Universidad Pedagógica Nacional
Francisco Morazán
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Dirección de Postgrado
Maestría en Formación de Formadores de Docentes de
Educación Básica

Tesis de Maestría

“La Formación de los Directivos de los Centros de Educación Básica, en Supervisión y Acompañamiento Docente”

Tesista
Jesús Ever Suazo Gutiérrez

Asesor de Tesis
M.Sc. Olvis Adalid Castro González

Tegucigalpa, M.D.C., junio de 2012

“La Formación de los Directivos de los Centros de Educación Básica, en Supervisión y Acompañamiento Docente”

Universidad Pedagógica Nacional
Francisco Morazán
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Dirección de Postgrado
Maestría en Formación de Formadores de Docentes de
Educación Básica

Tesis de Maestría

"La Formación de los Directivos de los Centros de Educación Básica, en Supervisión y Acompañamiento Docente"

Tesista
Jesús Ever Suazo Gutiérrez

Asesor de Tesis
M.Sc. Olvis Adalid Castro González

Tegucigalpa, M.D.C., junio de 2012

M.Sc. DAVID ORLANDO MARÍN LÓPEZ
Rector

M.Sc.HERMES ALDUVÍN DÍAZ LUNA
Vicerrector Académico

M.Sc. RAFAEL BARAHONA LÓPEZ
Vicerrector Administrativo

Dr. YENNY AMINDA EGUIGURE TORRES
Vicerrectora de Investigación y Postgrado

M.Sc.GUSTAVO ADOLFO CERRATO PAVÓN
Vicerrector del CUED

M.Sc.CELFA IDALISIS BUESO FLORENTINO
Secretaria General

Ph.D.JENNY MARGOTH ZELAYA MATAMOROS
Directora de Postgrado

Tegucigalpa, M.D.C., junio de 2012

Terna Examinadora

Esta tesis fue aceptada y aprobada por la terna examinadora nombrada por la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, como requisito para optar al grado académico de Máster en Formación de Formadores de Docentes de Educación Básica.

Tegucigalpa, M.D.C., 21 de junio de 2012

M.Sc. Elma Barahona Henry
Examinadora presidente

M.Sc. Ada Alicia Aguilar Hernández
Examinadora

M.Sc. Olvis Adalid Castro González
Examinador

Jesús Ever Suazo Gutiérrez
Tesista

DEDICATORIA

Este esfuerzo realizado se lo dedico a Dios todo poderoso por darme la fortaleza para salir adelante y la sabiduría para elaborar este trabajo.

A mi Familia:

Reyna Patricia García; madre de mis dos queridos hijos por su apoyo incondicional y su compresión tan necesaria para salir adelante.

Everth Edgardo Suazo García; mi hijo mayor, con el cariño de siempre para él este esfuerzo con todo el amor de padre.

Patricia Michell Suazo García; Mi hija menor, va para ella todo mi amor y este esfuerzo.

A mi Madre: que medio el ser y muchos consejos que han servido para salir delante de la misma forma a mis Hermanos y sobrinos.

M.Sc. Olvis Castro; mi asesor de tesis, por su profesionalismo y su gran contribución en la elaboración de este trabajo.

A los Catedráticos que contribuyeron en mi formación en al maestría de Formación de Formadores.

A mis Compañeros; que con el tiempo nos fuimos conociendo y consolidando en un verdaderos equipo de trabajo.

A las autoridades de la Secretaría de Educación por su apoyo para hacer realidad este sueño.

A mi Jefe Fausto Emilio Castro y mis compañeros de trabajo por su apoyo y compresión.

Va para todos este esfuerzo con todo mi cariño.

AGRADECIMIENTO

A Dios; por permitir lograr otro triunfo en mi vida profesional y mantenerme con salud y a mi familia.

A mi Familia; porque fueron ellos el soporte para salir adelante en esta nueva formación académica.

A mi Madre: por su apoyo espiritual y consejos.

A mis Compañeros de Maestría; por el tiempo que compartimos y el apoyo que nos dimos uno a otros.

Al Jefe y Compañeros de Trabajo; por su apoyo moral.

A la UPNFM; por avernos acogido en su seno y darnos otras oportunidad en nuestra formación profesional.

A Nuestros Catedráticos; que formaron parte de nuestra formación.

Para todos aquellos que de una u otra forma aportaron un granito de arena en nuestra formación va para todos mi humilde agradecimiento.

Índice General

DEDICATORIA 1
AGRADECIMIENTO 2
INTRODUCCIÓN 6

CAPÍTULO 1: Construcción del Objeto de Estudio 8
1.1 Situación Problemática 8
1.2 Formulación del Problema 11
1.3 Objetivos 11
1.3.1 Objetivo General 11
1.3.2 Objetivos Específicos 11
1.4 Preguntas de investigación 11
1.5 Justificación 12

Capítulo 2: Marco Teórico 13
2.1 La Supervisión Educativa: Contextualización 14
2.2 Tendencias Actuales de la Supervisión Educativa y Rol del Supervisor 18
2.3 El Acompañamiento Docente 20
2.4 Modelos de Supervisión Escolar. 23
2.5 El Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH) 24
2.6 Formación de Directores de Centros Educativos en el nivel Básico 29

Capítulo 3: Metodología de la Investigación 33
3.1 Enfoque de la Investigación 33
3.2 Tipo de Estudio 33
3.3 Variables 34
3.4 Población y muestra 37
3.4.1 Caracterización General de los Informantes 37
3.5 Técnicas de Recolección de Datos 43
3.5 Plan de análisis de los datos 46

Capítulo 4: Resultados del Estudio 48
4.1 Aspectos Generales de la Formación y Labor de los Directivos Encuestados 48
4.2 Aspectos Generales Encontrados Sobre la Supervisión en los Centros de Educación Básica 52
4.3 Nivel de Importancia y de Formación en los Directivos de Centros Básicos, en Aspectos Relacionados a la Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente ... 58

Capitulo 5: Conclusiones y Recomendaciones 83
5.1 Conclusiones 83
5.2 Recomendaciones 87
Referencias Bibliográficas 89

Anexos 93
Cuestionario Dirigido a Directores(as) de Centros de Educación Básica 94

Índice de tablas

Tabla Nº1.- Población Encuestada Según Grupos de Edades 38

Tabla Nº2.- Población Encuestada Según Años de Experiencia 39
Tabla N°3.- Población Encuestada según Años de Experiencia en el Centro 40
Tabla N°4.- Formación Profesional de los Directivos 41
Tabla N°5.- Otras Formaciones de los Directivos 41
Tabla N°6.- Dificultades para Supervisar el Centro Educativo 49
Tabla N°7.- Necesidad de Formación 50
Tabla N°8.- Otras Unidades que Supervisan a los Centros Educativos 52
Tabla N°9.- Supervisión Adecuada a las Necesidades de los Centros Educativos 52
Tabla N°10.- Propósitos de la Supervisión 53
Tabla N°11.- Otros Propósitos de Supervisión Según Opinión de los Directivos 54
Tabla N°12.- Frecuencia con que se Supervisan los Centros Educativos 55

Índice de cuadros

Cuadro No. 1.- Resumen de los Enfoques de la Supervisión 19
Cuadro No. 2.- Resumen de Cuatro Modelos de Supervisión 23
Cuadro No. 3.- Operacionalización de Variables e Indicadores 34
Cuadro No. 4.- Distribución de los Centros Educativos por Distrito Escolar 36
Cuadro No. 5.- Escala Utilizada para Medir el Nivel de Importancia 44
Cuadro No. 6.- Escala Utilizad apara Medir el Nivel de Formación 44
Cuadro No. 7.- Escala Utilizada para Medir el Nivel de Discrepancia 45

Índice de gráficos

Gráfica N°1 Manejo del Enfoque Comunicativo Textual 57
Gráfica N°2 El Enfoque por Competencias 58
Gráfica N°3 Conocimiento de las etapas del desarrollo Profesional Docente 59
Gráfica N°4 El Clima Institucional propicio para el Acompañamiento Docente 60
Gráfica N°5 La Planificación de Clase 61
Gráfica N°6 Gestión del Diseño Curricular 62
Gráfica N°7 Desarrollo del Acompañamiento Docente 63
Gráfica N°8 Manejo de los Instrumentos de Supervisión Educativa 64
Gráfica N°9 Diseño y Aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión (PES) 65
Gráfica N°10 Manejo de Modelos, Técnicas y Métodos de Supervisión Educativa 66
Gráfica N°11 La Gestión Institucional Comunitaria 67

Gráfica N°12 Manejo de Proyectos Educativos Institucionales por los Directivo ... 68
Gráfica N°13 La Evaluación Formativa y los Directivos ... 69
Gráfica N°14 El Modelo de Supervisión Educativa propuesto por el SINASEH ... 70
Gráfica N°15 Gestión del Componente Pedagógico Curricular ... 71
Gráfica N°16 Auto-Evaluación Institucional ... 72
Gráfica N°17 Conocimiento sobre la Organización del Tiempo y el Espacio en el aula ... 73
Gráfica N°18 Atención a Diversidad en el Aprendizaje en los Centros educativos ... 74
Gráfica N°19 Adaptaciones Curriculares ... 75
Gráfica N°20 Los Procesos de cambios e Innovaciones Educativas ... 76
Gráfica N°21 Aplicación de la Leyes Educativas por los Directivos de Centros ... 77
Gráfica N°22 Promoción del Trabajo Colaborativo ... 78
Gráfica N°23 La Investigación Acción en los Centros Educativos ... 79
Gráfica N°24 Metodología de Casos y Resolución de Problemas en la Formación Docente ... 80
Gráfica N°25 Tecnología, Información y Comunicación (TIC) desde la Perspectiva de los Directivos ... 81

Índice de siglas

SINASEH (Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras) 23, 24, 26
PEC (Proyecto Educativo de Centro) ... 27, 28
POA (Plan Operativo Anual) ... 28
PES (Proyecto Educativo de Supervisión) ... 28
CNB (Currículo Nacional Básico) ... 57, 77
DCNB (Diseño del Currículo Nacional Básico) ... 57
INICE (Instituto Nacional de Investigación yCapacitación Educativa ... 46, 53, 62
UPNFM (Universidad Pedagógica NacionalFrancisco Morazán) ... 39, 44, 45

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, los procesos de supervisión se han venido desarrollando meramente de una forma autocrática, cubriendo solamente la fase de inspección. Desde la creación del Sistema Nacional de Supervisión Educativa en 2007, esta situación ha tomado otro rumbo, enfocándose principalmente en llevar a cabo una labor de acompañamiento pedagógico.

La Investigación se realizó en el Municipio del Distrito Central, tomando el universo de los Distritos Educativos que tienen la sede en el Distrito Central, el Objetivo general del trabajo de investigación fue: “Conocer la percepción de los directivos de los centros de educación básica respecto a la importancia y el nivel de formación en procesos de supervisión y acompañamiento docente”, fundamentada desde los planteamientos de distintos referentes teóricos. Se determinó la Metodología a seguir, el tipo de estudio, el diseño, la población a estudiar, las técnicas, el instrumento de recolección de la información, la validez, la confiabilidad, el programa estadístico de datos aplicado a los resultados de la investigación.

Se trabajo con una muestra de 50 Directivos de los 15 Distritos Educativos que funcionan en la capital de la república; Se seleccionaron centros de cada uno de los distritos, se visitaron los centros seleccionados, el tipo de investigación fue descriptiva, con el paradigma positivista, y los datos se adquirieron directamente de los directivos.

En su primera parte, este documento presenta el planteamiento del problema, que está integrado por una descripción de la situación abordada, así como por los objetivos y preguntas de investigaciónque orientaron el estudio, y la justificación del mismo. El segundo capítulo detalla los fundamentos teóricos de la supervisión educativa, tanto en el contexto nacional como regional e internacional. La tercera parte explica los aspectos metodológicos que siguió el estudio, desarrollándose

desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo; posteriormente se encuentra el análisis de los resultados, culminando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos, que presentan los protocolos utilizados en el proceso de investigación.

CAPÍTULO 1: Construcción del Objeto de Estudio

1.1 Situación Problemática

En Honduras el sistema educativo desde el año 1997, se inicia la transformación de la Educación como producto del proceso de modernización del estado de Honduras, trajo como resultado el cierre de la Dirección Nacional de Supervisión de la estructura organizativa de la Secretaría de Educación, desapareciendo la figura del supervisor, siendo delegada esta función a los Directores Departamentales, Distritales y Directores de Centro educativos. En vista de la ausencia de un periodo de inducción para que estas autoridades se empoderaran de esta función, la supervisión parece desaparecer de los centros educativos con los resultados conocidos por la sociedad en general. En la actualidad, la Secretaría de Educación, a través de la Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente está tratando de Institucionalizar un nuevo modelo de supervisión para dar respuesta a las demandas educativas. S-E. Sistema Nacional de Supervisión de Honduras. (SINASEH, 2007)

Los cambios en la Secretaría de Educación produjo en el nivel desconcentrado en las Direcciones Departamentales y Distritales de Educación que se delegara algunas funciones, una de ellas fue la función supervisora a los centros educativos, proceso que le permitía a estas instituciones tomar decisiones sobre asesoramiento y acompañamiento del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clase. S-E manual de supervisión administrativa Financiera.(2007)

El supervisor que puede ser el Director Distrital o el Director del Centro Educativo en su ejercicio probablemente ha orientado más al cumplimiento de las funciones administrativas y no propiamente pedagógicas, aspecto que quizás incide en la puesta en práctica de acciones de acompañamiento al docente quien requiere de apoyo e incentivo para fortalecer sus debilidades y así mejorar su desempeño. S-E, Modelo de supervisión (2007).Para realizar la función supervisora, al docente de aula, con eficiencia y eficacia es necesario que los supervisores de los centros

educativos; en primer lugar se formen en el campo de la supervisión educativa y acompañamiento docente y en segundo lugar tener el espacio dentro de sus funciones administrativas para hacer supervisión de aula. S-E, Modelo de Supervisión (2007).

Asimismo podemos inferir que la Supervisión Educativa como proceso de control, asesoramiento y ayuda busca la mejora continua, el acompañamiento docente fortalece las debilidades del docente en diferentes campos del proceso de enseñanza aprendizaje (metodologías, uso y manejo del material didáctico, manejo de la disciplina, espacios de aprendizaje etc.); cuando el director tienen conocimientos sobre este campo del saber, los maestros pueden evidenciar mejora en su desempeño, o por el contrario si el director no se da su tiempo para supervisar al docente o le falta formación para hacerlo, el desempeño docente puede ser limitado debilitando la posibilidad de mejorar la educación en los centros educativos, estos factores también pueden incidir en las prácticas pedagógicas que se desarrollan en el aula de clase, en la planificación institucional y de grado, en los diseños, ejecución y evaluación de los proyectos institucionales, en la gestión y las relaciones interpersonales etc. El director como primer supervisor debe ayudar al docente, quien requiere de su apoyo e incentivo (estimular) para fortalecer sus debilidades y así mejorar su desempeño en el aula.

Esto mismos factores posiblemente limita la acción supervisora concediéndole un carácter circunstancial y temporal lo cual limita el seguimiento de la acción docente y la conformación de un ambiente de intercambio técnico-pedagógico, que garantice la integración supervisor-docente aprovechando las capacidades y disposición de ambos. Al respecto Silva (1992:39) señala que:

> *"Un supervisor docente es un funcionario con título profesional docente, cuya función es la de asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de técnicas, procedimientos especializados y que provienen de un proceso de planificación. El proceso de enseñanza envuelve tres aspectos fundamentales: La planificación, la ejecución y la evaluación".*

Cabe mencionar reforzando lo anterior que el docente es el responsable de la concreción del currículo, de brindar una educación completa e integral, que le proporcione al estudiante[1] los elementos básicos para la vida o para continuar de sus estudios. Es decir, aquella educación que combine aspectos cognitivos, sociales, morales e investigativos; por consiguiente necesita ayuda permanente de sus autoridades del centro educativo.

Además, la supervisión estimula el desempeño de los docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje, la falta de supervisión repercute en el desempeño del docente, en el rendimiento académico de los estudiantes, en la mejora de los indicadores educativos, y hasta en las relaciones sociales. La formación de los directores en el campo de la supervisión le permite tener una visión globalizadora de la institución educativa, unos objetivos institucionales que guíen la educación del centro y una organización que responda a las necesidades y las relaciones interpersonales que permiten la armonía entre el personal docente, estudiantes y padres de familias.

Cuando se descuida la supervisión el director puede provocar en el docente falta de confianza en el asesoramiento y poco estímulo para las prácticas pedagógicas, descuido en la planificación, débil manejo del sistema de evaluación continua, los espacios de aprendizajes no cumplen los objetivos educacionales y como consecuencia el rendimiento académico del centro educativo puede ser regular. (Balzán, 2008).

Analizando esta situación problemática sobre la formación de los directivos de los 15 distritos educativos del Distrito Central se hace necesario realizar este trabajo de investigación “La Formación de los Directivos de los Centros Educativos de Educación Básica, en Supervisión y Acompañamiento”.

[1] No se hará distinción de género para el uso de los términos “estudiante”, “docente” y “director”, para dar mayor fluidez a la lectura del documento, y en vista de la aceptación de esto por parte de la Real Academia Española de la Lengua.

1.2 Formulación del Problema

Partiendo de la situación problemática, esta investigación pretende conocer:

¿Cuál es el grado de formación e importancia que le atribuyen los directivos de los centros de educación básica perciben de los aspectos relacionados al proceso de supervisión y acompañamiento docente?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Conocer la percepción de los directivos de los centros de educación básica respecto a la importancia y el nivel de formación en procesos de supervisión y acompañamiento docente.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las necesidades de formación y/o capacitación en los directivos de los centros de educación básica, en aspectos relacionados a la supervisión y acompañamiento docente.

2. Explorar el nivel de formación con que cuentan los directivos de educación básica respecto a diversos aspectos relacionados a los procesos de supervisión y acompañamiento docente.

3. Indagar la importancia que los directivos de centros de educación básica atribuyen a la supervisión y acompañamiento docente, y temas relacionados a esta.

4. Determinar la discrepancia entre el nivel de importancia y nivel de formación de los directivos de educación básica en temáticas relacionados a procesos de supervisión y acompañamiento docente.

1.4 Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las necesidades de formación y/o capacitación en los directivos de los centros de educación básica, en aspectos relacionados a la supervisión y acompañamiento docente?

2. ¿Qué temas, en materia de supervisión y acompañamiento docente, son del conocimiento de los directivos de centros de educación básica?

3. ¿Los directivos de los centros de educación básica tienen formación en supervisión de centros educativos? ¿Qué importancia le atribuyen a este proceso?

1.5 Justificación

La investigación reviste gran importancia porque aportará información de interés, para tomar las mejores decisiones en el proceso educativo que se practica en los centros educativos de educación básica; esta misma información servirá para otros estudios posteriores relacionados con la formación de directivos de centros educativos sobre Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente. Asimismo, aportará fundamentos teóricos para mejorar los servicios de supervisión que ofrecen los directivos a los docentes de aula.

Se espera que los resultados de esta investigación sirvan para comprender la importancia que los directivos de centros de educación básica atribuyen a los procesos de supervisión, así como su nivel de formación en aspectos relacionados a ello, por medio de lo cual se plantean una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos de formación a directivos de centros de educación básica en Supervisión Educativa y acompañamiento docente. Para los Directores Departamentales, Distritales y docentes, los resultados del presente estudio aportarán alternativa de solución para el mejoramiento del desempeño educativo de tal forma que puedan estimular a los docentes con mayor efectividad en el cumplimiento de sus funciones y demás tareas. Esta investigación además puede servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio, tales como la formación a directivos de centros de educación básica y Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente. (Balzán, 2008).

Capítulo 2: Marco Teórico

La Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente busca el mejoramiento de las instituciones educativas, focaliza las fortalezas y debilidades de los centros, aplica instrumentos, aplica normas y políticas educativas, controla, orienta, ayuda y asesora la concreción del currículo en el aula de clase, describe situaciones, las analiza, reflexiona sobre las misma y emite un juicio, a través de ella se logra perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje, mejora la metodología, la planificación institucional y de grado, ayuda para que la organización interna y externa fortalezcan los lazos de cooperación y con esto mejorar la infraestructura y por ende las relaciones en el contexto, fortalece la relación escuela comunidad, las relaciones internas entre docentes, entre directivos, estudiante-docente, estudiante- estudiante etc. Propugna por un liderazgo democrático, una administración transparente y una cultura de rendición de cuentas, lucha por mejorar los indicadores educativos y porque los directivos alcancen un desarrollo profesional de acuerdo a las demandas y exigencias de la sociedad hondureña.

Los directivos de los centros educativos son los responsables de dar seguimiento y monitoreo a las estrategias de supervisión educativa y acompañamiento docente, de mejorar las condiciones profesionales de los docentes, el aspecto físico de la escuela, la planificación etc. Y sobre todo formar estudiantes con competencias para que se integren al mercado laboral con éxito, brindar una educación de calidad e integral, pero para que esto se logre es necesario primero formar a los directivos en no solo en el campo de la supervisión sino en otros saberes para que sus decisiones sean mas profesionales y el beneficio sea en primer lugar para la institución que rectora y en segundo lugar para la educación nacional.

2.1 La Supervisión Educativa: Contextualización

Etimológicamenteel término supervisión se deriva de los vocablos latinos “súper” sobre y “visum” ver, lo que significa, “ver sobre, revisar, vigilar”. Existen innumerables definiciones y opiniones sobre supervisión educativa, pero todas coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar.Lastarria (2008:4)

Según el mismo autor, es frecuente escuchar a los docentes quejas como “En mi escuela no hay supervisión”, “No me gusta que me supervisen”, “La supervisión es puro papeleo”, “Cuando me supervisan sólo se resaltan los aspectos negativos no se me orienta”... Para este autor, estas y otras expresiones revelan en cierto modo la ignorancia, los prejuicios, la confusión ocasionada por el desconocimiento del propósito primordial de la supervisión educativa.

La fundamentación epistemológica, desde el punto de vista de González (2007:13) gira en torno al enfoque humanista, el cual, define al hombre como una entidad superior, además que establece el desarrollo y la actividad científica libre de directrices, confía en la razón, el método y la ciencia. De esta manera, el humanismo contribuye conjuntamente con la supervisión, en el sentido descrito por el autor, a transformar la acción supervisora y aplicar los procesos de asesoramiento pedagógico con el fin de mejorar los contornos del sistema educativo.

Para este autor, la supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las direcciones departamentales de educación, distritos escolares y planteles que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora. Además, la

supervisión escolar se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas, con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones, estableciendo unidades de supervisión en las escuelas que ayude al docente a subsanar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo.

"El objetivo final de la supervisión escolar es mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y el funcionamiento de los centros".Según Miranda (2002:65), la supervisión debe procurar conseguir la reconstrucción de la cultura de los centros, creando progresivamente las condiciones y el contexto más favorables para que se conviertan en comunidades de aprendizaje y desarrollo.

Respecto a la calidad de la supervisión escolar, el contexto de desarrollo de la misma, el distrito escolar como unidad básica de supervisión, y la función de ésta, Mogollón (2003:17), señala lo siguiente:

> …está orientada a ayudar y asesorar al docente, a ejercer un liderazgo democrático, a establecer fuertes lazos morales con los miembros de la comunidad donde se desenvuelve y a evaluar los resultados de los logros obtenidos en busca de alcanzar en forma efectiva los objetivos propuestos, creando las condiciones adecuadas de acuerdo a las necesidades educativas.
>
> El Distrito Escolar como unidad básica de supervisión integrada abarca los planteles, centros, comunidades educativas, formación docente, cátedras y servicios educativos que existan en el ámbito de su competencia. Entre las funciones más importantes se resaltan: dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la ejecución de las políticas educativas, ejecutar programas de supervisión de la labor docente y administrar los procesos que se realizan en los planteles para mejorar la calidad de la enseñanza.

