

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultado de Educación



Modelo de gestión para los orientadores metodológicos de
educación física como acompañantes pedagógicos

Trabajo de graduación presentado por Alan Homero Palala
Martinez para optar al grado académico de Máster en Liderazgo y
Gestión Educativa

Guatemala,

2012

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultado de Educación




Modelo de gestión para los orientadores metodológicos de
educación física como acompañantes pedagógicos

Trabajo de graduación presentado por Alan Homero Palala
Martinez para optar al grado académico de Máster en Liderazgo y
Gestión Educativa

Guatemala,

2012

Vo. Bo. Asesora (f)


M. A. María Raquel Montenegro Muñoz

Tribunal Examinador

Asesora: (f)


M. A. María Raquel Montenegro Muñoz

Revisor: (f)


M. A. Jorge Andrés Gálvez-Sobral

Revisora: (f)


Dra. Violeta García

Guatemala, 6 de diciembre de 2012

PREFACIO

Cuando ejercí como maestro de educación física observé que los docentes necesitamos ser fortalecidos con estrategias que lleguen al área de trabajo. En este sentido, el acompañamiento pedagógico es una excelente opción, porque a corto plazo permite obtener resultados positivos en la calidad del área de educación física. Por ello, agradezco a las personas que contribuyeron en este trabajo, en especial a los orientadores metodológicos de educación física del departamento de Guatemala, por mostrarse dispuestos a colaborar con la investigación e interesados en innovar su gestión. También a Karla Slusher, por su constante apoyo; al profesor Jorge Zamora por su asesoría en el origen del trabajo, a los profesores de educación física, porque ellos son los agentes de cambio para la formación integral de los niños y jóvenes guatemaltecos.

También agradezco al proyecto USAID/Reforma Educativa en el Aula por el apoyo intensivo y significativo que nos brindó desde el inicio de este proceso, por compartir y enseñarnos a aprender. En especial, al Dr. Leonel Morales por ser un excelente tutor para todos nosotros; a Licda. Raquel Montenegro por su excelente asesoría, apoyo e impulso durante este camino, ha sido un privilegio trabajar a su lado. También a Lic. Abilio Girón por compartir su experiencia con aportes y apoyo en la elaboración de la propuesta.

Finalmente, agradezco a mis compañeros becados por acompañarme en este camino a la meta. Ha sido un honor conocerlos, y ser amigos y colegas. A mis amigos y hermanos en Cristo, por estar siempre ahí, espiritual y físicamente, gracias. A mi familia por comprenderme durante este tiempo de tensión y trabajo; porque sin ellos no podría haber terminado. A Dios gracias por crearme, por ser hijo, por darme esta oportunidad; porque pienso y existo en Él y por Él. De manera que, todo esto no es el resultado de mi inteligencia, sino la evidencia de que ÉL es quién da la sabiduría, conocimiento y dirección sea significativa lo que hacemos en la vida.

CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| LISTA DE CUADROS..... | iii |
| LISTA DE FIGURAS..... | iv |
| RESUMEN | v |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO CONCEPTUAL..... | 2 |
| III. MARCO CONTEXTUAL..... | 42 |
| IV. MARCO METODOLÓGICO | 63 |
| V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 68 |
| VI. PROPUESTA | 94 |
| VII. CONCLUSIONES | 140 |
| VIII. RECOMENDACIONES..... | 142 |
| IX. BIBLIOGRAFÍA..... | 144 |
| ANEXOS | 149 |

LISTA DE CUADROS

| Cuadro | Página |
|---|--------|
| 1. Diferencia entre administración escolar y gestión educativa estratégica..... | 3 |
| 2. Perfil del acompañante pedagógico | 15 |
| 3. Diferencia entre gerente tradicional y gerente como <i>coach</i> | 19 |
| 4. Beneficios de <i>coaching</i> educativo | 23 |
| 5. Fases para la organización de una comunidad de aprendizaje..... | 26 |
| 6. Cobertura del orientador metodológico | 54 |
| 7. Cobertura en educación física para el departamento de Guatemala | 57 |
| 8. Presentación de los resultados por categorías y participantes | 70 |
| 9. Visitas realizadas por los orientadores durante el 2012..... | 87 |
| 10. Visitas de acompañamiento que los docentes han recibido | 88 |

LISTA DE FIGURAS

| Figura | Página |
|---|--------|
| 1. Diferencia entre supervisión, monitoreo y acompañamiento | 10 |
| 2. Las funciones de un acompañante pedagógico | 13 |
| 3. Tipos de acompañamiento pedagógico | 13 |
| 4. Proceso del <i>coaching</i> | 20 |
| 5. El ciclo de reflexión | 22 |
| 6. El C.O.C..... | 22 |
| 7. Características de una comunidad de aprendizaje | 25 |
| 8. Propósito de las visitas..... | 30 |
| 9. Fases de una visita de evaluación | 30 |
| 10. Medios de la educación física | 38 |
| 11. Enfoques de la educación física..... | 38 |
| 12. Principios de la educación física..... | 39 |
| 13. Línea del tiempo de la historia del a educación física. | 46 |
| 14. Organigrama del Ministerio de Educación | 47 |
| 15. Organigrama de la Dirección General de Educación Física | 48 |
| 16. Cobertura del orientador metodológico por municipios | 55 |
| 17. Cobertura de los orientadores por zonas en la ciudad capital..... | 56 |
| 18. Organigrama de la Dirección Departamental de Educación Norte..... | 60 |
| 19. Estructura organizacional de SINAÉ | 62 |
| 20. Frecuencia de palabras repetidas | 69 |

RESUMEN

Este trabajo profesional se realizó con el propósito de fortalecer la labor de los orientadores metodológicos de educación física del departamento de Guatemala, en sus funciones como acompañantes pedagógicos, como estrategia para el fortalecimiento de la gestión del orientador. Para alcanzar tal fin se incluye el diseño de un modelo de gestión técnica para orientadores metodológicos de educación física.

El eje de este trabajo es el acompañamiento pedagógico como un proceso a través del cual se ayuda al profesor a reflexionar sobre sus prácticas educativas para mejorarlas. Además, se incluye el *coaching* educativo como herramienta para realizar el proceso reflexivo, entre otras. Por otra parte, en este trabajo se analizan los modelos de gestión educativa para la creación de la propuesta. Finalmente se describen los fundamentos de la educación física.

Se realizó una investigación cualitativa descriptiva para indagar sobre la gestión que llevan a cabo los orientadores metodológicos para brindar acompañamiento pedagógico a los docentes. La intervención se llevó a cabo en el departamento de Guatemala, con la participación de los cuatro orientadores metodológicos, una muestra de profesores y exorientadores; a través de entrevistas estructuradas a cada uno de los participantes. Los resultados identifican algunos obstáculos que se presentan en el campo de la educación física para brindar acompañamiento; por ejemplo, se determinó que hace falta una estructura organizacional y funciones claras para este puesto y carencia de un protocolo de visitas de acompañamiento.

Finalmente, se propone un modelo de gestión técnica para los orientadores, con la finalidad de fortalecerlos en sus funciones de acompañamiento pedagógico. En este se proponen funciones y competencias de un orientador metodológico, su estructura organizacional y el protocolo de visitas de acompañamiento y los instrumentos que se deben usar para las mismas. El mismo se enmarca dentro del Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión es un conjunto de acciones orientadas al alcance de los objetivos dentro de una organización. Para este trabajo, la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, dentro de un sistema educativo para atender las necesidades educativas. De esta manera se espera lograr el mejoramiento continuo de las prácticas educativas (Secretaría de Educación Pública de México, 2009:32)

En la gestión educativa es fundamental el acompañamiento pedagógico. Este implica conducir al docente a la reflexión sobre su práctica pedagógica, a través de un proceso sistemático de formación, colaboración y apoyo con el fin de alcanzar mayores niveles de calidad educativa. (Soto, 2011:18; Oviedo, 2004:6). Dentro del acompañamiento pedagógico, el *coaching* educativo permite ayudar a los docentes a profundizar el entendimiento de su propia enseñanza, con el fin de modificarla y mejorarla a través de la reflexión.

La educación física es un proceso, fundamentado y científico, para formar al ser humano integralmente a través del movimiento. En la que han de cumplirse, al igual que en el resto de las materias curriculares, acciones para garantizar enseñanza de calidad. Para cumplir su papel, el acompañante debe reunir competencias funciones específicas. Asimismo, poseer lineamientos para realizar visitas de acompañamiento que ayuden a los docentes a innovar y reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas.

Por tal razón, en este trabajo profesional se analizaron los fundamentos del acompañamiento pedagógicos. También se desarrolló una investigación cualitativa para determinar la gestión que los orientadores metodológicos realizan como acompañantes pedagógicos. Seguidamente, se propone un modelo de gestión para los orientadores con la finalidad de fortalecer sus funciones como acompañantes pedagógicos.

II. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se abordan diferentes temáticas que se consideran fundamentales para el logro de los objetivos trazados en este modelo de trabajo profesional. Se exponen los aspectos conceptuales de los modelos de gestión educativa, el acompañamiento pedagógico y sus estrategias. Asimismo, se incluye un breve análisis teórico de la educación física.

A. Modelos de gestión educativa

La administración moderna ha generado nuevos aportes para la gestión del recurso humano, para mejorar los procesos en las organizaciones para el alcance de los objetivos; de manera que, ahora se considera a las personas como el recurso más valioso dentro de una organización (Chiavenato: 2002). Por tal razón, la gestión se enfoca en el desarrollo del capital humano de las instituciones; porque, en gran medida, de ellos depende el alcance de las metas.

Se entiende por gestión al conjunto de acciones para el alcance de los objetivos de una organización. Este concepto implica un proceso que lleva a la acción lo planificado fundamentándose en la investigación, para innovar y desarrollar los procesos y servicios que se brindan (Secretaría de Educación Pública de México, 2009). Se aborda la gestión más que la administración porque implica procesos horizontales enfocados en la participación de todos.

Existen diferencias marcadas entre administración escolar y gestión educativa. En el Cuadro No. 1, el Instituto de Planeamiento Educativo -IPE- compara los conceptos para establecer la diferencia entre cada uno. En este se observa que la administración escolar tradicional propone escasas oportunidades de participación a los actores en los procesos pedagógicos para el mejoramiento educativo. A su vez, limita la participación, innovación, acompañamiento pedagógico, entre otros.

De igual manera, Tobar (2002:8) explica que dentro del contexto latinoamericano los conceptos de administración y gestión difieren en que el primero *es normativo, burocrático, prevalece el control y las jerarquías verticales*; mientras que la gestión se enfoca en los *resultados a través de una perspectiva estratégica que considera a los participantes importantes* dentro de una cultura organizacional.

Cuadro 1 Diferencia entre administración escolar y gestión educativa estratégica

| Administración escolar | Gestión educativa estratégica |
|--|--|
| Baja presencia de lo pedagógico | Centrada en lo pedagógico |
| Énfasis en las rutinas | Habilidades para tratar con lo complejo |
| Trabajos aislados y fragmentados | Trabajo en equipo |
| Estructuras cerradas a la innovación | Apertura al aprendizaje y a la innovación |
| Autoridad impersonal y fiscalizadora | Asesoramiento y orientación a la profesionalización |
| Estructuras desarticuladas | Cultura organizacional enlazada a una visión de futuro |
| Observaciones simplificadas y esquemáticas | Intervenciones sistémicas y estratégicas |

Fuente: Elaborado con base en IPE (2000:15)

Los constantes cambios sociales hacen que la educación se convierta en un desafío para los gestores educativos, porque están trabajando y los estudiantes aprendiendo en la sociedad del conocimiento, caracterizada por la diversidad y la oportunidad que todos tienen de acceder a un mundo lleno de opciones para aprender (Tobar: 2002; Pavón: 2010).

1. La gestión educativa

La UNESCO (2000), citado por la Secretaría de Educación Pública de México (2009:32) define la gestión educativa como los *procesos teórico-prácticos integrados y relacionados dentro de un sistema educativo para atender las necesidades educativas*. De esta manera busca el mejoramiento continuo de las prácticas educativas.

También se define como un *conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales* (IPE, 2000:16). Por otra parte, para Carriego (2005) el liderazgo pedagógico se constituye en el elemento indispensable dentro de toda gestión educativa. La autora (2005:18) define gestión educativa como *ejercer el liderazgo a través de procesos estratégicos para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje*.

La gestión educativa es un conjunto de acciones estratégicas dentro de un contexto, con un estilo participativo de los sujetos curriculares, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo de la comunidad.

Por lo ya expuesto, en este trabajo se considerarán varios elementos que se interrelacionan para la gestión educativa: *el conocimiento, las prácticas en el aula y su acompañamiento, procesos de evaluación reflexiva, toma de decisiones basadas en principios y valores*; considerando los diferentes grupos que intervienen en el hecho educativo (IPE 2000:17).

