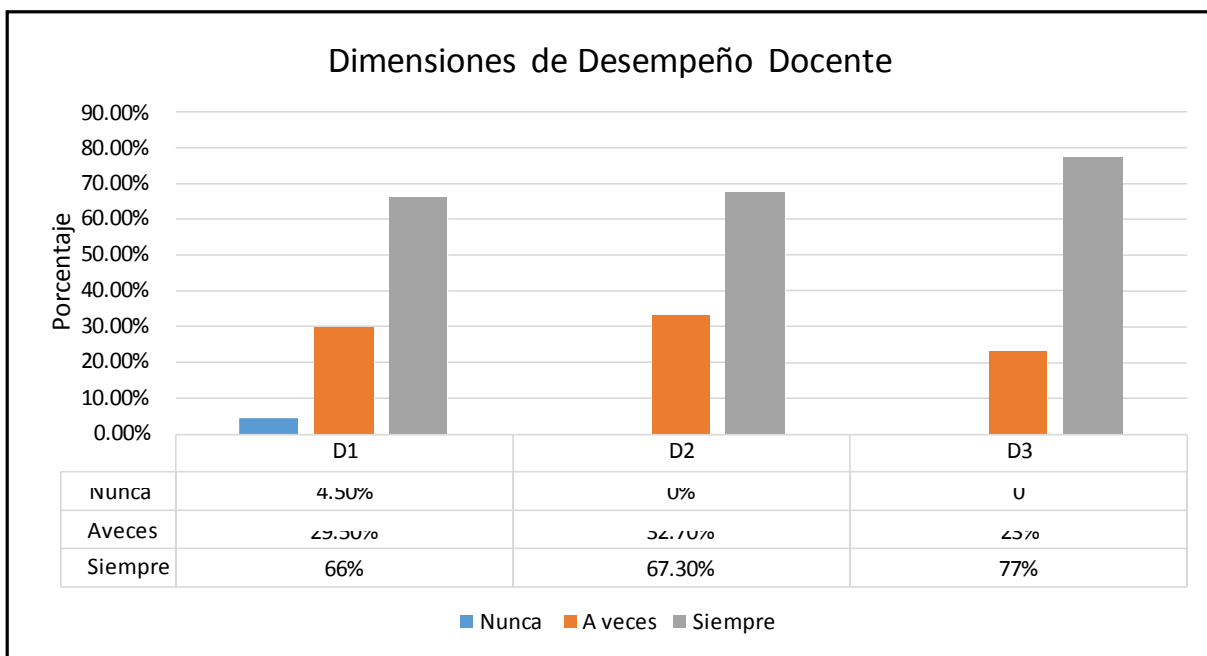


Gráfico 10

Dimensiones del Desempeño Docente

Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020

4.2 Discusión de Resultados.

La presente investigación tuvo como finalidad, determinar la influencia que ejerce el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de dos Centros educativos de la ciudad de Cholulca, para la discusión se ampliará en tres aspectos: primeramente, los resultados de la presente investigación mediante los estadísticos descriptivos en el orden de las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones establecidas; por otra parte se hará un análisis que trata de contrastar los resultados obtenidos en investigaciones anteriores, considerados como trabajos previos, y por último breve análisis de la aprobación de la hipótesis planteada en este tema.

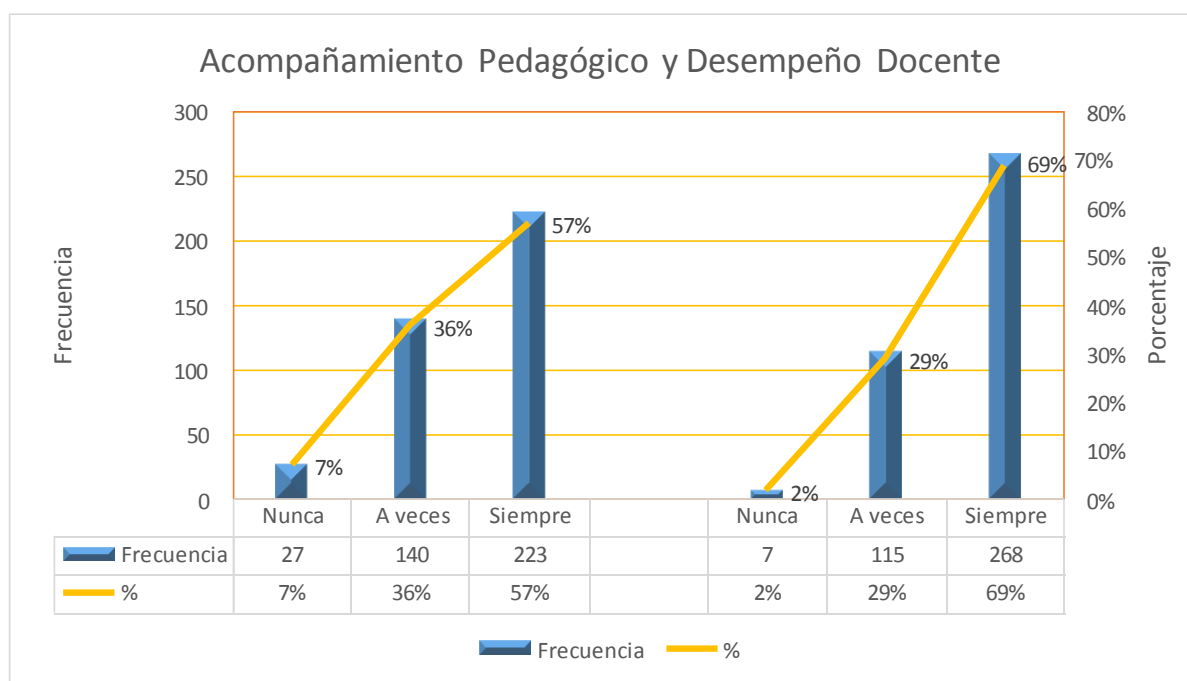


Gráfico 11.

Comparativo de variables: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente Fuente:
Elaboración propia con base 39 encuestas a docentes el 09 de marzo 2020

En los resultados del gráfico comparativo de variables se aprecia que, existe un grupo representativo del 57% de docentes quienes manifestaron que siempre el acompañamiento pedagógico contribuye a elevar los niveles de desempeño docente, de igual manera se observa que en la variable desempeño docente el 69% de los encuestados ubicó su respuesta en la categoría de siempre. Por otra parte los resultados enuncian que existe un grupo de docentes (43%) que

sostiene que nunca o a veces el acompañamiento pedagógico influye o contribuye positivamente al desempeño docente, por lo tanto, este resultado sobre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente no tiene mayor impacto; de tal manera que constatando los resultados obtenidos por lo escrito por Ruiz (2015), que en su tesis se refiere que “el impacto del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes es mínimo”. Se entiende entonces que para un adecuado acompañamiento debe existir una coordinación fluida entre los acompañantes y docentes.

Por lo anterior se hace necesario brindar una especial atención a los procesos de capacitación tanto a docentes como autoridades educativas encargadas del acompañamiento, con énfasis en las estrategias o formas de intervención pedagógica, prácticas pedagógicas y disposición al trabajo personal y equipo, para mejorar los procesos de acompañamiento y que sea más representativa entre los acompañantes que en este caso son los directores de centros y autoridades educativas inmediatas que están más cerca de los procesos que se realizan en las direcciones de los centros como ser municipales y distritales de educación, de lo contrario se generaría confusión entre los docentes al no poseer las mismas perspectivas sobre una misma realidad educativa; en tal virtud es necesario consensuar los puntos de vista de ese modo se mejora el perfil profesional del docente.

Dimensión 1. “Estrategias o formas de intervención del acompañamiento pedagógico”, que hace referencia a la planificación y frecuencia del acompañamiento, asesoría individualizada, práctica y estrategias pedagógicas con que se aplica el acompañamiento, la cual obtuvo como resultado la escala de siempre (47%) según las respuestas ubicadas por los docentes; siendo la dimensión con menor porcentaje de las dimensiones del acompañamiento pedagógico lo cual tiene semejanza con lo descrito por Gómez (2016), quien concluyó en su investigación que existe una relación significativa entre la capacidad pedagógica del docente con el asesoramiento pedagógico por parte del directivo; en entrevistas a Coordinador Departamental, Municipal, Distrital y directores de centros educativos manifestaron opiniones coincidentes satisfactoriamente sobre el manejo de las estrategias de intervención del acompañamiento pedagógico en los centros educativos referente a la planificación, y a la frecuencia con que se desarrolla, el acompañamiento pedagógico excepto en lo referente a la asesoría individualizada, estrategias y prácticas pedagógicas aduciendo que no son efectivas por ello deben ser reorientadas en cuanto a su concepción y aplicación.

Dimensión 2. Que tiene como denominación la “Interacción Pedagógica” hace referencia a las relaciones interpersonales, profesional y contextualización – curricular, obteniendo como resultado en la escala de siempre de 65 %, según la ubicación de la respuesta de los docentes. En lo referente a las relaciones interpersonales, el 97.40% opina que siempre las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos son horizontales, respeto y confianza durante el acompañamiento pedagógico; esta relación contribuye a elevar el clima laboral y un alto grado de satisfacción individual y en equipo y el fortalecimiento de una actitud positiva que ayuda al mejoramiento del desempeño docente.