Algunos criterios que, según Marchesi y Martín (1998, en Miranda, 2002) hacen más probable el éxito de los programas de cambio y de las futuras reformas. Uno de esos criterios es el apoyo sostenido, acerca del cual plantean que todos los cambios e innovaciones necesitan el apoyo de la administración educativa por lo que el papel de los supervisores tiene una gran importancia en el impulso y orientación de la mejora de los centros.

Asimismo, y respecto a la coordinación, integración e interconexión en dichos procesos de cambio, los mismos autores afirman que se pasa por proyectos conjuntos en los que están implicados varios centros que pueden llegar a abarcar una zona/distrito educativo en cuyo desarrollo los supervisores tienen un papel fundamental.

En el plano nacional, lo anterior resulta de gran importancia; sin embargo, todo cambio que se realice, debe enmarcarse en el contexto de las reformas que actualmente se están intentando desarrollar en materia educativa.

Miranda (2002) afirma que "muchas veces los administradores, supervisores e inspectores manejan con frecuencia el imperativo legal del cambio planteándolo como una obligación de los profesores y los centros".

Numerosos estudios demuestran que el cambio educativo en los centros raramente se inicia sin un mediador y que los supervisores juegan un papel significativo en el inicio de los proyectos de cambio tanto en los que son externos a los centros como en los internos. El supervisor tiene la responsabilidad formal de estimular y apoyar el cambio por lo que se puede afirmar que debe jugar el papel de agente de cambio. (Miranda, 2002:12)

Caracterización de la gestión supervisora en distintos países, tanto de América como de Europa. Según González (2007:42) presenta los planteamientos más relevantes:

> **México** plantea que la gestión supervisora presenta diferencias en las responsabilidades y obligaciones las cuales dependen del supervisor. Estas son clasificadas como: orientación del aprendizaje y perfeccionamiento hacia la meta general de la educación, jugando un papel significativo el perfeccionamiento del proceso enseñanza-aprendizaje, verificación, comportamiento humano y la dirección del trabajo hacia los estudiantes. Ello indica, que la supervisión se organiza del modo siguiente: zona educativa y supervisores, cuya misión es orientar a la comunidad en las actividades que generen resultados positivos y el supervisor del sector, el cual iniciará las transformaciones, promoverá los cambios y buscará soluciones a los propios problemas.
>
> En **Costa Rica**, se considera que la función supervisora sirve para mejorar en forma cualitativa la educación, donde la investigación detecte situaciones que no resultan claras,

localizando las causas que afectan el aprendizaje, la capacitación y el perfeccionamiento. Cabe destacar, que existen otras causas tales como realizar actividades destinadas a entrenamiento y subsanar las necesidades prioritarias del sistema educativo.

Con relación a **Panamá**, la supervisión educativa cumple diversas funciones tales como planificación de acciones, orientación sobre políticas educativas y evaluación del proceso, interpretándose ello como la labor que ha de cumplir el supervisor en el mejoramiento del desempeño profesional hacia el logro de metas institucionales deseables.

En **Colombia,** la gestión supervisora hace mención a responsabilidades como: servir a la escuela, utilizar recursos naturales, evaluar resultados y planes y seleccionar las ayudas que faciliten el aprendizaje.

En **España** se clasifica la supervisión en forma más generalizada y la presenta como: administrativa-gerencial, administrativa-pedagógica y orientadora. La primera impulsa la creación de escuelas, instruye expedientes disciplinarios y vela por el cumplimiento de la normativa legal; la segunda, ofrece a los docentes orientación ante cualquier situación y en la tercera se observa, analiza y valora la institución escolar para tomar decisiones.

También en **Chile**, las funciones de la gestión supervisora son: (a) técnico- pedagógica y de control, la cual abarca las destrezas para investigar, experimentar y evaluar, (b) administrativas, para dirigir, aplicar y organizar el trabajo y (c) sociales, cuyas destrezas sirven para integrar el trabajo de la comunidad.

En **Nueva Zelanda**, hace referencia a: guiar y hacer esfuerzos, desempeñar el papel educativo y generar el control constante de las necesidades educativas más acentuadas en cada sector.

En **Francia**, las funciones supervisoras son: (a) pedagógicas, para visitar centros y presidir reuniones, (b) administrativas, para crear y promover la continuidad escolar y (c) velar para que las autoridades cumplan sus normas presidiendo jornadas de concursos y dirigiendo la preparación de los docentes.

La **Unión Soviética** tiene como función que los inspectores-supervisores de la enseñanza vigilen el cumplimiento, las disposiciones y ayuden a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además poseen funciones básicas pedagógicas y administrativas tales como: elevar el nivel de enseñanza, participar en cursos y conferencias y estimular la participación de los padres en la escuela con orientación a los maestros.

En los **Estados Unidos de Norteamérica**, se plantea que la supervisión dirige el asesoramiento como perfeccionamiento y orientación técnica del educador. Así se tienen por ejemplo, cooperación con otros organismos educativos y sociales, organización de seminarios, revisión de programas escolares, organización de cursos de perfeccionamiento profesional, estímulo de actividades sociales de la escuela y observación del trabajo en clase. También, le corresponde al supervisor interpretar.

Con respecto a la supervisión educativa en **Venezuela**, la misma vela porque se cumplan, orienten y ejecuten funciones de tipo: (a) Administrativas: relacionadas con la Planificación, Dirección, Control, Evaluación y por último Supervisión, (b) Técnico-docentes referidas a la ejecución de la Supervisión Docente propiamente dicha, (c) De Relaciones para servir de enlace entre el nivel de decisiones en la administración del sistema educativo y (d) Las funciones de Control y Evaluación para verificar el cumplimiento de las normas y medir el rendimiento del sistema educativo en todos los niveles y modalidades. Actualmente, las funciones antes citadas, se ejecutan con corte netamente administrativo con procedimientos muy lentos y las respuestas no están

acordes a los desafíos del trabajo técnico-docente, gerencial y administrativo que requiere la institución.

2.2 Tendencias Actuales de la Supervisión Educativa y Rol del Supervisor

Acerca de los procesos de cambio dentro de las instituciones educativas como factores a considerar para la supervisión escolar, Fullan (2002, en Miranda, 2002:3) sintetiza ocho lecciones básicas que surgen del nuevo paradigma de cambio dinámico:

1. No se puede mandar lo que los centros tienen que hacer.
2. El cambio en educación supone un avance hacia algo que es parcialmente desconocido e implica incertidumbre y necesidad de aprender continuamente.
3. Los problemas son inevitables en los procesos de cambio y sólo a través de ellos es posible encontrar nuevas soluciones.
4. La previsión detallada de todo lo que va a implicar el cambio tiene el riesgo de no acertar en la previsión.
5. El individualismo y el colectivismo deben tener igual poder. La colegialidad y la aportación individual deben caminar juntas.
6. Ni la centralización ni la descentralización funcionan de forma independiente. El centro y los supervisores se necesitan mutuamente y deben mantener una continua negociación.
7. Los centros deben mantener conexión con su comunidad escolar y con su entorno.
8. Los responsables de las innovaciones educativas y de la mejora de los centros son todos los que están implicados en su funcionamiento, también los administradores y supervisores.

Estas 8 lecciones contienen gran sabiduría sobre la gestión institucional; es necesario que los directivos de los centros educativos reflexionen sobre estas áreas para obtener mejores resultados en su práctica profesional.

La Supervisión a través de la historia se ha venido perfeccionando, se han puesto en práctica diversos planteamientos, procesos, métodos, técnicas y enfoques

En ese sentido, Mogollón (2003) presenta el siguiente cuadro resumen sobre la manera en que la supervisión ha evolucionado, desde la opinión de tres distintos teóricos.

Cuadro No. 1.- Resumen de los Enfoques de la Supervisión

Principales Autores		
Fermín (1980)	**Nérici (1975)**	**Hierro (1974)**
• Inspección Autocrática • Inspección Liberal • Supervisión Democrática	• Fase Fiscalizadora • Fase Constructiva • Fase Creativa • Autocrática • Democrática	• Supervisión Correctiva • Supervisión Preventiva • Supervisión Constructiva • Supervisión Creativa

Tomado de Mogollón (2003:10)

Hablando acerca de las tendencias internacionales en la concepción y práctica de la supervisión escolar en la educación primaria,Echenique y García (2008:24), presentan un análisis comparativo de los sistemas de supervisión e inspección educativa vigentes en Canadá, Chile, Inglaterra, España, Nueva Zelanda, Finlandia, Holanda y Escocia (de los cuales a razones de esta investigación, nos interesará conocer las tendencias de los primeros cinco países, ya que los últimos dos son tratados con distintas categorías). En dichos países se realiza un análisis de siete categorías: 1) estructura, 2) objetivos y funciones, 3) procesos y procedimientos, 4) selección y formación de los recursos humanos, 5) regulación de la supervisión, 6) estándares e indicadores, y 7) fortalezas y contribuciones de los sistemas de supervisión al contexto escolar (...)

Respecto al rol actual de los supervisores escolares, Miranda (2002) plantea que éstos juegan un doble papel de control y de asesoramiento/apoyo a los centros escolares. Las investigaciones educativas realizadas sobre el papel desempeñado por ellos en las innovaciones educativas han constatado que resulta difícil combinar la función de control con la de asesoramiento y que raras veces se adoptan papeles genuinos de asesoramiento sino más bien de defensores o mensajeros de las reformas o innovaciones impulsadas por la administración. Señala que este problema ha dado lugar a que en muchos países, se haya diversificado el ejercicio de la supervisión responsabilizando a profesionales diferentes de las funciones de control y de asesoramiento; mientras

que, paradójicamente, la mayoría de los supervisores/inspectores se ven a ellos mismos como facilitadores del cambio educativo y de la mejora de los centros.

El mismo autor señala que “la práctica totalidad de los estudios realizados sobre eficacia escolar muestran que tanto el liderazgo primario (supervisor) como el secundario son factores clave en mejora de los centros. En consecuencia, el primer ámbito de intervención de la supervisión escolar es el asesoramiento orientado a la dirección escolar”. Asimismo, señala que los supervisores en sus visitas a los centros deben poner a disposición de sus directores informaciones y datos específicos relativos al funcionamiento y la actuación del centro o a los resultados que obtienen cuyo análisis y discusión pueden dar lugar a establecer expectativas de mejora. También deben debatirse los problemas o necesidades que el centro plantea y las iniciativas o propuestas de mejora que surgen del propio centro. Las discusiones deben orientarse a la búsqueda de consenso más que a la imposición de los criterios del supervisor. Posteriormente, debe supervisarse con qué éxito ha utilizado el centro las informaciones y datos facilitados y si su análisis ha dado lugar a alguna propuesta de mejora.

Tal como lo plantea este autor, estrategias supervisoras como el asesoramiento cobran gran importancia, siendo el acompañamiento pedagógico la de mayor impacto al respecto.

2.3 El Acompañamiento Docente

Para cumplir las tareas que se le exige a la universidad, Mayor (2007:16) señala que resulta necesario contar con un cuerpo docente cualificado y que no sólo domine los contenidos científicos disciplinares, sino que sepa enseñar lo que la sociedad le está demandando. La enseñanza es una actividad compleja e incierta en la que intervienen multitud de variables para las que no se pueden fijar reglas o técnicas universales, pero eso no significa que no se pueden marcar condiciones, instrumentos y recursos, y que no se pueda preparar a los profesores para desarrollarla.

Existen múltiples estrategias de asesoramiento, donde la puesta en marcha de una u otra no puede hacerse de forma aleatoria, sino planificada y fundamentada tanto en el conocimiento técnico del asesor como en su sensibilidad en relación con la situación y las particularidades del profesor o grupo de profesores. (Mayor, 2007:36)

López, J. (2008), en su artículo “Construir la relación de asesoramiento, un enfoque institucional basado en la comunicación” plantea que hay un movimiento previo a la intervención que es el de la comprensión, y que ésta exige colocar el foco en el sistema social. Más aún, ese esfuerzo de comprensión, esa mirada institucional sobre los problemas, es en sí misma un modo de intervención, dado que en razón el principio de incertidumbre de Heisenberg, no es posible observar un sistema complejo sin modificarlo de algún modo.

El asesoramiento se concibe como una función amplia de liderazgo pedagógico, como un proceso de dinamización, implicación, participación y colegialidad, Según Sánchez (2001), donde los asesores trabajan con las instituciones y no intervienen sobre ellas, y quien, además de poseer especialización en determinados contenidos, métodos, técnicas y procedimientos, deben disponer de habilidades que le permitan cumplir funciones de animación de instituciones y sujetos.

La aparición de la función de asesoramiento en educación es reciente y se viene entendiendo como un recurso para la mejora y para potenciar la calidad educativa, aunque, según Rodríguez (2005:35) también propone que tradicionalmente son los niveles de educación primaria y secundaria los que han prestado mayor atención a esta función asesora.

El asesoramiento docente, desde las experiencias existentes, contribuye de manera colaborativa, a mejorar las prácticas de los docentes, creemos que es una estrategia que está generando impactos positivos en la mejora de la enseñanza.

Sánchez (2008:28) afirma que el asesoramiento contribuye y facilita los procesos de cambio y mejora profesional. Se trata de un proceso de trabajo y resolución en común de problemas entre compañeros, un proceso de facilitación de relaciones críticas y reflexivas entre los profesores sobre el conocimiento y la práctica docente.

El asesoramiento,para Carpio y Guerra (2008:56),tiene que partir de las características del contexto, de las ideas, creencias e intereses del profesorado así como de las necesidades de los estudiantes, y ha de contar con la implicación y el liderazgo de los equipos de gobierno de los centros así como con el trabajo de los profesores.

Se puede decir que el asesoramiento pedagógico es fundamental para que los docentes comprendan y diseñen una buena planificación, que oriente el proceso didáctico. Al respecto, Álvarez (2006:12) plantea que el proceso de planificación consiste en tomar decisiones sobre qué acciones llevar a cabo y cómo organizarlas para lograr los resultados previstos.

Algunos programas de iniciación incluyen, entre sus actividades, el asesoramiento de los profesores principiantes por medio de otros profesores, que pueden ser compañeros o mentores, según Vaillant y Marcelo (2001: 72),

Bolívar y otros (2005) defienden la tesis de que el asesor psicopedagógico, como recurso de apoyo del centro educativo para que pueda abordar y dar respuesta a sus necesidades, debe ser un “agente de cambio”. Esta labor podrá desempeñarla mejor desde apoyos didácticos y organizativos, más que psicologistas. Como sabemos por la teoría del cambio educativo el apoyo y asesoramiento curricular, organizativo y profesional puede contribuir en mayor medida a que reconstruyan la educación que tienen a su cargo, de cara a su mejora.

El procedimiento del asesoramiento pedagógico puede sintetizarse en los siguientes pasos: según Bolívar y otros (2005):

1) Determinar los resultados que se espera o desea conseguir, coherentes con las necesidades que se deben satisfacer o con el servicio que se quiere dar, y formularlos de un modo operativo.
2) Identificar los medios y recursos que se podrían utilizar para lograrlo.
3) Diseñar las estrategias adecuadas, coherentes y consistentes con los resultados pretendidos y los recursos disponibles.
4) Explicitar la secuencia temporal en la que se llevará a cabo el plan.
5) Determinar cómo se controlarán y regularán los procesos previstos y valorar el logro de los resultados, tomando, en consecuencia, las decisiones pertinentes.

2.4 Modelos de Supervisión Escolar.

Existen cuatro enfoques o modelos de supervisión para Mogollón (2003), citando a Angulo (1999). A continuación se presenta un cuadro resumen de dichos modelos.

Cuadro No. 2.- Resumen de Cuatro Modelos de Supervisión

Inspección	Tecnológico	Clínico	Crítico
Finalidad: Control de la responsabilidad administrativa, mejora de la eficiencia, mantenimiento de los estándares y conformidad con los objetivos preestablecidos. Su clave se encuentra en las competencias y gestión administrativa, a esto se le suman otras competencias teóricas. Su importancia en la actualidad se enfocaría en hacer más eficiente la toma de decisiones en la gestión administrativa.	Tiene inherencia en la ciencia aplicada o técnica. Cuando utilizada el método científico contribuye a cambiar la realidad educativa, y supera el amplio espectro de investigaciones educativas. En el medio tecnológico existen relaciones causa-efecto que muchas veces la supervisión no puede controlar, apoyándose en forma razonable en las funciones establecidas, valorando algunos elementos como la enseñanza y otras prácticas de supervisión, con el actual entrenamiento del grupo "coaching".	Surge como una reacción a los patrones establecidos por la supervisión inspectora y la tecnológica. Propone en el contenido liberar a la supervisión de los significados y de las prácticas amenazantes y colocar en su lugar un proceso de indagación que promueva la intelectualización y profesionalización de los docentes. También está sustentada para que el supervisor y el docente en la práctica coadyuven a mantener una relación mutua, con adecuada comunicación e información correspondiente al momento de llevar a cabo el hecho supervisorio.	Complementa omisiones y deficiencias de la supervisión en sí, y contrarresta la función inspectora que posee la supervisión clínica. Sus parámetros están relacionados con cuatro elementos: - Descripción para señalar hechos de la práctica - Contradicciones y acontecimientos significativos, la información donde se determinan las relaciones entre los acontecimientos - La confrontación para determinar las causas, razones y concepciones que apoyan las teorías - La reconstrucción que determina cómo se cambia o se hace en forma eficiente la supervisión educativa

Fuente: Elaboración propia a partir de Angulo (1999, en Mogollón, 2003:12-13)

Sobre la categorización de la gestión supervisora, González (2007) menciona las clasificaciones iníciales de Nérici (1975) y Teixidó (1997). Para el primer autor, las funciones de la supervisión se enmarcan en aspectos técnicos, administrativos y sociales, mientras que el segundo autor, conservando los dos primeros, sustituye lo social por aspectos de asistencia.

La escuela de hoy necesita un nuevo modelo de supervisión y para conseguirlo será imprescindible atender no solamente su función académica, sino también a su personalidad, su capacidad de conducción y de manejo de las relaciones que le permitirá canalizar las inquietudes e iniciativas de las personas que integran el grupo humano. (González, 2007:9-10)

2.5 El Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH)

En Honduras el SINASEH, propone un nuevo modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento docente, donde las finalidades, funciones y normativas del mismo se complementan para buscar la mejora del sistema educativo y por ende una educación con calidad, su base teórica científica la complementan seis manuales que se describen a continuación: a) Manual de Supervisión Pedagógico Curricular que se constituye en piedra angular del modelo de supervisión, b) Manual de Supervisión Administrativo Financiero que orienta sobre los aspectos administrativos financiero de gestión institucional c) Manual de supervisión Institucional Comunitaria, d) Manual para el Diseño y Monitoreo de Proyectos de Mejoramiento Institucional e) Manual Modelo del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras, f) Manual de Estructura Organizativa y Funciones. (Manual del SINASEH: Secretaría de Educación, 2007)

El Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH), planteado por la Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente de

la Secretaría de Educación, se concibe como un sistema articulado de equipos de trabajo, instituciones y experiencias que aseguran la circulación de la información para concretar las Políticas Educativas.

Su finalidad es ofrecer un marco normativo, organizativo y de fundamentación, que facilite las articulaciones intra e interinstitucionales para el desarrollo de un Sistema Educativo de calidad, con transparencia y pertinencia social.

El Sistema Nacional de Supervisión logra:

a) Coordinar con las Direcciones departamentales y distritales las estadísticas educativas que permita la toma de decisiones acertadas tanto en el nivel desconcentrado como a nivel central.
b) Poner en funcionamiento estrategias de integración y participación de monitoreo y acompañamiento en cada una de las direcciones departamentales, que permita coordinar el trabajo pedagógico institucional y evitar la duplicidad de esfuerzos.
c) Vincular la Unidad Central de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, con las Unidades Departamentales de Supervisión educativa, y éstas con las Unidades Distritales y Centros Educativos.
d) Recuperar y potenciar la dimensión pedagógica de la Supervisión Educativa, de manera tal que permita el mejoramiento integral de la calidad educativa de los centros educativos y del departamento.
e) Incorporar de manera democrática y participativa a diversos actores, tanto gremiales como comunales en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.

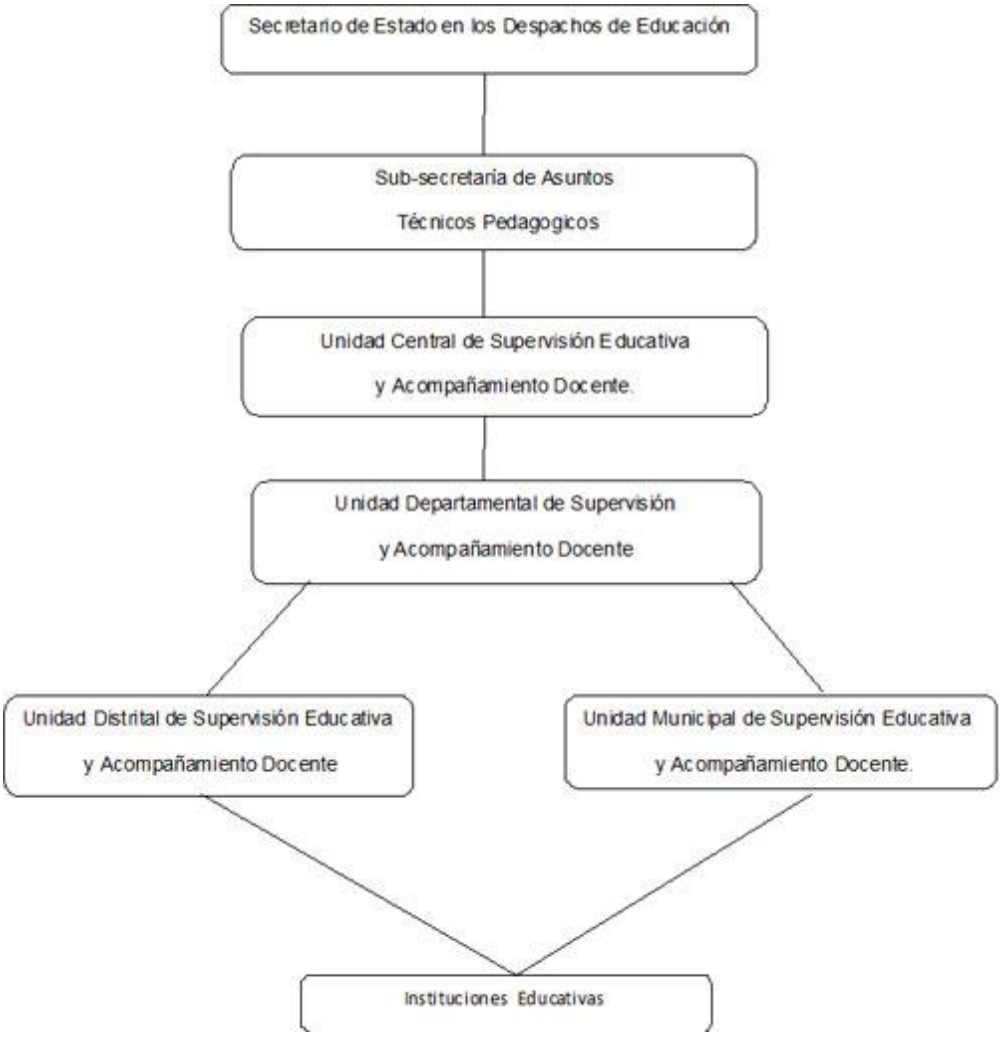
Se estructura de la siguiente manera:

- La Unidad Central de Supervisión y Acompañamiento Docente. Está ubicada en el nivel central o la Secretaría de Educación.
- Dieciocho Unidades Departamentales de Supervisión Educativa, que está ubicadas en cada una de las direcciones departamentales de educación. Tienen una relación de dependencia del Director Departamental de Educación.
- Las Unidades Distritales están ubicadas en cada una de las direcciones distritales. Tienen una relación de dependencia del director (a) distrital.
- Los Centros Educativos, donde el director (a) es el principal autor del proceso de supervisión y acompañamiento en el aula.