2. Modelos de gestión

El concepto de “Modelo” ha sido definido por diferentes instituciones y autores, que en resumen se podrían definir en una sola palabra: sistema (Corrales: 2006). También son llamados *representaciones de la realidad* que agrupan los conocimientos y prácticas para su estudio y comprensión (Secretaría de Educación Pública de México, 2009:33).

Para Guerrero (2001: S/P) *es una construcción racional, cuya función central es reflejar con una máxima aproximación las realidades en estudio*. Los modelos parten de una realidad administrativa que se desea organizar en prácticas sistemáticas para mejorar los procesos que ya se realizan dentro de una organización.

En este sentido, Tobar (2002:14) propone que todo modelo implica tres componentes: *la priorización, la toma de decisiones y la acción*. A su vez, el autor describe varios tipos de modelos de gestión: normativo, prospectivo, estratégico, situacional, calidad total, reingeniería, comunicacional.

Aunque existen diversos modelos de gestión, para efectos del presente estudio se enfatizará en modelos de gestión de la calidad educativa, que oriente el trabajo de un supervisor, acompañante, inspector, asesor, según se nombre (Gento: 2008).

3. Modelos de gestión educativa

La UNESCO (2000), citado por la Secretaría de Educación Pública de México (2009:32) define la gestión educativa como los *procesos teórico-prácticos integrados y relacionados dentro de un sistema educativo para atender las necesidades educativas*. De esta manera se busca el mejoramiento continuo de las prácticas educativas.

Los modelos de gestión educativa permiten organizar las experiencias y los procesos dentro de un marco de referencia, para reflexionar partiendo de las experiencias y la teoría, en donde participan los responsables de la gestión buscando la eficacia (UNESCO 1994). Estos modelos deben ser descentralizados, participativos e interactivos. Se realizan con el propósito de compartir, adaptar y adoptar las lecciones aprendidas que conduzcan al cambio dentro de las instituciones educativas (Secretaría de Educación Pública de México, 2009).

a. Modelo de gestión administrativa

Estos modelos se enfocan en la conducción de los centros educativos, considerados como empresas de servicios. Sus procesos están enmarcados dentro de las funciones básicas de la administración: *planeación, organización, comunicación y control*, tal como señala Ramírez (2007: 25). Para este mismo autor los sistemas educativos de gestión administrativa consisten en sistemas directivos para el logro de los objetivos.

b. Modelo de gestión educativa estratégica

Los modelos estratégicos de gestión poseen tanto un carácter estratégico referido a normas y uno táctico enfocado a los medios para alcanzar lo que se desea. Según Ansoff citado por Casassus (2000:9) *la gestión estratégica consiste en la capacidad de articular los recursos que posee una organización (humana, técnica, material y financiera).*

c. Gestión de la calidad educativa

Para López (1997:43) *calidad es la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes.* En educación esta calidad debe visualizarse tanto para el destinatario final, que es el estudiante, como para las acciones y resultados de los demás partícipes del hecho educativo: funcionarios, técnicos, directores, docentes, padres de familia, entre otros.

Por otra parte, para Pérez *et al* (2001:10), la calidad en educación *solo se puede juzgar según lo que se espera o pide de ella, en relación a un contexto, con determinados fines y expectativas sociales.* Definir “calidad” en educación implica considerar factores y elementos que son propios del contexto educativo. Por tal razón, los ministerios de educación de cada país han elaborado marcos de referencia para el desarrollo de sus planes y programas educativos partiendo de la definición de calidad educativa desde su contexto.

Para el Ministerio de Educación de Guatemala MINEDUC (2006) la gestión de la calidad en educación implica todos los esfuerzos caracterizados por acciones específicas que permiten brindar oportunidades a todos los estudiantes por igual, garantizando así el logro de los aprendizajes esperados. Según Casassus (2000:11) la calidad total dentro de un sistema educativo está orientado a:

«...mejorar los procesos mediante acciones tendientes, entre otras, a disminuir la burocracia, los costos; incrementar la flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, la productividad, la creatividad en los procesos, entre otros.»

La gestión de la calidad en los centros educativos parte del paradigma educativo y los modelos educativos a través de los cuales se interpreta la realidad (Gento: 2008). En este caso, es el Currículo Nacional Base de Guatemala el que establece el paradigma educativo bajo el cual se rigen los lineamientos curriculares, y según este proyecto curricular se deben establecer los parámetros sobre calidad educativa en el país.

Por tal razón, según Gento (2008:28) la calidad educativa *implica que los recursos disponibles, los procesos empleados y los efectos conseguidos responden al modelo teórico establecido en el ámbito educativo.* Es decir, que se alcance el propósito establecido dentro del currículo de un país. Cuando se logra el ideal de ciudadano que un sistema educativo establece, entonces se podría decir que hay calidad educativa.

d. Características de los modelos de gestión pedagógica

Pavón (2010) analiza la supervisión educativa contemporánea, él presenta algunas propuestas para cambiar el paradigma actual de la franja de la supervisión educativa, en este caso del orientador metodológico.

La gestión pedagógica del orientador metodológico, según Pavón (2010:103) y Gento (2008) debe poseer varias características:

- Poseer un marco filosófico, visión y misión, que defina el propósito de las orientaciones metodológicas.
- Trabajar bajo el diseño de un plan estratégico.
- Desarrollo del trabajo colaborativo más que corporativo.
- Lograr los mejores resultados con los menores esfuerzos. Esto debido a las múltiples actividades y funciones administrativas y técnicas pedagógicas que desempeña un orientador.
- Contar con espacios que promuevan el diálogo.
- Ejercicio de liderazgo situacional.
- Establecer parámetros éticos del actuar de cada uno de los participantes.
- Reflexión, decisión, liderazgo.
- Pensamiento sistémico y estratégico.
- Aprendizaje organizacional a través de comunidades de aprendizaje.
- Liderazgo pedagógico: convenir, acompañar, comunicar, motivar y educar.

e. Modelos de supervisión educativa

La supervisión educativa o inspección escolar han sido instituciones como dependencias, para velar por la calidad educativa dentro de los centros escolares. El modelo de supervisión que se adopta depende de las normas y políticas establecidas por los sistemas educativos de cada país (Gento: 2008). Ante esto, este autor (2008:278) manifiesta que existen cuatro modelos de supervisión educativa en el continente americano: *según su campo de actuación, especialización, dependencia y ejercicio profesional*.

En el presente estudio se enfatiza en el modelo de acompañamiento pedagógico según sea general o especializada. El primero se refiere a la atención que brinda el asesor a todas las áreas del currículo dentro de una escuela, considerando aspectos técnicos y administrativos; el modelo enfocado a la especialidad, se ocupa de determinadas áreas del currículo, en este caso, la educación física. También se puede catalogar dentro de un modelo según la dependencia, ya que, para la Dirección General de Educación Física, el orientador metodológico cumple funciones de acompañante pedagógico.

B. Acompañamiento pedagógico

Las diversas fuentes consultadas lo dan a conocer como: asesor pedagógico, facilitador pedagógico, orientador pedagógico, mentor, *coach* educativo. Sin embargo, en sus inicios, y por muchos años, se le atribuyó a la supervisión escolar esta función. Gento (2008) utiliza el término asesor para describir este tipo de función, al citar a Corominas (1987) el autor (2008:312) lo define etimológicamente como: *estar al lado de, o estar sentado al lado*.

El acompañamiento pedagógico establece una relación favorable entre el maestro y el acompañante, abriendo la puerta a un nuevo paradigma educativo. Según González (1998: S/P) *el acompañamiento nos remite a dos o más personas que tienen una buena relación*. El mismo autor (1998: S/P) indica que *el acompañamiento se estructura en función del apoyo mutuo, el respeto y la búsqueda de la autonomía de los participantes*. El acompañamiento debe ser continuo, paciente y amigable, en donde el acompañante camina al lado del docente (Mogollón y Solano, 2011:46). Países como Perú, Chile, Argentina, entre otros, han implementado esta herramienta adquiriendo experiencias favorables a la calidad educativa, fortaleciendo a los docentes en funciones. De esta manera se espera generar un cambio en la función tradicional que la supervisión educativa ha desempeñado durante los últimos años.

1. Definición de acompañamiento pedagógico

Algunos autores e instituciones definen el acompañamiento pedagógico de la siguiente manera:

Para FONDEP (2008:5) es:

«un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela.»

Según Wise y Zwiars (2010):

«Acompañador Pedagógico es el nombre que se aplica al educador que visita regularmente varios centros educativos, se reúne con la persona encargada del centro y los docentes en sus aulas con el fin de brindarles ayuda técnica. Se basa en la filosofía de que ningún educador sabe todo sobre su profesión y puede siempre seguir mejorando.»

En el manual de procedimientos para el acompañamiento y seguimiento en los centros educativos, Oviedo (2004:6) define el acompañamiento como:

«...proceso de orientar y generar junto al docente la reflexión sobre su práctica pedagógica [...] con el propósito fundamental de acompañarle en su crecimiento como persona y profesional [...] coloca en manos de todo el personal docente la responsabilidad de su crecimiento, formación y el cambio en las prácticas educativas.»

En su tratado sobre acompañamiento, el Consejo Nacional del Educación de Perú – CNE– (2007:20) lo define de la siguiente manera:

«Proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión, en sus propios centros educativos y a partir de la evaluación continua de su propia experiencia, en función de lograr mayores niveles de rendimiento en los estudiantes.»

Soto (2011:18) lo define como:

«...un proceso sistemático de formación, colaboración y apoyo dirigido a los centros educativos y a los docentes que se da en contextos específicos, con el fin de alcanzar mayores niveles de calidad educativa.»

En cada una de las definiciones anteriores se destacan aspectos como: asesoría, mejoramiento, calidad educativa, reflexión, crecimiento personal y profesional, prácticas pedagógicas, entre otras.

Por lo tanto, el acompañamiento pedagógico constituye un conjunto de actividades por medio de las cuales un docente o profesional brinda apoyo a uno o varios maestros, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje e influir en el desarrollo de la comunidad educativa, esforzándose por la innovación y la implementación de nuevas técnicas y prácticas en búsqueda de la calidad educativa.

El acompañante pedagógico es *el catalizador de proceso de cambio en las aulas al nuevo modelo curricular*. Por lo tanto, el acompañante es un “maestro de maestros” que, *por sus conocimientos y relaciones humanas, es respetado por los que reciben su apoyo*, indican Wise y Leal (2006:46).

La persona responsable de realizar esta labor, debe estar preparada con los conocimientos, destrezas y competencias necesarias para realizar la acción. Lo anterior es indispensable; sin embargo, eso no quiere decir que la persona sea un experto, tal como señala Carmen Montero en CNE (2010:77):

«...el acompañamiento se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.»

Lo conveniente, en el caso de la comunidad del magisterio de educación física, es iniciar el acompañamiento en un ambiente de confianza y humildad; porque al inicio a ningún profesor se le hará fácil comprender y aceptar la idea de que alguien esté en su lugar de trabajo, donde se desarrolla el área de la educación física, para observarlo o preguntarle sobre qué y cómo lo hace. (Wise y Leal: 2006).

¿Cómo hacer más efectiva la enseñanza de un profesor?, es la pregunta que plantean Wise y Leal (2006:11), al referirse a un modelo de acompañamiento en el aula. Este modelo, al utilizar el *Coaching* Educativo, consiste en que el acompañante hace una demostración, del método o técnica que desea que el docente implemente. Luego, el docente repite la acción para terminar con una sesión de preguntas, en las cuales ambos interactúan. Uno de los objetivos del orientador metodológico debe ser ayudar al docente a que sea mejor cada día en lo que hace. A través del acompañamiento, se fortalecerá a los maestros de educación física para que alcancen los fines curriculares.

Existen diferencias entre supervisión, monitoreo y acompañamiento; este último es el término que en el presente estudio se aborda, para lo cual, el CNE (2007) establece diferencias entre las tres acciones, las que se presentan en la Figura No. 1.

Para que el acompañamiento se lleve a cabo como plantea la teoría, las instituciones encargadas de la gestión educativa deben buscar estrategias y establecer políticas pertinentes para la creación de los puestos requeridos. En el caso de Guatemala y muchos países, una persona es la responsable de realizar las tres acciones descritas en la Figura No. 1; esta es una limitante para el acompañamiento de calidad.

Figura 1 Diferencia entre supervisión, monitoreo y acompañamiento

| Supervisión | Monitoreo | Acompañamiento |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">•Es la verificación del cumplimiento de la normatividad que rige los centros educativos y las funciones de directores y docentes. Es realizada por la autoridad. | <ul style="list-style-type: none">•Es reunir información del centro educativo, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados. | <ul style="list-style-type: none">•Es el acto de ofrecer asesoría continua; es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente a docente y al director en temas relevantes de su práctica. |

Fuente: Elaboración propias según CNE (2007:13)

Uno de los retos más grandes para quienes se desempeñan como acompañantes es la determinación de sus funciones. Según el CNE (2007) realizar una mezcla de funciones entre supervisión y acompañamiento tiende a dañar la relación entre los participantes. Lo ideal es que personas diferentes realicen estas tareas.