En la entrevista realizada a los directivos y autoridades: Departamental, municipal/distrital de los centros educativos investigados que manifestaron, coincidiendo con los docentes en el sentido que mantienen la motivación hacia el logro de nuevas habilidades pedagógicas a través de acciones: Diálogos permanentes, comunicación asertiva, trato respetuoso y horizontal, ambiente laboral agradable, buen desarrollo profesional orientado en función de las habilidades académicas pedagógicas de los docente y también la contextualización curricular. Todo lo anterior tiene similitud como lo expresa el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP, 2009), que el acompañamiento pedagógico: “Se centra en el desarrollo de capacidades y actitudes de las personas, y, por eso, cultiva relaciones de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, experiencias y saberes con la finalidad de mejorar capacidades y actitudes en el desempeño profesional de los educadores a fin de que mejoren la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes.” (p.3).

Dimensión 3. Se refiere al vínculo de la Comunidad, mediante el interactuar dentro de la realidad y el contexto que rodea al centro educativo con sus estudiantes, profesores y padres de familia, respetando a la diversidad cultural imperante, que manejado adecuadamente contribuye al enriquecimiento del aprendizaje de los estudiantes en función de sus necesidades, intereses y problemas.

Por otra parte, los resultados de las entrevistas a las autoridades: Departamental, municipal y distrital y directores de centros que opinaron que siempre los directores crean espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa y social, además promueve el respeto a la diversidad cultural y los recursos de la comunidad y su entorno mediante las instancias de Participación Comunitaria

(IPCE): Conformadas por los COMDE (Consejo Municipal de Desarrollo Educativo), CED (Consejo Educativo de Desarrollo), APF, (Asociación de Padres de Familia), EPMTE (Escuela para Padres y Madres de Familia, GE (Gobiernos Estudiantiles), CAE, (Comité de Alimentación Escolar), y CCE (Comité de Convivencia Escolar), y Redes Educativas que actualmente se encuentran todas organizadas en el 100% de los centros educativos del departamento de Choluteca, según datos de la Subdirección de Servicios Educativos de esa institución. Todo lo anterior tiene similitud con Perdomo (2013) cuyo resultado reveló en su investigación que un “buen proceso de acompañamiento pedagógico, mejora el rendimiento de los estudiantes haciendo que disminuya los cuadros de reprobados, abandono y ausentismo debido al buen desempeño de los docentes”.

Dimensión 4. Tiene como denominación” Capacidad pedagógica” la cual se refiere al acompañamiento pedagógico que ejerce el director a la práctica pedagógica del docente y hace referencia a la planificación del aprendizaje, utilización de metodología pedagógica, recursos tecnológicos didácticos y rendimiento académico de los estudiantes; los resultados obtenidos de la encuesta de los docentes el 66% ubicó su respuesta en la escala de siempre, sin embargo, el indicador rendimiento académico del estudiante fue calificado por los docentes en la escala de siempre con un 92.30% ; el indicador de la planificación relacionado al aprendizaje fue calificado en los docentes en la escala de siempre con un 82.10%, considerados estos dos indicadores con las calificaciones más altas, el indicador uso de metodología y recursos tecnológicos didácticos fue ubicada en la escala de a veces 48.70% y 43.60% recursos y tecnologías pedagógicas , respectivamente; estos dos últimos indicadores fueron calificadas con menor calificación.

En relación a lo anterior, los entrevistados: Directores de centros investigados y autoridades educativas coinciden con los docentes en el sentido de que a través del acompañamiento pedagógico ha mejorado la planificación de aula, metodología pedagógica, recursos y tecnologías, mejor esfuerzo por elevar el rendimiento académico como resultados de las orientaciones del acompañante pedagógico; con la sugerencia de que se mejore la capacidad pedagógica del docente a través de implementación de nuevas estrategias o formas de intervención del acompañamiento pedagógico. Esto tiene similitud con lo descrito por Gómez (2016) quien dio como resultado en su investigación que existe una relación significativa entre la capacidad pedagógica del docente con el asesoramiento pedagógico de parte del directivo;

asimismo existe una similitud con lo declarado con Rimayhuamán (2013), quien concluye en su trabajo de investigación que se aprecia una relación marcada entre la ejecución de las estrategias de acompañamiento pedagógico y el rendimiento regular y bueno de los estudiantes, siendo las que más influyeron: Los Talleres de capacitación, visita en el aula y las sesiones compartidas.

Dimensión 5. Hace referencia a la disposición al trabajo personal y en equipo.

En la cual se ha considerado como indicadores: Satisfacción de la labor realizada, acompaña y colabora con los docentes, compromisos adquiridos y la relación entre acompañamiento y desempeño docente; conocidos los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, los cuatro aspectos calificados en esta dimensión fueron ubicados según los resultados en la escala de siempre en un rango de 56% a 84% sin embargo se destaca los indicadores relacionados con la disposición al trabajo y la relación de acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

Tomando en cuenta los resultados de la entrevista de los directores de centros investigados y autoridades educativas: Coordinador de la Unidad Departamental de Supervisión y Acompañamiento, Director Municipal, Distrital coinciden con la respuesta de los docentes relacionado con esta dimensión, al manifestar que el acompañamiento pedagógico es evidente su avance en la mayoría de los docentes, el acompañamiento pedagógico ha elevado la satisfacción, su nivel de disposición al trabajo escolar, de compromisos con los proyectos innovadores y el mejoramiento del desempeño docente. Tiene similitud con lo expresado por Valderrama (2016), cuando señala que existe relación entre el acompañamiento y desempeño es decir que, a mejor acompañamiento pedagógico, mejor será el desempeño docente; entonces es imprescindible la presencia de dos factores: El primero un perfil idóneo del acompañante y segundo el interés y motivación intrínseca del docente. Solo si es así podrá obtenerse resultados positivos.

Dimensión 6. Comprende el campo de la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Esta considera dentro de sus indicadores la asistencia y puntualidad a las actividades planificadas y el cumplimiento de sus funciones establecidas, para describir la influencia del acompañamiento, asesoramiento de parte del director al desempeño docente; según los resultados obtenidos a nivel general en la presente dimensión, la mayoría de los docentes 77% sostiene que el acompañamiento pedagógico que ejecuta el director del centro ha contribuido a mejorar los niveles de responsabilidad y puntualidad en el desempeño de tareas y funciones del docente.

En cuanto a los resultados de las entrevistas aplicadas a las autoridades educativas: Departamental, municipal, distrital y directores de centros, educativos, estos manifestaron que el asesoramiento a los docentes ha contribuido para que mejore la puntualidad, asistencia y responsabilidad en la realización de las actividades asignadas de manera individual y en equipo, además ha mejorado el cumplimiento de sus funciones del cargo. Esto tiene similitud con el concepto de desempeño escrito por (Ledo, 2007, p.30), citado por Rubio &Rodríguez 2013)”... es la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral” visto el término desde el punto de vista en la relación, capacidad- competencia refiriéndose a la capacidad como a la potencialidad humana que puede llegar o no a convertirse en realidad y actualizarse; y en tanto la competencia es la que se centra más que todo en el comportamiento y la actuación profesional en el proceso y desarrollo de la profesión.

CONCLUSIONES:

El acompañamiento pedagógico es una estrategia que, aplicada adecuadamente, tiene influencia en el desempeño docente, ya que a través de este proceso se logra estimular a los docentes para que fortalezcan y desarrollen sus habilidades pedagógicas con el fin de mejorar las prácticas diarias del proceso de aprendizaje; en tal sentido tomando como referencia los análisis presentados en este trabajo de investigación; los datos analizados, permiten obtener resultados relevantes relacionados con el acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Las conclusiones se describen en función de los objetivos propuestos para la realización del presente estudio, en la forma siguiente:

1. De acuerdo al objetivo general propuesto en la presente investigación sobre el acompañamiento pedagógico, el (57%) de los docentes en las dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Choluteca y las autoridades entrevistadas: Coordinador de la Unidad de Supervisión y acompañamiento docente de la Dirección Departamental de Educación de Choluteca, Municipal, distrital y directores de centros coincidieron que existe influencia moderada entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente, según los resultados se considera que el acompañamiento pedagógico que se viene realizando en dichas instituciones, se encuentra en proceso de ser logrado adecuadamente.
- 1.1 En relación al objetivo específico número 1 referente a identificar la influencia del acompañamiento en la dimensión de la capacidad pedagógica, según los resultados de la investigación realizada en las dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Choluteca, más de la mitad (66%), de los docentes y autoridades educativas entrevistadas sostienen que existe influencia del acompañamiento pedagógico en la capacidad pedagógica de forma moderada en diferentes aspectos como ser: la metodología pedagógica y el uso de recursos y tecnología lo que indica que aún existe un porcentaje significativo de docentes que pone de manifiesto que no logran alcanzar el mismo nivel de capacidad para hacer ajustes en su práctica pedagógica.

- 12 Según el objetivo número 2, relacionado con determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en la dimensión disposición para el trabajo personal y en equipo según los resultados de la investigación realizada en las dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Cholulteca, más de la mitad (67.30%), de los docentes y autoridades educativas entrevistadas coinciden que ha mejorado su desempeño, de forma moderada contribuyendo a elevar su nivel de compromiso con proyectos innovadores, su satisfacción por el desempeño; a pesar de los esfuerzos que se hacen a través del acompañamiento pedagógico aún no se logran los niveles de disposición requeridos del docente .