La Secretaría de Educación para brindar una mejor atención a la educación nacional se organizó en tres Sub-secretarías (Asuntos Técnico Pedagógicos, Asuntos Administrativas Gerenciales, Servicios Educativos) cada una con sus dependencias, y funciones propias para facilitar su accionar en la operatividad de sus acciones.

En cuanto al Sistema de Supervisión, a continuación se presenta el organigramade su estructura:

Figura No. 1.- Organigrama del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras



Tomado de Castro, F. (s/f). Mensaje del Coordinador del SINASEH

El Modelo de Supervisión en el nivel desconcentrado propone la siguiente estructura como sigue.

- Un Supervisor Distrital del Componente **Pedagógico Curricular.**
- Un Supervisor Distrital del Componente **Administrativo-Financiero.**
- Un Supervisor Distrital del Componente **Institucional y comunitaria.**

Este modelo propone seis roles genérico que el supervisor debe de cumplir para hacer más eficiente su labor supervisora, los cuales se detallan así:

a) Acompañar y orientar procesos
b) Toma decisiones
c) Brindar asistencia a la gestión institucional
d) Identificar necesidades reales del centro educativo
e) Contribuir al mejoramiento de la calidad del servicio educativo, las relaciones humanas y el trabajo en equipo
f) Organizar reuniones de carácter académico y técnico con los directores de diferentes niveles con el fin de ayudar a elevar el rendimiento de los estudiantes y docentes.

El sistema Nacional de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, está compuesto por tres componentes que tienen una estrecha relación con las dimensiones del proyecto educativo de centro (PEC) las cuáles se describen a continuación: a) **Pedagógico Curricular** que se componen de un conjunto de acciones y tareas relacionadas directa o indirectamente con el enseñar y aprender.

El Modelo de Supervisión según el SINASEH (SE, 2007), en este componente el supervisor debe de supervisar los siguientes aspectos:

- Lo relacionado con la evaluación de las prácticas pedagógicas en todas sus dimensiones.
- El desarrollo profesional de los docentes.
- Las opciones de planificación didáctica.

- La política curricular nacional, departamental, distrital e institucional.
- Los libros de textos y otros materiales didácticos.
- Las opciones en metodologías de enseñanza y evaluación.
- El componente **Administrativo Financiero** se relaciona directamente con las actividades y tareas del campo de la administración de las instituciones educativas, el uso de los recursos humanos, materiales financieros y funcionales dentro de los centros.

Los aspectos a supervisar son los siguientes:

- La generación y uso de recursos financieros.
- Todo lo relacionado con el manejo de recursos humanos.
- El uso del tiempo como recurso funcional.
- El diseño e implementación del POA y el PES.
- Equipamiento y demás recursos materiales.

El componente **Institucional y comunitario**, comprende los proyectos institucionales y los diferentes vínculos que se establecen con la comunidad; este componente supervisa lo siguiente:

- El diseño e implementación del PEC.
- Los estilos de dirección y estilos de liderazgo.
- El manejo de los conflictos en los centros educativos.
- La atención a las personas con necesidades educativas especiales.
- Los convenios que se establezcan con las organizaciones de la comunidad.
- Los proyectos comunitarios.

El Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH) fue creado en el año 2006 bajo el acuerdo ministerial N° 1117-06-2006, desde ese año se organizó la Unidad Central de Supervisión, a partir de ese momento se trabajó para crear un Modelo se Supervisión Educativa y Acompañamiento

Docente, que responda a las necesidades educativas actuales, un modelo Humanista, que ayude al docente a mejorar su desempeño, a organizar mejor su trabajo, que lo asesore en el planeamiento institucional, en el diseño y ejecución del PEC. Pero sin abandonar el control, con prácticas de supervisión que le dé respuesta a los docentes en la concreción del currículo Nacional Básico.

2.6 Formación de Directores de Centros Educativos en el nivel Básico

El desarrollo profesional de los maestros que trabajan el nivel primario es reducido, y su aspiración es llegar a ser director (a) de escuela, los que logran llegar a esta posición educativa, se deberían de preparar para desarrollarse con éxito en esta nueva función; tomar cursos de inducción o formación especializada (carreras/diplomados) para desarrollar competencias y afrontar con éxitos esta nueva experiencia. Las funciones del director (a) en nuestro medio son múltiples y desempeñan tareas tanto estratégicas como operativas. Para Martínez (2011) los directivos toman decisiones oportunas y necesarias para el buen funcionamiento de la escuela, el llenado de documentación, el trabajo administrativo, que le absorbe la mayoría del tiempo de su trabajo, las nuevas funciones referidas en el párrafo anterior y que el director (a) está obligado no solo a conocerlas sino que a manejarlas porque se convierten en su actividad diaria, van desde la aplicación de nuevas tecnologías, la atención a la diversidad, la gestión administrativa y del personal, en ese sentido el SINASEH (Castro, s/f) planteas las siguientes funciones: a) Lo relativo a la formación cívica y ética de la población; b) lo relativo al desarrollo científico, tecnológico y cultural en el ámbito de su competencia, incluyendo la promoción y desarrollo de relaciones con organismos públicos o privados que ejecuten programas en estas áreas, a fin de coordinarlos con los objetivos del sistema educativo nacional, Decreto Ejecutivo No. PCM-008-97 (reglamento, de organización, funcionamiento y competencias del poder ejecutivo)entre otras.

Dinham y otros (1995) citados por López y Sánchez (1996), en su artículo "*Formación de Directores Escolares Basada en el Análisis de su Práctica",*

exponen que los directores escolares también necesitan una importante dosis de liderazgo para influir significativamente sobre sus centros. En la actualidad es necesario que los directores desarrollen habilidades y aptitudes que les permitan una buena gestión, liderazgo profesional y personal, una buena organización y dirección, la formación de este profesional es primordial para la gestión del cambio, para favorecer un buen clima laboral, etc. Beekman y George (1985) se preguntan lo siguiente:¿los directores tienen la formación suficiente para asumir sus funciones con éxito? En la actualidad nos seguimos haciendo esta misma pregunta y para responderla es necesario con urgencia buscar replantearnos la formación de los directivos para que tengan una incidencia real en la mejora de la actuación de los directores en sus centros, para que sean capaces de adoptar diversos roles en función de los contextos institucionales que se presenten, siempre complejos y cambiantes.

Respecto a lo anterior, Borrell (1992) citado por López y Sánchez (1996) entiende que deberían incluirse en la formación de directores aspectos como:

- El análisis de la dinámica de las instituciones educativas entendidas como sistemas y el análisis contextualizado de los diferentes aspectos de la actividad educativa, como base de una gestión adecuada.
- Entrenar la capacidad para analizar sistemáticamente los problemas, para planificar yevaluar las instituciones educativas.
- Ofrecer y posibilitar el dominio de instrumentos y recursos científicos y técnicos.
- Conocer procesos y medios adecuados para la autoevaluación institucional, entendida como una estrategia de innovación y mejora de la escuela.
- Profundizar en el estudio de las áreas funcionales de la organización, prestando especial interés en definir sus problemas, otorgando un enfoque innovador a las posibles soluciones.

Entendemos que no solo esto necesitan los directores para su formación pero es importante el énfasis sobre los procesos prácticos en el campo de actuación de estos profesionales, lógico es pensar que lo que marcará la diferencia es la metodología aplicada a la formación de estos directores, combinando la teoría (conocimiento) y la práctica que puede ser el estudio de casos y otras que pongan a estos profesionales en situaciones propias de su campo.

El gobierno de Honduras, esta próximo aprobar la Ley Fundamental de Educación, instrumento que le permite a la Secretaría de Educación hacer una profunda reforma educativa cuya finalidad es elevar la “calidad educativa” en los niveles de Pre-básica, Básica y Educación Media, como mecanismos para lograrlo propone lo siguiente: elevar la formación del maestro en servicio al grado de licenciaturas, cumplimiento de 200 días de clase, una supervisión educativa y de acompañamiento permanente a los centro educativos, etc. (Diario Oficial La Gaceta – Ley Fundamental de Educación, 2012).

Se supone que con la puesta en práctica de esta ley, los directores y supervisores se replantearan sus funciones y la función supervisora se orientará hacia el acompañamiento pedagógico, la asesoría y orientación académica así como convertir su tarea en una verdadera gestión escolar.

Una vez aprobada esta ley se dotaran a los centros educativos de equipo de computo para que los estudiantes y docentes utilicen esta herramienta en el proceso de enseñanza-aprendizaje; de la misma manera los directores harán uso de este equipo para mejorar la labor administrativa, el problema de integrar la computadora al quehacer educativo es que tanto los docentes como los directores no pueden explotar al máximo esta tecnología porque un gran número de docentes y directivos desconocen el manejo de la computadora.

Al respecto, Marenco y Urvoy (1995) plantean lo siguiente:

> La informática es un fenómeno irreversible dentro de una sociedad globalizada y su dominio a corto plazo permitirá adecuarse a las nuevas circunstancias que prevalecen en el mundo actual.
>
> El desarrollo de la informática se debe principalmente a los avances tecnológicos. Actualmente se vale de la computación para alcanzar sus propósitos. Cada día son más comunes los medios digitales.
>
> Más que una moda es una tendencia irreversible. Para el trabajo de los directores escolares pudiera redundar en la optimización de los recursos y la mejora de los procesos de toma de decisión además de apoyar pedagógicamente a los docentes.

La informática es como la herramienta o la llave que le permite a la sociedad globalizada un desarrollo dinámico de acuerdo con las circunstancias que prevalecen en el mundo cambiante de hoy. Es indudable el aporte de esta tecnología en la formación de los directores que viene hacer como el complemento de las otras capacidades que se requiere para ser un director de éxito.

Capítulo 3: Metodología de la Investigación

En este apartado, se presenta con claridad la metodología a desarrollar en el proceso de investigación, el tipo de estudio, el diseño, la población a estudiar, las técnicas, el instrumento de recolección de la información, la validez, la confiabilidad, el programa estadístico de datos aplicado a los resultados de la investigación.

3.1 Enfoque de la Investigación

La investigación fue abordada desde un enfoque cuantitativo, en vista de que lo que se pretendió fue describir la importancia y nivel de formación de los directivos respecto a temáticas relacionadas a la supervisión educativa. En este enfoque, desde el punto de vista de Hernández, Fernández y Baptista (2003:5), el proceso se aplica de manera secuencial, iniciando por una idea que se va ajustando, misma que una vez delimitada, permite establecer los objetivos y preguntas de investigación, para luego pasar a la revisión de la literatura por medio de la cual se construye un marco o perspectiva teórica.

3.2 Tipo de Estudio

El tipo de estudio fue descriptivo, los datos se adquirieron directamente de los directivos. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2002:94) señalan: “son aquellas que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro evento sometido a una investigación; miden diversos aspectos o dimensiones del evento investigado”.

En apoyo a lo anterior, Tamayo y Tamayo (2003:46), estudiosos de la metodología, señalan que las investigaciones de tipo descriptivo “comprenden la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos”. De hecho, son características que permitieron operacionalizar las variables en estudio. Por consiguiente, este trabajo de investigación, se realizó a través del contacto directo con los informantes.

Asimismo, Tamayo y Tamayo (2003:50), respecto a los estudios descriptivos, argumentan que “se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores con la variación en otro u otros factores”. En éste orden de ideas, Arias (2004) plantea que estos estudios se encargan de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto.

Así mismo, describir la relación entre el Nivel de Importancia y el Nivel de Formación para conocer hasta donde las alteraciones de una depende de las alteraciones de la otra, de esta manera, obtener el grado de incidencia entre ambas. En otras palabras, la investigadora contó con herramientas significativas, para un análisis efectivo.

3.3 Variables

En el desarrollo de la investigación se utilizaron dos variables: nivel de importancia, y nivel de formación, mismas que permitieron realizar el cálculo de la discrepancia, por medio de la cual se logró determinar las necesidades de capacitación en los directivos sobre temas relacionados a la supervisión educativa.

En el cuatro No. 3 se pueden apreciar con mayor detalle los indicadores y demás elementos de operacionalización de estas variables.

Cuadro No. 3.- Operacionalización de Variables e Indicadores

Variables	Definición Conceptual*	Definición Operacional	Indicadores**
Nivel de Importancia	Calidad de lo que importa o conviene; que tiene valor, interés o categoría.	Interés que representa el indicador para el directivo de acuerdo a sus necesidades.	1. Enfoques de Enseñanza (Conocimiento sobre): • Enfoque comunicativo textual • Enfoque por competencias y su aplicación • Etapas del desarrollo profesional docente • Desarrollo del acompañamiento docente 2. Diseño Curricular: • Cómo hacer adaptaciones curriculares • Orientación de la Planificación de clases (didáctica) • Gestión de la implementación del diseño curricular 3. Gestión Pedagógica: • Gestión del componente pedagógico curricular • Organización del tiempo y el espacio en el aula • Atención a la diversidad en el aprendizaje • Promoción del trabajo colaborativo entre docentes • La investigación-acción en los centros educativos, y cómo orientarla • Metodología de casos y resolución de problemas como estrategias de formación docente • Comprender y orientar los procesos de cambio e innovación educativa 4. Evaluación educativa: • Evaluación formativa 5. Gestión Institucional: • Gestión institucional Comunitaria • Autoevaluación institucional • Los Reglamentos y Leyes Educativas, y su aplicación • Creación de un clima institucional propicio para el acompañamiento docente • Diseñar, aplicación y evaluación de Proyectos Educativos Institucionales 6. Acompañamiento Docente: • Diseño y aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión (PES) • El Modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente propuesto por el Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras • Manejo de Instrumentos de Supervisión Educativa
Nivel de Formación	Adquisición de más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en una persona.	Grado de conocimiento que maneja el directivo de centro sobre el indicador presentado	
Discrepancia	Disidencia de una y otra cosa; diferenciarse, ser desigual.	Diferencia existente entre el nivel de importancia y nivel de formación de los directivos sobre los indicadores presentados.	

Variables	Definición Conceptual*	Definición Operacional	Indicadores**
			• Manejo de diferentes modelos, técnicas y métodos de Supervisión Educativa 7. Tecnologías de la Información: • Tecnologías de la Información y Comunicación como recurso y estrategia en las prácticas docentes, y su aplicación

*Según la 22ª edición del Diccionario de la Real Academia Española, disponible en versión electrónica desde: http://rae.es

**Los indicadores fueron los mismos para todas las variables, en vista de que lo que se realizó fue un cálculo de discrepancia, para lo cual era necesario percibir tanto la importancia como la formación sobre cada uno de los indicadores planteados.

Para contrastar los datos obtenidos, también se presentaron los siguientes indicadores:

8. Principales dificultades en relación a la supervisión educativa
9. Aspectos particulares de la supervisión y acompañamiento docente en que se requiere mayor formación

3.4 Población y muestra

La población considerada fueron los 333 directivos de Centros de Educación Básicos que conforman los distritos escolares de Tegucigalpa, de los cuales se tomó una muestra correspondiente a 50 directivos, distribuidos en los 15 distritos escolares de la capital. Para la selección de dicha muestra no se utilizó ningún método estadístico, realizándose de manera intencional, incorporando no menos de 3 directivos por cada distrito, con el único requisito que estuvieran ejerciendo sus labores al momento de la recolección de los datos.

Los centros educativos seleccionados están distribuidos en los siguientes distritos educativos así:

Cuadro No. 4.- Distribución de los Centros Educativos por Distrito Escolar

	Distritos Escolares															Total
Cantidad de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	3	4	3	4	4	2	3	3	3	6	3	2	4	3	3	50

En resumen, se consideró una suma total de 50 centros educativos en el Municipio del Distrito Central.

3.4.1 Caracterización General de los Informantes

Se encuestaron 50 Directivos de Centros educativos del nivel de educación Básicas de los cuales 43 trabajan en la jornada Matutina, que equivale al 86% y solo 1 directivos trabaja en la jornada vespertina que es el 2%, mientras que 6 trabajan en ambas jornadas; esto podría deberse a que en la jornada matutina

asistan a clases más estudiantes que en las otras jornadas, por consiguiente tienen más maestros y hay mayor volumen de trabajo administrativo, algunos directivos trabajan la jornada vespertina en otro centro educativo especialmente en el nivel de Educación Media; al ser consultados si trabajan en otro centro educativo 30 respondieron que no trabajan en otro centro que es el 60% y 20 respondieron que si trabajan en otro centro educativo que es al 40%; lo que indica que estos directivos trabajan solamente las 5 horas que establece el Estatuto del Docente y no pueden dar más de ese tiempo porque deben cumplir con el horario de trabajo del otro centro educativo que también atienden.

En cuanto a las edades de los informantes, se presenta a continuación la tabla No. 1, donde se detallan las edades por grupos, frecuencia y porcentaje.

Tabla Nº1.- Población Encuestada Según Grupos de Edades

Grupos de Edades	F	%
30 a 39 años	7	14
40 a 49 años	13	26
50 a 59 años	15	30
60 años y más	15	30
Total	**50**	**100%**

En tabla se observan los grupos de edades de los directivos; los grupos de 50 a 59 y de 60 y más años son los que tienen mayor frecuencia con 15 por grupo que sumados es el 60% seguido en orden descendente por el grupo de 40 a 49 años con 13 que son el 26% y el último grupo de 30 a 39 años con 7 que es el 14% los que demuestra que hay una mayoría de centros educativo que están en manos de directivos con edad próxima para jubilarse.

Los directivos de centros educativos son profesionales de mucha experiencia en el campo y sus edades están en el rango de 36 a 65 años esto se debe a la normativa que establece la ley (Estatuto del Docente) un minimo de 5 años de experiencia para aspirar a un cargo administrativo, solamente en casos especiales se nombran directivos sin experiencia en el campo.

Tabla Nº2.- Población Encuestada Según Años de Experiencia

Años de experiencia agrupados	F	%
Menos de 5	7	14
De 5 a 9	12	24
De 10 a 14	7	14
De 15 a 19	5	10
De 20 a 24	3	6
25 años y más	16	32
Total	**50**	**100%**

La tabla anterior agrupa por escalas los años de experiencia como directivo en toda su carrera de docencia, y se observa que el grupo de 25 años y más es el que tiene mayor frecuencia con 16 que es el 32% de los encuestados, el grupo de 5 a 9 tienen un frecuencia de 12 que representa el 24%, los grupos de 10 a 14 y menos de 5 años tiene 7 cada uno sumados alcanzan el 28%, el grupo de 15 a 19 tienen una frecuencia de 5 que es el 10% y el grupo de 20 a 24 es el de menos frecuencia con 3 y representa el 6% del directivos objeto de estudio.

La mayoría de los directivos tienen nombramiento en propiedad los que no están frente a sus instituciones educativas es que están asignados a otras instituciones, como la Dirección Departamental, Direcciones Distritales, en la misma Secretaria de Educación o gozan de licencia con goce de sueldo para estar en los Colegios Magisteriales, o por razones de salud. Cuando esto sucede, asignan al sub-director o mandan a otro docente de otro centro educativo siempre asignado a

cubrir la vacante a la dirección del centro educativo según información brinda por los directivos asignados.

Tabla N° 3.- Población Encuestada según Años de Experiencia en el Centro

Años de experiencia agrupados	F	%
Menos de 5	19	38
De 5 a 9	10	20
De 10 a 14	8	16
De 15 a 19	5	10
De 20 a 24	1	2
25 años y más	7	14
Total	**50**	**100%**

Se observa que el grupo de menos de 5 años es el que tiene mayor frecuencia con 19 directivos, que representa al 38% de los encuestados, el grupo de 5 a 9 años tienen un frecuencia de 10, que representa el 20%, los directivos de 10 a 14 años reportan 8, que es el 16%, el grupo de 25 años y más tienen una frecuencia de 7, que es el 14% y el grupo de 15 a 19 tiene una frecuencia 5 y representa el 10%, y el grupo de 20 a 24 con 1 sola frecuencia que representa el 2% del directivos objeto de estudio.

La mayoría de los directivos que llegan a estar al frente de estos centros educativos lo hacen a través de traslados o permutando con otro directivo de otro centro educativo, es por eso que la mayoría llegan siempre con alguna experiencia a dirigir estos centro educativos aunque en la presente tabla se observa que el 38% pertenece al grupo de menos 5 años de dirigir el centro educativo, esto no significa que esa sea su experiencia sino el tiempo de estar al frente de esa institución.

Tabla N° 4.- Formación Profesional de los Directivos

Formación	F	%
Lic.(a) en Administración Educativa	3	6
Lic.(a) en Educación Básica	3	6
Maestro de Educación Primaria	40	80
Lic.(a) en Pedagogía	0	0
Valor Nulo	4	8
Total	**50**	**100%**

En cuanto a la formación que tienen los directivos 40 contestaron que son Maestros de Educación Primaria y son la mayoría, con 3 están los licenciado en Administración Educativa y licenciados en Educación Básica 4 nulos, que no contestaron. Resulta curioso el hecho de que no hay directivos que cuenten con una formación universitaria de Licenciados en Pedagogía entre los encuestados; los distrito con mayor maestros de educación primaria son el 2, el 4 y el 13, todos ellos con 4, y solamente el distrito 4 **no** tiene maestros de educación primaria como directivos de centro educativos, los distritos educativos 1, 5 y 10 tienen un (1) Licenciado en Administración Educativa como Directivos, el Distrito 4 tiene 2 y 1 tiene un (1) Licenciado en Educación Básica como directivo.

En cuanto a la formación en el campo educativo de los directivos de centros educativos que laboran en el Distrito Central exite una deuda, ya que UPNFM que ofrece las facilidades de estudio a través de programas que ayudan a la profesionalización, con estas oportunidades no se justifica que la gran mayoría de estos directivos solamente tengan el título de maestros de educación primaria, con esto no se quiere decir que los directivos cuentan solamente con este tipo de formación, sino que también dedican parte de su tiempo a formarse en otros campos del saber, como ingenieros abogados etc.

Tabla N° 5.- Otras Formaciones de los Directivos

Otra Formación	F	%
Abogado	12	29
Bachiller en Administración	1	2
Dirección de Centros	1	2
Director de Escuelas Primarias, Lic. en Lingüística	1	2
Educación Preescolar	1	2
Educación Técnica para el Hogar; Diplomado en Gestión Educativa	1	2
Ing. civil, Director de Proyectos, Diplomado en Formación de Formadores (UTAL)	1	2
Lic. en Administración Educativa; Director de Centro, Lic. en Educación Técnica Industrial	1	2
Lic. en Ciencias Jurídicas y Sociales	1	2
Lic. en Ciencias Sociales	2	5
Lic. en Economía	1	2
Lic. en Educación Básica	1	2
Lic. en Educación Básica; Lic. en Educación Especial	1	2
Lic. en Educación Especial y Preescolar	1	2
Lic. en Educación para el Hogar	1	2
Lic. en Educación Técnica para el Hogar	1	2
Lic. en Historia	1	2
Lic. en Letras y Lenguas (Español)	1	2
Lic. en Letras y Lenguas (Inglés)	2	5
Lic. en Matemáticas (UPNFM) y Lic. en Ciencias Económicas (UNAH)	1	2
Lic. en Orientación Educativa	1	2
Lic. en Pedagogía con orientación en Administración Educativa; en Derecho	1	2
Lic. en Periodismo	1	2
Lic. en Trabajo Social	1	2
Maestrante en Currículo; Lic. en Educación y Seguridad Alimentaria y Nutricional	1	2
Orientación Educativa	1	2
Profesor de Educación de Adultos (UPNFM)	1	2
Técnico en Educación Básica	1	2
Técnico Universitario en Educación Social	1	2
TOTAL	**42**	**100%**

Los Directivos de Centros Educativos tienen como formación base Maestros de Educación Primaria, a nivel universitario difieren de formación, así en la presente tabla se observa las formaciones siguientes: 12 son Abogados, que representa un 29% de los informantes, mientras que el porcentaje restante se encuentra distribuido en otras áreas del conocimiento así; con 1 que representa el 2% estan, Bachiller en Administración,Dirección de centros, Director de Escuelas Primarias y lic. En Lingüística, Educación Pre-escolar, Educación Técnica para el Hogar y lic. En Gestión Educativa, Ing.Cívil, Dirctor de Proyectos, Diplomado en Formación de Formadores (UTA), lic. En Administración Educativa, Director de

Centro y Lic. En Educación Técnica Industrial, lic. En Ciencias Juridicas y Sociales, , lic. en Económia, lic. En educación Básica y Educación Especial, Lic. Educación Especial y Pre-escolar, lic. En Educación para el Hogar, lic. En Historia, lic. En Matemáticas (UPNFM) y Ciencia Económicas (UNAH), Lic. en Periodismo, lic. En Trabajo Social, Maestrante en Currículo, Lic. en Educación y Seguridad Alimentaria y Nutricional, Profesor de Educación de Adultos (UPNFM), Técnico en Educación Básica, Técnico Universitario en Educación Social y con 2 que el 4% se detallan a continuación: lic. En Ciencias Sociales, lic. En Letras y Lenguas (Español), lic. En Letras y Lenguas (Ingles),lic. En Orientación Educativa, en Derecho.