En el caso de orientador metodológico de educación física, a quien legalmente se le atribuye funciones técnico-administrativas a su cargo, se hace difícil que lo anterior se cumpla.

No obstante, siempre que se realice la acción de acompañar al docente para el mejoramiento de sus prácticas se debe hacer en un contexto de confianza, libre de sentimientos de amenaza.

El acompañamiento es una función diferente a la supervisión y monitoreo. La confusión se ha dado porque una persona desempeña las tres funciones, llevando a cabo las últimas dos más que la primera. Las atribuciones que competen a estos cargos deben ser claras, que permitan mejorar todo proceso educativo en búsqueda de la calidad educativa, evidenciada en los resultados de los estudiantes.

2. Finalidad del acompañamiento pedagógico

Según el FONDEP (2008:6) la finalidad del acompañamiento es el *fortalecimiento y la innovación de las instituciones educativas, innovando sus prácticas orientadas a la calidad educativa*. Esta es la herramienta que permitirá a los orientadores cumplir con sus funciones técnicas-pedagógicas que aseguren la calidad de la clase de educación física; y no solo eso, sino la incursión del profesor como un agente de cambio dentro de la comunidad educativa.

Para el CNE (2007:10) la finalidad del acompañamiento pedagógico consiste en:

«[...] contribuir a que “todos aprendan con éxito, de manera crítica y creativa”, lo que significa mejorar el rendimiento escolar, garantizando equidad en el acceso a logros y a oportunidades de aprendizaje de calidad [...] contribuyendo a la profesionalización del rol del docentes y directores, transformando cualitativamente las prácticas pedagógicas y de gestión que actualmente predominan en las escuelas.»

Es preciso formar profesionales con las herramientas y el perfil necesario de acompañante; tal como describe Carmen Montero en CNE (2010:77), es importante la implementación del acompañamiento porque favorece al desarrollo profesional y personal de los docentes, así como:

«[...] coloca “las necesidades prácticas de los docentes en el aula como foco principal de los programas de formación en servicio” (Terigi, 2008). Privilegia la escuela como escenario principal de los programas de formación continua (Vezub, 2009). Corrige las limitaciones de las viejas estrategias de capacitación docente (masivas, impersonales, ineficaces) ofreciendo una formación personalizada y en contexto. Puede ser diseñado para atender las necesidades del desarrollo profesional docente en diferentes etapas de la carrera. (Hunt, 2009) Permite que los y las docentes comprendan mejor los conocimientos brindados en la capacitación. Facilita que la información y las orientaciones recibidas en las capacitaciones sean puestas en práctica en el aula. (GIEAR, 2008) Por estar orientado al aprecio y fortalecimiento in situ de la labor docente en su interacción con las niñas y niños, constituye la estrategia de intervención que tiene mayor impacto en el proceso de capacitación. (Centro Andino, 2004)»

La importancia del acompañamiento pedagógico recae en las diferentes ventajas y beneficios que se adquieren a través de su implementación porque permite detectar las necesidades de los docentes y del centro educativo, contribuye a la formación continua en el profesorado, establece mecanismos de seguimiento a los aprendizajes adquiridos en capacitaciones y talleres, entre otros. Por tal razón, se deben implementar estrategias que permitan dar seguimiento y formación contextualizada, que como resultado el docente implemente los conocimientos adquiridos y compartidos en su clase y actividades educativas que desarrolla.

Como todo proceso educativo, lo más importante del acompañamiento pedagógico es el profesor. Así lo indica Soto (2011:22) al referir su finalidad:

«Lo más importante en el acompañamiento pedagógico es la persona del docente, dado que se busca en todo momento su formación y crecimiento para posibilitar la innovación y la mejora educativa a través del desarrollo de propuestas en el aula, en los centros y en la zona.»

Es importante tener en cuenta que todas estas estrategias de cambio, innovación y fortalecimiento de la calidad educativa, implican procesos administrativos y políticas institucionales para su realización. Así también, las instituciones pueden tener su programa de actividades y proyectos educativos establecidos. No obstante, en el camino se debe mantener el enfoque de que nada será más importante que la persona misma. El fin primordial, del orientador metodológico de educación física debe ser el desarrollo integral del docente. En donde este último se convierta en un agente de cambio desde lugar de trabajo hasta la comunidad donde se encuentra.

3. Funciones del acompañante pedagógico

La tarea del acompañante pedagógico requiere del cumplimiento de otras funciones indispensable para cumplir con su misión. Para esto, Gento (2008) provee una amplia explicación de cada una de estas funciones. En la Figura No. 2, de manera sucinta se dan a conocer algunas de estas.

Aunque no se propone como tal, se considera importante la función investigadora del acompañante, debido a su estrecha relación con la innovación. Para Gento (2008) se debe cumplir la función mediadora para buscar el cambio y la innovación en los profesores y centros educativos. Sin embargo, esta función requiere de investigación que brinde al orientador-investigador buscar el cambio y estar a la vanguardia de los aportes de la investigación educativa al mejoramiento del sistema educativo.

Figura 2 Las funciones de un acompañante pedagógico

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>Función evaluadora</p> | <ul style="list-style-type: none"> •El orientador debe desempeñar esta función para el diagnóstico de la situación actual del docente. Hacer uso de técnicas e instrumentos para evaluar. También debe realizar una autoevaluación de su trabajo. |
| <p>Función asesora</p> | <ul style="list-style-type: none"> •Se realiza para garantizar el derecho a la educación, iniciación de la innovación y cambios , para el desarrollo de las potencialidades del docente. |
| <p>Función mediadora</p> | <ul style="list-style-type: none"> •Esta es una función asincrónica. Está presente en todo momento de su trabajo. Debe mediar para la resolución de conflictos, la resistencia al cambio, a través de uso de técnicas y tácticas apropiadas al momento. |

Fuente: Elaboración propia según Gento (2008)

4. Tipos de acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico se puede llevar a cabo de diferentes maneras. Dependerá de la situación que se presente, la modalidad que se adopte, según indica Soto (2011). En la Figura No. 3 se describen los tipos de acompañamiento según el contexto en el que se desarrolle, quién lo solicite y la intención de quienes lo buscan.

Figura 3 Tipos de acompañamiento pedagógico

| <p>Según la demanda o naturaleza</p> | <p>Según el contenido</p> | <p>Según quien lo realiza</p> | <p>Según el destinatario</p> |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> •Solicitado por el docente. •Por el centro educativo •Por las autoridades educativas. | <ul style="list-style-type: none"> •Para solucionar problemas puntuales. •Para desarrollar procesos de transformación personal. | <ul style="list-style-type: none"> •Interno •Externo •Mixto | <ul style="list-style-type: none"> •El docente •El centro educativo |

Fuente: Elaboración propia según Soto (2011:29)

5. Perfil de acompañante pedagógico

Poseer una concepción clara del papel y las funciones de las personas que realizan esta tarea es indispensable para realizarla con éxito. Por tal razón, diferentes autores e instituciones han establecido desde su experiencia perfiles ideales de un acompañante pedagógico.

El trabajo de un acompañante conlleva responsabilidades que según Dean (1997:53) son:

- Participar dentro del equipo de asesoramiento educativo del sector.
- Conocer la especialidad que asesora, el Currículo Nacional Base, los enfoques pedagógicos, organización del trabajo escolar, los resultados que espera de sus docentes, métodos de evaluación.
- Asesorar al profesor y al director acerca de los conocimientos anteriores.
- Establecer un proceso de continuidad en el asesoramiento.
- Supervisar que los programas nacionales se estén desarrollando en el centro educativo con la responsabilidad del docente.

A continuación, el Cuadro No. 2 establece una comparación de perfiles propuestos por Soto (2011), Wise y Zwiers (2010), CNE (2007) y Gento (2008).

Cuadro 2 Perfil del acompañante pedagógico

| AUTOR/año | Wise y Zwiers (2010) USAID/Reforma Educativa en el Aula, Guatemala | Soto (2011) Fe y Alegría, Venezuela | CNE (2007) Consejo Nacional de Educación, Perú | Morales (2010) Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) | Gento (2008) Universidad Estatal a Distancia, Madrid, España |
|-------------------------------|--|---|---|---|--|
| PERFIL PERSONAL | <p>Valores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable en el horario, tareas y compromisos • Fomenta el respeto mutuo • Íntegro • Comprometido con la equidad • Conocimiento del contexto • Domina el idioma de la región • Posee conocimiento de la región donde trabaja • Conoce las responsabilidades del director y docentes del centro educativo <p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posee confianza en sí mismo • Visión personal de ayudar • Compromiso con la excelencia • Personalidad dinámica • Comunicación oral clara • Humildad • Ambición profesional • Cumple con objetivos | <ul style="list-style-type: none"> • Autoconfianza • Usa el error como una oportunidad de aprendizaje • Preocuparse por formar equipo • Aceptar las distintas realidades de sus acompañados • Reconocer sentimientos en sí mismo y en otros; y separar los sentimientos de las acciones • Manejo de las emociones • Buenas relaciones con los demás • Liderazgo-influencia • comunicación • Gerencia del cambio • Manejo de conflictos • Construcción de redes y la cooperación en equipo • Busca resaltar la calidad de otros | <ul style="list-style-type: none"> • Es una persona fundamentalmente desprejuiciada y reflexiva • Tiene aptitudes para trabajar colaborativamente en equipo y para comunicar ideas con claridad y coherencia • Demuestra iniciativa y una actitud constructiva | <ul style="list-style-type: none"> • Establece vínculo afectivo • Respeto al profesionalismo docente • Reconocimiento a la persona • Capacidad de ofrecer retroalimentación • Vínculo entre las personas | <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para mantener el control en situaciones de conflicto • Alto nivel de comunicación oral y escrita • Capacidad de proponer alternativas de actuación • Habilidades interpersonales desarrolladas • Deseo de aprender y capacidad de indagación • Capacidad de trabajo en equipo |
| PERFIL PROFESIONAL | <p>Preparación académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título de licenciatura o maestría en educación o campo relacionado • Experiencia en educación <p>Visión Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser agente de cambio en el liderazgo académico y la formación docente <p>Dominio de metodología efectiva</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia comprobada • Conocimiento del desarrollo evolutivo del niño • Actualizado • Investigador | <ul style="list-style-type: none"> • Conoce la realidad de las escuelas públicas, en especial de las escuelas rurales y sus entornos • Posee nociones básicas sobre los procesos de aprendizaje en los niños | <ul style="list-style-type: none"> • Brindar recursos pedagógicos (módulos de aprendizaje, guías, etc) • Actividades de aprendizaje con clases demostrativas • Revisión de los recursos y de su uso | <ul style="list-style-type: none"> • Poseer preparación pedagógica • Poseer experiencia docente • Alto dominio de la materia que asesorará • Conocimiento de teorías y metodologías de aprendizaje |

| AUTOR/año | Wise y Zwiers (2010) USAID/Reforma Educativa en el Aula, Guatemala | Soto (2011) Fe y Alegría, Venezuela | CNE (2007) Consejo Nacional de Educación, Perú | Morales (2010) Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) | Gento (2008) Universidad Estatal a Distancia, Madrid, España |
|-------------------------------|--|--|---|--|--|
| PERFIL PROFESIONAL | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento, planeación y uso de lecciones del CNB • Utiliza técnicas de observación apropiadas • Conocimientos de procesos de evaluación curricular • Modelaje de técnicas de enseñanza efectiva • Uso efectivo de evaluación formativa • Planeación lógica de lecciones diarias y a largo plazo <p>Dominio de técnicas de <i>coaching</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede hacer <i>coaching</i> del liderazgo • Domina las tres herramientas mayores de <i>coaching</i> • Utiliza efectivamente las preguntas reflexivas • Utiliza con fluidez el lenguaje de <i>coaching</i> <p>Comunidades de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza de forma efectiva las técnicas de grupos • Conoce y utiliza las partes esenciales de una comunidad de aprendizaje (normas, técnicas de grupo, pregunta reflexiva, evidencia, decisiones en grupo) <p>Manejo de tecnología</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de correo electrónico, procesadores de palabras y plataformas electrónicas | | <ul style="list-style-type: none"> • Comprende el sentido de las demandas del currículo y dominar sus principales contenidos | <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de alternativas para la mejorar y acuerdos sobre el cambio en las clases • Revisión de la organización de la escuela • Observación y revaloración de las producciones de los alumnos • Observación y revaloración de las producciones de los alumnos • Trabajo colaborativo • Respeto a los derechos del niño • Identificación de puntos críticos y potencialidades de los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de comunicación oral y escrita • Conocimiento de planes y proyectos educativos • Dominio de técnicas para detectar necesidades de desarrollo en los docentes • Dominio de indicadores educativos |

Fuente: Elaboración propia según referencias citadas.