- 13 Según el objetivo número 3, relacionado a determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones según los resultados de la investigación realizada en las dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Cholulteca el (77%) de los docentes y autoridades educativas entrevistadas consideran que el acompañamiento pedagógico que ejecuta el director del centro influye en el desarrollo de los niveles de responsabilidad y puntualidad en el desempeño de tareas y funciones del docente.

RECOMENDACIONES

1. El Acompañamiento pedagógico como una estrategia para mejorar la calidad de la educación, debe tomarse como una prioridad por supervisores y equipos directivos de centros escolares ya que esta no depende solo de la atención al campo administrativo financiero, sino del trabajo que realicen los docentes en las aulas escolares; en ese sentido se deben dar respuestas a sus necesidades pedagógicas curriculares a través de la utilización de variadas estrategias de intervención del acompañamiento pedagógico tales como: Aplicación de estrategias de planificación eficientes del acompañamiento; asesoramiento personal y en grupo; desarrollo de talleres, tutorías, pasantías, visitas de aula, visitas entre pares, clases modelos, monitoreo, seguimiento y evaluación del proceso de acompañamiento y de resultados.
2. Que los directivos y docentes de las instituciones educativas gubernamentales de Cholulca continúen fortaleciendo a través del acompañamiento el ámbito pedagógico didáctico promoviendo en los docentes la práctica reflexiva, uso adecuado de metodologías pedagógicas innovadoras, recursos didácticos tecnológicos así como la planificación y programación de las unidades y sesiones de clases, integrando en ellos la realidad del contexto donde se desenvuelven sus estudiantes, para lograr el mejoramiento del rendimiento escolar.
3. Que los directivos impulsen en los docentes conductas o comportamientos que contribuyan a mejorar el desempeño docente entre ellos: La disposición para el trabajo, compromisos institucionales, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, buenas relaciones con sus compañeros y acompañantes directivos, que conozcan y respeten la diversidad cultural de familias que están a su cargo, a brindar una educación pertinente y que enriquezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje que se realiza en su institución.

PROPUESTA TEÓRICA ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

El acompañamiento pedagógico:

- Una estrategia de formación docente en servicio;
- Centrado en la institución educativa
- Que promueva la mejora de la práctica pedagógica en los docentes de manera individual y colectiva en el marco del respeto y confianza mutua.
- Con visión de consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes

Propósitos:

- Orientar a todos los involucrados en el acompañamiento pedagógico para que inicialmente se fortalezca una etapa de empoderamiento del rol que toca asumir, crear las condiciones, gestionar los recursos, establecer los compromisos para planear y desarrollar la estrategia de acompañamiento, diseñar la ruta a seguir en las actividades en cada fase de su desarrollo: **sensibilización, diagnóstico, desarrollo y cierre.**

Sensibilización:

- Actores de la institución educativa sobre desarrollo profesional docente y el aprendizaje; con procesos de interacción e intercambio de conocimientos y de experiencias, promoviendo la motivación, el compromiso, la empatía y el trabajo colaborativo de los participantes para un aprendizaje significativo.

Diagnóstico:

- Recolectar información relevante de la institución educativa y la práctica docente para elaboración del plan de acompañamiento que a partir del diagnóstico se elabora su respectivo cronograma de visitas a aula, asesorías individuales y círculos de interaprendizaje.

Desarrollo:

- Ejecutar el plan de acompañamiento.
- Acompañar y dar seguimiento al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje individual o en grupo.

Cierre:

- Culminar el acompañamiento pedagógico.
- Balance del acompañamiento en función de resultados del desempeño docente.

Modalidad del Acompañamiento

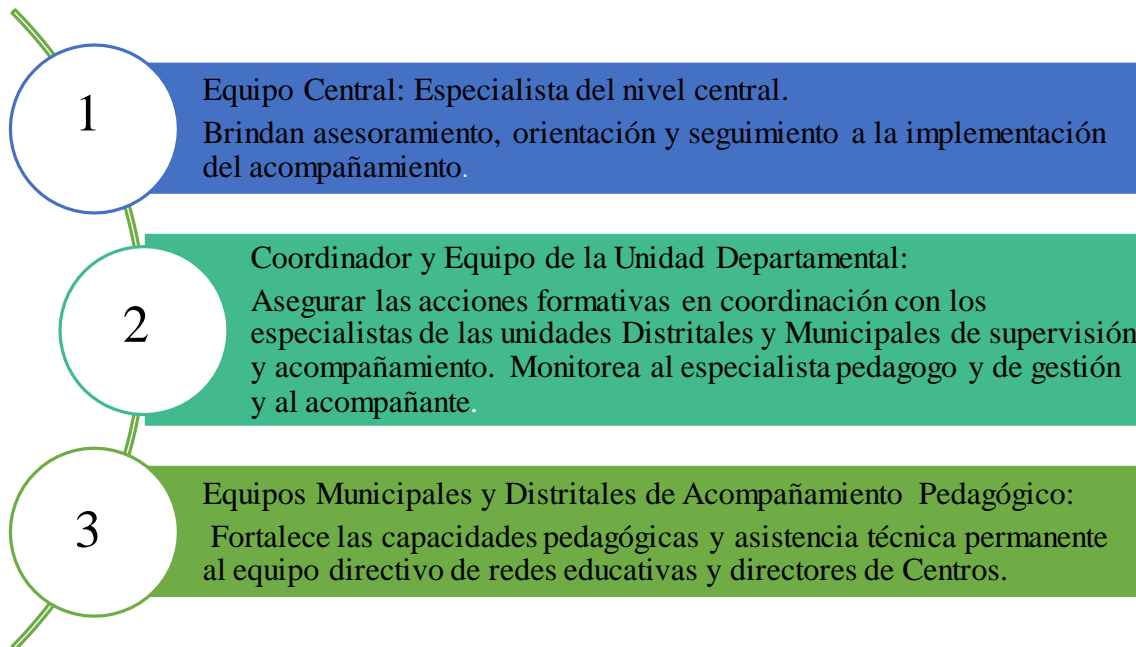
Pedagógico a- Interno:

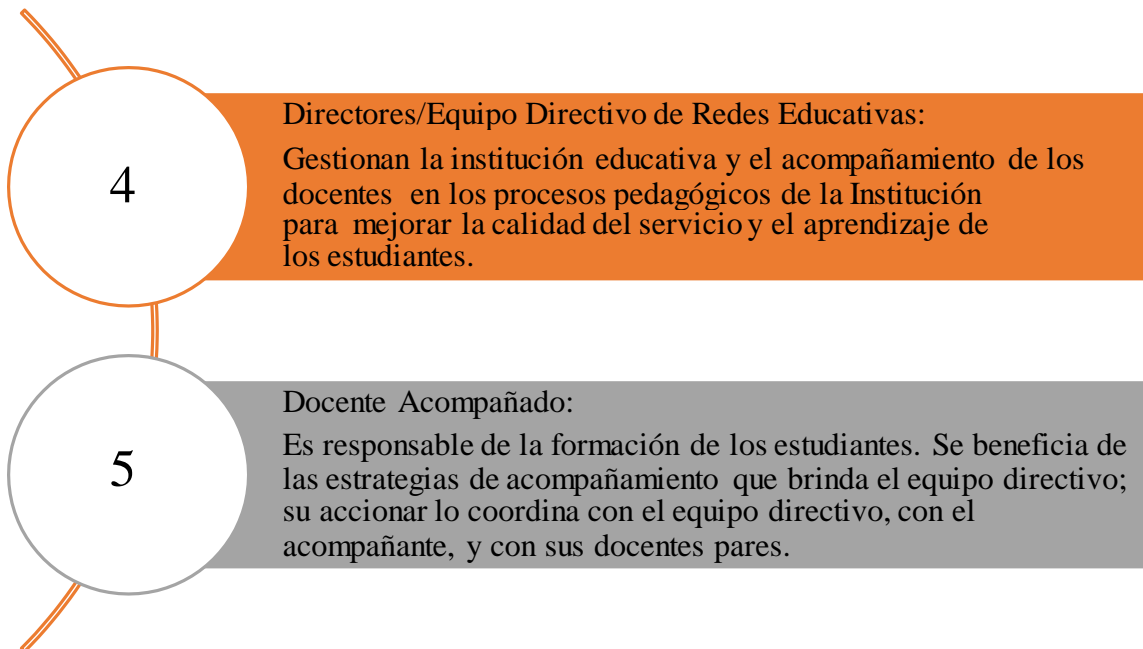
- El acompañante o coordinador es un docente de la misma institución.
- Busca instituir en la institución educativa procesos de formación docente de manera permanente.
- Busca conformar comunidades profesionales de aprendizaje.

b- Externo:

- El acompañante pedagógico es un docente con no labora en la institución educativa que acompaña.
- Asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento en coordinación con el equipo directivo.