Los Directivos de Centros Eductivos encuestados del Distrito Central en cuanto a su formación no solo son maestros de educación primaria sino que tienen otras formaciones, unas relacionada con educación y otras en otros campos del saber, esto podría deberse a las oportunidades que les da el sistema educativo nacional, en cuanto a trabajar una sola jornada, y a las innumerables ofertas académicas que ofrecen las diferentes universidades del Distrito Central.

3.5 Técnicas de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario estructurado a manera de escala doble aplicado a los 50 directivos que conformaron la muestra, donde lo primero que se consideró fue la importancia que los informantes atribuyen a temas específicos relacionados a la supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, y en la segunda parte se registraron las percepciones acerca de la formación que dichos informantes poseíansobre los mismos temas.

Para la construcción de este instrumento se realizó una revisión previa de la literatura existente en materia de supervisión educativa, con el fin de identificar algunos aspectos que podrían tomarse en cuenta, los cuales al final se constituyeron en 7, cada uno con distintos ítems (según se muestra en la

operacionalización de las variables, donde cada uno de los indicadores correspondió a los ítems que integraron el cuestionario).

La validación el instrumento se dio, en primer lugar, a juicio de tres expertos, posteriormente, en el campo, el instrumento se validó a partir de la aplicación a algunos miembros del personal directivo del departamento de Atlántida, así como por directivos del distrito central que no formaron parte de la muestra.

Respecto a la encuesta, Begoña y Quintanal (2006) afirma que “se trata de una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, etc. Dada su enorme potencial como fuente de información, es utilizada por un amplio espectro de investigadores, siendo un instrumento de sondeo muy valioso”.

El cuestionario aplicado tuvo dos partes: en las primeras preguntas se recogió información general de los directivos de centros, muy importante para la caracterización general de los sujetos en la investigación; en la segunda parte se presentaron las alternativas de respuestas, las cuales estuvieron representadas por dos escalas, cada una con las siguientes categorías:

Los aspectos que se consideraron en la segunda parte del cuestionario fueron los siguientes:

a. **Enfoques de enseñanza.-** para conocer si se practican los propuestos por la Secretaría de Educación (Enfoque Comunicativos Textual o Funcional y Resolución de problemas)
b. **Diseño curricular.-** propuesto por la Secretaría de Educación.
c. **Acompañamiento docente.-**con el fin de conocer si los directivos están asesorando al docente.
d. **Evaluación educativa,-** para saber si los directivos están realizando evaluación continua y formativa.

e. **Gestión pedagógica.-**con el propósito de indagar sobre los procesos pedagógicos en el aula de clase.
f. **Gestión institucional.-**para tener una idea sobre los procesos institucionales comunitarios, Investigación, para informarnos sobre la investigación acción en el aula de clase.
g. **Tecnologías de la Información.-**con el objetivo de saber si los directivos y docentes están incursionando en este campo como estrategia para el servicio administrativo y docente.

Para registrar las respuestas a estos indicadores, se siguieron las escalas que a continuación se describen:

Cuadro No. 5.- Escala Utilizada para Medir el Nivel de Importancia

	Escala para marcar el nivel de importancia
1	**Nulo:** Si a usted no le interesa
2	**Escaso:** Si para usted tiene algún grado de interés
3	**Normal:** Si le interesa.
4	**Alto:** Si le interesa mucho.
5	**Muy alto:** Si es de todo interés

Para medir el nivel de formación en los aspectos antes mencionados, se pidió a los directivos que tomaran en cuenta la siguiente escala:

Cuadro No. 6.- Escala Utilizada para Medir el Nivel de Formación

	Escala para marcar el nivel de formación
1	**Nulo:** No conoce
2	**Escaso:**Conoce Algo
3	**Normal:**Conoce
4	**Alto:**Conoce mucho
5	**Muy alto:**Conoce más de lo Suficiente

Por ser una investigación descriptiva, la escala permitió medir las variables de nivel de Importancia y nivel de formación, donde se presentaron un conjunto de reactivos en forma de indicadores y así el directivo de centro eligió una de las opciones de acuerdo a su criterio.

Para darle mayor claridad al análisis de los gráficos, se sacó la diferencia entre nivel de importancia y el nivel de formación que es la discrepancia entres ambas, se elaboró las categorías para la escala de discrepancia de la manera que sigue:

Cuadro No. 7.- Escala Utilizada para Medir el Nivel de Discrepancia

Discrepancia	***Categoría***
0 a 1	Muy poca necesidad
1.01 a 1.49	Poca necesidad
1.50 a 1.99	Alguna necesidad
2 a 2.49	Necesidad
2.50 a 5	Mucha necesidad

El término Discrepancia en esta investigación se entendió como la diferencias entre el nivel de Importancia y el nivel de Formación, esto es importante estudiarlo porque nos permite visualizar con mayor claridad el grado de necesidad (debilidad) o fortaleza que representa el indicador para el directivo de centro.

Posteriormente, se organizó la información y se pasó a la tabulación de datos y al análisis de tablas como se presenta más adelante.

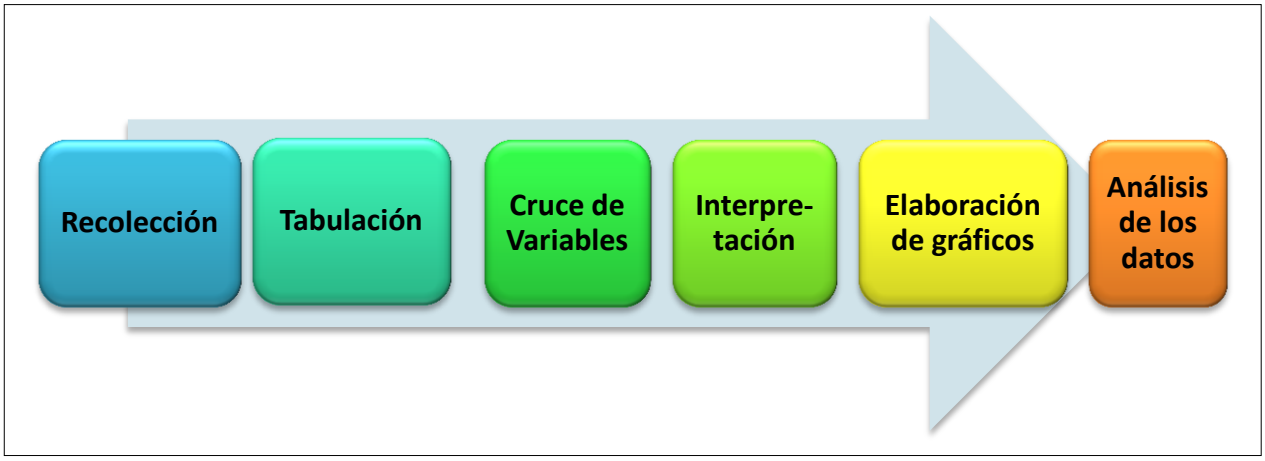
3.5 Plan de análisis de los datos

Para tratar los resultados que se obtuvieron a través del cuestionario, se diseñó una base de datos en el software estadístico SPSS, considerando de manera individual cada uno de los datos generales que contuvo el instrumento, y las preguntas de la escala, registrándose separadamente las respuestas sobre la importancia atribuida, de las que aludían al nivel de formación de los informantes.
Aprovechando las múltiples opciones que ofrecía dicho programa informático, luego de realizarse la tabulación de los datos se hizo un cruce de variables, para realizar los gráficos que mejor ilustraran las respuestas de los informantes, después de lo cual se realizó la lectura, interpretación y análisis de los mismos.

Se utilizó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario, estructurado con 15 preguntas para indagar aspectos generales que caracterizan a los directivos, luego 25 preguntas más relacionadas con el campo de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, 2 escalas de valoración con 5 alternativas de respuesta cada una, para el análisis de los datos se trabajo con el paquete estadístico SPSS, versión 15 y Microsoft office Excel 2007, la técnica de análisis fue descriptiva que se utilizó para la tabulación e interpretación de los datos, para la representación de las interrogantes se construyeron tablas de doble entradas y gráficas y se finalizó con las conclusiones y recomendaciones que servirán de apoyo para la toma de decisiones.

En ese sentido, el proceso de análisis se resume de la siguiente manera:

Figura No. 2.- Esquema del Proceso de Análisis



Fuente: Elaboración Propia

Capítulo 4: Resultados del Estudio

La información se obtubo de 50 directivos de centros de los 15 distritos educativos que esta dividido el Municipio del Distrito Central, una vez aplicado el instrumento se organizaron los datos, seguidamente se procedió a analizar la información recolectada, la cual permitió determinar si se lograron los objetivos planteados al inicio de la planificación de esta investigación. Las tablas y gráficas que se presentan se analizaron tanto a través del programa Excel como en SPSS, utilizando el método de estadística descriptiva, en cuanto a las técnicas de medidas de tendencia central y de variabilidad. En éste sentido, Hernández y otros (2006:364), plantean que esto "…consiste en asignar a cada unidad una o más categorías".

La recolección de la información se llevó acabo del 13 de octubre al 15 noviembre del 2011, cumpliendo la siguiente ruta crítica: primero se visitó cada una de las 15 Direcciones Distritales de Educación para seleccionar los mejores centros del distrito, una vez seleccionados se visitó centro por centro para aplicarles el cuestionario,el cual estaba dirigido a directivos de centros educativos. Los objetivos fueron la base del diseño de los mismos, por cuanto éstos representaron los parámetros dentro de los cuales se desarrolló la investigación. Para ello, se elaboró el propósito de la investigación, aspectos e indicadores. Asimismo, se elaboraron las preguntas, diseñadas sobre los aspectos que interesaron en la investigación.

4.1 Aspectos Generales de la Formación y Labor de los Directivos Encuestados

Según las observaciones e indagaciones realizadas por el investigador, se pudo apreciar que los directivos que no trabajan en otro centro educativo, son muy entregados a su institución algunos manifestaron que no tenían hora de salida porque estaban pendientes de ambas jornadas, dedican tiempo para la gestión en otras instituciones del Estado, sus centros educativos están más cuidados en su

presentación física, los maestros son más puntuales y comprometidos. La mayoría de estos directivos son profesionales de mucha experiencia y compromiso en el campo directivo.

Otra variante estudiada fue los niveles que atienden los centros educativos y se encontró que de los 50 directivos, solamente 1 centro atiende el nivel de pre-básica que equivale al 2%, 44 centros atienden el primero y segundo ciclos de educación básica, que es el 88% y 5 centros educativos atienden los 3 ciclos, o sea, que son centros de educación básica.

Los Centros Educativos difieren en cuanto a los niveles que atienden, algunos centro atienden los 3 niveles; según los directivos encuestado los centro que atienden todos los niveles se quejan que tienen problemas para atender el tercer ciclo (Séptimo, octavo y noveno) por la falta de docentes preparados para trabajar con la malla curricular que exige este nivel porque todos son empíricos, en cambio los centros educativos que atienden el primer ciclo (primero, segundo y tercer grado) y el segundo ciclo (cuarto, quinto y sexto grado) son la mayoría. Estos centros están más equipados, cuentan con maestros preparados para ambos niveles, su estructura tienen espacio para sala de cómputo, maestro de inglés egresados de la UPNFM la mayoría, aulas especiales para taller de computación, cocina donde prepara la merienda.

En cuanto al sexo 24 son del sexo femenino que es el 48% y 25 son masculino que equivale al 50% hay 1 nulo que no contestó que es el 2%, como se aprecia hay una mayoría relativa a favor de los del sexo masculino.

Los directivos de centros educativos encuestados la mayoría tienen amplia experiencia dirigiendo centros educativos aunque la diferencia es mínima de un 2% entre uno y otro sexo, esto se debe a que en tiempo anteriores las del sexo femenino no mostraba interes por manejar estas instituciones, ultimamente es que

la mujer esta incurcionando y muchas de ellas lo hacen con gran suceso y mucho profesionalismo y sus instituciones gozan de prestigio.

En cuanto a la condición de propiedad del trabajo de los directivos objeto de estudio, se encontró que 44 **sí** se encuentran trabajando en propiedad, mientras que el resto no. El distrito con mayor número de directivos que trabajan en propiedad es el distrito Educativo N°10 con 6 y distrito 12 con 1.

Se consultó a los directivos si han recibido supervisión externa 44 opinaron que **si,** (representando al 88%) solo 2 directivos no contestaron o no son supervisados, siendo el 4% y 5 son de la opinión que **No** reciben supervisión externa.

Tabla No. 6.- Dificultades para Supervisar el Centro Educativo.

En relación con la supervisión educativa ¿Cuáles son las dificultades que usted encuentra?	F	%
Falta de Logística para hacer supervisión	11	22
Falta de tiempo para supervisar	6	12
Falta de texto	6	12
Falta de cultura de supervisión	7	14
Mala distribución del tiempo	8	16
Falta de dominio del CNB.	2	4
Falta de planificación	2	4
Actualización docente	2	4
No Contesto	6	12
Total	50	100%

La tabla nos presenta las respuestas de los directores que contestaron sobre las dificultades principales en relación a la Supervisión Educativa: 11 de los directivos es decir el 22% de ellos afirmaron que una de las dificultades en el proceso de supervisión es la falta de logística, 8 atribuyen a la mala distribución del tiempo, que equivale al 16%, 7 contestaron que otra dificultad es la Falta de una cultura de la Supervisión que es el 14%, 6 manifiestan que la dificultad esta en la Falta de textos y tiempo para supervisar que es el 12% cada una, y 2 encuestados son de

la opinión que la Falta de dominio del CNB y la no planificación y Actualización Docente es la dificultad en el proceso de supervisión educativa y acompañamiento docente.

Son muchas las dificultades que tienen los directivos para realizar supervisión de grado y la mas frecuente es la logística especialmente los instrumentos de supervisión según manifestaron, otra es la mala distribución del tiempo para hacerla, por la gran cantidad de trabajo administrativo que realizan, también están la falta de textos escolares aunque no se como puede dificultar la labor de supervisión.

Tabla No. 7.- Necesidad de Formación

¿En qué aspectos particulares de la supervisión educativa y acompañamiento docente necesita mayor formación.?	F	%
Métodos y Técnicas de Supervisión	17	26.56
Nuevo Modelo de Supervisión	11	17.19
Diseño y Evaluación de proyectos educativos	9	14.06
Instrumentos de Supervisión	6	9.38
Enfoque comunicativo	3	4.69
Currículo Nacional Básico	3	4.69
Matemáticas	3	4.69
Evaluación	2	3%
Fundamento teóricos de supervisión	2	3%
Métodos Activos	1	1.56%
Metodología de casos	1	1.56%
Organización de la Unidad Institucional	1	1.56%
Planificación	1	1.56%
Audiencia de descargo	1	1.56%
Clima Institucional	1	1.56%
Métodos Activos	1	1.56%
Ninguna	1	1.56%

En esta interrogante, los encuestados tenían la opción de expresarse de manera abierta, pudiendo plantear más de una problemática. En ese sentido, en la tabla anterior se observa que los principales aspectos en los que los directivos objeto de estudio manifestaron mayores necesidades de formación son en relación a métodos y técnicas de supervisión (26.56%), el nuevo modelo de supervisión (17.06%), diseño y evaluación de proyectos educativos (14.06%) e instrumentos de supervisión (9.38%); asimismo, se aprecia que existe poca necesidad de

formación en aspectos como planificación, clima institucional, métodos activos y metodología de casos que obtuvieron un porcentaje de 1.56%.

La Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente juega un papel importante para el mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje y el buen funcionamiento de los centros educativos, y en la medida que los directivos se interesen por conocer sobre este campo mejores resultados van a cosechar, si la dificultad radica en estos temas los directores deben de elaborar un plan de intervención y buscar a las personas que conocen sobre cada uno de los temas y propiciar capacitaciones periódicas que les permitan perfeccionar sus competencias en este campo tan importante como es la supervisión.

4.2 Aspectos Generales Encontrados Sobre la Supervisión en los Centros de Educación Básica

En cuanto a las supervisiones externas los encuestados son de la opinión que si han recibido supervisión externa por la autoridades educativas, las unidades distritales y departamentales de supervisión educativas y acompañamiento docente son las que supervisan; de los 15 distritos educativos 11 son supervisados por la unidades departamentales y distritales de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente y solo 4 opinan que no son supervisados.

Los directivos son de la opinión que ambas unidades los supervisan y que les dan asesoramiento, ayudando a que las instituciones educativas mejoren su trabajo, además aseguran que el trato con el docente y con ellos mismos ha mejorado, ahora escuchan las observaciones y opiniones de los directores, tratando de dar respuestas a las inquitudes, no como antes que solo eran amenazas y arrogancias.

Tabla N°8 Otras Unidades que Supervisan a los Centros Educativos

Otra unidad que lo haya supervisado	F	%
Tribunal de Cuentas	1	2
Universidad Pedagogica Nacional Francisco Morazán	1	2
Secretaría de Educación y Educatrachos (SE)	1	2
Unidad de la Calidad de la Educación (SE)	1	2
Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Educativa (INICE)	1	2
Secretaría de Educación	1	2
No contestaron	44	88
Total	**50**	**100%**

Esta tabla nos muestra otra unidades que supervisan los centros educativos de un total de 50 Centros muestrados, 44 son de la opinión que no contestaron, posiblemente por no ser supervisados por otra unidad (representando a un 88%), mientras 6 opinan que fueron visitados por otras instituciones (12%).

Esto complementa la narrativa anterior y muestra que son muy pocas las visitas que realizan otras unidades de la Secretaría de Educación y cuando llegan es por un caso especial, como por ejemplo, EDUCATRACHOS, que llegó a visitar algunos centros no con la finalidad de supervisar sino que de averiguar si los centros visitados tenían las condiciones para abrir un taller de cómputo; de esta manera llegan otras unidades, es decir, que su interés es otro no supervisar la labor educativa como lo hacen las unidades de supervisión.

Tabla N° 9 Supervisión Adecuada a las Necesidades de los Centros Educativos

Considera que la Supervisión recibida ha sido Adecuada	F	%
Si	37	74
No	7	14
Algunas Veces	4	8
Valor Nulo	2	4
Total	50	100%

Al preguntarles a los directivos si consideraban que las supervisiones recibidas había sido adecuada, la mayoría (37, es decir, un 74%) opinan que sí es

adecuada la supervisión, lo cual equivale al 74%; 4 directores opinan que solo algunas veces es adecuada, representando a un 8% y un 4%, es decir, 2 informantes registran un valor nulo.

Partiendo de lo anterior, puede afirmarse que existe una marcada inclinación de que las supervisiones que se están practicando actualmente sí sean adecuadas a las necesidades de los centros educativos y los docentes; la mayoría son de la opinión de que la supervisión que hoy se practica a los centro educativos por partes de las unidades departamentales y distritales de supervisión es muy diferente a la tradicional, es profesional y se preocupan por ayudar al profesor que tiene problemas en su desempeño. En esta línea, destacamos el comentario de una de las directoras encuestadas: “también a nosotros nos ayudan a resolver algunos problemas cuando nos visitan”.

Tabla N°10.- Propósitos de la Supervisión

Propósito de la Visita de Supervisión	Total	%
Todos	22	44
Supervisar planificación y archivo del grado	12	24
Supervisar planificación y metodología	2	4
Supervisar material didáctico y metodología	2	4
Supervisar planificación y espacios de aprendizaje	2	4
Supervisar planificación y proyectos específicos	1	2
Supervisar metodología y archivo del grado	1	2
Supervisar metodología y espacios de aprendizaje	1	2
Supervisar la metodología empleada en el aula	1	2
Supervisar la planificación	1	2
Supervisar los proyectos específicos	1	2
No contestaron	4	8
Total	**50**	**100%**

En cuanto al propósito de la supervisión, las opiniones por parte de los directivos varían de la manera que se detallan a continuación:

Un grupo mayoritario de 22 Directivos encuestados que es el 44% son de la opinion que la supervisión que les practican tienen todos los propósitos del cuadro

anterior, otro grupo de 12 directivos que es el 24% opinan que el propósito de la supervisión que les realizan es Supervisar planificación y archivo del grado, con 2 cada uno, que es el 4 están:Supervisar material didáctico y metodología, Supervisar planificación y espacios de aprendizaje y Supervisar planificación y metodología, el resto que es 1 que equivale al 2% tenemos:Supervisar los proyectos específicosSupervisar la planificación, Supervisar la metodología empleada en el aula, Supervisar metodología y archivo del grado, Supervisar metodología y espacios de aprendizaje y Supervisar planificación y proyectos específicos hay un grupo de 4 directivos que es el 8% no opinaron no supieron que opinar, que se convierten en valores nulos para su tabulación.

Cuando se les consultó sobre el propósito de la visita, la mayoría de los directivos de los centros encuestados marcaba todas las opciones que se les presentaba y otras más, lo que significa, que en las supervisiones realizadas por las Unidades de Supervisión Educativas, por lo general siempre se tomaban encuenta todos componentes del modelo de supervisión educativa (Pedagógico Currícular, Administrativo Financiero e Institucional Comunitario), nunca les han realizado una supervisión específica de un componente del modelo de supervisión. (Modelo de Supervisión Educativa de Honduras – SINASEH, 2007)

Tabla N° 11 Otros Propósitos de Supervisión Según Opinión de los Directivos

Otros propósitos de la visitas de supervisión	Total	F
Supervisión general	31	62
Rendimiento del estudiante (en Inglés, Matemáticas, Español), Sala de cómputo	1	2
Solo para primer grado	1	2
Supervisar el archivo del grado y los espacios de aprendizaje	1	2
Supervisar el material didáctico y la metodología empleada	1	2
Supervisar el material didáctico y los proyectos específicos	1	2
Supervisar la metodología empleada en el aula	1	2
Supervisar la metodología y espacios de aprendizaje	2	4
Supervisar la metodología, espacios de aprendizaje y proyectos específicos	1	2

Otros propósitos de la visitas de supervisión	Total	F
Supervisar los proyectos específicos	2	4
Supervisar material didáctico y espacios de aprendizaje	1	2
Supervisar material didáctico y metodología empleada	1	2
Supervisar material didáctico, metodología y espacios de Aprendizaje	4	8
Supervisar material didáctico, metodología y proyectos Específicos	1	2
Supervisar proyectos específicos	1	2
Total	**50**	**100%**

La tabla nos muestra otros propósitos de la visitas de supervisión en los centro educativos y las opiniones se distribuyen así:

De un total de 50 directivos encuestados 31 que es el 62% manifestaron que la Supervisión general es el que más practican los supervisores en el aula de clase, con 1 que es el 2% opinan que la supervisión persigue diversos propósitos con ser: Rendimiento del estudiante (en Inglés, Matemáticas, Español), Sala de cómputo,Solo para primer grado, Supervisar el archivo del grado y los espacios de aprendizaje, Supervisar el archivo del grado y los espacios de aprendizaje, Supervisar el material didáctico y la metodología empleada, Supervisar el material didáctico y los proyectos específicos,Supervisar la metodología empleada en el aula,Supervisar la metodología, espacios de aprendizaje yproyectos específicos,Supervisar material didáctico y espacios de aprendizaje, Supervisar material didáctico y metodología empleada,Supervisar material didáctico, metodología y proyectos específicos, Supervisar proyectos específicos, 4 de los encuestados que es el 8% son de la opinión que las visitas de supervisión tienen como propósito Supervisar la metodología y espacios de aprendizaje, Supervisar los proyectos específicos.