En la comparación que se establece en el Cuadro No. 2, se puede observar que el perfil ideal del acompañamiento pedagógico está enfocado en dos grandes áreas: personal y profesional. Cada autor lista varias competencias y cualidades que debe reunir un acompañante, para garantizar la calidad del asesoramiento que se brinda.

Dentro de algunas de competencias esenciales que se destacan en la comparación, es la capacidad de establecer buenas relaciones con los acompañados. Asimismo, el liderazgo para influir en otros al cambio. Por ello, el acompañante debe ser una persona que tenga habilidad para trabajar en equipo y crear empatía con los docentes y miembros de la comunidad educativa.

Además, los autores manifiestan la necesidad de que el acompañante posea conocimientos técnicos y científicos para asesorar; específicamente en el dominio y aplicación del currículo de educación física. También poseer conocimientos en metodología de la enseñanza y evaluación de esta área. Preferiblemente debe ser una persona con nivel académico universitario, experimentada en el campo de la educación física.

En conclusión, los perfiles propuestos plantean que el acompañante pedagógico debe ser una persona con preparación profesional en el área y con cualidades personales específicas. Sobre todo, el liderazgo será determinante en el éxito de esta labor, para el mejoramiento continuo de los profesores y en búsqueda de la calidad educativa.

C. Herramientas del acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico se fortalece de diversas herramientas que permiten el alcance de su cometido, conducir al docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del área de la educación física. A continuación se presentan algunos elementos que se consideran oportunos para brindar acompañamiento a los maestro de esta área.

1. Coaching educativo

El *coaching* educativo es una estrategia que contribuye a la calidad educativa. Para Bou (2007:13) citado por Lárez (2008:224), el *coaching* consiste *en transportar a las personas de un lugar a otro, de donde están hoy, a donde les gustaría estar mañana*. El orientador metodológico debe trazarse expectativas claras sobre lo que espera de los maestros.

Para Concha (2011:21):

«El 'Coaching' Educativo se centra en que el responsable de acompañar al docente ('Coach') ayude al desarrollo y mejora de las competencias, actitudes y habilidades del docente en el aula ('coachee'), de forma que, mediante un aprendizaje eficaz, pueda obtener el máximo rendimiento en su trabajo y

una mayor capacidad de liderazgo entre sus alumnos. Además, en el dominio de una serie de habilidades personales y sociales que forman parte de la inteligencia emocional y que ayudan a establecer y construir de una manera más adecuada la relación docente-alumno.»

Lárez (2008:225), haciendo referencia a Bou (2007:11), define el *coaching* como:

«Un proceso sistemático focalizado en la situación del presente, orientado al cambio a través de facilitar recursos y herramientas de trabajo, para mejorar el desempeño en aquellas áreas que las personas demandan.»

En educación el desempeño docente no se limita al rendimiento académico de los estudiantes, en el caso de la educación física, formar ciudadanos dentro de una cultura física, desarrollados integralmente.

Para Whintmore (2003), citado por Lárez (2008:225), señala que el *coaching* tiene como finalidad:

«Mejorar el rendimiento de las personas, para lo cual busca liberar su potencial y así incrementar sus posibilidades de éxito a través de los factores que pueden incrementarlo y del estímulo de su capacidad para aprender a aprender.»

Con el enfoque anterior de supervisión educativa, donde la actividad era más fiscalizadora que orientadora, no se lograba un acompañamiento efectivo. Si el orientador metodológico realiza las acciones debidas para buscar la superación constante de cada uno de los maestros de educación física, ellos pueden desarrollar su potencial y mejorar la calidad de sus enseñanzas y en lo personal.

Rodríguez *et al* (2011:359) señala que, en formación del profesorado, el *coaching* define una relación colaborativa para ayudar a los docentes a realizar aprendizaje profesional en el puesto de trabajo, mejorando su práctica real en su aula y centro. En el *coaching* la relación se fundamenta en la confianza, la confidencialidad y el sentirse seguro; a diferencia de la supervisión, según refiere Rodríguez *et al* (2011:361), al citar a Courneya, Pratt y Collins (2008).

Por su parte, Wolk (2007:23) en su libro “*Coaching: El arte de soplar en Brasas*” proporciona varias ideas con la finalidad de definir el *coaching*, más allá de su traducción al español, derivado de *coach* o entrenador. Describe que el *coaching* es *un proceso de aprendizaje*.

El acompañamiento pedagógico es un proceso, en donde no se llegará a saber todo, sino que se están en constante aprendizaje. Por ello, con el *coaching* no se trata de ver quién sabe más, sino de compartir y buscar las estrategias necesarias para poner en práctica los saberes adquiridos.

El *coaching* hace uso de técnicas socráticas, a través de preguntas poderosas, que ayuden al docente a pensar profundamente en sus estrategias y técnicas de enseñanza con el fin de entrar en un ciclo de mejoramiento continuo, señalan Wise y Zwiens (2010:8). A diferencia de las técnicas pasadas de supervisión educativa, a través del *coaching* se busca que los docentes tomen decisiones y reflexionen sobre las prácticas que llevan a cabo. Esto permitirá dejar a un lado la relación impositiva, para establecer un ambiente de confianza y oportuno que facilite la innovación.

Reza (2006:24) enmarca una diferencia entre el gerente o jefe y el *coach*, tal como se presenta a continuación en el siguiente cuadro.

Cuadro 3 Diferencia entre gerente tradicional y gerente como *coach*

| Enfoque de gerencia | Enfoque de <i>coaching</i> |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Dirigir | Guiar |
| Dictar | Participar |
| Delegar | Empoderar |
| Indicar | Escuchar |
| Planear | Consultar/Colaborar |
| Competir | Colaborar |
| Estabilizar/Asegurar | Arriesgarse |
| Resultados/consecuencias | Resultados además de procesos. |
| Enfoque en el resultado principal | Enfoque en las personas |

Fuente: Elaboración propia según Reza (2006:24).

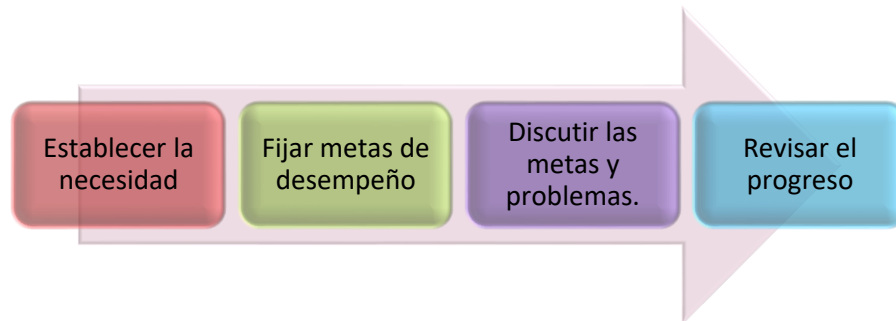
La acción de acompañamiento que realiza el orientador, debe buscar cada una de las acciones señaladas anteriormente. Por lo tanto, su función busca empoderar a los docentes con todo lo necesario para que mejoren sus resultados y alcance las competencias trazadas.

Para Lárez (2008:225) el proceso del *coaching* consiste en acción-*reflexión*-acción-*reflexión*. Gracias al diálogo que se establece con el *coach* y al espacio de reflexión, la mente se abre a nuevas posibilidades y acciones, que permiten el cambio de paradigmas, dando lugar a innovaciones en beneficio del aula.

a. Proceso del *coaching*

Según Reza (2006) este proceso se lleva a cabo de la siguiente manera:

Figura 4 Proceso del *coaching*



Fuente: Elaboración propia, con referencia en Rezo (2006:21)

Por otra parte, Concha (2011:19) considera que los pilares fundamentales de *coaching* son: *observar, toma de conciencia, determinación de objetivos, actuar, medir, acción comprometida y motivación.*

Según Wolk (2007) se debe aprender a observar, escuchar y hacer buenas preguntas; porque estos son elementos importantes para llevar a cabo un buen proceso de *coaching*. Asimismo, Concha (2011:29) basa el *coaching* en tres ideas básicas: *objetivos, valores y creencias.*

La tarea del orientador metodológico debe enfocarse en que los docentes identifiquen los valores por los que realizan su trabajo, las creencias que condicionan su quehacer. También ayudarles a trazarse objetivos claros y alcanzables. Esto implica aprender a escuchar y observar con cuidado lo que el docente dice, hace y vive; evitando comentarios o juicios de valor que dañen la confianza entre el acompañante y acompañado. Esta propuesta de *coaching* educativo se desarrolla dentro del trabajo que un acompañante debe realizar al visitar al docente en la escuela.

b. Herramientas del *coaching* para el orientador metodológico

La mayor parte de la tarea del acompañamiento pedagógico consiste en el uso apropiado del *coaching* como una estrategia de cambio. Por ello, a continuación se describen algunas herramientas útiles para su implementación en la tarea de acompañar a los maestros de educación física.

1) Continuo del *coaching*

Esta herramienta presenta los diferentes papeles que el orientador metodológico debe desempeñar a la hora de realizar el acompañamiento. Según Wise y Zwiers (2010:13) estos pueden ser: *guía* → *colaborador* → *coach*; dependiendo de las necesidades, experiencia y conocimiento que tenga el profesor acompañado.

Se inicia como un guía, en donde sus funciones están orientadas a acompañar a un profesor con menos experiencia, a quien se le debe enseñar y modelar lo que se espera que alcance conforme avanza, a través de un entrenamiento. Luego se desempeña el papel de colaborador cuando el acompañado es un docente con otro tipo de conocimiento y experiencias, con quien se puede compartir decisiones y promovérsele a colaborar con otros. Finalmente, en el papel de *coach* el acompañador delega y genera autonomía en el docente acompañado, para tomar decisiones con independencia a partir de realimentación que se le brinda.

Por lo tanto, cada uno de estos papeles puede desempeñarse por los docentes que reciben el acompañamiento. Después de un proceso exitoso, se podría esperar que esta labor se realice a través de los mismos docentes, como una especie de cadena. De esta manera, otros profesores pueden contribuir al apoyo de los docentes de recién ingreso al sistema educativo del sector oficial.

2) Ciclo de reflexión

Es un proceso cíclico de acciones que comprende tres elementos importantes que se utilizan a nivel individual y en reuniones de las comunidades de aprendizaje, señalan Wise y Zwiers (2010:11). Por su parte, Soto (2011: 23) entiende la práctica reflexiva como una actividad intelectual del docente que se basa en hechos y busca solución a los problemas reales.

Esta herramienta del *coaching* permite al acompañante enseñar y analizar lo que se hace en conjunto con el acompañado, para establecer un plan concreto de acciones que busquen el mejoramiento. En la siguiente gráfica se puede observar el desarrollo de este ciclo.

Figura 5 El ciclo de reflexión

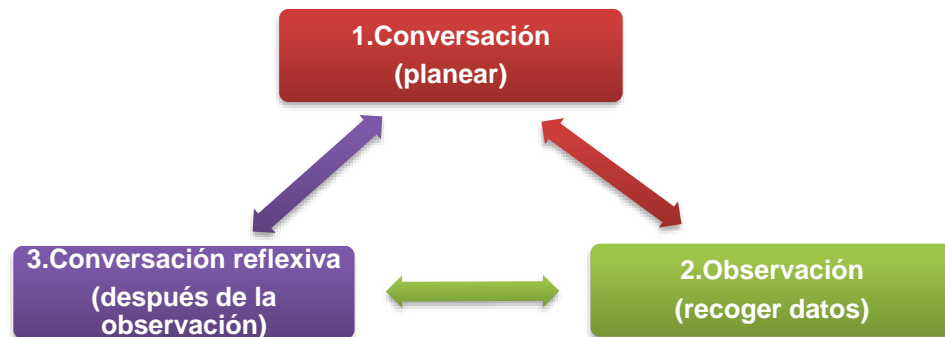


Fuente: Elaboración propia con referencia en Wise y Zwiers (2010:12).

3) Conversación, observación, conversación (C.O.C.)

Consiste en una herramienta útil para visitar o reunirse con los docentes para conversar, observar y reflexionar para llegar a tomar decisiones. (Wise y Zwiers: 2010).

Figura 6 El C.O.C.



Fuente: Elaboración propia con referencia en Wise y Zwiers (2010:12).

Los autores proponen que el primer momento corresponde a clarificar las metas y establecer el propósito de la actividad que se está realizando, para posteriormente observar lo que el profesor hace. Finalmente, conversar de nuevo para analizar factores y reflexionar sobre lo que se está haciendo bien y lo que se puede mejorar.

4) Preguntas poderosas

Una herramienta propia del *coaching* son las preguntas poderosas; es decir aquellas que tienen la capacidad de conducir a la reflexión personal para la toma de decisiones; este es un arte y se aprende con la práctica.