Actores Involucrados en la Implementación del Acompañamiento Pedagógico

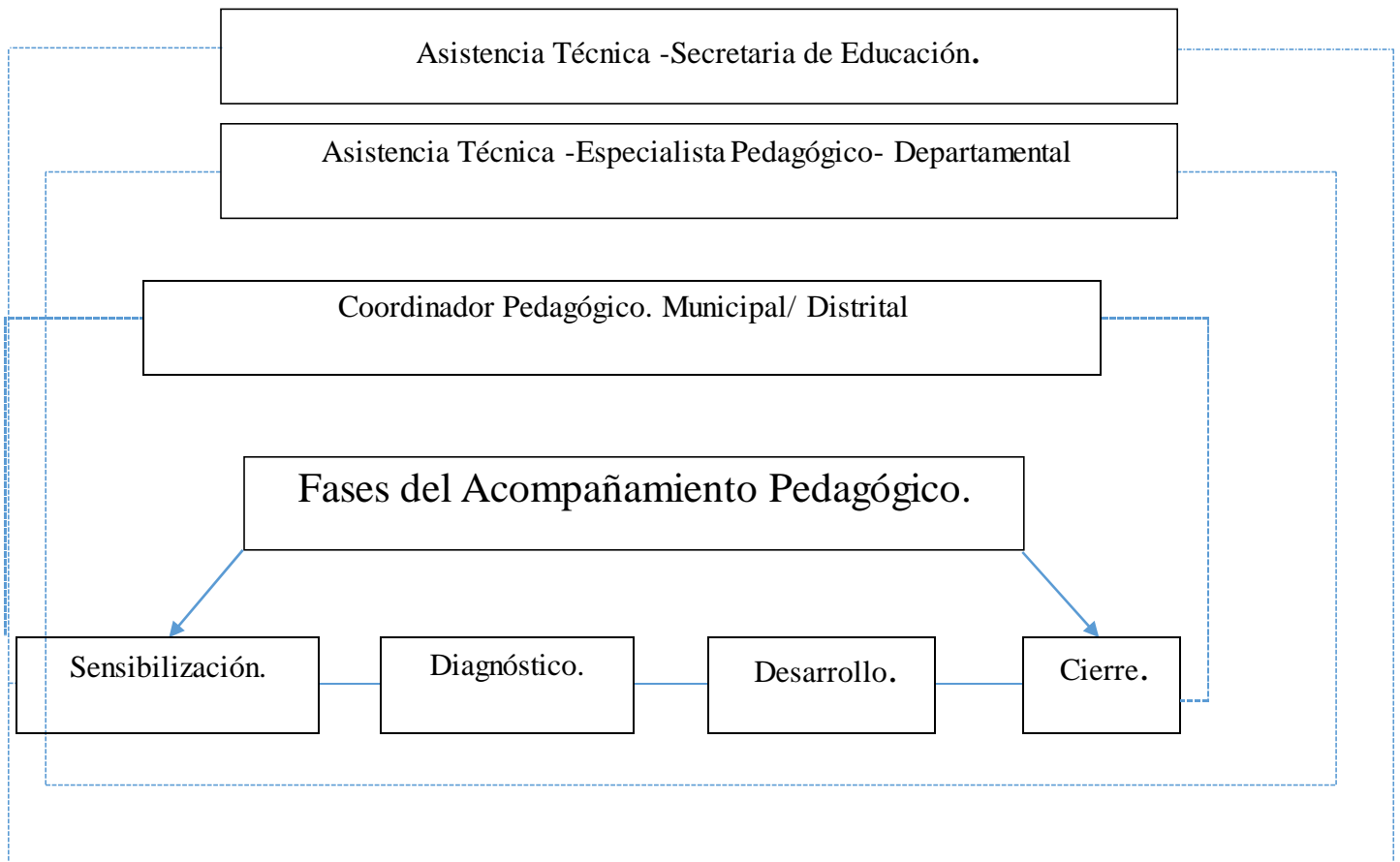




Papel del Acompañante:

Nodíe oja y Simulyan (1997) sostiene que la función del acompañamiento es: “Centrarse en activar el proceso educativo, proporcionar recursos fuera del alcance de los participantes, ayudar a los docentes a definir sus preocupaciones, estrategias para innovar su docencia, apoyar y reflexionar sobre los efectos del cambio”. Se podría decir un acompañamiento pedagógico que apoye al docente a percibir y comprender sus fortalezas y debilidades; donde se construya en conjunto estrategias de acción, pertinentes a las situaciones particulares de desempeño, con el objetivo de mejorar la enseñanza en un ambiente de confianza y respeto mutuo; (Vesub y Alliaud, 2012). Escribió que el “proceso de mutua formación y retroalimentación es el que desde dentro de la escuela posibilita el desarrollo permanente del docente”

El Coordinador Pedagógico en la Implementación del Acompañamiento Pedagógico



Fuente: Elaboración propia con base en un acompañamiento participativo.

Cabe destacar que para llevar a cabo esta función se hace necesario que el acompañante tenga suficiente experiencia docente, conocimiento amplio de la disciplina que enseña, demostrar dominio de la pedagogía en el aula y las TICS, una buena gestión de los recursos y ambientes de aprendizaje, una adecuada apropiación de la cultura institucional, así como, saber interactuar y respetar la comunidad y su diversidad cultural. Mulford (2006) expresa “es esta una época de oro de liderazgo en la escuela, los directivos son sujetos de atención sin precedentes. Se vuelve a confiar en las propias instituciones y en sus gestores para promover internamente los procesos de mejora” (citado por Bolívar, 2010, p. 81).

GLOSARIO

SINASEH	Sistema Nacional de Sistema Educativo de Honduras
LFE	Ley Fundamental de Educación
FORTA	Proyecto Fortaleciendo la Gestión Educativa en el Nivel Municipal
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
C.C.N.N	Ciencias Naturales
CCSS	Ciencias Sociales
PROHECO	Proyecto Hondureños de Educación Comunitaria
EDUCATODOS	Educación para Todos
CNEP	Consejo Nacional de Educación
FONDEP	Fondo Nacional de Desarrollo de Educación Peruana
DGCEE	Dirección General Currículo y Evaluación Educativa
OEI	Organización de Estados Americanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
IEP	Instituto de Estudios Peruanos
CEB	Centros de Educación Básica
IPCE	Instancias de Participación Comunitaria
CED	Centro Educativo de Desarrollo
APF	Asociación de Padres de Familia
EPMFTE	Escuelas para Padres de Familia Tutores y Encargados
GE	Gobiernos Estudiantiles
D1	Dimensión 1

BIBLIOGRAFÍA

- Allca. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel primario. Distrito de Barranca, 2014*. Lima, Perú.: Universidad Cesar Vallejo.
- Alonso-Martín, P. (2006). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. Boletín de Psicología, 88, 49-63. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>.
- Alvarez, C. (2006). *Planificar la enseñanza para el desarrollo de competencia*. Education. Siglo XXI.
- Angrist, J. &. (2008). *Las evaluaciones de maestros aumentan la calidad del maestro? evidencia de los requisitos de certificación del estado. Revisión de economía de la educación*, 27(5). NY: W.H.Freeman.: Econedurev.
- ANUIES, 2001), citado en Programa Institucional de Tutorías de la Universidad de Sonora [Ruiz, 2008]. (s.f.).
- Arámburo, et al. (2012). *La influencia de las variables Extra Clase en la eficacia de la enseñanza*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1e) ,120-139 recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art9.pdf.
- Art. 62, Cap.III. (LFE) de Honduras. (22 de febrero de 2012). *De la Supervisión del Sistema Nacional de Educación*. Tegucigalpa. Honduras: La Gaceta.
- Art...45 (LFE. (2012). *Sección quinta de los Centros Educativos*. Tegucigalpa: Editores e Impresiones Spacio Grafico.
- Art.44 de (LFE), de Honduras. (2012). *Sección quinta de los Centros Educativos*. Tegucigalpa, Honduras: Editores e Impresiones Spacio Gráficos.

Balmaceda, H. (2012). *Supervisión educativa*. Managua: Unan-Managua.

Balzán. ((2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación en el Municipio de Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, (Tesis de Maestría)* Universidad Rafael Urdaneta. Recuperado del link de <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-delsupervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>.

Barrera, & Myers. (2011). *Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate* (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, Núm. 59). Santiago.: Editorial San Marino.

Barrera, & Myers, (2011). Citado por: Vásquez, & Leiva. (Setiembre - Diciembre de 2014). *Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de américa. Revista. Actualidad investigativas en educación, pp.1- 20.*

Barrera, Iván y Myers, Robert. (2011). *Estándares y evaluación docente en México: El estado del debate*. Chile: PREAL.

Battle, R.-M. F. (Julio-diciembre, de 2010). *Acompañamiento docente como herramienta de construcción*. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social vol. 5, (núm. 8.), pp. 102-110.

Bedoya, et al. (2017). *La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades*:. JINT Journal of Industrial Neo-Technologies.4 (1), 5– 13.

Bendezú. ((2014). *Acompañamiento pedagógico y del desempeño docente en el III ciclo, en las instituciones educativas públicas del distrito de Comas 2013*. (Tesis Doctoral). Vallejo. Lima, Perú.: Universidad César Vallejo.

Brockert, S. (1997). *Los Test de la inteligencia emocional*. Barcelona-España: Ediciones Robinbook.