Esta complementa la anterior donde nos demuestra que las supervisiones no tenian un campo específico de supervisión, siempre que llegan a supervisarlos les supervisan todos los aspectos, haciendo hincapié en lo pedagógico currícular, pero lo más importante de esto es que el nivel de educación básica se esta

familirizándose con los procesos de supervisión que ponen en práctica las Unidades de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente.

Tabla N°12 Frecuencia con que se Supervisan los Centros Educativos

Frecuencia en que lo supervisan	F	%
Tres veces al año	13	26
Una vez cada bimestre	13	26
Dos veces al año	11	22
Una vez al mes	4	8
Una vez al año	3	6
Una vez a la semana	1	2
Cuatro veces al año	1	2
Seis veces al año	1	2
Nulo	3	6
Total	**50**	**100%**

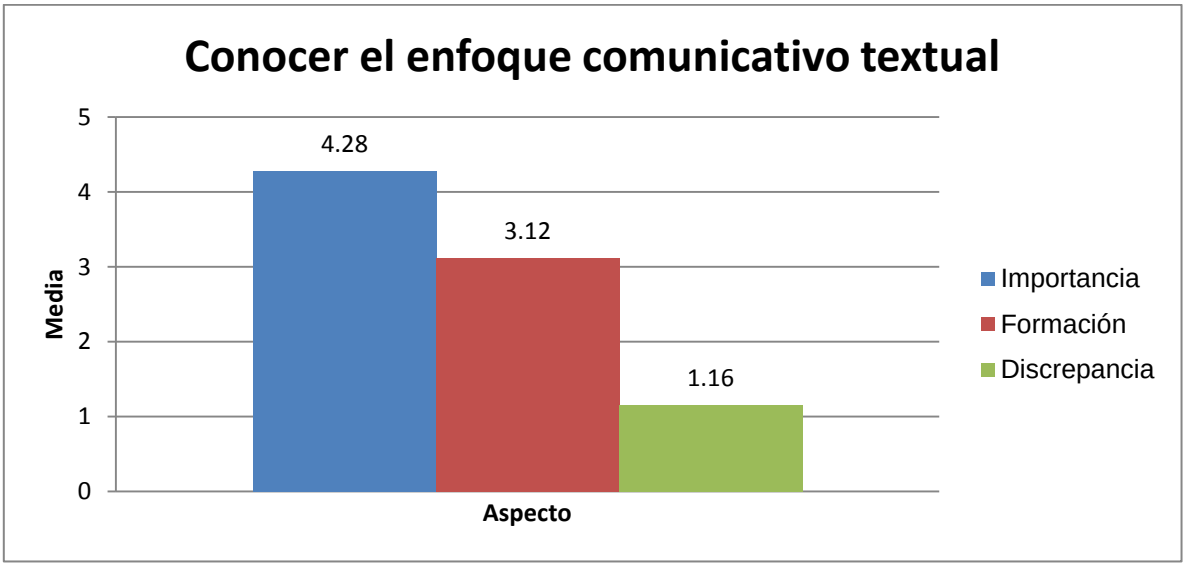
En la tabla anterior puede apreciarse que el 26% de los encuestados manifiesta que es supervisado tres veces al año, el mismo porcentaje afirma ser supervisado una vez cada bimestre, y el 22% comenta que se les supervisa dos veces al año. Por tanto, se podría afirmar que son muy pocos los centros que son supervisados con mucha frecuencia.

En cuanto a las frecuencias que son supervisados los centro educativos exite una variedad de respuestas y son las que se observan en esta tabla, lo importante es que los centros educativos del Distrito Central son supervisados y que las unidades de supervisión están funcionando cumpliendo con sus funciones, los directivos están en su mayoría satisfechos con el trabajo que estas realizan cuando son supervisados.

4.3 Nivel de Importancia y de Formación en los Directivos de Centros Básicos, en Aspectos Relacionados a la Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en coherencia con los objetivos No. 2, 3 y 4, planteados al inicio de la investigación. Los mismos se encuentran distribuidos de manera individual de acuerdo a los aspectos consultados, representados por gráficos que reflejan el nivel de formación y de importancia que tienen los directivos en esos aspectos, así como la discrepancia a partir de los mismos.

Gráfica N°1.- Manejo del Enfoque Comunicativo Textual



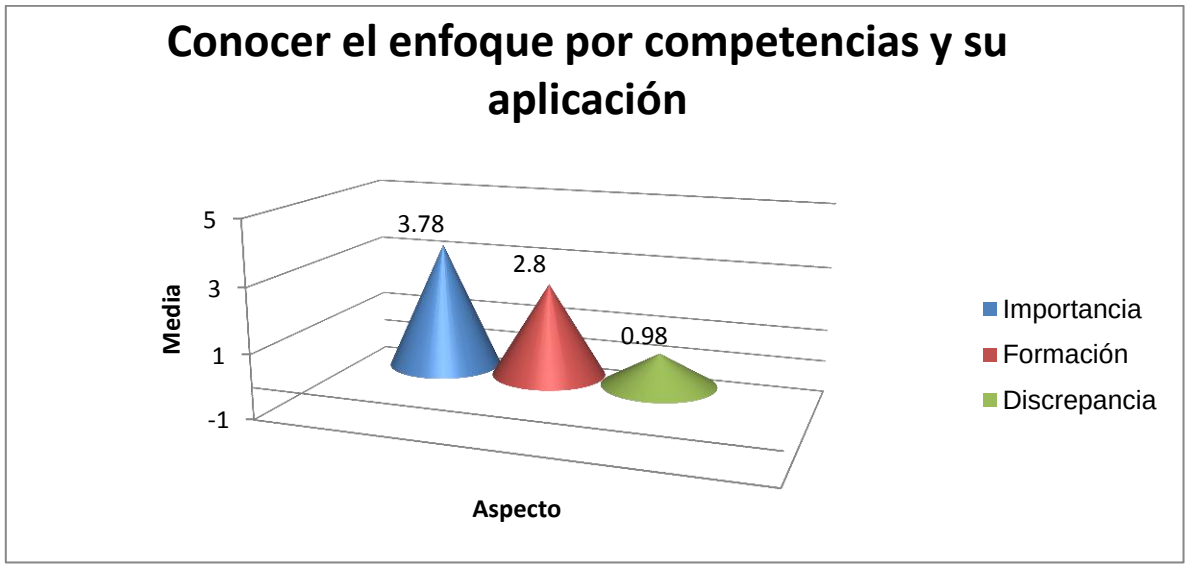
Para los directivos de los centros de educación básica el Conocer el Enfoque Comunicativo Textual tiene una importancia de 4.28,no obstante, se aprecia que el nivel de formación de ellos es de 3.12, existiendo una discrepancia de 1.16, desde la perspectiva de los directivos existe poca necesidad de capacitación sobre esta temática.

Lo anterior indica que existe poca necesidad de Conocer el Enfoque Comunicativo Textual. En esta línea, la Secretaria de Educación a través del

Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Educativa (INICE) ha venido capacitando a los docentes a nivel nacional en el manejo de este enfoque, así lo demuestran los resultados en esta gráfica.

Según Fullan, en Miranda (2002), existe cierta resistencia al cambio y los directivos no están exentos; agregándoles el poco interés para asistir a capacitaciones, el resultado es que tiene algunas dificultades no solo para orientar a sus compañero (Docentes) de aulas sobre el Enfoque Comunicativo Textual sino también para supervisarlo, esta situación es aprovechada por los docentes para aplicarlo a media, otros lo combinan resultando un hibrido que ni ellos mismo le entienden, pero que sostienen que les da igual o mejor resultado que el enfoque que pretende oficializar la Secretaría de Educación y las programa CETT.

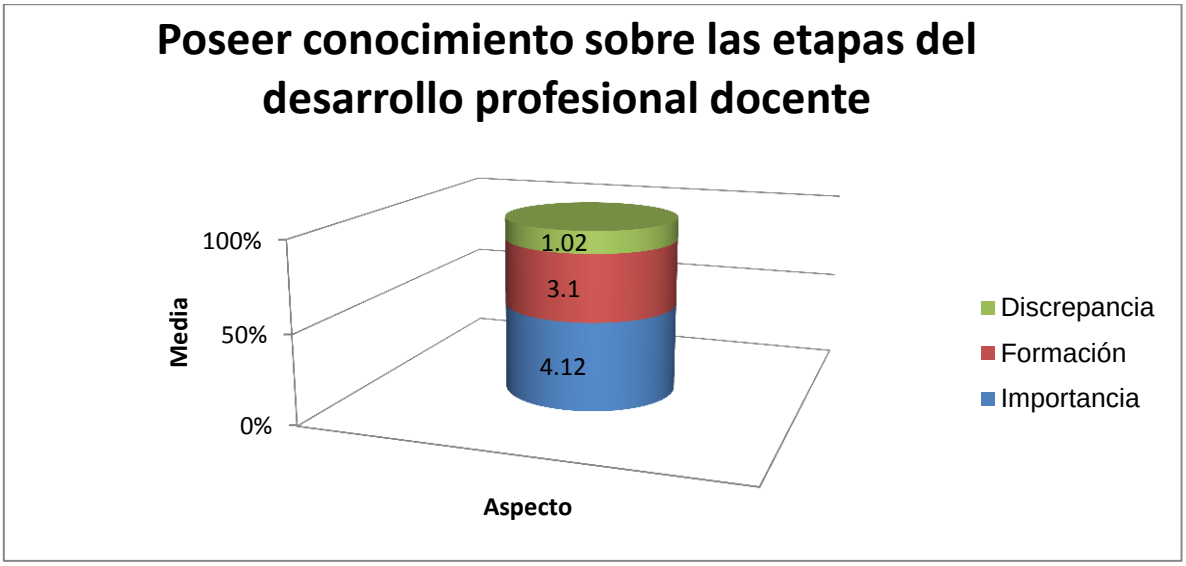
Gráfica N°2.- El Enfoque por Competencias



Los directivos de los centros de educación básica enfatizan que Conocer el Enfoque por Competencia y su Aplicación tiene una importancia de 3.78, se aprecia que el grado de formación es de 2.8, existiendo una discrepancia de 0.98, desde el punto de vista de los directivos existe muy poca necesidad acerca de este aspecto.

Lo anterior indica que no es tan necesario dar una formación en este tema la Secretaría de Educación el año 2007 en el nivel de Educación Media y a través de PRAHEMO para los nueve centros que atendía a nivel nacional (como proyecto piloto) puso en práctica el enfoque por competencias, se planificaron y ejecutaron seminarios talleres tanto en Tegucigalpa como en San Pedro Sula para directores de esto nueve centros, en primaria definitivamente no sea ha formado en este campo por partes de la Secretaría de Educación pero las universidades están abordando esta temática es más la UPNFM su nuevo plan de estudio muy ambicioso por cierto esta orientado a este enfoque por competencias.

Gráfica N°3.- Conocimiento de las etapas del desarrollo Profesional Docente.

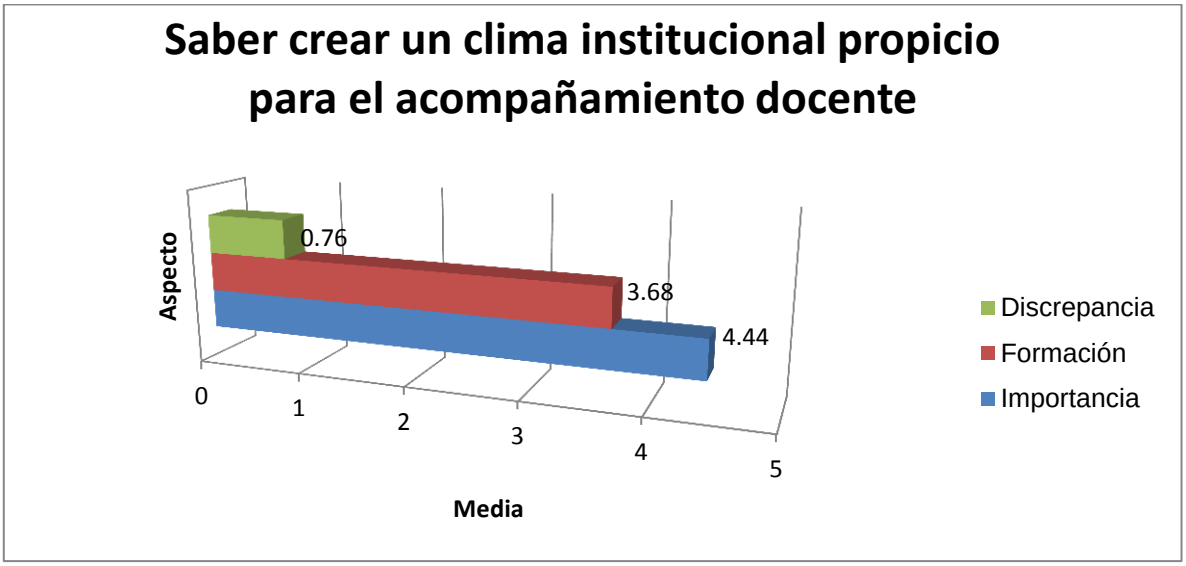


Los directivos de los centros de educación básica plantean que respecto a Poseer Conocimientos sobre las Etapas del Desarrollo Profesional docente, el nivel de importancia es de 4.12, mientras que el nivel de formación es de 3.1, existiendo una discrepancia de 1.02, según los directivos existe poca necesidad sobre este aspectos.

Lo anterior indica que se debe poseer conocimiento sobre las etapas del desarrollo profesional docente; una de sus funciones de los directivos en sus instituciones educativas es llevar el expediente actualizado de los docentes para

conocer la evolución profesional; aquellos docentes que no presenten ningún diploma o constancia sobre su desarrollo profesional esta obligado a estimularlo y presentarle oportunidades para que este pueda desarrollarse y obtener mejores resultados en su vida personal profesional y por ende el crecimiento institucional.

Gráfica N°4.- El Clima Institucional propicio para el Acompañamiento Docente.

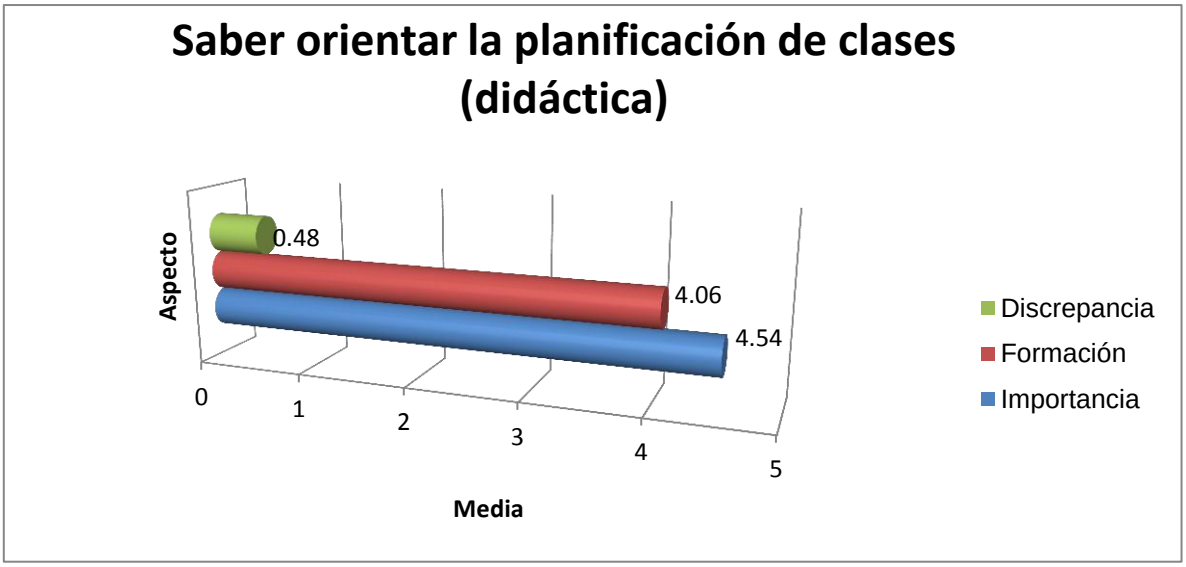


La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos sobre Saber Crear un Clima Institucional propicio para el Acompañamiento Docente tiene una importancia de 4.44, mientras que su formación es de3.68, existiendo una discrepancia de 0.76, desde la perspectiva de los directivos existe muy poca necesidad acerca de este aspecto.

Es necesario crear un clima institucional propicio para el acompañamiento docente, algunos docentes se oponen a ser supervisados, encaran al director (a), esta situación está cambiando especialmente en el nivel de Educación Media, en primaria, el trabajo del directivo en situaciones como esta casi no se dan y aceptan la supervisión como un proceso de ayuda y orientación, cuando se da algún problema buscan estrategias para mejorar a través de concientizar a sus docentes sobre el nuevo rol de la supervisión, le explican el modelo de

supervisión propuesto por el SINASEH si lo conoce y sobre todo estimulan al docente para que cambie de actitud, trabajar más de cerca con los docentes escépticos.

Gráfica N°5.- La Planificación de Clase

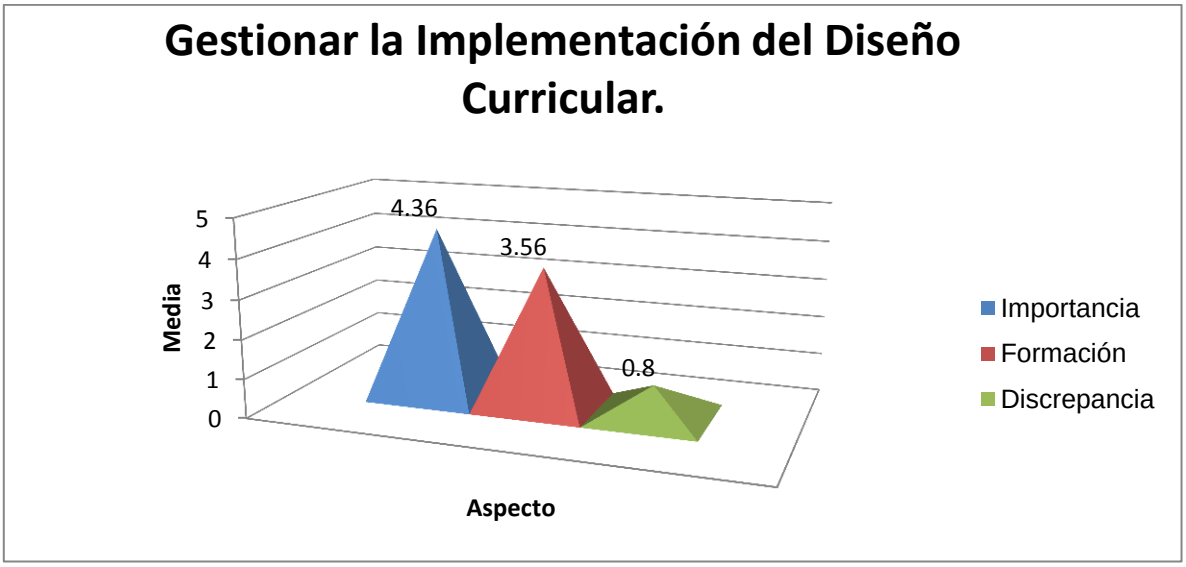


Los directivos de los centros de educación básica plantean que Saber Orientar la Planificación de Clases (didáctica) tiene importancia de 4.54, no obstante, se aprecia que la importancias sobre este tema es de 4.06, existiendo una discrepancia de 0.48, según los directivos existe muy poca necesidad de capacitación sobre este tema.

Es importante Saber orientar la planificación de clases (didáctica). Este aspecto se está realizando en los centros educativos, el maestro que ha ganado cierta experiencia en la docencia ayuda al maestro novel en la planificación didáctica según algunos directivos; el maestro que no planifica pierde la perspectiva de su proceso didáctico, la planificación nos orienta, nos controla, precede situaciones de aprendizaje que se dan en aula de clase, nos organiza el trabajo, nos profesionaliza y nos ayuda a hacer análisis cuando los resultados no se están dando; los directivos está obligado a ser expertos en planificación para orientar al

docente, para tener siempre una respuesta que satisfaga al docente, los directores se deben de preocupar para mejorar su formación en la planificación.

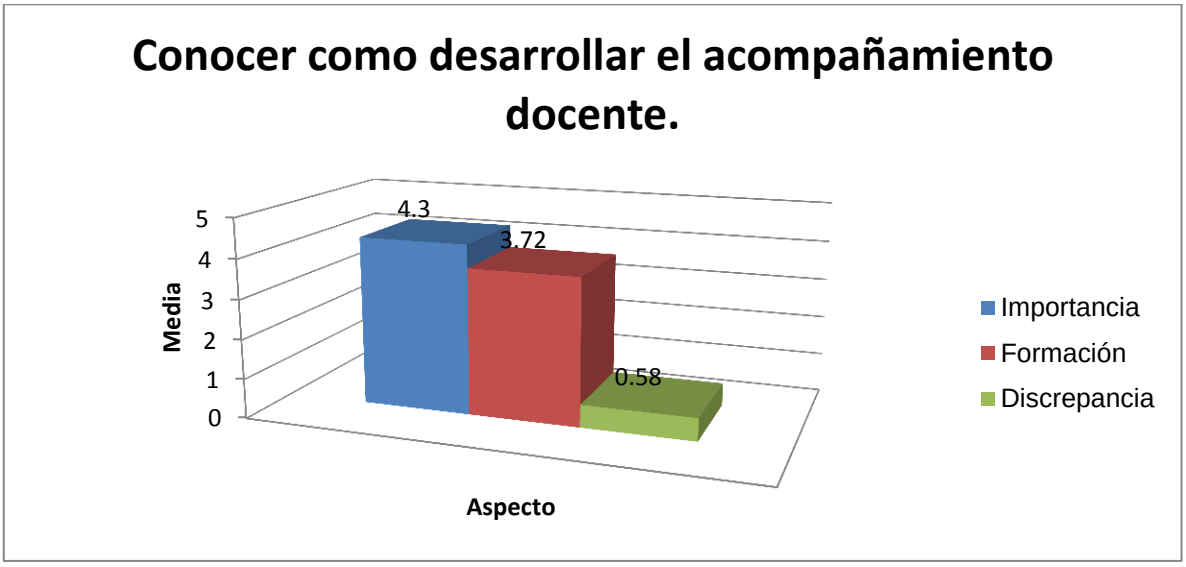
Gráfica N°6.- Gestión del Diseño Curricular



Para los directivos Gestionar la Implementación del Diseño Curricular tiene una importancia de 4.36, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento acerca del mismo es de 3.56, existiendo una discrepancia de 0.8, desde el punto de vista de los directivo existe muy poca necesidad acerca de este aspecto.

Gestionar la Implementación del Diseño Curricular es una de las funciones del directivo, este debe de interesarse por conocerlo, por ejecutarlo, como evaluarlo, para poder tomar las mejores decisiones curriculares de su centro educativo, a demás debe de asesorar y ayudar a sus compañeros para que la implementación de DCNB sea un éxito, los docentes de aula trabajan con este instrumento y sus textos complementarios, algunos docentes argumentan (aunque son pocos) un sin número de razones para no trabajar con él, sin embargo existen también directores que desconocen este instrumento y su funcionamiento, estos factores y otros (logística) influyen para que la Secretaria de Educación no pueda después de 8 años implementar completamente el CNB y su DCNB.