Concha (2011:28) señala que las preguntas poderosas deben ser: *claras, cortas, precisas y adaptables*. Para tener éxito en su formulación, el autor hace referencia a O'connor y Lager, proponiendo que las preguntas *suelen iniciar con "qué"*, permitiéndole al *coachee accionar en pro de los objetivos trazados*, viendo hacia el futuro más que al pasado.

c. Beneficios del *coaching* educativo

El *coaching* en ambientes educativos es una herramienta que permite adquirir beneficios en pro de la comunidad educativa. Cuando a los profesores se les acompaña y ayuda a mejorar lo que hacen, los resultados pueden ser satisfactorios para la escuela, la comunidad y los estudiantes, como principales actores del proceso educativo.

A continuación se presentan algunos de los beneficios del *coaching* educativo para la comunidad escolar.

Cuadro 4 Beneficios de *coaching* educativo

| Para la escuela | Para el estudiante |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">– Contribuir a la adaptación al cambio.– Promover el mejoramiento continuo.– Facilitar procesos de dirección y liderazgo efectivos.– Propiciar la comprensión de situaciones y problemas a nivel educativo.– Motivar al docente y generalizar el aprendizaje transformacional.– Estimular el desarrollo personal y la identificación de talentos.– Generar una cultura de liderazgo basado en el desarrollo de equipos y proyectos educativos.– Permitir la imaginación y creación de nuevos métodos de trabajo.– Ayudar a reconocer y afrontar posibles áreas de mejora en su práctica profesional.– Mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, además de la relación con las familias de los alumnos. | <ul style="list-style-type: none">– Promover la satisfacción personal para el alumno que aprende a reconocer sus habilidades, respetarse y respetar a de los demás.– Mejorar la autoestima, por ser reconocido como ente individual, único e irrepetible.– Mejorar relaciones con sus compañeros y docentes, por el aprendizaje del respeto hacia los demás y a las diferencias individuales.– Incrementar la motivación en el aprendizaje que podría redundar en una mejora del rendimiento académico. |

Fuente: Elaboración propia según Concha (2011:22)

2. Comunidades de aprendizaje

Las comunidades de aprendizaje también conocidas como círculos de interaprendizaje, son una respuesta a la sociedad del conocimiento en donde la información está al alcance de todos. Esta herramienta de aprendizaje cooperativo, propone un enfoque que busca la participación de los integrantes en los diferentes procesos que se llevan a cabo, para que los estudiantes alcancen las competencias. Estas permiten crear redes de comunicación de los aprendizajes y promover la ayuda mutua para resolver problemas. (Mogollón y Solano: 2011).

Wise y Zwiers (2010:24) definen las comunidades de aprendizaje *como un grupo de personas que aprende en común, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno*. Estos autores reconocen que la fortaleza de las comunidades de aprendizaje está en el desarrollo de un sistema autosostenible, en donde no dependen del acompañante para aprender y mejorar sus prácticas.

Por su parte, el Concejo Nacional de Educación (2007:41) reconoce las comunidades de aprendizaje como *círculos de interaprendizaje*. Para dicha institución estos consisten en *grupos de docentes que se reúnen regularmente para intercambiar experiencias de trabajo pedagógico y retroalimentarse*, para unificar criterios, recoger información y brindar apoyo a los docentes en grupo.

Asimismo, Gairín (2006:43) explica que una comunidad de aprendizaje es:

«...un grupo de personas que aprende conjuntamente, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno [...] son una respuesta a una visión más amplia de la educación, en la medida en que buscan transformar las prácticas pedagógicas y la organización habitual de las instituciones educativas formales».

Alcanzar los objetivos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, depende de factores internos y externos al sistema educativo, pero una buena contribución al efecto es, según Rodríguez *et al* (2011:359), *los esfuerzos orientados a hacer de las escuelas entornos de desarrollo profesional eficiente, y comunidades de práctica en las que el profesor encuentre apoyo continuo*. Las comunidades de aprendizaje constituyen en la actualidad la manera de aprender y practicar para estar a la vanguardia.

Para Valls (2000:226), las comunidades de aprendizaje tienen un impacto social y cultura generado por el centro educativo en donde estas se llevan a cabo. Esta autora las define como:

«...un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo, y de su entorno para conseguir una sociedad de la información para todas las personas, basadas en el aprendizaje

dialógico, mediante una educación participativa de la comunidad, que se concreta en todos sus espacios, incluida en el aula.»

Valls (2000) indica que las comunidades de aprendizaje se fundamentan en la pedagogía dialógica de Freire. Para la autora, estas implican más que innovación didáctica, ya que permiten la intervención de otros participantes en la acción educativa.

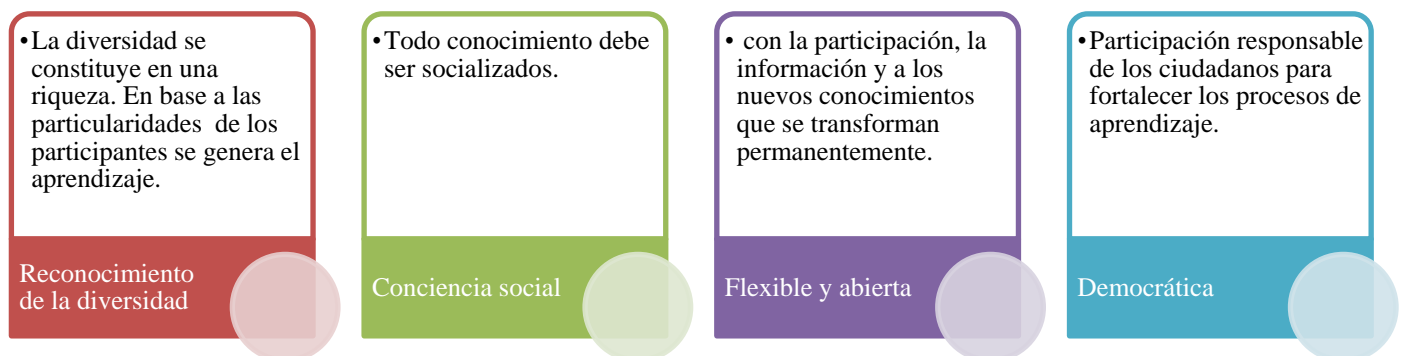
Por su parte, Torres (2001:1) indica que las comunidades de aprendizaje pueden ser *escolares-extraescolares, el reales-virtuales y objetivas*. Actualmente las comunidades de aprendizaje cobran auge con las TIC, porque constituyen un espacio idóneo para compartir, aprender y hacer, facilitando la interacción al no limitarse a un tiempo y espacio. La modalidad que se adopte para llevar a cabo una comunidad de aprendizaje dependerá de los objetivos que se persiguen.

Soto (2011) destaca la importancia del trabajo colaborativo en equipo. Cada profesor implementa actividades y prácticas innovadoras, las cuales se enriquecen y son más exitosas cuando se comparten con los demás. Es por ello que además de la formación personal y profesional del docente, la misma autora (2011:23) indica que *se debe generar procesos de formación colectiva con propuestas creativas y novedosas para el fomento de la cultura participativa y colaborativa en los centros educativos*.

a. Características de una comunidad de aprendizaje

Toda comunidad de aprendizaje es particular en su desarrollo, dependiendo del grupo de personas que la integran. Como se puede observar en la Figura No. 7, estas poseen ciertas características que permiten mantener la armonía y respeto en la convivencia para el aprendizaje.

Figura 7 Características de una comunidad de aprendizaje



Fuente: Elaboración propia según Wise y Zwiers (2010:25)

b. Fases para la organización de una comunidad de aprendizaje

Para transformar un centro educativo en una comunidad de aprendizaje, Valles (2000) indica que se puede dar en dos periodos: la puesta en marcha y la consolidación. Cada uno de estos momentos tiene sus fases, las cuales se describen en el Cuadro No. 5.

Para los orientadores metodológicos las comunidades de aprendizaje constituyen una estrategia valiosa en la búsqueda del mejoramiento continuo de los maestros de educación física en funciones. A través de las comunidades de aprendizaje, se puede mantener comunicación constante y actualización docente. Según sea la modalidad que se utilice, presencial o virtual, se estará abriendo un portal de oportunidades para que los docentes compartan, reflexionen y transformen, no solo los procesos de enseñanza- aprendizaje, sino la comunidad en donde se desenvuelven.

c. Comunidades virtuales de aprendizaje

Con el avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) las oportunidades de aprendizaje se han ampliado; no solo para los estudiantes dentro de un sistema formal, también para los profesores que buscan la innovación y la actualización constante. La sociedad del conocimiento adquiere mayor relevancia con la evolución y uso de las TIC, proporcionando conocimiento e información a cualquier persona dentro de una organización a través de medios virtuales o físicos.

Cuadro 5 Fases para la organización de una comunidad de aprendizaje

| Periodo | Fases | Descripción | Temporalidad |
|--------------------------|------------------------------------|--|---------------------|
| Puesta en marcha inicial | 1. Sensibilización | Conocer las líneas del proyecto, analizar el contexto | 1 año |
| | 2. Toma de decisión | Más allá de un proceso burocrático, esta fase corresponde a la decisión voluntaria de los participantes para iniciar la comunidad de aprendizaje. | |
| | 3. Sueño | Se establece el ideal de centro escolar que se desea, el modelo que se anhela alcanzar y la contextualización de los principios de la comunidad de aprendizaje al establecimiento educativo. | |
| | 4. Selección de prioridades | Se conoce la realidad en la que encuentra el centro educativo, así como los medios y recursos con los que cuenta; con la finalidad de analizarlos y establecer prioridades. | |

| Periodo | Fases | Descripción | Temporalidad |
|---------------|-------------------------|---|--------------|
| | 5. Planificación | Se programa, se activa el plan de transformación y se planifica cómo se llevará a cabo. | |
| Consolidación | 1. Investigación | Se exploran las posibilidades de cambios y se hace una puesta en común de experiencias obtenidas, para determinar acciones concretas. | 2 años |
| | 2. Formación | Se establece la nueva modalidad de formación continua para docentes, padres de familia y estudiantes. | |
| | 3. Evaluación | Constituye la valoración permanente que se le da a los procesos que se llevan a cabo para mejorarlos. Participan todas las personas implicadas. | |

Fuente: Elaboración propia según Valles (2000)

Las comunidades virtuales de aprendizaje surgen como resultado del uso de las TIC para la formación personal y/o profesional del recurso humano. Para Gairín ((2006:55) estas son:

«...un grupo de personas que aprende conjuntamente, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno, para situar la propuesta al servicio del aprendizaje, de la formación y del intercambio creativo.»

Por otra parte, Zúñiga *et al* (2011:11) las define como:

«...un medio pedagógico para vincular las TIC a los espacios educativos actuales, con el propósito de generar un diálogo efectivo con los participantes y entre los participantes, propiciar el aprendizaje activo y la experiencia colaborativa de pensar con otros.»

Las comunidades virtuales de aprendizaje constituyen un espacio oportuno para la formación, actualización, investigación, acompañamiento, seguimiento y participación de los profesores en servicio y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas (Gairín: 2006; Zúñiga *et al*: 2011).

Según Gairín (2006:57) la construcción de comunidades virtuales de aprendizaje implica considerar tres elementos:

- El modelo de intervención educativa elegido.
- El tipo de comunidad virtual de aprendizaje.

— Las características del ambiente de aprendizaje.

Para el presente trabajo, el modelo de intervención está enfocado en brindar otra herramienta a los orientadores metodológicos con la finalidad de fortalecer y dar seguimiento a la implementación del currículo que llevan a cabo maestros de educación física.

A través de comunidades virtuales de aprendizaje tanto orientadores como docentes pueden participar en la resolución de problemas y creación de propuestas y divulgación de buenas prácticas pedagógicas, ya que estas se caracterizan por su horizontalidad y comunicación constante entre participantes (Zúñiga, *et al.*: 2011).

3. Pasantías

En su propuesta de herramientas para el acompañamiento pedagógico el Centro Nacional de Educación (2007:41), las pasantías *consisten en la visita de un profesor a otro en una escuela diferente*, sea dentro del país para observar el desempeño de su colega. Esta herramienta constituye un bagaje de experiencias y conocimientos para los profesores y se realiza dentro de un marco de *análisis, discusión y reflexión colectiva*.

La ventaja de las pasantías para la formación continua de los docentes es el carácter interactivo entre participantes. El profesor visitado y los docentes que visitan la escuela, están conscientes y han aceptado el reto de evidenciar tanto sus buenas prácticas y logros como sus dificultades ante los demás. Esto los predispone a estar dispuestos a aprender y a aprovechar la experiencia para compartir, escuchar, y enriquecerse de opciones y comentarios de los demás colegas (Mogollón y Solano 2011:39).