- Bruning, Ronning, Schraw. (2002). *Psicología cognitiva e instrucción*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bruns & Luque. (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, resumen*, Washington, DC. Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0. Publicado originalmente.
- Bruns y Luque. (2015). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington, DC.
- Callomamani et al. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Camarena, Huaman. (2018). *Acompañamiento pedagógico según percepción del docente en las Instituciones Educativas de la Red 24*, TESIS maestría. Universidad Cesar de Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima, Perú.
- Canales, A. (2014). Condiciones contextuales para el desarrollo de la práctica docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2):171-183.
- Cardona D, R. C. (2016). *Satisfacción laboral. Desempeño e innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano*. Espacios vol. 37. (34), 28-29.
- Cardona et al., 2016; Gómez et al., 2017. (s.f.). *Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano*. Espacios. Vol. 37 (34), 28-29.
- Carlos, G. (2013 p.225). *Del currículum al aula*. Orientaciones y sugerencias para aplicar la Reforma Institucional de la Educación Básica (RIEB).
- Castillo, G. (1990). *Formación de Educadores*. Santiago de Chile: CPIEP.

- Castro, V. A. (enero-marzo, de 2015). *Competencias Administrativas y Académicas en el Profesorado de Educación*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C., vol. 20, (núm. 64), pp. 263-294.
- Cavalli, A. (2006). *La evaluación de la práctica pedagógica*. Revista Iberoamérica de Educación, 35 (4), 29-46.
- Centro de Investigación y documentación educativa. (2008). *La orientación en la atención a la diversidad; los procesos de enseñanza-aprendizaje y la acción tutorial*. En Madrid. Grañeras Pastrana & A Parras Laguna. España, Madrid.
- Consejo Nacional de Educación (CNEP). (2007). *Programa de Acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Educación del Perú et.al. (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico*.
- Consejo Nacional de Educación del Perú 2007. (s.f.). *Programa de acompañamiento pedagógico*. Lima. Perú.
- Coon, D. (2010). *Introducción a la psicología acceso a la mente y a la conducta*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- De arriba de la Fuente, J. (2008). *Aprendiendo a resolver casos reales mediante la utilización de herramienta informáticas de aprendizaje y colaboración: Estudio experimental en un contexto de formación universitaria*. Universidad y Sociedad del Conocimiento.
- (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana. Curso 75. Pedagogía*. Dirección de Formación Docente del Perú (2016. (s.f.).
- Drucker, P. (2012). *La gerencia afectiva. Tareas económicas y decisiones arriesgadas*. Randon House Monderosi. S.A de C.V.

- Esclarin, P. (2007). *Calidad de la educación popular*. Caracas: San Pablo.
- Espinoza, K. (2008). *Aportes de la psicología Socio Cultural y genética al aprendizaje autoregulado*. Revista Iberoamericana de educación, 47/2
- Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP). (2009). *Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones*. Lima. Perú.
- Fonseca, Y. (2010). *Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (Emcomed) de la provincia de Granma*. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 11(2), 15-9.
- Forest, García y Francisco. (2006). *Comunicación cooperativa entre la familia y la escuela*. Valencia, España: Naus Libres.
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. México: Revista psicología científica.
- García. (1999). *Aprendiendo a comunicarse con eficiencia*. Madrid. España.
- García, S. (2000). *La formación inicial del profesorado de las prácticas educativas tranmisivas participativas*. Inter universitaria de formación del profesorado, 39.
- Gimeno, C y González R. (s.f.). *Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente*.
- Goe & Stickler, 2008, Marzano, 2007; Wenglinisky, 2002. (s.f.). *Estándares de calidad educativa. Estándares De Desempeño Profesional Docente Propuesta Para La Discusión Ciudadana*. Ecuador.
- Goe, L. (2007). *El vínculo entre la calidad docente y los resultados de los alumnos: Una síntesis de investigación*. Obtenido el 28 de marzo de 2010 en <http://www.tqsource.org/link.php>.

- Gómez, P. (2016). *El desempeño docente y su relación con el acompañamiento pedagógico*. En la Institución Educativa Federico Villarreal de Cura Mori con el modelo de Jornada. *Tesis Para Obtener El Grado Académico De Magister*, Universidad Cesar Vallejos, Escuela de Postgrado, Lima, Perú. Escolar Completa, 2016.
- Gordillo, M. V. (1988,). *La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa*. En Villa, A. (Coord.). *Perspectivas y problemas de la función docente*. II Congreso Mundial Vasco, pp. 259-266.
- Grinle, M. (2004). *Profesores Excelentes. Como mejorar el aprendizaje en America Latina y el Caribe*.
- Guzmán, J. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*. *Propósito y representaciones*, 4(2), 285-358. Doi: [http //dx.doi.org/10,20511/pyr2016.v4n2.124](http://dx.doi.org/10,20511/pyr2016.v4n2.124).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación. Sexta edición*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández y Martínez. ((2013). *Incidencia del acompañamiento pedagógico en la práctica reflexiva de los docentes III nivel, primero y segundo grado, en el turno matutino del Centro Escolar Enrique de Ósso* (Tesis Maestría).Recuperado del link <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428>. Universidad Autónoma, Nicaragua,
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la investigación cuarta edición*. México: Interamericana, editores. S.A de C.V.
- Hidalgo. (2013). *Trastornos de personalidad y psicopatía en hombres condenados por violencia grave contra la pareja*. *Psicothema* (20) 193-198.

- Huarez, S. (2013). *El Acompañamiento pedagógico y su relación con la calidad del Desempeño de los Docente del nivel secundario de la Institución educativas fe y Alegría 11 del distrito de Comas-Lima 2013*; Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Postgrado Lima, Perú.
- Hunt. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL. Recuperado el 43 de Marzo de 2009
- IPE-UNESCO. (2005). *De la administración escolar tradicional a la Gestión educativa estratégica*. Buenos aires. Obtenido de <http://www.iipe.buenosaires.org.ar>
- Informe de Progreso Educativo Honduras 2018. (s.f.). *Reglamento de Evaluación Docente .Art.9, de La Ley Fundamental de Educación*. La Gaceta, Tegucigalpa, Honduras.
- Instituto Tecnológico de Santo Domingo INTEC. (2008). *Programa de Especialidad y Maestría en Acompañamiento Pedagógico*. Área de Ciencias Sociales y Humanidades. Santo Domingo.
- Jornet, González, & Sánchez, (2014. (s.f.). *Factores contextuales que influyen en el desempeño docente*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol7-num2e/art14.html>, 185–195.
- Ledo. (2007). *El desempeño profesional en la educación*. Santiago de Cuba.
- Lima, M. R. (2004). *La práctica educativa del arte entre niños y jóvenes marginados*
- Louzano, y Moriconi. (2014). *Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de la Formación docente*. En OREALC/UNESCO Editor. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: El debate actual*. Chile. Pp.10-52.

- Mairena, M. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Tesis, Maestría, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua.
- Marisol, & Valeriano. (Enero - marzo de (2018). *Instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco. Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Revista de Investigaciones Alto andinas*, 20(1), 137 – 148.
- Martínez - Chairez, Guevara - Araiza, Valles & Ornelas, ((Julio-Diciembre) de 2016). *El Desempeño Docente y La Calidad Educativa* link <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>> ISSN 1665-0441. Ra Ximhai, 12(6), 123-134.
- Martínez, & González. (Julio-Septiembre) de 2009). *Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: Sentido y perspectiva*. Ciencia y Sociedad, 35, 534.
- Martínez, Chairez, Guevara - Araiza, Valles, Ornelas. (12 (Julio-Diciembre), pp. 123-134 de 2016). *El Desempeño Docente Y La Calidad Educativa*. Ra Ximhai, vol. 12, (núm. 6,).
- Martínez, D. (2010). *Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: Sentido y perspectiva* Ciencia y Sociedad, vol. XXXV, (núm. 3,).
- Martínez, N. Jugo M. y colaboradores et al. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. [Documento disponible en línea]: <http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/wpdescargas/>.
- McKinsey & Company. (2007). *Estándares De Desempeño Profesional Docente*. Propuesta para La Discusión Ciudadana. Ecuador.
- Mena Merchan. (2000). *Un instrumento para el desarrollo científico en educación: La comunicación multimedia*. Aula abierta.

- Ministerio de Educación de Chile. (2008). *Marco para la buena enseñanza*. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica del Ministerio de Educación de Chile. Santiago.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú Módulo, IV, sección 1, Fundamentos y tendencias de la Supervisión educativa. (2017).
- Ministerio de Educación del Perú et.al. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima. Perú. Módulo, IV, sección 1, Fundamentos y tendencias de la Supervisión educativa. (2017).
- Módulo, IV, sección 2, *Impulsando la innovación pedagógica para la mejora de la calidad educativa*. Unidad 3 Acompañamiento pedagógico y capacitación docente para la mejora de los aprendizajes. (2017).
- Moncada y Alas. (2010). *Estudio sobre el impacto y necesidades de capacitación de docentes de educación básica en relación con el CNB*. Honduras.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 DE Huarochirí*. (Tesis doctoral), Lima, Perú.
- Montalvo. et. al. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en*
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos modelos de instrumentos. 2 ed.
- Montero. (2010). *Sistematización de la propuesta primaria MG-PEAR*. Informe final. Material en línea disponible en: <http://www/grupomagisterio.com>. Consultado en Julio 2015.
- Mosqueda, G. (2012). *Diseño de Manual de Estrategias para el mejoramiento del Desempeño del Acompañante Pedagógico en el Centro de Educación inicial "bicentenario" de valle de la Pascua, estado Guárico*. Tesis de Magíster, Universidad Latinoamericana del Caribe- ULAC, Venez Mosquedauela.