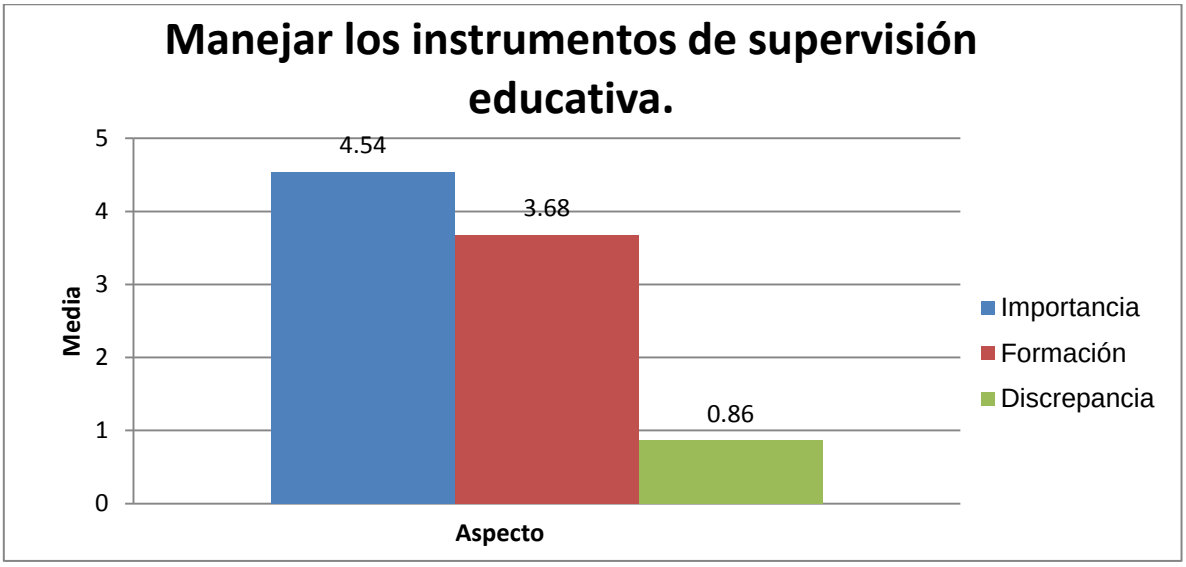
Gráfica N°7.- Desarrollo del Acompañamiento Docente



La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos sobre Desarrollar el Acompañamiento Docente y para ellos el nivel de importancia es de 4.3, el de formación es de 3.72, existiendo una discrepancia de 0.58, los directivos son de la opinión que existe muy poca necesidad de conocer sobre el tema mencionado.

Lo anterior indica que, desde la perspectiva de los directivos encuestados, Conocer Como Desarrollar el Acompañamiento docente, no representa una dificultad, porque tienen conocimiento de este proceso, ellos son de la opinión que para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje se debe de ayudar al docente en las debilidades encontradas en las visitas de supervisión educativa y acompañamiento docente.

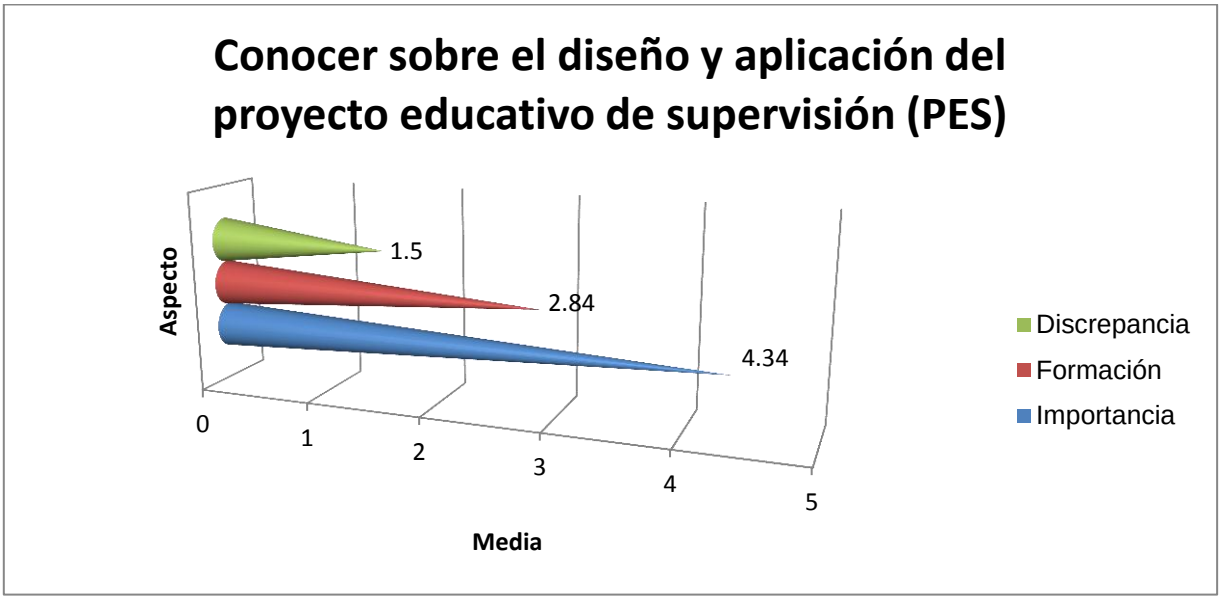
Gráfica N°8.- Manejo de los Instrumentos de Supervisión Educativa



Los directivos de los centros de educación básica manifiestan que Manejar los Instrumentos de Supervisión Educativa tiene una importancia de 4.54, y la formaciónes de 3.68, existiendo una discrepancia de 0.86, se aprecia que los directivos opinan que existe muy poca necesidad de conocer esta temática.

Lo anterior indica que desde su propio punto de vista, los directivos no tienen mayores problemas en manejar los instrumentos de supervisión educativa; según lo indagado por el investigador, algunos son de la opinión que con la ayuda de los docentes elaboran sus instrumentos, otros tienen los instrumentos oficiales de la Secretaría de Educación, para supervisar los grados y dependencia de la institución.

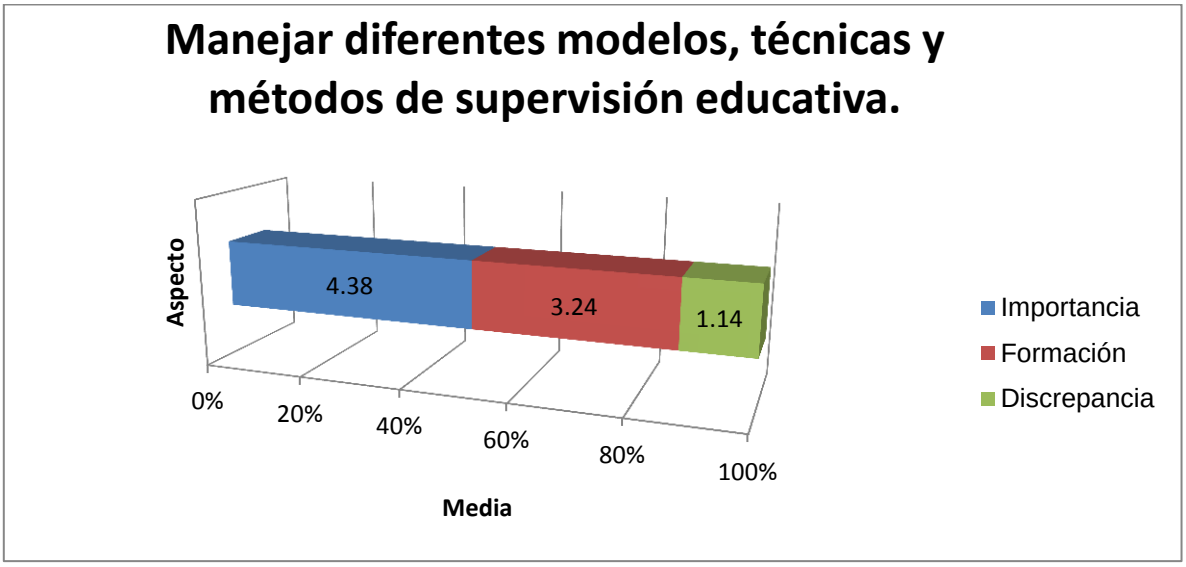
Gráfica N°9.- Diseño y Aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión (PES)



Para los directivos de los centros de educación básica consideran que Conocer sobre el Diseño y Aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión tiene una Importancia de 4.34, y una Formación de 2.84, existiendo una discrepancia de 1.5, desde la perspectiva de los directores existe alguna necesidad de desarrollo profesional sobre este tema.

Lo anterior indica que los directivos, desde su propio punto de vista, conocen sobre el Diseño y Aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión (PES). No obstante la Unidad Central de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente capacitó sobre la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo de Supervisión solamente a los Distritos Educativos 4, 5 y 13 el año 2011 del Departamento de Francisco Morazán, denotando que sí existen algunas necesidades formativas al respecto.

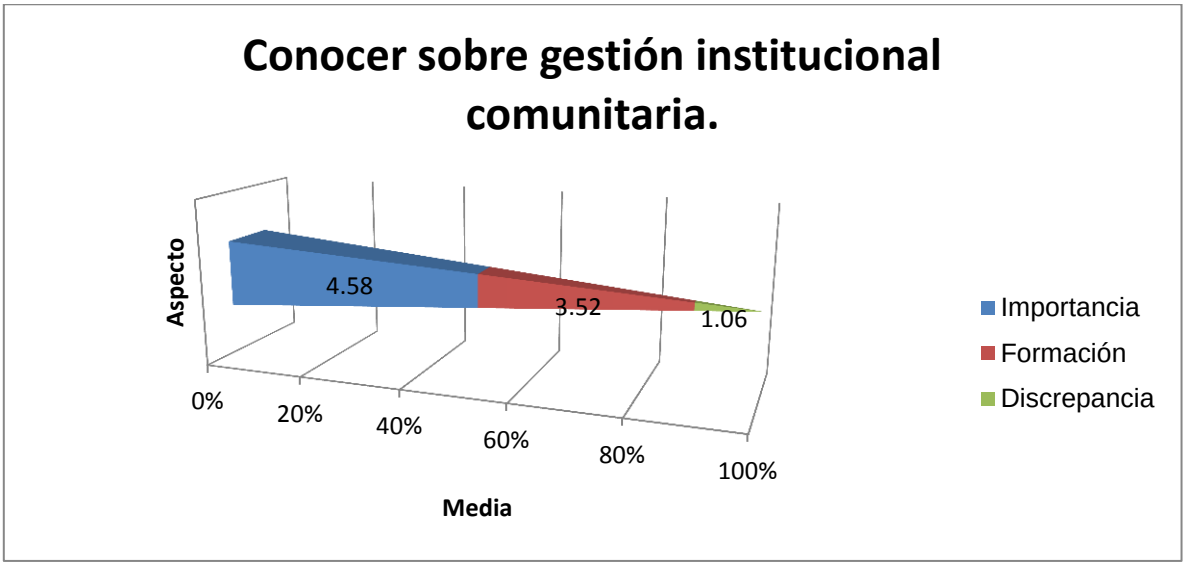
Gráfica N°10.- Manejo de Modelos, Técnicas y Métodos de Supervisión Educativa



La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos sobre: Manejar Diferentes Modelos, Técnicas y Métodos de Supervisión Educativa tiene una importancia de 4.38, y una Formación de 3.24, existiendo una discrepancia de 1.14, según el punto vista de los directivos existe poca necesidad acerca de este aspecto.

Lo anterior indica que para los directivos constituye un problema mínimo manejar diferentes Modelos, Técnicas y Métodos de Supervisión Educativa, la Secretaría de Educación a través de la Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente capacita sobre este tema, pero son pocos los Distritos Educativos capacitados en el Distrito Central, aunque los métodos y las técnicas son las mismas la única variante es el acompañamiento docente que fortalece las debilidades encontradas en proceso de supervisión.

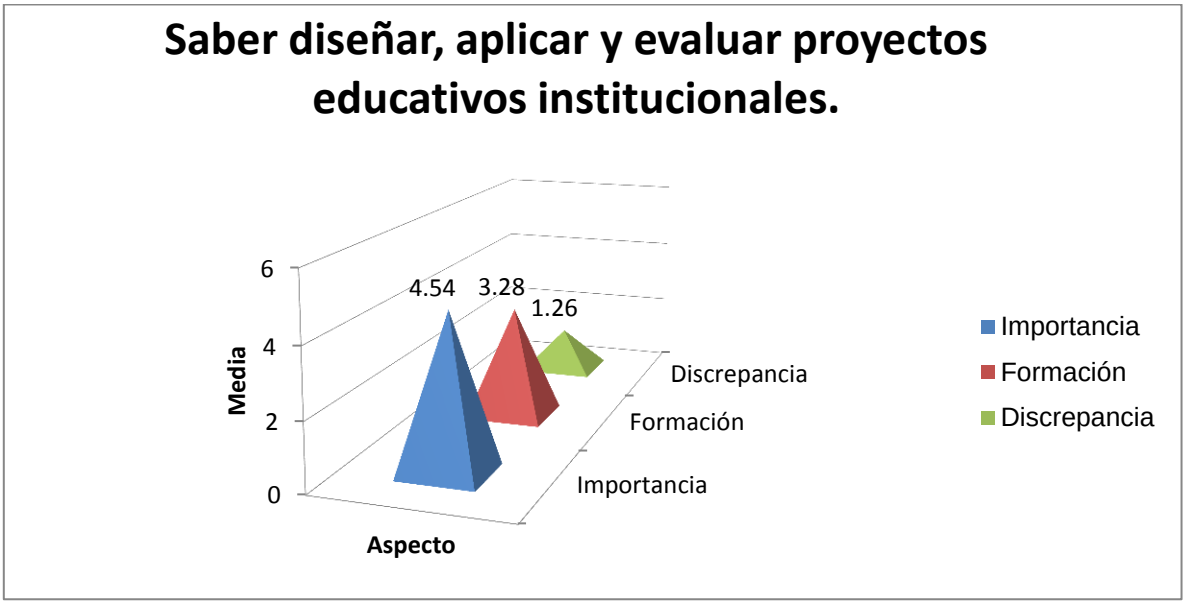
Gráfica N°11.- La Gestión Institucional Comunitaria



Para los directivos conocer Sobre Gestión Institucional tiene una importancia de 4.58, y el nivel de formación es de 3.52, existiendo una discrepancia de 1.06, los directivos existe poca necesidad acerca de este aspecto.

Lo anterior refleja que conocer sobre Gestión Institucional Comunitaria, no constituye un problema para los directivos, el INICE en el año 2009 a través de la Unidad de Capacitación desarrolló un Diplomado en Supervisión Educativa donde precisamente un módulo se llamaba Gestión Institucional Comunitario, se capacitaron docentes de todo el país, aunque el Departamento de Francisco Morazán necesita mayor cobertura en este tema tan importante.(Informe del SINASE – Secretaría de Educación, 2007)

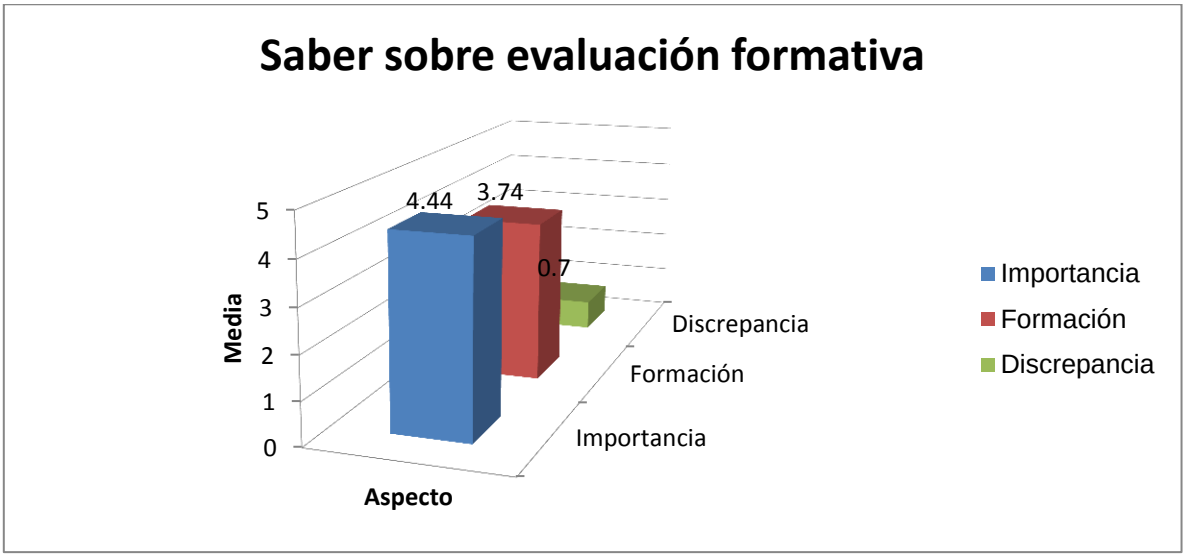
Gráfica N°12.- Manejo de Proyectos Educativos Institucionales por los Directivo



Los directivos de los Centros de Educación Básica plantean que Saber Diseñar, Aplicar y Evaluar Proyectos Educativos Institucionales tiene una importancia de 4.54 y una Formación de 3.28, existiendo una discrepancia de 1.26, lo que significa que existe poca necesidad acerca de este aspecto.

Lo anterior expuesto sobre Saber Diseñar, Aplicar y Evaluar Proyectos Educativos Institucionales, no es problema para los Directivos de centros educativos, la formación en este campo la UPNFM en el área de Administración Educativa ofrece una clase que le proporciona las herramientas a los estudiantes en este tema, la Secretaria de Educación brinda alguna formación cuando capacita sobre El Proyecto Educativo de Centro, pero sin profundizar en el tema.

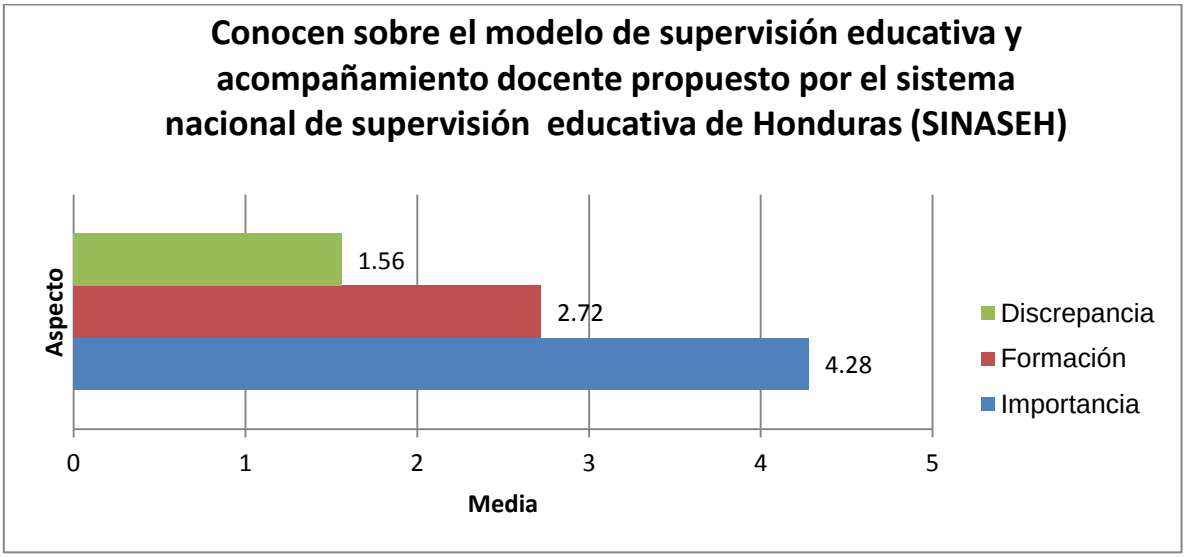
Gráfica N°13.- La Evaluación Formativa y los Directivos



Los Directivos de los Centros de Educación Básica manifiestan que Saber sobre Evaluación Formativa tiene una importancia 4.44, y la Formación es de 3.74, existiendo una discrepancia de 0.7, lo que revela desde el punto de vista de los directivos que existe muy poca necesidad acerca de este aspecto.

Lo anterior implica que saber sobre Evaluación Formativa, este tema es más conocido por los directivos y no constituye un problema solamente que para una minoría de docentes la evaluación no es utilizada para la toma de decisiones en pro del mejoramiento del proceso educativo, sino que como un aspecto de acumulación de notas que al final de un periodo la sumatoria genera la nota promocional del estudiante y no propiamente para mejorar los procesos de evaluación.

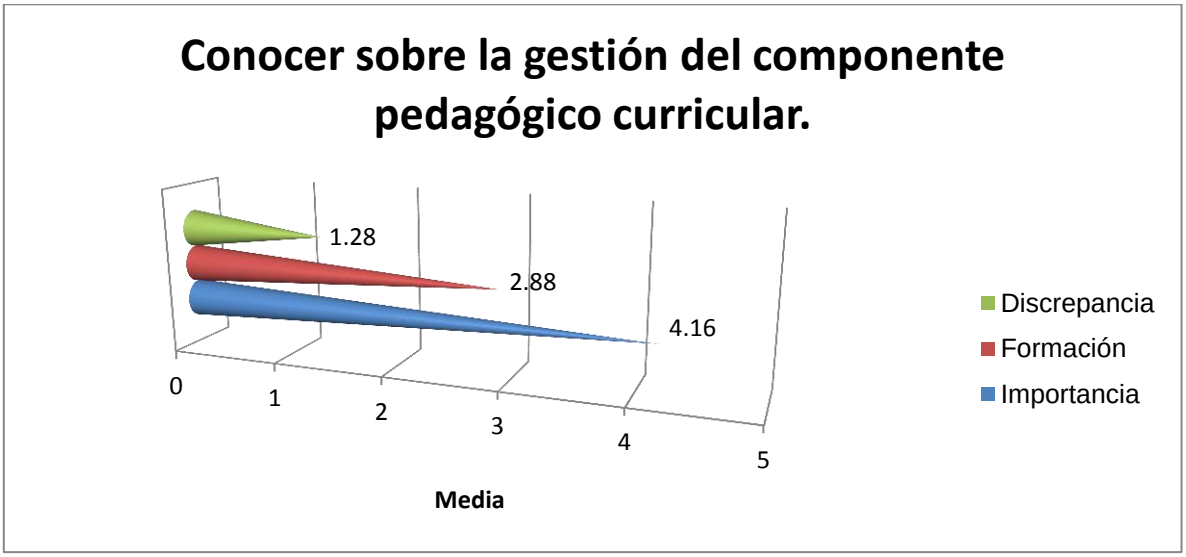
Gráfica N°14.- El Modelo de Supervisión Educativa propuesto por el SINASEH



La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos referente a si Conocen sobre el Modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, propuesto por el Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras, tiene una importancia 4.28, y una Formación de 3.72, existiendo una discrepancia de 1.56, la presenta que los directivos son de la opinión que existe alguna necesidad de capacitación sobre el tema mencionado.

Lo anterior nos muestra que los Directivos Conocen mucho sobre el Modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente propuesto por el Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras. No obstante la Unidad Central de Supervisión Educativa Y Acompañamiento Docente, el Distrito Central es el menos capacitado sobre este tema, solamente los distritos Educativos 4, 5 y 13 se capacitaron, los registros que llevan en la Unidad Central de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente.