4. Visitas al centro educativo

Las visitas al centro educativo son importantes para establecer contacto con el director del centro, y realizar un diagnóstico y observar la enseñanza y aprendizaje que el profesor lleva a cabo, indican Wise y Zwiers (2010:27). Sin embargo, en la mayoría de escuelas este es un tema delicado, y si no se aborda con cautela, el acompañante podría verse como intruso; porque el docente no está acostumbrado a que alguien esté observándolo con sus alumnos (Gento 2008:169).

Durante esta actividad se debe tener un buen manejo de la frecuencia y metodología de la visita (CNE: 2007). En el caso del modelaje, este puede incluirse en la visita, pero su uso desmedido puede dificultar el proceso. Además, se debe cuidar la manera en que se presenta el acompañamiento para no caer en un supervisor y fiscalizador del docente. Para ello se debe implementar las herramientas del *coaching* educativo.

Las visitas implican la utilización de dos técnicas de investigación: *la observación y el registro*, señala Soto (2011:54); estas permitirán tener un referente para llevar un control

del progreso de los acompañados. También deben poseer políticas que todos los participantes conozcan; además de un modelo de visita escolar, en el que se determine el protocolo correspondiente y el propósito de las mismas (Dean: 1997; USAID: 2012).

a. Características de las visitas

¿Cómo debe ser la visita que realiza el orientador metodológico al docente? Es una pregunta planteada por Dean (1997:138), quien brinda respuestas indicando que las políticas de visita deben ser definidas por la organización que realiza este tipo de trabajo. El autor considera los siguientes aspectos:

- El modelo de la visita.
- El propósito.
- La notificación de la visita.
- El rol de asesor durante la visita.
- El protocolo desde la llegada hasta la salida del centro escolar.
- Las acciones que se realizarán durante el tiempo de la visita.
- El tiempo de la visita.
- Las prioridades a observarse.
- El tipo de informe que se debe presentar.

La retroalimentación que se brinda a los docentes durante la visita es muy importante, por lo tanto, el seguimiento se convierte en una necesidad cuando se da asesoramiento pedagógico (Dean, 1997).

b. Tipos de visita

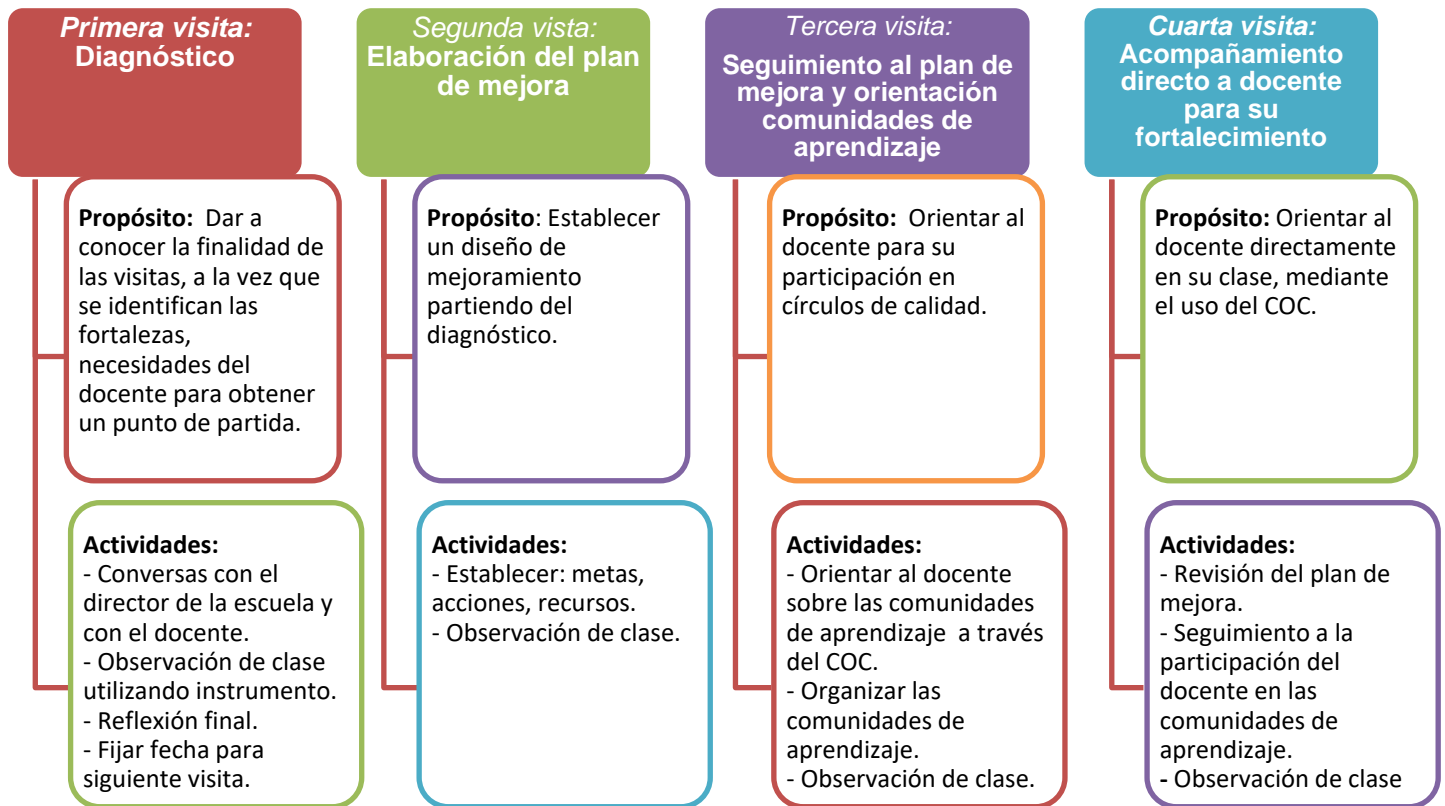
A diferencia de la función de supervisión escolar, el acompañamiento pedagógico no se limita a la inspección de lo que el docente realiza dentro del aula, sino buscar las mejores opciones para el mejoramiento de las prácticas educativas. Por tanto, las visitas cumplen diferentes finalidades.

Según USAID (2012:16) en condiciones ideales, el acompañante pedagógico debería realizar al menos 18 visitas en tres años. Inicialmente la propuesta de los autores detalla 8 visitas, las cuales cumplen con varios propósitos, para el fortalecimiento docente y de la institución educativa. Aun así, para efectos del acompañamiento pedagógico a maestros de educación física, en la gráfica No. 8 se incluyen cuatro tipos de visitas: diagnóstica, plan de mejora, seguimiento y reforzamiento e induciendo al docente a las comunidades de aprendizaje, durante cada visita de acompañamiento. En cada una de estas se debe procurar observar la clase del docente a través de un proceso reflexivo para la determinación de fortalezas y necesidades de mejoramiento (USAID: 2012).

Según Gento (2008:85), existe un tipo de visita de evaluación, la cual busca la *valoración del trabajo del docente*; esta sirve como diagnóstico de la situación del docente.

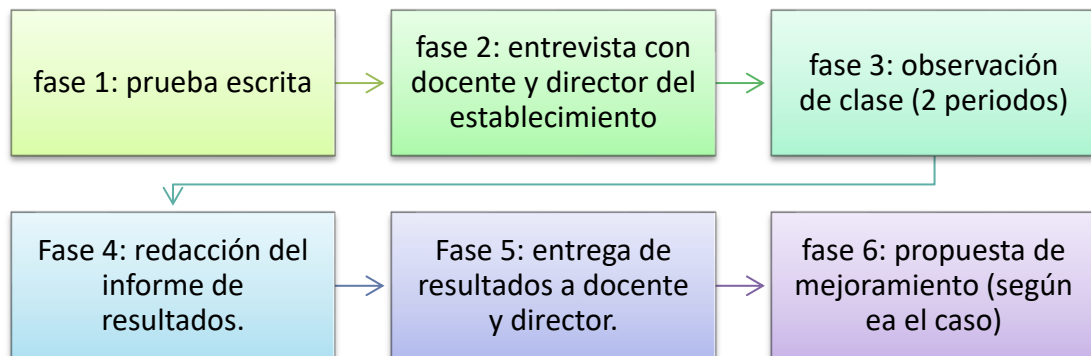
Por su parte, USAID (2012), da a conocer que las visitas tienen diferentes propósitos que van desde realizar un diagnóstico hasta la revisión de los planes de mejora (ver Figura No. 8). Así también, se considera que existen fases para determinar necesidades y fortalezas, como se presenta en la Figura No. 9.

Figura 8 Propósito de las visitas



Fuente: Elaboración propia según USAID (2012).

Figura 9 Fases de una visita de evaluación



Fuente: elaboración propia según Gento (2008:85, 309)

La mayoría de centros educativos y sus docentes carecen de una cultura evaluativa, en donde se analice el por qué, cómo y de qué manera se están llevando a cabo los procesos, y si estos están siendo funcionales para el logro de los aprendizajes deseados (Gento: 2008).

La calidad está vinculada a la evaluación (Gento 2008:131). Por esto, la evaluación se constituye en un elemento indispensable para la mejora continua. La misma debe asumirse desde una concepción pedagógica reflexiva.

5. Talleres de Interaprendizaje

Estos talleres se diseñan y llevan a cabo para que los docentes participen y compartan con experiencias exitosas; *como resultado, en cada taller se debe lograr productos concretos que sean útiles a los docentes*, plantea FONDEP (2008:16).

6. Enfrentando la resistencia al cambio

Las diferentes estrategias, innovaciones y propuestas que planteadas para el acompañamiento pedagógico tienen el propósito de alcanzar la calidad educativa a través de los docentes. Cuando no son bien recibidas por el grupo al que se le brinda el acompañamiento podría haber resistencia al cambio, y dependiendo de cómo se haya desempeñado el papel del orientador metodológico, así será la expectativa que los docentes tendrán del acompañamiento pedagógico, porque regularmente se confunden los términos.

La resistencia al cambio es un comportamiento que busca la protección ante la amenaza y la supervivencia (Whithaker: 1998). En instituciones educativas puede *manifestar la resistencia sistemática y la de conducta* (Whithaker, 1998:85); la primera se da por falta de conocimiento, incapacidad organizativa, entre otros; y la conductual es más una emoción derivada de supuestos y falta de confianza.

Para que las cosas cambien se debe innovar. Las creencias y paradigmas que el docente tenga sobre el trabajo que realiza, determinarán la actitud con la que se encamine hacia el cambio y la transformación a un nuevo sistema de gestión educativa.

La propuesta de Whithaker (1997:87) consiste en abordar las fases del cambio *para* llevar de lo desconocido a lo familiar a cualquier persona a través de la conducción de las etapas reactivas: *conmoción, retroceso, reconocimiento y adaptación*.

Para tratar con la conmoción se debe ser empático, comprensivo, crear oportunidades para escuchar quejas y comentarios. El retroceso se puede lidiar a través de estrategias que permitan orientar a las personas prestando atención a su ansiedad. El reconocimiento implica analizar las habilidades y capacidades de las personas. La adaptación permitirá el diseño de nuevos sistemas, aprovechamiento de recursos, conocimiento de nuevos métodos y la disponibilidad de brindar ayuda (Whithaker: 1997).

Por otra parte, Wise y Zwiers (2010:22) proponen una estrategia para esta situación; ellos refieren que las personas tienen buenas intenciones y que se debe enfocar en las acciones más que en las actitudes, identificando las acciones que lleven al cambio y celebrar los pequeños avances que se vayan logrando. Para ello los autores se basan en la propuesta de Howard Gardner en su libro *Mentes creativas* (2004:29), donde describe factores que pueden contribuir como palancas para actuar en los casos de resistencia al cambio.

A continuación se describen siete formas en que se puede enfrentar la resistencia al cambio.

- a. Razón:** proporcionar argumentos lógicos resaltando la importancia del cambio, proporcionando el pro y el contra.
- b. Investigación:** se parte de estudios, hechos y referentes para darle información y un panorama sobre la propuesta.
- c. Resonancia:** buscar afinidad y empatía con la persona que se está trabajando.
- d. Representaciones:** dar a conocer a las personas la propuesta de diferentes maneras y formas, desde varios puntos de vista.
- e. Recursos y recompensas:** dar a conocer los recursos con los que cuenta y los beneficios que puede adquirir.
- f. Sucesos del mundo real:** presentar ejemplos del mundo real y los resultados que el cambio generaría.
- g. Resistencias o enfrentar:** se le enfrenta a la persona y se le pide que se adapte al cambio.

Se recomienda que el acompañante evite aplicar el último paso porque se le enfrenta a la persona y se le pide que se adapte al cambio. En algunos casos, al no haber conseguido

ningún resultado positivo de las seis estrategias anteriores, el supervisor o director pudiera realizar esta acción; sin embargo, siempre se deberá evitar la imposición.