Organización de Estados Iberoamericanos. OEI (2010. (s.f.). *Estándares para la Educación Básica en México*. Documento base. Recuperado el 25 de marzo de 2014 en. (M. Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C.Chihuahua, Ed.) *Revista de Investigación Educativa de*, vol. 4, (núm. 7,), pp.51-59.

Palacios, J. (1979). *Una teoría de la educación. Infancia y aprendizaje*. Palomino, Z. F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Tesis, Lima, Perú.

Peña, G. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*.

Perdomo, D. (2013). *El Acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación de Ocotepeque como proceso de gestión en el salón de clases en el Primer Ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar N°1*; Tesis, Maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Ocotepeque, Ocotepeque.

Pérez. (2011). *Una revisión actual del concepto de satisfacción laboral y su evaluación hacia un modelo integrador*. Tesis en psicología organizacional. Argentina: Universidad abierta Interamericana.

Plan Estratégico del Sector Educación. (001-2019 del 9 de abril de 2019). PESE 2018-2030. Aprobado por el Consejo Nacional de Educación en Sesión Extraordinaria).

Plan Nacional de Desarrollo de México (PND). (2013-2018.). Gobierno de la República. Plan Nacional de Desarrollo. México, D.F.

Porras, L. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia para la transformación de la enseñanza de las matemáticas*. Tesis de Maestría, Institución Educativa Manuela Beltrán, Colombia.

- Prieto, M. (2011). *Empatía, asertividad y comunicación. Innovación y Experiencias Educativas*. [Revista electrónica], 45.
- Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina (PREAL 2010. (s.f.). *Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México*. México.
- Informe Evaluación de Desempeño Docente, (2015)*. Estudio realizado por la Dirección General de Currículo y Evaluación DGCEE. Comayagüela, M.D.C.
- Remedios. (2007). *Profesionalismo y Evaluación del Profesorado de las Universidades Pedagógicas Retos y perspectivas*. Curso 64 Pedagogía. Habana, Cuba.
- Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase Política en el Perú*. (A. d. Educativas, Ed.) Lima, Perú: Ayuda en Acción de tareas.
- Robalino et.al. (2005). *Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente? En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista PRELAC N°1, Santiago: AMF.
- Rodríguez. (2010). *Comunicación y supervisión personal. México*. Manual moderno.
- Rodríguez. (Mayo-agosto de 2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Educación y Educadores. Vol. 14 (núm. 2.), pp. 253-267.
- Roman Brito, & Dousdebes. (2014). *Acompañamiento pedagógico en el aula*. Quito Ecuador.
- Roman y Murillo. (2012). *La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación.

- Roncal, C. (2017). *Gestión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en Docentes de Primaria de la Red 7, Breña – 2017*. Tesis, Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, Lima, Perú.
- Rubio & Rodríguez. (2013). *El reto de gestionar el conocimiento en la educación superior orientado al desempeño profesional*. La Habana, Cuba.
- Rueda, M. (2012). *El Contexto Institucional, Clave en el Desarrollo de la Docencia*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1e) ,309-317. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art23.pdf.
- Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación 6° Edición- Sampieri*. México: McGraw- Hill/ Interamericana, editores, S.A de C.V.
- Sánchez, & Teruel. (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Inter Universitaria de Formación del Profesorado, 18(2).
- Sánchez, S. (2016). *El Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los Docentes en las aulas de la Institución Educativa 0256 de la provincia de Lamas Región san Martín*. Tesis Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Pots grado.
- Secretaría de Educación. (2012). *Art.62. LFE- capítulo III. De la Supervisión del Sistema Nacional de Educación de Honduras*. Tegucigalpa.: Editores e Impresiones, Spacio - Grafico.
- Secretaría de Educación. (2007). *Sistema Nacional de Supervisión de Honduras (SINASEH)*, Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento docente. Secretaría de Educación.
- Secretaría de Educación de Honduras. (2012). *Sección cuarta, de los Centros Educativos. Art.93*. Tegucigalpa, Honduras.: Editores e Impresiones Spacio Grafico.

- Secretaría de Educación et al. (2012). *Modelo del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras*.
- Secretaría de Educación Pública. (2010). *Lineamientos de evaluación docente: Evaluación del Desempeño Bajo el Enfoque de Competencias*. México, DF.
- Secretaría de Educación-Ley Fundamental de Educación de Honduras (LFE). (Miércoles de febrero de 2012). Art. 39. *La Gaceta- Diario Oficial de la Republica de Honduras* (32,754). Tegucigalpa, M.D.C. Honduras, CA., Honduras: Ediciones e impresiones Spacio Grafico.
- Secretaría de Estado en el Despacho de Educación de Honduras. (2015). *Informe Evaluación de Desempeño Docente, Estudio realizado por la Dirección General de Currículo y Evaluación DGCEE*. Comayagüela M.D.C.
- Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina*. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Bueno Aires: Granica.
- Serrano, A. (2013). *Acompañamiento pedagógico en el aula*. Módulo 3 - Tema 3.
- Suarez Riveiro, Amaya Nieto & Fernández Suarez, A. (s.f.). *Un modelo sobre la determinación motivacional del aprendizaje*.
- Tantaleán, Vargas y López. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional Docente*. *Revista Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM)* (33), 1-10.
- Thue-Vold. (2017). *Profesores calificados de idiomas extranjeros: ¿Es suficiente la capacitación de maestros?* *Revista Internacional de Investigación Educativa*, 82, 40-53.
- Valeiras, N. (2006). *Las tecnologías de la información y la comunicación integrada en un modelo constructivista para la enseñanza de las ciencias*. Tesis doctoral, Universidad de Burgos. (2013).

Vezub, L. y Alamud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo Y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay: ANEP-OEI.

YM Bromley Chávez, & Bromley Chávez, Y. M. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestra Psicología educativa)*, Lima, Perú.

Zulantay, A. (2010). *Gestión y dirección escolar de calidad*. Chile: Educar Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento para medir la variable acompañamiento pedagógico
CUESTIONARIO SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO



Universidad Pedagógica Nacional
“Francisco Morazán”
Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO PARA DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS

Estimado Docente:

El presente cuestionario se realiza con el propósito de obtener información sobre la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente; la información brindada será de carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivo para fines de investigación.

Lea cuidadosamente cada enunciado y conteste, escribiendo a la derecha de cada uno, el número que corresponda a su respuesta, en caso de duda consulte a la persona que le entregó el cuestionario.

I.- DATOS GENERALES

Centro Educativo _____

Lugar y Fecha: _____

Tipo de Nombramiento: 1. Permanente _____ 2. Interino _____

Sexo: 1. Hombre: _____ 2. Mujer _____

Nivel Académico: 1. Bachiller _____ 2. Licenciado _____ 3. Master _____ 4. Doctorado _____

Años de Servicio: 1. Menos de 5 años _____ 2. De 5 a 10 años _____ 3. De 11 a 15 años _____

4. De 16 a 20 años _____ 5. Más de 20 años _____

Área: 1. Urbano _____ 2. Urbano en zona vulnerable _____

Cargo: 1. Director _____ 2. Sub director _____ 3. Docente _____ (Todos estos datos son innecesarios para el estudio, al menos que pretenda hacer comparaciones por categorías.

Fecha de aplicación del instrumento: _____

I. Acompañamiento Pedagógico

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

N°	ITEM	ESCALA		
		1	2	3
DIMENSION 1 : ESTRATEGIAS O FORMAS DE INTERVENCION DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO				
1	El director cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes.			
2	El director realiza mensualmente el acompañamiento pedagógico a los docentes.			
3	El director realiza asesoría individualizada a los docentes considerando debilidades y fortalezas.			
4	El director induce al docente a mejorar las prácticas pedagógicas mediante el acompañamiento pedagógico.			
5	El director implementa estrategias pedagógicas novedosas en los procesos de capacitación docente.			
DIMENSION 2: INTERACCIÓN PEDAGOGICA				
6	Las relaciones interpersonales entre el director del centro y docentes son horizontales durante el acompañamiento pedagógico.			
7	El director durante el acompañamiento pedagógico utiliza sus conocimientos para el mejoramiento profesional del docente en función de las debilidades académicas.			
8	El director a través del acompañamiento pedagógico orienta a los docentes para promover la contextualización curricular.			
DIMENSIÓN 3: VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD Y SU DIVERSIDAD CULTURAL				
9	El director al interactuar con la comunidad y los docentes crea los espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social.			
10	El director promueve a través del acompañamiento pedagógico el respeto a la diversidad cultural y los recursos de la comunidad y su entorno.			