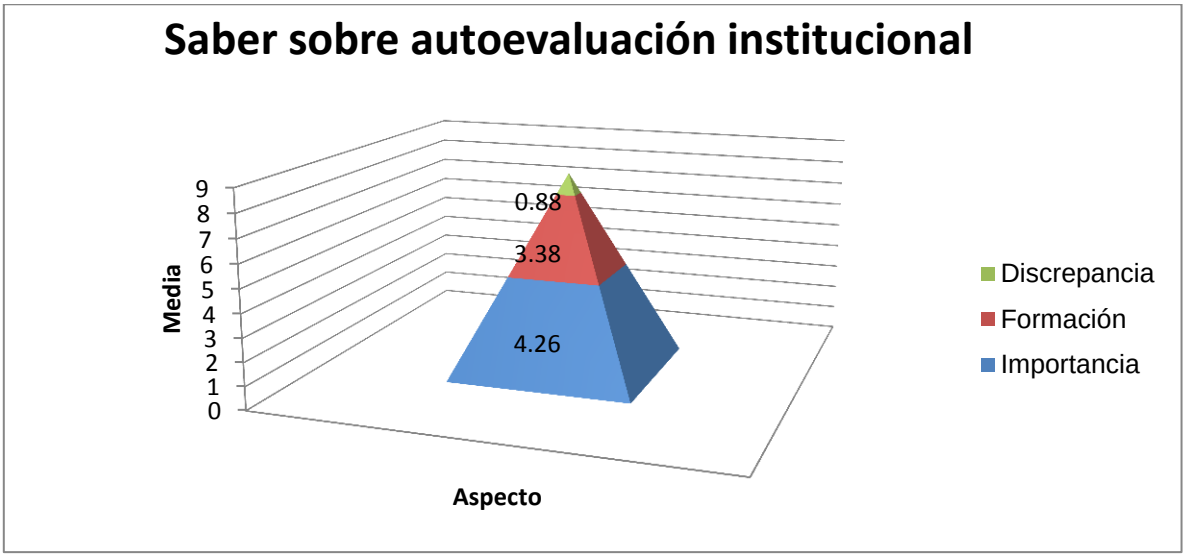
Gráfica N°15.- Gestión del Componente Pedagógico Curricular



Para los Directivos de los Centros de Educación Básica Conocer sobre la Gestión del Componente Pedagógico Curricular tiene una importancia de 4.28, y el nivel de Formación es de 2.88, existiendo una discrepancia de 1.28, lo que afirmadesde la visión de los directivos que existe poca necesidad en este campo.

Lo anterior no muestra que conocer sobre la Gestión del Componente Pedagógico Curricular. No constituye un problema, el Modelo propuesto por el SINASEH propones tres componentes: el Pedagógico Curricular, el Administrativo Financiero y el Institucional Comunitario, este primer componente es como la columna vertebral del Modelo y los directivos de Centros Educativos deben de conocerlo para profesionalizar la Supervisión de aula.

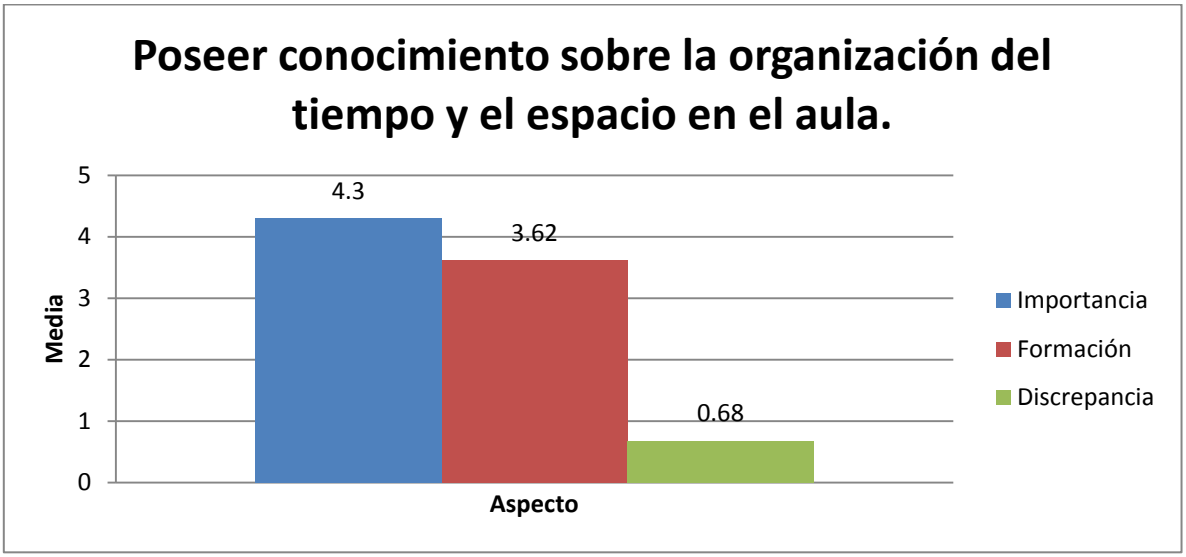
Gráfica N°16.- Auto-Evaluación Institucional



La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos sobre Saber acerca de autoevaluación institucional tiene una importancia de 4.26, no obstante, se aprecia que el grado de formación, es de 3.38, existiendo una discrepancia de 0.88, lo que manifiesta desde el punto de vita de los director que existe muy poca necesidad de capacitación sobre el mismo tema.

Lo anterior indica que Saber sobre Autoevaluación Institucional, no constituye un problema para los directivos, cabe señalar que la Unidad Central de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente capacitó y elaboró un Instrumento para la autoevaluación Institucional en los departamentos pilotos de Atlántida y Choluteca y este año, 2012, se aplicará este instrumento para elaborar un diagnóstico a nivel nacional en el campo de la Supervisión Educativa.

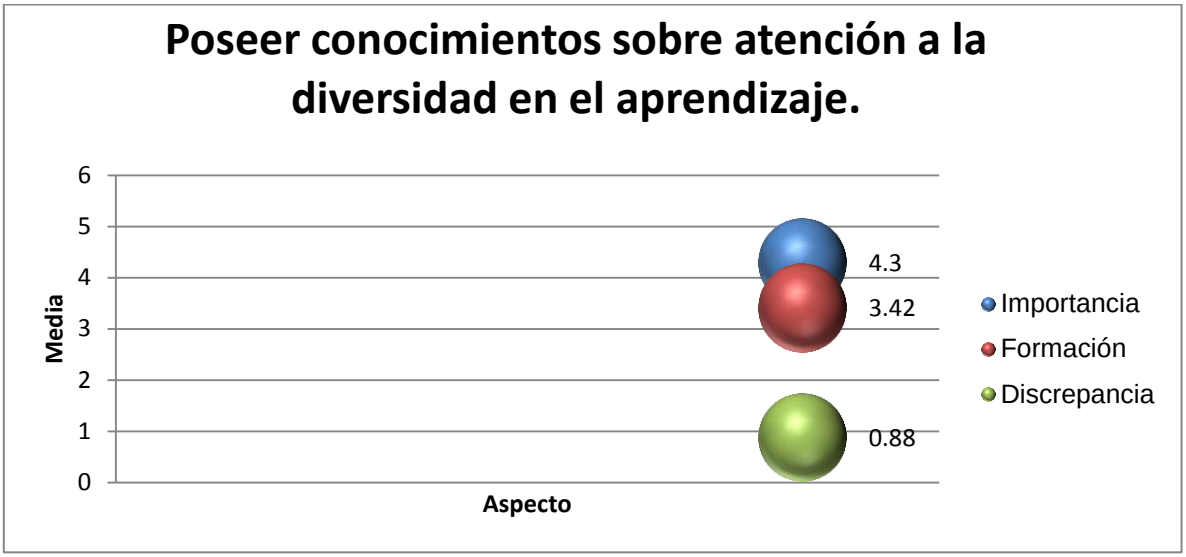
Gráfica N°17.- Conocimiento sobre la Organización del Tiempo y el Espacio en el aula.



Para los Directivos de los Centros de Educación Básica Poseer Conocimiento sobre la Organización del Tiempo y el Espacio en el Aula, tiene una importancia de 4.28, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento acerca del mismo, es de 3.12, existiendo una discrepancia de 1.16, desde la visión de los directivo existe poca necesidad de capacitación sobre este tema.

Lo anterior expresa que Poseer Conocimiento sobre la Organización del Tiempo y el espacio en el aula, no constituye un problema para los directivos, ya que la mayoría son egresados de las Universidades de Honduras.

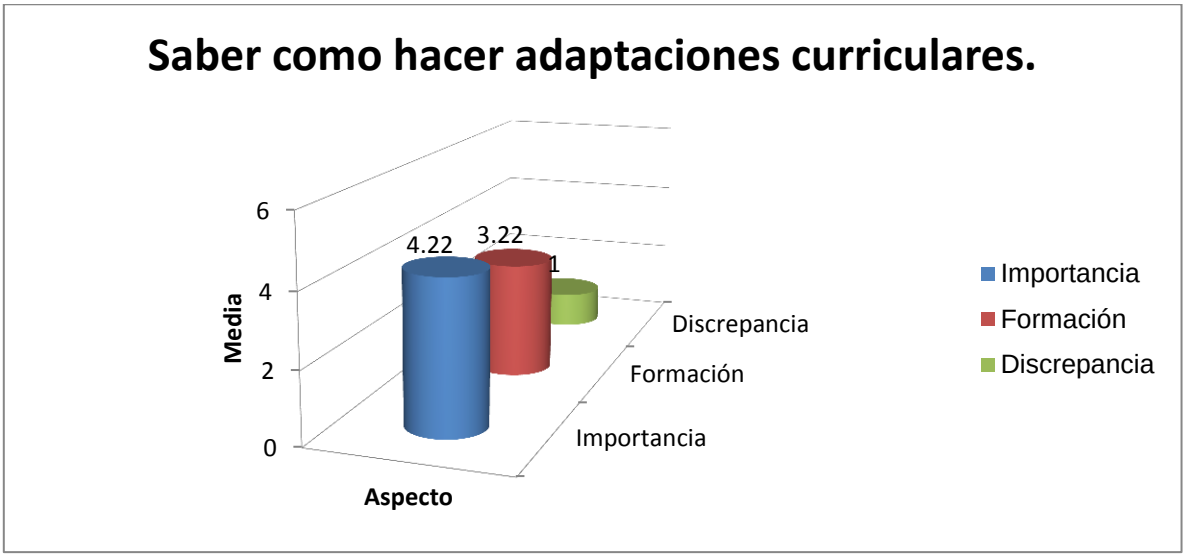
Gráfica N°18.- Atención a Diversidad en el Aprendizaje en los Centros educativos



Los Directivos de los Centros de Educación Básica plantean que Poseer Conocimientos sobre la Atención a la Diversidad en el Aprendizaje, tiene una importancia de 4.3, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento acerca del mismo, es de 3.42, existiendo una discrepancia de 0.88, lo que nos dice que los directivos piensan que existe muy poca necesidad de desarrollo profesional sobre la temática mencionada..

Lo anterior nos expresaque poseer conocimientos sobre Atención a la Diversidad en el Aprendizaje. No es un problema para los directivos, según algunos directores consultados; sin embargo, este tema es importante; ya que cuando se presenta algún estudiante con necesidades formativas especiales, los docentes saben integrarlo ya que cuentan con las herramientas didácticas y pedagógicas para hacerle frente a este tipo de problemas.

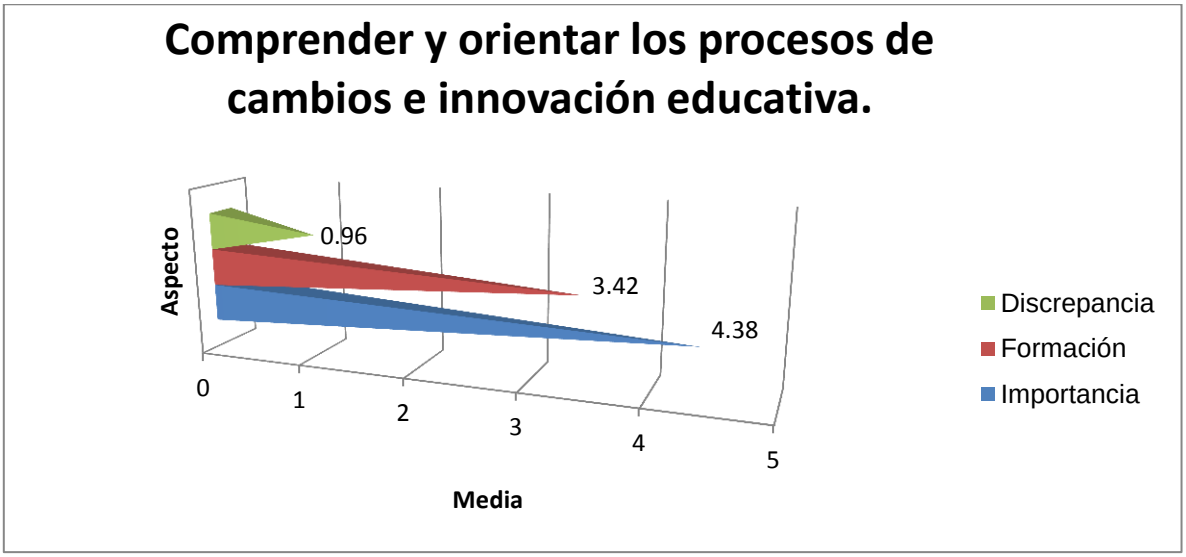
Gráfica N°19.- Adaptaciones Curriculares



Los Directivos de los Centros de Educación Básica nos demuestra que Saber como hacer Adaptaciones Curriculares tiene una importancia de 4.22, no obstante, se aprecia que el nivel de formación, es de 3.22, existiendo una discrepancia de 1, lo que revela la opinión de los directivos que existe muy poca necesidad de capacitación sobre este temática.

Lo anterior nos manifiesta que Saber como hacer Adaptaciones Curriculares para los directivos este tema no es un problema, y como son los responsables de las Políticas Educativas en sus respectivos centros, las adaptaciones curriculares se realizan cuando son necesarias; ello son los que orientan y ayudan a sus docentes para dar soluciones en el aula de clase.

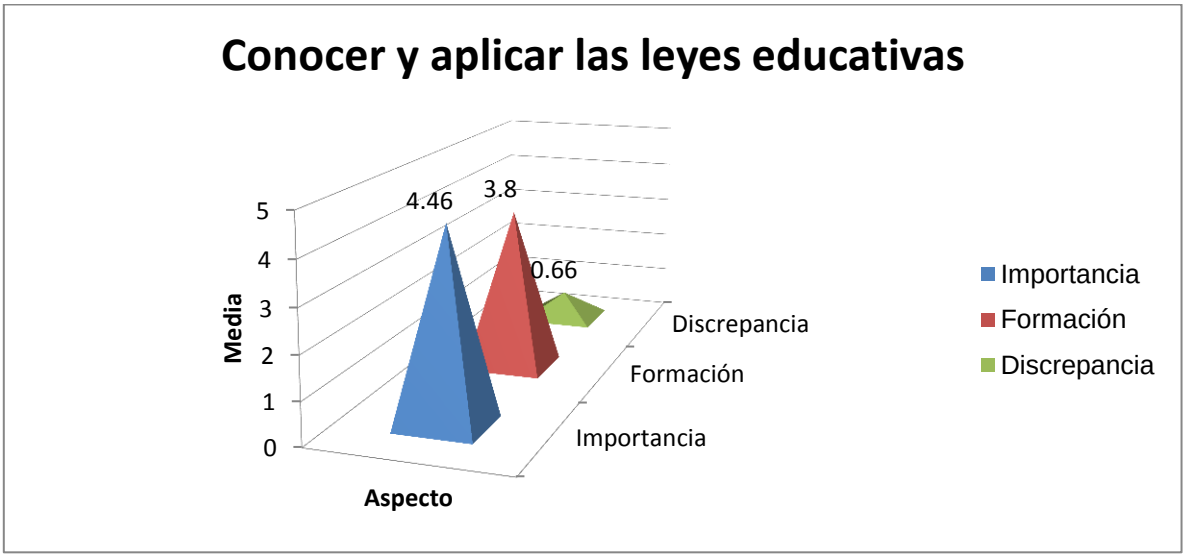
Gráfica N°20.- Los Procesos de cambios e Innovaciones Educativas.



Los Directivos de los Centros de Educación Básica plantean que Comprender y Orientar los Procesos de Cambios e Innovación Educativa tiene una importancia de 4.38, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento sobre del mismo, es de 3.42, existiendo una discrepancia de 0.96, lo que nos confirmaque los directivos son de la opinión que existe muy poca necesidad acerca de este campo del saber.

Lo anterior indica que Comprender y Orientar los Procesos de Cambios e Innovación Educativa para los directivosno constituye un problema, ya que manifiestan estar actualizados para poder orientar los procesos de innovación tanto a nivel de aula como de centro.

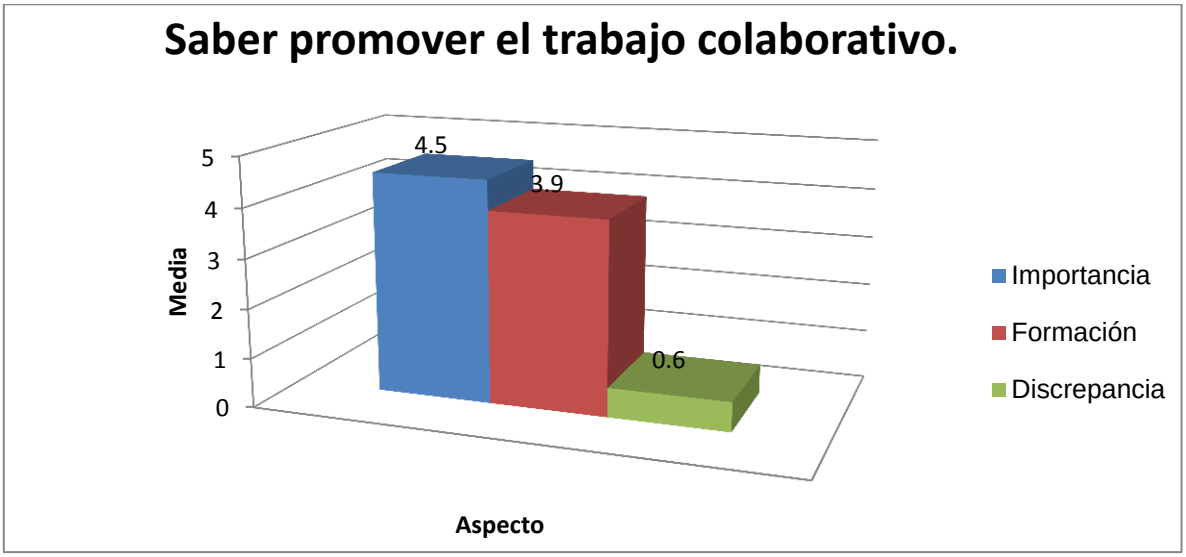
Gráfica N°21.- Aplicación de la Leyes Educativas por los Directivos de Centros.



Para los Directivos de los Centros de Educación Básica Conocer el Enfoque Comunicativo Textual tiene una importancia de 4.46, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento del mismo, es de 3.8, existiendo una discrepancia de 0.66, lo que revelala opinión de los directivos acerca de que existe muy poca necesidad sobre este tema.

Lo anterior indica que Conocer y Aplicar las Leyes Educativas para los directivos no es problema ya que es responsabilidad cumplir y hacer cumplir las normas, acuerdo y disposiciones que tienen relación con la educación, manifiestan además que esto los obliga a estar actualizados, conocer los procesos administrativos.

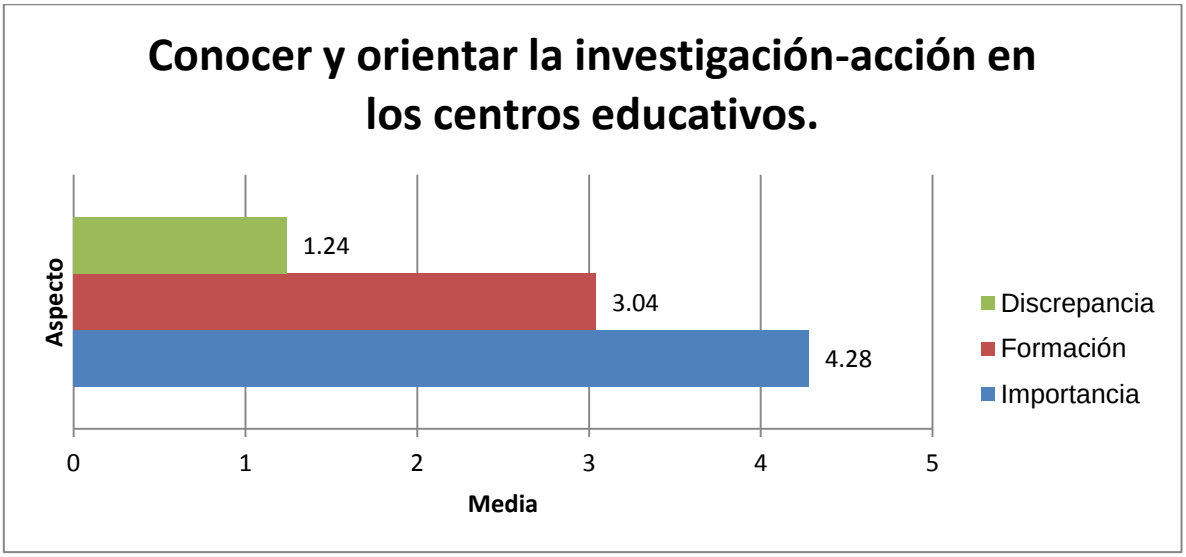
Gráfica N°22.- Promoción del Trabajo Colaborativo.



La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos sobre Promover el Trabajo Colaborativo tiene una importancia 4.5, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento acerca del mismo, es de 3.9, existiendo una discrepancia de 0.6, los directivos opinan que existe muy poca necesidad acerca de este aspecto.

Lo anterior indica que Saber Promover el Trabajo Colaborativo, para los directivos este tema esta casi superado; es importante para los centros educativos el trabajo colaborativo que los docentes hacen, que planifiquen en equipo y que la actividades se desarrollen bajo el liderazgo del director, tomando en cuenta las diferencias individuales.

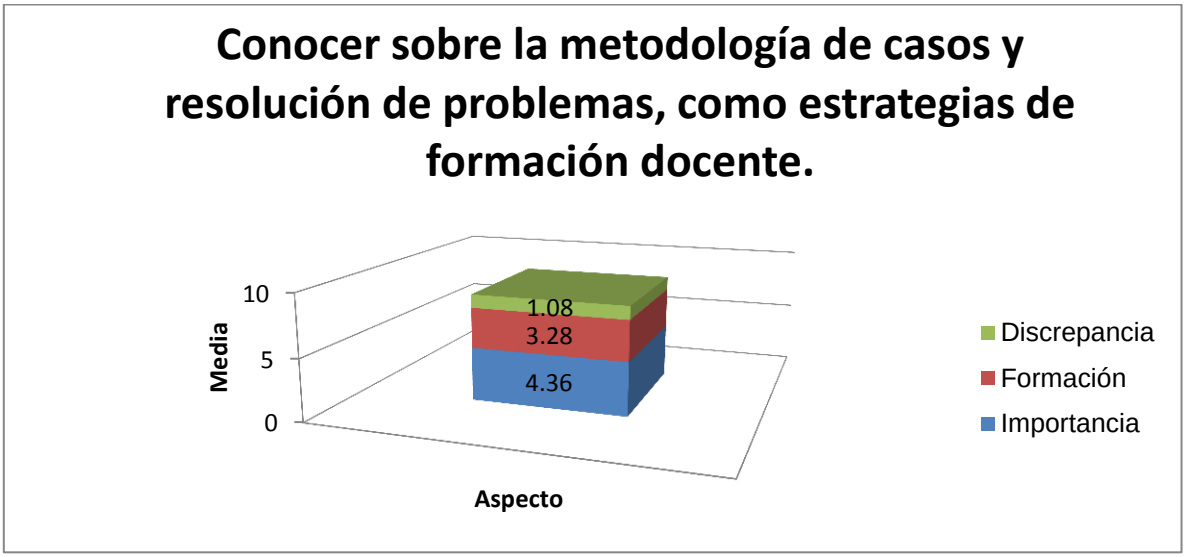
Gráfica N°23.- La Investigación Acción en los Centros Educativos.