D. Fundamentos generales de la educación física

Es ineludible abordar a cerca de los fundamentos de la educación física para una concepción clara de su finalidad y propósito dentro del Sistema Educativo Nacional, su diferencia de la recreación y el deporte, su objetivo y sujetos de estudio, así como los medios y principios que le sustentan.

1. Conceptualización

La educación física se puede concebirse como ciencia o disciplina, según sea el planteamiento del autor y el enfoque que se le dé. Según Zamora (2009), durante mucho tiempo su definición se abordó desde la perspectiva semántica más que epistémica.

Dentro del Currículo Nacional Base (CNB) se concibe como *la educación por y para el movimiento* (MINEDUC, 2007:11). Se desarrolla a través de contenidos programáticos, para la adquisición de hábitos, destrezas y competencias en los estudiantes.

Aunque existen diversas posturas en cuanto a la definición de la educación física; para el presente estudio, se le define como la ciencia que aborda procesos sistemáticos con la finalidad de formar al ser humano integralmente, a través del movimiento.

c. La educación física como disciplina

El término educación física fue utilizado por primera vez en Inglaterra (1893) por John Locke y en Francia, por J. Ballexserd (1762); señala Zamora (2009:24). Durante el siglo XX se le conoció como gimnasia. Para el presente tiempo, se ha demostrado que trasciende más allá, debido a los procesos educativos que implica.

Para Ramos y López (2008: S/P), a la educación física *se le considera como una práctica pedagógica, que cada vez más debe ir apoyándose en los conocimientos científicos*. Sin embargo, algunos tratadistas creen que es muy prematuro considerarla como ciencia. Por ello, algunos la describen como *disciplina técnica y disciplina pedagógica*, Zamora (2009:52). Es técnica cuando se le concibe como una instrucción para la adquisición de conductas motrices, que no necesariamente impliquen intervención

pedagógica. Mientras que la segunda acepción, según Zamora (2009:53) al citar a Francisco Lagardera Otero (2000) la concibe como una disciplina educativa *dentro de las ciencias de la educación, que a través de actividades, saberes y metodologías desarrollan un proyecto educativo.*

Predominantemente se ha considerado que la educación física es una disciplina educativa inmersa en las ciencias de la educación para alcanzar los fines educativos de los diferentes programas educativos. Sin embargo, como se ampliará más adelante, tener un objeto de estudio la hace diferente a las demás disciplinas, abriéndole la puerta a estudios epistemológicos.

d. Educación física como ciencia

Desde 1980 Parlebas, citado por Zamora (2009), hace referencia a la educación física como una ciencia. En la cual su objeto de estudio va más allá del movimiento, enfocándose al ser que lo ejecuta, denominándola como Ciencia de la acción motriz o praxeología.

Ramos y López (2008:1) concluyen en que la educación física es una ciencia porque

«... a la hora de ejercer la acción pedagógica, el profesional del área debe apoyarse en otras ciencias que tienen relación con la actividad física tales como: la pedagogía, la psicología, la filosofía, la sociología, entre otras; con la idea de proporcionar a los estudiantes la formación, y las satisfacciones motrices, al tiempo de incentivarles sus capacidades, intereses, potencialidades y sus necesidades de movimiento, considerando sus características físicas, expresivas, rítmicas, afectivas, relacionales, etc., y de esa manera contribuir a la formación integral del sujeto. »

Por mucho tiempo la educación física fue enfocada al estudio del movimiento, atendiendo específicamente a las conductas motrices como substanciales para la formación del ser humano. No obstante, en la actualidad cada día se enfoca más al ser humano como principal actor de todo proceso educativo. El profesor de educación física debe poseer un amplio bagaje de conocimiento en diversas ciencias para la enseñanza de la educación física.

En el Manifiesto de Antigua Guatemala *Enfoques actuales de la educación física y el deporte, retos e interrogantes*, Gil y Contreras (2005:228) explican por qué la educación física se considera una ciencia:

«La educación física es una ciencia, ya que tiene un cuerpo de conocimiento suficiente y específico, derivado de una metodología científica. En segundo lugar, el objeto de conocimiento es el movimiento humano, pero no desde un punto de vista exclusivamente mecánico, sino con una cargada intencionalidad cognoscitiva, afectiva y social. En tercer lugar, la palabra "educación" forma parte inseparable de esta ciencia. Por lo tanto, la educación física, es, ante todo y, sobre todo, educación.»

Finalmente, se concluye que la educación física es una ciencia pedagógica que educa al ser humano a través del movimiento.

e. Diferenciación entre la educación física, el deporte, la recreación y otros conceptos

La educación física no se debe confundir con el deporte y la recreación. Frecuentemente se le confunde con deporte, pero tienen diferente objeto de estudio, objeto de aprendizaje y finalidad.

Tal como lo indica Zamora (2009:26) la mezcla de estos términos conlleva a que el deporte someta a la educación física a influencias, pretensiones, exigencias e intereses, tales como: *competencia o rendimiento máximo, récord, pedagogía-comando – autoritarismo-, categorización en “buenos” y “malos”, performance técnico, etc.*, lo cual dista en gran manera de la finalidad de la educación física. Por ello, el término *educación física* ha evolucionado en diferentes países, adquiriendo nombres como: ciencia del movimiento, ciencia del ejercicio física y el deporte, ciencias de la actividad física y el deporte, entre otros nombres (Vaquero, 2001).

Ciertamente, diferentes planteamientos refieren que la educación física es un término muy amplio y difícil de definir epistemológicamente. También se debe tener en cuenta que la educación física como un área curricular no solo implica el desarrollo corporal del ser humano; también incide en la formación social, psicológica, moral y afectiva del estudiante.

2. Objeto de aprendizaje

En educación física se entiende como el objeto de aprendizaje lo que se espera que el estudiante aprenda a lo largo su formación en el área de la EF. Como señala Zamora (2009) al citar a diferentes entidades y autores, el objeto de aprendizaje se ha definido de diferentes formas, pero cada una propone que el estudiante al final adquiera la cultura física; es decir, que se motive a la práctica de la actividad física para una vida saludable. Se espera que el estudiante adquiera el hábito del ejercicio físico, no solo como una asignatura más dentro del currículo, sino como parte de su vida cotidiana.

En la actualidad, cada día es más frecuente la promoción que se le hace a la actividad física, por los diferentes beneficios que representa para una sociedad lozana. Con la educación física se tiene la oportunidad de desarrollar el hábito y la importancia de una cultura física en los nuevos ciudadanos.

3. Objeto de estudio

Arribas (2003:18) indica que, en el ámbito educativo, *cuerpo y movimiento han sido considerados tradicionalmente como objeto de estudio de la educación física*. Definir el objeto de estudio de una disciplina determina sus postulados epistemológicos. Por tal razón, es imprescindible establecer qué es lo que estudia.

Por su parte, Gil y Contreras (2005:227) concluyen que *el movimiento del ser humano* es el objeto de conocimiento de la educación física. En este caso, Zamora (2009) reúne una lista de propuestas que autores, a lo largo de la investigación en este tema, han planteado como objeto de estudio, en donde concluye que el objeto de estudio es el ser humano en movimiento, porque este permite educar integralmente al ser humano. Los planteamientos de los diversos autores tienen sus fundamentos, que giran alrededor del ser humano y el movimiento.

4. Finalidad

Según la Ley de Educación Nacional, los fines de la educación física son:

«Preservar y mejorar la salud; adquirir y mantener la aptitud física y deportiva; promover la sana ocupación del tiempo libre; contribuir al desarrollo de los valores morales y al completo bienestar físico, intelectual y social del ser humano. Para tal

efecto dispondrá de procesos y medios de planificación, investigación, programación y evaluación propias y específicas.»

Para el sistema educativo de Guatemala, la educación física tiene la finalidad de fomentar en los ciudadanos los hábitos que les permitan ser saludables, no solo en el aspecto físico, sino intelectual y socialmente.

5. Medios

Los medios de la educación física son indispensables para el desarrollo de la clase y el alcance de los objetivos; el éxito dependerá de los medios que el profesor utilice.

Para Tamayo (2007:1) los medios *pueden entenderse como la diligencia o acción conveniente para conseguir algo*. Asimismo, Zamora (2009:84) expone que *la misión pedagógica de la educación física se lleva a través de los medios*. Por tanto, los medios son canales a través de los cuales se presentan las diferentes actividades educativas para que el alumno alcance los objetivos trazados. Según los autores antes mencionados, los medios de la educación física son los que a continuación se presentan en la siguiente Figura No. 10.

6. Enfoques de la educación física

Para comprender la misión de la educación física se debe conocer cuáles son los diferentes enfoques que a ésta se le dan. En la Figura No. 11 se ampliará cada uno de ellos.

Trabajar en el campo de la educación física implica tener claro el enfoque hacia dónde se está dirigiendo toda actividad; porque determinará los objetivos que se planteen y la finalidad que se desea que esta alcance. Todos los enfoques procuran incidir en el ser humano para su desarrollo integral; no obstante, para el presente estudio se enfatiza en el enfoque pedagógico.

7. Principios de la educación física

Los principios de la educación física planteados por Zamora (2009), tal como indica el autor, son replanteados y extraídos de Cagigal (1979) y planteados en la siguiente gráfica.

Figura 10 Medios de la educación física



Fuente: Elaboración propia según consultadas.

Figura 11 Enfoques de la educación física

| | |
|---------------------|---|
| Enfoque biológico | <ul style="list-style-type: none">• Encaminado al desarrollo orgánico y corporal del ser humano. |
| Enfoque pedagógico | <ul style="list-style-type: none">• Con intencionalidad pedagógica, se basa en la acción del hecho educativo. |
| Enfoque psicológico | <ul style="list-style-type: none">• Los diferentes compartimientos resultantes de las acciones motrices en el proceso de aprendizaje. |
| Enfoque sociológico | <ul style="list-style-type: none">• El sano aprovechamiento del tiempo libre, con la recreación. |
| Enfoque deportivo | <ul style="list-style-type: none">• Aprovechamiento de los talentos y capacidades para el deporte. |

Fuente: Elaboración propia según Zamora (2009:79).

Figura 12 Principios de la educación física

| | |
|---|--|
| Principio de la identidad corporal | • La existencia y todo lo que el ser humano realiza es a partir del cuerpo. |
| Principio de la significación sensorial | • El movimiento permite experimentar la diversidad de los estímulos sensoriales. |
| Principio de la interacción funcional | • La interacción del cerebro con el aparato locomotor, permitiendo el desarrollo de las funciones del pensamiento. |
| Principio de la realidad antropodinámica | • El individuo vive en movimiento. |
| Principio de la identidad antropodinámica | • La ejercitación física permite que el individuo conozca su cuerpo el movimiento. |
| Principio de la asunción personal del movimiento | • Corresponde al hábito del ejercicio físico, en donde el individuo disfruta de la actividad física. |
| Principio de la vivencia humanística de la conducta motriz | • Para que una conducta sea de aprendizaje, debe ser realizada por el ser humano. |

Fuente: elaboración propia según Zamora (2009:63).

8. Contemporaneidad de la educación física

En sus inicios la educación física se desarrolló bajo una orientación de repetición sin reflexión, de manera militarizada como le refiere la historia de Guatemala (Zamora 2009). Hoy en día los planteamientos están cambiando a favor de una educación física incluyente, capaz de influir en el desarrollo de la sociedad y la integración de una población sana; no solo en el área física, sino integralmente.

Por su parte, Ospina (2007:159) al desarrollar el tema del objeto de estudio de la educación física, señala que *el profesor debe estar actualizado y con conocimiento de las ciencias que intervienen en esta área*. El profesor de educación física contemporáneo debe estar capacitado con conocimientos técnicos-deportivos, conductas motrices y técnicas de

enseñanza; además debe estar preparado para profundizar e investigar en el campo que se desenvuelve. A la vez, ser capaz de definir y adquirir identidad sin confundirse entre el deporte y demás medios y ciencias auxiliares de la educación física.

El artículo de Molina, Ossa y Altuve (2009:73), “¿Cuál educación física para América Latina?”, expresan lo siguiente:

«Inmersa en ese proceso de recuperación y cultivo de la dignidad, apostamos por una educación física con un contenido más social, comunitario y de pretensión humanista, como oferta educativa que permite el acceso de todos los grupos sociales a la práctica sistemática del juego, la recreación, a la formación integral.»

No es lo mismo ser parte de un equipo deportivo, que participar en la clase de educación física, en donde el profesor debe tener la convicción de que está formando ciudadanos con conciencia social, incluyentes y capaces de ser los líderes que contribuyan en los cambios significativos en la construcción de una sociedad. El deporte, el juego y la recreación constituyen medio valiosos para que cada día, tanto autoridades como actores principales de la acción educativa, promuevan a través de la educación física la construcción de una sociedad que genere oportunidades a los niños y niñas de Guatemala.