Anexo 2. Instrumento para medir la variable Desempeño Docente
Cuestionario sobre Desempeño Docente

II Desempeño docente

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

	ITEM	ESCALA		
		1	2	3
DIMENSION 1 : CAPACIDAD PEDAGOGICA				
11	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director en el centro educativo ha contribuido a que usted mejore su planificación.			
12	Aplica las metodologías pedagógicas sugerida por el director durante el acompañamiento para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades especiales.			
13	Utiliza los recursos y tecnologías sugeridas por el director en función de los objetivos de su práctica pedagógica diaria.			
14	Se esfuerza por mejorar el rendimiento académico del estudiante como resultado de las orientaciones en el acompañamiento pedagógico.			
DIMENSION 2: DISPOSICION AL TRABAJO PERSONAL Y EN EQUIPO				
15	El acompañamiento pedagógico del director ha elevado su satisfacción por el desempeño docente.			
16	El acompañamiento pedagógico del director ha elevado su nivel de disposición al trabajo escolar, mediante el intercambio de experiencias pedagógicas con sus compañeros.			
17	El acompañamiento ha elevado su nivel de compromisos con proyectos innovadores encaminados a mejorar la calidad del servicio educativo entregado al educando.			
18	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director en el centro educativo ha contribuido a que su desempeño docente haya mejorado.			
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
19	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director ha contribuido a que usted realice puntualmente las actividades de manera individual y en equipo.			
20	El acompañamiento del director ha contribuido a que usted mejore el cumplimiento de sus funciones.			

Anexo 3. Guía de Entrevista para Directores de centros educativos

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
“FRANCISCO MORAZÁN”**

**VICE RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN POSTGRADO**

**Guía de Entrevista para Directores de centros educativos
de la ciudad de Choluteca**



**Tema: “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente
en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de
Choluteca”**

I.- Datos Generales:

Centro Educativo _____
Lugar y Fecha: _____

Entrevistador (a): _____

Nivel Educativo: 1. Pre Básica _____ 2. Básica _____ Media _____

Cargo: 1. Director: _____ 2. Sub director: _____ 3. Docente: _____

La presente entrevista tiene como propósito obtener información sobre la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente; la información brindada será de carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivo para fines de investigación.

I. Acompañamiento Pedagógico

1. ¿El centro educativo cuenta con un plan de Acompañamiento Pedagógico para los docentes y quienes participan en su elaboración?

2. ~~¿Con qué frecuencia realiza el acompañamiento pedagógico a los docentes según planificación?~~

3. ~~¿Cuándo realiza la asesoría individualizada a los docentes, cuáles son los aspectos que toma en cuenta en la planificación de dicha asesoría?~~

4. ¿Cuáles son los aspectos de las prácticas pedagógicas de los docentes que han mejorado como resultado de acompañamiento pedagógico recibido?

5. ~~¿Cómo considera usted, las estrategias pedagógicas aplicadas en las jornadas de capacitación a los docentes?~~

6. ~~¿Cómo considera las relaciones interpersonales con sus docentes durante el acompañamiento pedagógico?~~

7. ¿En qué áreas del conocimiento apoya a los docentes para mejorar sus debilidades profesionales?

8. ~~¿De qué manera orienta usted a los docentes sobre la contextualización curricular?~~

9. ~~Al interactuar usted con la comunidad y los docentes. ¿En qué momentos crea espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social?~~
10. ¿Cuáles son las acciones que realiza con los docentes para promover el respeto a la diversidad Cultural, y los recursos de la comunidad y su entorno?

II. Desempeño docente

11. Considera que a través del acompañamiento pedagógico los docentes han mejorado la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje. Por qué?

12. ¿Desarrolla usted metodologías pedagógicas con los docentes para dar atención de manera Individualizada a los estudiantes con necesidades especiales y, cuáles son sus resultados?

13. ¿Los docentes utilizan los recursos y tecnologías sugeridas en el acompañamiento pedagógico en función de los objetivos de su práctica pedagógica diaria? En el caso de ser afirmativo, exprese como obtiene la información.

14. ¿Considera usted que el acompañamiento pedagógico que se realiza en el centro educativo orienta al docente por mejorar el rendimiento académico y en qué área de estudio?

15. ¿Considera que el acompañamiento pedagógico realizado en su centro educativo, genera en el docente satisfacción por el desempeño de sus funciones y por qué?

16. ¿Con qué frecuencia, los docentes acompañan e interactúan con sus compañeros para intercambiar experiencia y organizar el trabajo pedagógico?

17. ¿Existen compromisos adquiridos por parte de los docentes para desarrollar proyectos de innovación y mejora de la calidad del servicio educativo? Mencione algunos.

18. ¿Cuál es la influencia que el acompañamiento pedagógico ha generado en el desempeño de los docentes? Mencione algunos aspectos.

19. ¿En qué aspectos considera usted, que los docentes demuestran puntualidad en la realización de actividades planificadas de manera individual y en equipo?

20. ¿Considera que los docentes cumplen con responsabilidad el desempeño de sus funciones?. Por qué?

Anexo 4. Guía de entrevista para Director Municipal y Distritales de Educación Choluteca

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
“FRANCISCO MORAZÁN”

VICE RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN POSTGRADO

**Guía de entrevista para Director Municipal y Distritales de Educación
Choluteca**



**Tema: “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente
en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de
Choluteca”**

I.- Datos Generales:

Lugar y Fecha: _____

Entrevistador (a): _____

Cargo del entrevistado:

La presente entrevista tiene como propósito obtener información sobre la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente; la información brindada será de carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivo para fines de investigación.

1. ¿La Dirección municipal / Distrital cuenta con un plan de Acompañamiento Pedagógico para los directivos y docentes de su jurisdicción?

2. ¿Con qué frecuencia realiza el acompañamiento pedagógico, seguimiento y monitoreo a los directivos y docentes según su planificación?

3. ¿Considera usted, que las estrategias pedagógicas aplicadas durante la realización de capacitación a los docentes han sido novedosas y efectivas?

4. ¿En qué áreas del conocimiento apoya a los directivos y docentes para mejorar sus debilidades Profesionales?

5. ¿A través del acompañamiento pedagógico orienta usted a los directivos docentes para Promover la Contextualización curricular.

6. ¿Al interactuar usted con los directivos, docentes y comunidad crea espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social?

7. ¿Según los resultados del seguimiento y monitoreo que usted realiza. Considera que el acompañamiento pedagógico ha mejorado el rendimiento académico?

8. ¿Cuál es la influencia que el acompañamiento pedagógico ha generado en el desempeño de los docentes?

9. ¿Cómo resultados del acompañamiento pedagógico los directivos y docentes han adquirido compromisos para desarrollar proyectos de innovación y mejora de la calidad del servicio educativo?

10. ¿Considera que los directores y docentes cumplen con responsabilidad sus funciones?

Anexo 5. Guía de entrevista para Coordinador Departamental de la Unidad de Supervisión y Acompañamiento Docente

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
“FRANCISCO MORAZÁN”**

**VICE RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN POSTGRADO**

Guía de entrevista para Coordinador Departamental de la Unidad de Supervisión y Acompañamiento Docente



Tema: “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en dos instituciones educativas gubernamentales de la ciudad de Choluteca”

I.- Datos Generales:

Lugar y Fecha: _____

Entrevistador (a): _____

Cargo: _____

Especialidad _____

La presente entrevista tiene como propósito obtener información sobre la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente; la información brindada será de carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivo para fines de investigación.

1. ¿La Unidad Departamental de Supervisión cuenta con el Plan Educativo de Supervisión (PES)?
2. ¿Con qué frecuencia realiza el seguimiento y monitoreo a los Directores Municipales Distritales, Directores de Centros y docentes según su plan de gira elaborado?
3. ¿Considera usted, que las estrategias pedagógicas aplicadas a los Directores Municipales, Distritales y Directores de Centros durante el acompañamiento o capacitaciones han sido novedosas y efectivas?
4. ¿En qué áreas capacita a los directores Municipales / Distritales, Directores de Centros y docentes para mejorar las debilidades encontradas?
5. ¿A través del acompañamiento pedagógico orienta a los Directores Municipales/Distritales y de centros para promover la implementación del Currículo Nacional Básico y su contextualización?
6. ¿Al interactuar usted con los directores Municipales / Distritales, Directores de Centros y Comunidad, crea los espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social?
7. Según los resultados del seguimiento y monitoreo que la UDS realiza, considera que el acompañamiento pedagógico ha mejorado el rendimiento académico a los estudiantes?
8. ¿Cuál es la influencia que el acompañamiento pedagógico ha generado en el desempeño de los docentes?
9. ¿Cómo resultado del acompañamiento pedagógico, la Unidad departamental de Supervisión, Municipal/ Distrital y Directores de Centros establecen compromisos para desarrollar proyectos de innovación y mejora de la calidad del Servicio educativo?
10. ¿Considera que los Directores Municipal/ Distrital, Directores de Centros y de docentes han mejorado el cumplimiento de sus funciones?
11. ¿Considera usted que los Directores Municipales /Distritales, de Centros educativos y docentes tienen claro la diferencia de los conceptos de Supervisión y Acompañamiento pedagógico?
12. ¿Actualmente, se está realizando acompañamiento pedagógico y Supervisión a la vez en un centro educativo? Explique:

13. Según las instrucciones brindadas por la Unidad Departamental de Supervisión a los Directores Municipales / Distritales y estos a la vez a Directores de centros y docentes. Se aplica solamente el acompañamiento pedagógico o incluye también la supervisión.

14. Conforme algunas conversaciones de Directores de centros y docentes, algunos aseguran que el acompañamiento pedagógico reemplaza a la supervisión. Explique:

15. Según los resultados de la supervisión y acompañamiento pedagógico que se realizó en línea a finales del año 2019, en los centros educativos ¿qué elementos de impacto positivos y negativos sucedieron en ese proceso. Explique.