Los directivos de los centros de educación básica manifiestan que conocer y Orientar la Investigación Acción tiene una importancia de 4.28, es decir, no obstante, se aprecia que el nivel de formación, es de 3.12, existiendo una discrepancia de 1.24, desde la perspectiva de los directivos existe poca necesidad de capacitación sobre esta temática.

Lo anterior nos confirma que Conocer y Orientar la Investigación Acción en los Centros Educativos. Para los directivos no es ningún obstáculo, ya que el cargo los obliga en primer lugar a prepararse en este tema, para ayudar al docente de aula y que estos docentes pueda realizar la investigación acción con sus estudiantes y poder abordar desde el aula la problemática educativa.

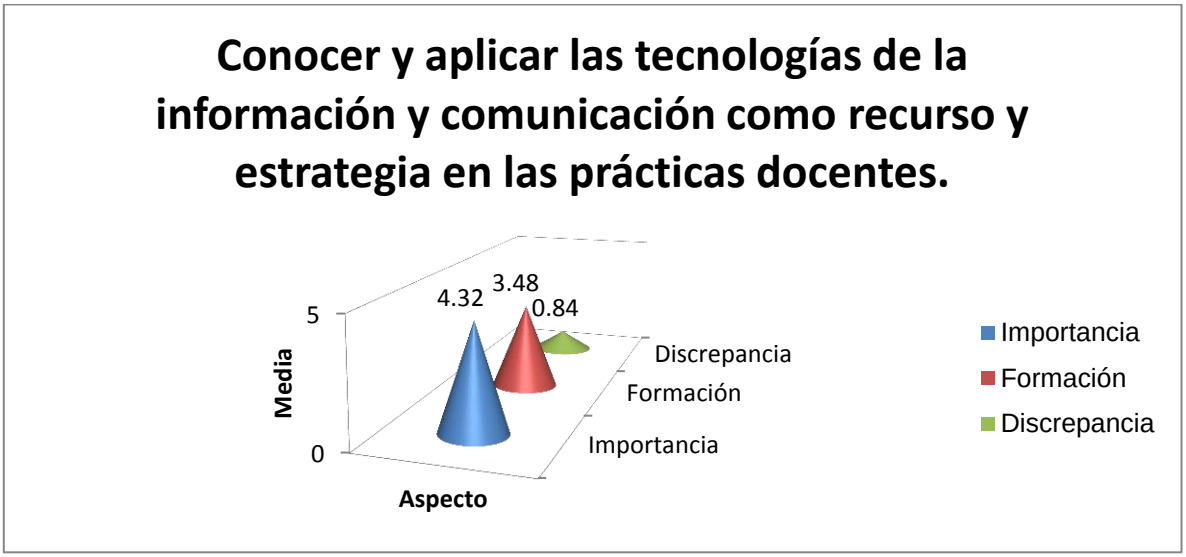
Gráfica N°24.- Metodología de Casos y Resolución de Problemas en la Formación Docente.



La gráfica anterior nos representa la opinión que tienen los directivos referente a Conocer Sobre la Metodología de Casos y Resolución de Problemas, como Estrategia de Formación Docente, tiene una importancia de 4.36, no obstante, se aprecia que el grado de conocimiento acerca del mismo, es de 3.28, existiendo una discrepancia de 1.08, lo que revela la opinión de los directivos que existe poca necesidad acerca de esta temática.

Lo anterior indica que Conocer sobre la Metodología de Casos y Resolución de Problemas, como Estrategias de Formación Docente, no constituye un problema para los directivos, ellos llevan los expedientes profesionales de sus docentes para estudiarlos y de acuerdo a los resultados establecer las estrategias para estimular la formación de sus compañeros.

Gráfica N°25.- Tecnología, Información y Comunicación (TIC) desde la Perspectiva de los Directivos.



Los directivos de los centros de educación básica manifiestan que Conocer y Aplicar las Tecnologías de la Información y Comunicación como Recurso y Estrategia en las Practicas Docentes, tiene una importancia es de 4.32, no obstante, se aprecia que el nivel de formación, es de 3.48, existiendo una discrepancia de 0.84, desde la percepción de los directivo existe muy poca necesidad sobre este tema.

Lo anterior nos demuestra que conocer y aplicar las tecnologías de la información y comunicación como recursos y estrategia en las prácticas docentes, no es un problema para los encuestados;sin embargos las TIC,como herramienta de punta,están incursionando en el campo educativo y los directivos no solo las pueden aplicar para el trabajo administrativo del centro, sino también como una herramienta didáctica en las prácticas pedagógicas del aula.

Capitulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Al finalizar el análisis de las tablas y gráficas se puede concluir de la siguiente manera:

En relación a los aspectos generales de la formación y labor de los directivos de los centros de educación básica que conformaron la muestra, se encontró que:

1. Los directivos encuestados prefieren trabajar en la jornada Matutina por diferentes razones, entre las cuales se encuentra: la cantidad de docentes y estudiantes que asisten es superior a la de otras jornadas, algunos no trabajan en otro centro educativo en la jornada vespertina, hay más trabajo administrativo, entre otras.

2. Los directivos que no trabajan en otros centros, son muy comprometidos, algunos manifiestan que no tienen hora de salida, sus centros están más cuidados y tiene otras formaciones alternativas (Talleres para hacer prácticas, computación, ingles, enfermería entre otras), sus docentes tienen una mística de trabajo diferente a otros centros y son profesionales de mucha experiencia; otro aspecto a tomar en cuenta es que estos directivos tienen nombramiento en propiedad y los que no están frente a sus instituciones educativas es porque están asignados en otras instituciones como la Dirección Departamental, Direcciones Distritales, en la misma Secretaria de Educación o gozan de licencia con goce de sueldo para estar en los Colegios Magisteriales, cuando esto sucede asignan al sub-director o mandan a otro docente de otro centro educativo asignado o cubrir la licencia a la dirección del centro educativo según información brinda por los directores asignados.

3. En cuanto a la formación en el campo educativo todos son maestros de educación primaria muy pocos tienen formación para dirigir centros como directores titulados, supervisores, licenciados en administración educativa, la

mayoría tienen formación en otro campo del saber como ser abogados, ingenieros etc.

4. La mayoría de los centros atienden solamente 2 niveles, el primer nivel atiende primero, segundo y tercer grado, el segundo nivel atiende cuarto, quinto y sexto grado, son centros de buena estructura física, cuentan con aulas especiales para computación, inglés y otras asignaturas que complementan la formación de los estudiantes, son muy pocos los centros que son dirigidos por directivos noveles (Jóvenes).

Sobre los aspectos generales de la formación y labor de los directivos de los centros de educación básica que conformaron la muestra, se encontró que:

5. Los directivos son de la opinión que si reciben supervisión externa, por parte de las Unidades Departamentales y Distritales de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docentes y rara vez de otras dependencia de la Secretaría de Educación u otras instituciones, que las supervisiones son adecuadas a las necesidades del centro, reciben asesoramiento y ayuda para que los centros mejoren su trabajo, además aseguran que el trato con el docente y con ellos mismos a mejorado.

6. Según los directivos, el tipo de supervisión no ha cambiado. En ese sentido, comentan que cuando son supervisados el proceso se lleva a cabo de manera general y no va dirigida a un campo específico, desde luego haciendo más énfasis en lo pedagógico curricular, pero lo más importante de esto es que el nivel de educación básica si se están supervisando los procesos educativos.

En cuanto al objetivo que se pretendíaidentificar las necesidades de formación y/o capacitación en los directivos de los centros de educación básica, en aspectos relacionados a la supervisión y acompañamiento docente, se encontró que:

7. Los resultados obtenidos de la muestra estudiada se ubican en la categoría de **muy poca necesidad** en los directivos que conformaron la muestra, de acuerdo a la escala de valoración planteada en la metodología, lo que indica que los directivos estudiados necesitan muy poca formación o capacitación en los aspectos relacionados a la supervisión educativa y acompañamiento docente.

8. Los temas que son del conocimiento de los directivos, son los siguientes:

   - Los tema más conocidos por los directivos son los siguientes: a) Enfoque Comunicativo Textual, b) Etapas del desarrollo profesional, c) Orientar la Planificación de Clase y d) Diferentes Modelo, Técnicas y Métodos de Supervisión Educativa.

   - Los temas conocidos de manera regular fueron: a) Crear un clima Institucional propicio para el Acompañamiento Docente, b) Gestionar la Implementación del Diseño Curricular, c) Como desarrollar el Acompañamiento Docente, d) Manejar los Instrumentos de Supervisión Educativa, e) Gestión Institucional Comunitario, f) Diseñar Aplicar y Evaluar Proyectos Educativos Institucionales, g) Evaluación Formativa, h) Auto evaluación Institucional, i) Organización del tiempo y el espacio en el aula, j) Atención a la Diversidad en el Aprendizaje, k) Como hacer Adaptaciones Curriculares, l) Comprender y orientar los procesos de cambios e Innovación Educativa, m) Conocer y aplicar las Leyes Educativas, n) Promover el trabajo colaborativo, ñ) Conocer y Orientar la Investigación Acción en los Centros Educativos, o) Metodologías de Casos y Resolución de problemas como Estrategias de Formación Docente y p) Conocer y aplicar la Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como Recurso y Estrategia en las Practicas Docentes.

- En cuanto a los temas conocidos escasamente o sin mucho fundamento teórico por los directivos, se encuentran: a) Enfoque por Competencia y su Aplicación, b) Diseño y Aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión (PES), c) Modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente Propuesto por el Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH) y d) Gestionar el Componente Pedagógico Curricular.

9. De los 25 temas propuestos en el cuestionarios, los directivos tienen mucho conocimiento solamente en cuatro de ellos, ubicándose en una categoría alta, de acuerdo a la escala de valoración, y 17 temas los conocen de manera regular, mientras que un bajo número de directivos se ubicó en las categorías más bajas de conocimiento en cuanto a las temáticas planteadas en materia de Supervisión Educativa.

10. Los directivos que fueron encuestados señalaron que las dificultades principales que se encuentra en relación a la Supervisión Educativa, son: la falta de logística para hacer supervisión en su centro educativos como Instrumentos/fichas, Proyecto de Supervisión y otros, también manifestaron que la distribución del tiempo es otra dificultad, es decir, que tienen mucho trabajo administrativo y poco tiempo para hacer supervisión de aula, asimismo, desde el punto de vista de los directivos, se encontró que a los docentes no les gusta que los supervisen debido a que no están acostumbrados; dicho de otra forma, no tienen una cultura de supervisión.

11. Sobre las principales necesidades de capacitación o formación que tienen en supervisión educativa los directivos manifestaron que les gustaría recibir en: Métodos, Técnica de Supervisión, Nuevo Modelo de Supervisión Educativa Y Acompañamiento Docente, Diseño y Evaluación de Proyectos Educativos e Instrumentos de Supervisión Educativa.

5.2 Recomendaciones

A partir de los hallazgos realizados en los directivos de los 15 distritos escolares, se recomienda lo siguiente:

1. Que de la misma forma en que los directivos atienden a la jornada matutina, se procure también poner atención a las demás jornadas.

2. En vista de que los directivos que no laboran en otros centros son más cuidadosos y comprometidos, se debería velar, en la medida de lo posible, de que cada centro educativo tenga su propio director (exclusivo), considerando las implicancias que esto conllevaría, para que de esta manera cada uno de ellos se dedique al máximo al centro asignado.

3. Se debería procurar de asignar como directivos de centros educativos a docentes experimentados y con formación específica para el cargo, así como capacitar a los directivos que se encuentran actualmente ejerciendo labores.

4. En la medida de lo posible, la Secretaría de Educación debería invertir más en los procesos de Supervisión y Acompañamiento Docente, para que se lleven a cabo más frecuentemente y con mejor calidad, ya que según los informantes consultados, esto parece estar dando buenos resultados.

5. Si bien se detectó en los directivos poca necesidad de formación en temáticas específicas, aún existen áreas que requieren mayor atención, tales como: a) Enfoque por Competencias y su Aplicación, b) Diseño y Aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión, c) Modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente (SINASEH) y, d) la Gestión del Componente Pedagógico Curricular.

6. Según las opiniones de los directivos, es necesario fortalecer la logística para hacer supervisión en los centros educativos, entre lo cual resaltan los instrumentos y fichas, entre otros.

7. Asimismo, es necesario concientizar a los docentes en cuanto a los propósitos actuales de la supervisión, ya que en muchos de ellos no tienen una cultura de este tipo.

8. De manera puntual, y a partir de lo comentado por los directivos, se considera necesario capacitarlos en: a) Métodos y técnicas de supervisión; b) Nuevo modelo de supervisión educativa y acompañamiento docente; c) Diseño y evaluación de proyectos educativos; y, d) Instrumentos de supervisión educativa.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, C. (2006). Planificar la enseñanza para el desarrollo de competencias. Educatio siglo XXI.

Balzán, Y. (2008). Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en las Escuelas de III Etapas de Básica. Maestría en Supervisión Educativa, Universidad Rafael Urdaneta: Venezuela. Disponible en: http://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/

Beekman, George. (1985) Computación e Informática Hoy. Adisson Wesley Iberoamericana: Estados Unidos.

Begoña, D. y Quintanal, J. (2006). La Encuesta. (Material de la Cátedra Métodos de investigación y diagnóstico en la educación, Bloque III: Técnicas de Investigación). CES Don Bosco. Disponible en: http://brayebran.aprenderapensar.net/files/2010/10/TECNICAS-DE-INVEST.pdf

Bolívar, A. (2005). Conocimiento didáctico del contenido y didácticas específicas. Universidad de Granada, Revista de currículum y formación del profesorado, 9, 2 (2005), 1. Disponible en: http://www.ugr.es/~recfpro/rev92art6.pdf

Carpio, A. y Guerra, L. (2008). Una experiencia de asesoramiento colaborativo como estrategia de apoyo a los profesores para la implementación de un programa de tutorías universitarias. Profesorado, Vol. 12, No. 1. Disponible en: http://www.ugr.es/~recfpro/rev121COL12.pdf

Castro, F. (s/f). Mensaje del Coordinador del SINASEH. Transparencia, Secretaría de Educación (online). Disponible en: http://www.se.gob.hn/transparencia/content_htm/transpa_estructura_atribucioXuni_acomp_docen.htm

Ley Fundamental de Educación (2012), según Decreto No. 262-2011 del Poder Legislativo, con fecha 22 de febrero del 2012. Congreso Nacional de la República: Honduras. Diario Oficial La Gaceta, No. 32,754.

Martínez, S. (2011). Formación de Directores de Educación Primaria en Informática. Revista Escenarios Educativos, No. 4, SEIEM, pp. 20-24.

Echeñique, P. y García, B. (2008). Tendencias internacionales en la concepción y práctica de la supervisión escolar en la educación primaria. En García, B. y Zendejas, L. Hacia un nuevo modelo de supervisión escolar para las primarias mexicanas. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación: México. Disponible en: http://www.oei.es/pdf2/nuevo_modelo_supervision_escolar.pdf

González, E. (2007). Un modelo de supervisión educativa. Revista de Educación, No. 25. Disponible en: http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/761/76111479002.pdf

Hernández, R. Fernández, C. y Batista, L. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Editorial McGraw-Hill.

Lastarria, J. (2008). Formación docente, mejora de la gestión educativa y dotación de recursos en los centros educativos públicos del cono este de Lima: Supervisión y monitoría educativa (Módulos de aprendizaje). Universidad Católica Sedes Sapientiae - CESED. Disponible en: http://www.ucss.edu.pe/cesed/bibli-virtual/g-pedagogica/supervision_educativa_monitoreo1.pdf

López, J. (2008). Construir la relación de asesoramiento. Un enfoque institucional basado en la comunicación. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, Vol. 12, No. 1.

Marenco, C. y Urvoy, J. (1995) Informática y Sociedad. Edit. Labor: España

Mayor, C. (Dir.). (2007). El asesoramiento pedagógico para la formación docente del profesorado universitario. Universidad de Sevilla.

Miranda, E. (2002). La supervisión escolar y el cambio educativo, un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros. Profesorado, Vol. 6, No. 1-2. Disponible en: http://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART5.pdf

Mogollón, A. (2003). Calidad y enfoques de la supervisión. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo: Venezuela. Disponible en: http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a2n20/2-20-5.pdf

Mogollón, A. (2004). Modelo para la supervisión educativa en Venezuela. Revista Ciencias de la Educación, Vol. 1, No. 23. pp. 29-46: Venezuela. Disponible en: http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n23/23-2.pdf

Rodríguez, J. M. (2005). Innovación a la docencia: ¿una de molinos de viento en tiempos del aniversario del Quijote? Innovamos juntos en la Universidad / coord. por Francisco José Morales Gil, Luis Carlos Contreras González, José María Rodríguez López. Huelva: 15-18. Disponible en: http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/jose/44.pdf

Sánchez, M. (2001) “El asesoramiento”, en Sánchez Moreno, M. (Coord.) Coordinación de la Formación Guía II Proyecto Andaluz de Formación del

Profesorado Universitario. Córdoba: UCUA. Disponible en: http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/marita/04.pdf

Sánchez, M. (2008). Asesoramiento en la universidad. Poniendo a trabajar a la experiencia. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, Vol. 12, No. 1. Disponible en: http://www.ugr.es/~recfpro/rev121ART7b.pdf

Secretaría de Educación (2007). Manual de Supervisión Administrativa Financiera. En Modelo del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH), Documento Base. Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, Secretaría de Educación - EFA: Honduras.

Secretaría de Educación (2007). Modelo del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH), Documento Base. Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, Secretaría de Educación - EFA: Honduras.

Secretaría de Educación (2007). Informe del Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH). Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, Secretaría de Educación - EFA: Honduras.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). Diccionario de la Investigación Científica. 2ª ed., Limusa.

Vaillant, D. y Marcelo, C. (2001). Las tareas del formador. España: Ediciones Aljibe. Disponible en: http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/tareas.pdf

Anexos

Cuestionario

Dirigido a Directores(as) de Centros de Educación Básica

I.- UBICACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

Nombre de la Escuela: _____

Distrito Educativo: _____ Fecha: _____

Colonia: _____

PROPÓSITO: Conocer el nivel de Formación e Importancia en relación supervisión educativa, desde la perspectiva de los Directores del Nivel de Educación Básica.

Nota: Le pedimos que sea honesto en sus respuestas, ya que su nombre no aparecerá, esta información servirá únicamente como soporte para la elaboración de mi tesis.

II.- DATOS GENERALES

Instrucción: marque con un cheque o con una X dentro del cuadro para responder cada una de las opciones que se le presentan.

Jornada de trabajo que labora: Matutina ☐ Vespertina ☐

Trabaja en otro centro educativo: Sí ☐ No ☐

Niveles que atiende: Primer Ciclo ☐ Segundo Ciclo ☐ Tercer Ciclo ☐

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐

¿Cuál es su Edad? ☐ Años Cumplidos

¿Su trabajo es en propiedad? Sí ☐ No ☐

¿Cuántos años tiene de experiencia como Director? ☐

¿Cuántos años ha servido como director en este Centro Educativo? ☐

Formación:

Maestro de Educación Primaria ☐ Lic.(a) en Educación Básica ☐

Lic. (a) Administración Educativa ☐ Lic. (a) en Pedagogía ☐
Otros: _____
_____
_____

¿Ha recibido supervisiones externas? Sí ☐ No ☐

Lo ha Supervisado: La Unidad Departamental de Supervisión ☐

La Unidad Distrital de Supervisión ☐

Otros: _____
_____
_____

Considera que la Supervisión recibida ha sido adecuada: Sí ☐ No ☐

Algunas veces ☐ Nunca han supervisado mi centro ☐

El propósito de la Visita fue para:

Supervisar la planificación ☐ Supervisar la elaboración y uso de material didáctico ☐

Supervisar la metodología empleada en el aula ☐ Supervisar el archivo del grado ☐

Supervisar los espacios de aprendizaje ☐ Supervisar los proyectos específicos ☐

Otros_____
_____

Con que frecuencia lo supervisan:

Una vez a la Semana ☐ Una vez cada quince días ☐

Una vez al mes ☐ Una vez cada bimestre ☐

Dos veces al año ☐ Nunca ☐

III.- IMPORTANCIA Y FORMACIÓN EN ASPECTOS RELACIONADOS A LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Instrucción: A continuación se le presenta una relación de enunciados, para que indique en cada una de ellos en qué medida se considera formado y en qué medida representa su conocimiento o habilidad importante en el desarrollo de su función de supervisión. Marque con X la respuesta que considere más adecuada en cada opción, considerando la escala de valoración que a continuación se le presenta:

	Escala para marcar el nivel de importancia		**Escala para marcar el nivel de formación**
1	**Nulo:** Si a usted no le interesa	**1**	**Nulo:** No conoce
2	**Escaso:** Si para usted tiene algún grado de interés	**2**	**Escaso:** Conoce Algo
3	**Normal:** Si le interesa.	**3**	**Normal:** Conoce
4	**Alto:** Si le interesa mucho.	**4**	**Alto:** Conoce mucho
5	**Muy alto:** Si es de todo interés	**5**	**Muy alto:** Conoce mas de lo Suficiente

No.	**Preguntas**	**Nivel de Importancia con respecto al enunciado**					**Nivel de Formación con respecto al enunciado**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Conocer el enfoque comunicativo textual.										
2	Conocer el enfoque por competencias y su aplicación.										
3	Poseer conocimiento sobre las etapas del desarrollo profesional docente.										
4	Saber crear un clima institucional propicio para el acompañamiento docente.										
5	Saber orientar la Planificación de clases (didáctica).										
6	Gestionar la implementación del diseño curricular.										
7	Conocer cómo desarrollar el acompañamiento docente.										
8	Manejar los Instrumentos de Supervisión Educativa.										
9	Conocer sobre el diseño y aplicación del Proyecto Educativo de Supervisión (PES).										
10	Manejar diferentes modelos, técnicas y métodos de Supervisión Educativa.										
11	Conocer sobre Gestión institucional Comunitaria.										
12	Saber diseñar, aplicar y evaluar Proyectos Educativos Institucionales.										
13	Saber sobre evaluación formativa.										
14	Conocer sobre el Modelo de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente propuesto por el Sistema										

No.	Preguntas	Nivel de Importancia con respecto al enunciado					Nivel de Formación con respecto al enunciado				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Nacional de Supervisión Educativa de Honduras.										
15	Conocer sobre la gestión del componente pedagógico curricular.										
16	Saber sobre autoevaluación institucional.										
17	Poseer conocimientos sobre la organización del tiempo y el espacio en el aula.										
18	Poseer conocimiento sobre atención a la diversidad en el aprendizaje.										
19	Saber cómo hacer adaptaciones curriculares.										
20	Comprender y orientar los procesos de cambio e innovación educativa										
21	Conocer y aplicar los Reglamentos y Leyes Educativas.										
22	Saber promover el trabajo colaborativo entre docentes.										
23	Conocer y orientar la investigación-acción en los centros educativos.										
24	Conocer sobre la metodología de casos y resolución de problemas, como estrategias de formación docente.										
25	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y Comunicación como recurso y estrategia en las prácticas docentes.										

26. En relación a la Supervisión Educativa ¿Cuáles son las dificultades principales que usted encuentra?

_____

_____

_____

_____

_____

27. ¿En qué aspectos particulares de la Supervisión y Acompañamiento Docente necesita mayor formación?

_____

_____

_____

_____

_____

Gracias por su Gentileza