16. ¿Qué considera usted que predominó más en lo realizado en dicho proceso: Monitoreo, Acompañamiento pedagógico ó Supervisión. Explique:

17. Referente al Plan Educativo de Supervisión (PES), elaborado por la Unidad Departamental de Supervisión; este plan contempla ambos procesos: Supervisión y acompañamiento pedagógico? Explique...

Anexo 6. MATRIZ PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SEGÚN CRITERIOS A EVALUAR.
DIRIGIDO A: DOCENTES

Variables: **Acompañamiento Pedagógico y Desempeño docente.**

ITEM		CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (aceptar, modificar o eliminar el ítem) En esta columna debe colocar el resultado del ítem.
		Claridad en la redacción		Relevante para el fenómeno estudiado		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Ítem cumplen con el número de palabras		No se hace uso de universales ni dobles negaciones		
Valore sobre los siguientes ítems según criterios brindados.		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes.	X		X		X		X		X		Acceptar
2.	El director realiza con frecuencia acompañamiento pedagógico a los docentes.	X		X		X		X		X		Acceptar
3	El director realiza asesoría individualizada a los docentes considerando debilidades y fortalezas.	X		X		X		X		X		Acceptar
4	El director induce al docente a mejorar las prácticas pedagógicas mediante el acompañamiento pedagógico.	X		X		X		X		X		Acceptar
5	El director implementa estrategias pedagógicas novedosas en los procesos de capacitación docente.	X		X		X		X		X		Acceptar
6	Las relaciones interpersonales entre el director del centro y docentes son horizontales durante el acompañamiento pedagógico.	X		X		X		X		X		Acceptar
7	El director durante el acompañamiento pedagógico utiliza sus conocimientos para el mejoramiento profesional del docente en función de las debilidades académicas.	X		X		X		X		X		Acceptar
8	El director a través del acompañamiento pedagógico orienta a los docentes para promover la contextualización curricular.	X		X		X		X		X		Acceptar
9	El director al interactuar con la comunidad y los docentes crea los espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social.	X		X		X		X		X		Acceptar
10	El director promueve a través del acompañamiento pedagógico el respeto a la diversidad cultural y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		X		X		Acceptar

**Anexo 7 MATRIZ PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SEGÚN CRITERIOS A EVALUAR.
DIRIGIDO A: DOCENTES II. Desempeño Docente**

ITEMS		CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (aceptar, modificar o eliminar el ítem) En esta columna debe colocar el resultado del ítem.
		Claridad en la redacción		Relevante para el fenómeno estudiado		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Ítem cumplen con el número de palabras		No se hace uso de universales ni dobles negaciones		
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Valore sobre los siguientes ítems según criterios brindados.												
11	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director en el centro educativo ha contribuido a que usted mejore su planificación.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
12	Aplica las metodologías pedagógicas sugerida por el director durante el acompañamiento para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades especiales.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
13	Utiliza los recursos y tecnologías sugeridas por el director en función de los objetivos de su práctica pedagógica diaria.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
14	Se esfuerza por mejorar el rendimiento académico del estudiante como resultado de las orientaciones en el acompañamiento pedagógico.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
15	El acompañamiento pedagógico del director ha elevado su satisfacción por el desempeño docente.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
16	El acompañamiento pedagógico del director ha elevado su nivel de disposición al trabajo escolar, mediante el intercambio de experiencias Pedagógicas con sus compañeros.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
17	El acompañamiento ha elevado su nivel de compromisos con proyectos innovadores encaminados a mejorar la calidad del servicio educativo entregado al educando.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
18	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director en el centro educativo ha contribuido a que su desempeño docente haya mejorado.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
19	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director ha contribuido a que usted realice puntualmente las actividades de manera individual y en equipo.	X		X		X	X	X		X		Aceptar
20	El acompañamiento del director ha contribuido a que usted mejore el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X				X		Aceptar

Anexo. 8. Resultados de la validación

Aspectos Generales	Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.	Si		Nota: El instrumento cumple con los requerimientos básicos para la medición de las variables propuestas.
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	Si		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	Si		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	Si		

VALIDEZ		
APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE <input type="checkbox"/>
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Saturnino Calix Euceda Especialista en Supervisión:	Identidad: 1706196300270	Fecha: 06/03/2020
Firma:	Teléfono: 31650838	Correo: saturninocalix@gmail.com

Anexo. 9 MATRIZ PARA VALIDEZ DE CONSTRUCTO DIRIGIDO A: DOCENTES

A continuación se presenta un listado de 20 ítems, que mide la variable Acompañamiento pedagógico y Desempeño docente cada una de las variables contiene tres dimensiones: Solicito que califique cada uno de ellos utilizando una marca de acuerdo a la dimensión que corresponde; las dimensiones de la primera variable Acompañamiento pedagógico son: 1. Estrategias o formas de intervención del acompañamiento pedagógico 2. Interacción Pedagógica 3. Vinculación con la Comunidad.

En este instrumento, lo que se pide es clasificar, cada ítem en una dimensión, puede resultar ambigua la clasificación, si no se hace inducción a lo que significa cada una.

I. Acompañamiento pedagógico.

Ítem		Dimensión 1 Estrategias o formas de intervención del AP	Dimensión 2 Interacción Pedagógica	Dimensión 3 Vinculación con la comunidad.	Observaciones
Valoración de ítem; según dimensiones:					
1	El director cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes.	X			
2.	El director realiza con frecuencia acompañamiento pedagógico a los docentes.	X			
3	El director realiza asesoría individualizada a los docentes considerando debilidades y fortalezas.	X			
4	El director induce al docente a mejorar las prácticas pedagógicas mediante el acompañamiento pedagógico.	X			
5	El director implementa estrategias pedagógicas novedosas en los procesos de capacitación docente.	X			
6	Las relaciones interpersonales entre el director del centro y docentes son horizontales durante el acompañamiento pedagógico.		X		
7	El director durante el acompañamiento pedagógico utiliza sus conocimientos para el mejoramiento profesional del docente en función de las debilidades académicas.		X		
8	El director a través del acompañamiento pedagógico orienta a los docentes para promover la contextualización curricular.		X		
9	El director al interactuar con la comunidad y los docentes crea los espacios de reflexión crítica sobre la problemática educativa, económica y social.			X	
10	El director promueve a través del acompañamiento pedagógico el respeto a la diversidad cultural y los recursos de la comunidad y su entorno.			X	

Anexo 10. MATRIZ PARA VALIDEZ DE CONSTRUCTO DIRIGIDO A: DOCENTES

Las dimensiones que corresponden a la segunda variable: **Desempeño docente** son Tres: 1. Capacidad pedagógica. 2. Disposición para la labor docente 3. Responsabilidad en el desempeño de las funciones; de la misma manera que el instrumento anterior se solicita clasificar, cada ítem en una dimensión que puede resultar ambigua la clasificación, si no se hace inducción a lo que significa cada una.

II. Desempeño docente

Ítem		<u>1</u> Dimensión Capacidad pedagógica	<u>2</u> Dimensión Disposición para la labor docente	<u>3</u> Dimensión Responsabilidad en el desempeño de las funciones.	<u>Observaciones</u>
Valoración de ítem; según dimensiones:					
11	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director en el centro educativo ha contribuido a que usted mejore su planificación.	X			
12	Aplica las metodologías pedagógicas sugerida por el director durante el acompañamiento para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades especiales.	X			
13	Utiliza los recursos y tecnologías sugeridas por el director en función de los objetivos de su práctica pedagógica diaria.	X			
14	Se esfuerza por mejorar el rendimiento académico del estudiante como resultado de las orientaciones en el acompañamiento pedagógico.	X			
15	El acompañamiento pedagógico del director ha elevado su satisfacción por el desempeño docente.		X		
16	El acompañamiento pedagógico del director ha elevado su nivel de disposición al trabajo escolar, mediante el intercambio de experiencias pedagógicas con sus compañeros.		X		
17	El acompañamiento ha elevado su nivel de compromisos con proyectos innovadores encaminados a mejorar la calidad del servicio educativo entregado al educando.		X		
18	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director en el centro educativo ha contribuido a que su desempeño docente haya mejorado.		X		
19	El acompañamiento pedagógico que ejecuta el director ha contribuido a que usted realice puntualmente las actividades de manera individual y en equipo.			X	
20	El acompañamiento del director ha contribuido a que usted mejore el cumplimiento de sus funciones.			X	

VALIDEZ

APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/> X		NO APLICABLE <input type="checkbox"/>	
Validado por: Saturnino Calix Euceda Especialista en Supervisión: Otras áreas: Investigación social		Identidad: 1706196300270	Fecha: 06/03/2020
Firma:		Teléfono: 31650838	Correo: saturninocalix@gmail.com

Anexo 12. Fotografías con Autoridades educativas entrevistadas en la presente investigación,



Entrevista con el Coordinador Departamental de Unidad de Supervisión y acompañamiento docente. DDE-Choluteca



Entrevista con Director Municipal 0601 Municipio de Choluteca



Entrevista con Directora Distrital N° 01 Municipio de Choluteca



Entrevista con Directora Distrital N° 02 Municipio de Choluteca



Entrevista Asistente Distrital N° 03 Municipio de Choluteca



Llenado de cuestionario a docente de Centro educativo Juan Francisco Argeñal, ciudad Choluteca.