III. MARCO CONTEXTUAL

El estudio sobre la gestión técnica del orientador metodológico de educación física se realizará en el departamento de Guatemala, el cual representa la Región I de las IV en las que está dividido el país. En este se desarrollan las principales actividades administrativas del Ministerio de Educación (MINEDUC) y la Dirección General de Educación Física (DIGEF). A continuación se pretende proporcionar un panorama del contexto en el que se desenvuelven los orientadores metodológicos de educación física.

A. Descripción del departamento de Guatemala

1. Geografía

Para efectos administrativos del Estado, según Cottom (2004), bajo criterios de ubicación geográfica y administración política; en 1986 el Estado dividió el país en VII regiones, correspondiendo a este departamento la región I.

El departamento de Guatemala se encuentra dividido en 17 municipios: Guatemala, Santa Catarina Pinula, San José Pinula, San José del Golfo, Palencia, Chinautla, San Pedro Ayampuc, Mixco, San Pedro Sacatepéquez, San Juan Sacatepéquez, San Raimundo, Chuarrancho, Fraijanes, Amatitlán, Villa Nueva, Villa Canales y San Miguel Petapa.

2. Educación

El departamento de Guatemala cuenta con la mayor cantidad de establecimientos educativos a nivel nacional. Por lo tanto, las oportunidades de educación para la población en este departamento aumentan a diferencia de los demás.

En el Anuario Estadístico para el año 2010 del MINEDUC se indica que, para el departamento de Guatemala, existen 7,427 establecimientos educativos, 46,905 docentes y 938,061 estudiantes, tanto para el Sector Oficial como lo Privado.

B. Situación actual de la educación física en Guatemala

La educación física es el resultado de diferentes cambios que le han llevado a adquirir pertinencia y relevancia en el sistema educativo para la formación de ciudadanos competentes y sanos. A continuación se presentan los aspectos de la labor diaria de los orientadores metodológicos de educación física.

1. Cobertura

Según base de datos de DIGEF (2012), existen 25 orientadores metodológicos a nivel nacional trabajando para esta institución, atendiendo a 2,666 profesores de educación física que laboran para el Sector Oficial. Es decir, atiende 4,051 establecimientos educativos; 1,050,203 estudiantes, cerca de un 27% de la cobertura del sistema educativo del país.

Estos profesionales atienden a profesores presupuestados bajo el Renglón 0-11, a los contratos 0-21 y 0-22, que pertenecen oficialmente al MINEDUC y DIGEF también brindan apoyo a los profesores de educación física de institutos por cooperativa, Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo (NUFED), telesecundarias y profesores que trabajan por contratos municipales. Por lo tanto, cada orientador metodológico atiende a un gran número de docentes en aspectos administrativos y pedagógicos.

2. Frecuencia de la clase de educación física

Según el Artículo 49 del Decreto Legislativo 76-97, Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, la educación física es obligatoria para todos los grados, ciclos y niveles del Sistema Educativo Nacional del país.

Actualmente, el área curricular de educación física se imparte en un periodo de 40 minutos a la semana para el nivel Preprimario y Primario; no así para el Nivel Medio en donde la frecuencia es de dos veces a la semana, con períodos de la misma cantidad de tiempo para ambos ciclos. De las carreras del ciclo diversificado, únicamente en la carrera de bachillerato en computación se recibe educación física.

Por otra parte, está la propuesta del Currículo Nacional Base (CNB), definido por MINEDUC (2008:18) como:

«...el proyecto educativo del Estado guatemalteco para el desarrollo integral de la persona humana, de los pueblos guatemaltecos y de la nación plural...»

Este propone que para el nivel Preprimario se debe invertir alrededor del 15% del tiempo semanal en educación física, para el Ciclo I del Nivel Primario se debe impartir un mínimo de dos horas de clase y una para el Ciclo II (MINEDUC:2008).

C. Estructura de la Educación Física Nacional

La rectoría de la educación física está a cargo del Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación Física. La aplicación del currículo para el área de la educación física es promovida y regulada por dicha dirección.

El organigrama que a continuación se presenta es un parte de la estructura organizacional de Ministerio de Educación, la que corresponde al orden jerárquico en el que aparece la Dirección General de Educación Física.

1. Reseña histórica

En sus inicios la educación física fue eminentemente militar, no obstante, durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo, el 26 de noviembre de 1947, se crea la Dirección General de educación física. Con esto se desmilitarizó la educación física, pasando a ser legalmente parte de sistema educativo. DIGEF (2011).

Seguidamente, el 8 de octubre de 1986 se crea la Dirección General de Educación Física, Recreación y Deporte Escolares DEFREDE, como dependencia del Ministerio de Educación. Sin embargo, en 1997, bajo el Decreto Legislativo 76-97, Ley para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, se le otorga a DIGEF nuevamente la rectoría de la educación física.

Con la descentralización la DIGEF crea la Sede Técnica Nacional, dando origen a las 21 sedes técnicas departamentales, y cuatro 4 para el departamento de Guatemala, una para cada dirección departamental: norte, sur, occidente, oriente.

En la línea del tiempo de la Figura No. 13 se presenta cómo ha sido la transformación de la educación física a lo largo de la historia en Guatemala.

2. Dirección General de Educación Física

Esta institución representa al ente rector encargado de velar por el cumplimiento de los fines de la educación física, el deporte y la recreación del país, juntamente con otras instituciones. Por ello, la dirección General de Educación Física es:

«La dependencia del Ministerio de Educación y miembro del Consejo Nacional del Deporte, Educación Física y la Recreación – CONADER –, responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, promocionar e implementar las políticas de la educación física, la recreación y el deporte escolar, a nivel nacional». DIGEF (2011:5).

En la Gráfica No. 14 se puede observar la estructura organizacional del Ministerio de Educación en la que se encuentra la DIGEF.

a. Organización institucional

Dentro de la estructura organizacional de la DIGEF únicamente aparece la figura del orientador metodológico nacional, no así la del orientador metodológico. Esto se debe, según la orientadora metodológica nacional, a un asunto de carácter legal; ya que el Decreto Legislativo 76-97 en su artículo 53 y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Sedes Técnico– Administrativas departamentales de Educación Física en sus artículos 3 y 6, establecen que los orientadores metodológicos deben pertenecer y permanecer en las Direcciones Departamentales de Educación –DIDEDUC–.

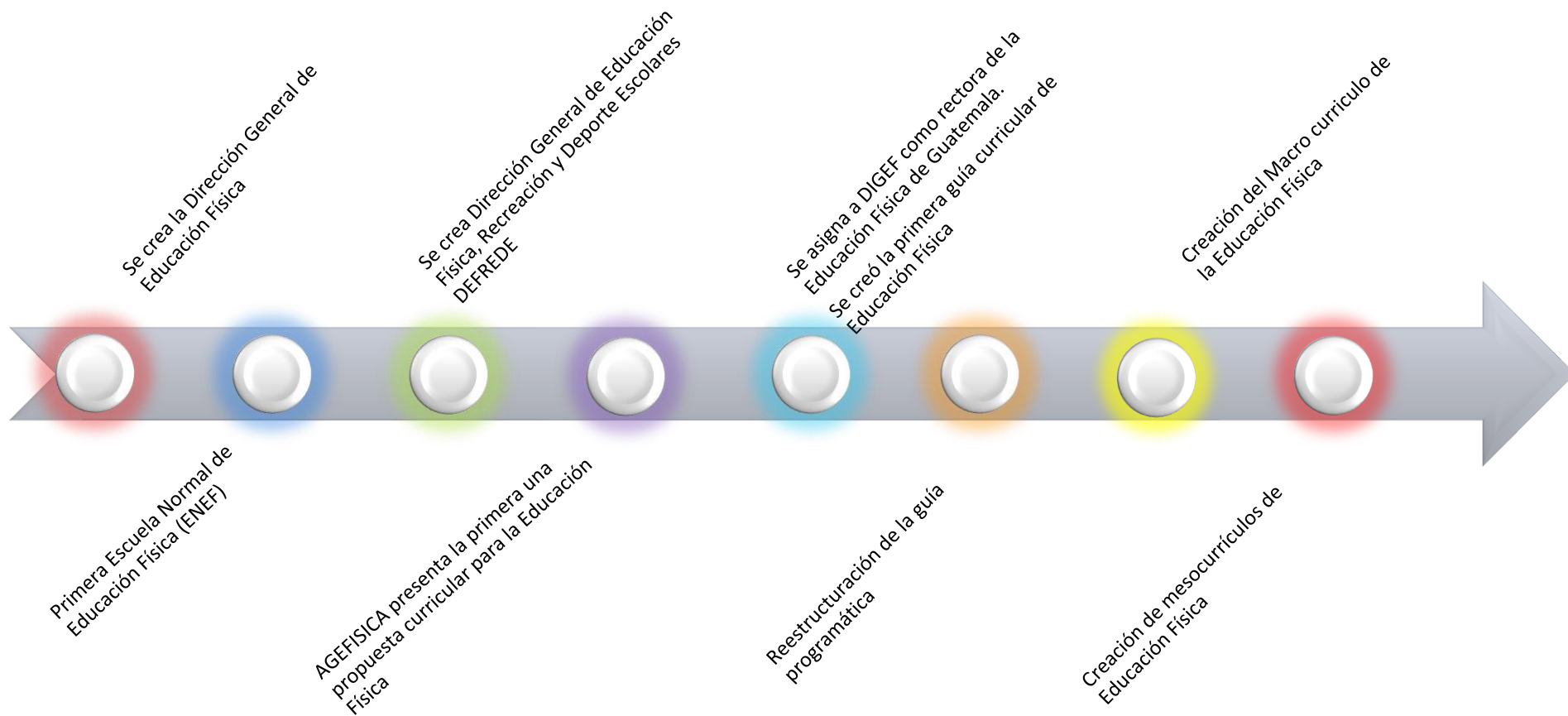
El organigrama de DIGEF, que se presente en la Figura No. 15, no establece el orden jerárquico para el orientador metodológico. Para efectos del presente estudio, únicamente se consideran el puesto y la orden jerárquico de la Subdirección General Metodológica.

b. Filosofía Institucional

Como parte del MINEDUC, la DIGEF tiene su propia visión y misión que le caracterizan en la ejecución de sus proyectos y actividad. La visión de esta institución es:

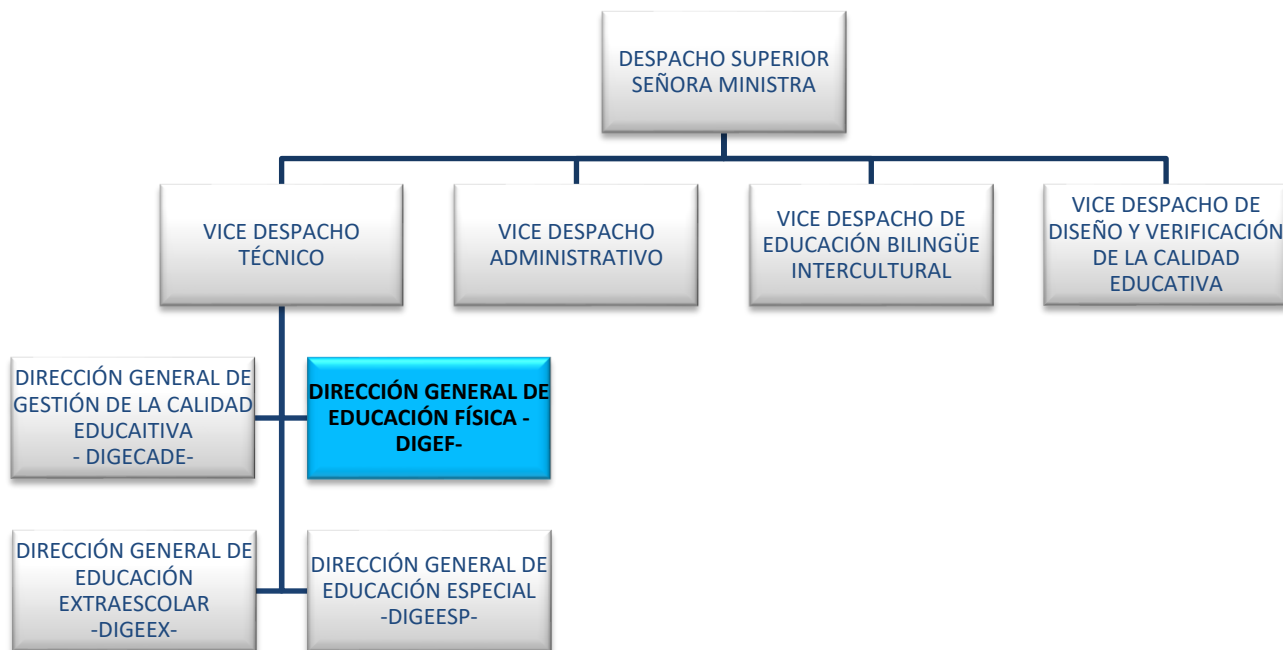
«Población escolar guatemalteca sana, activa y unida a través de la educación física, el deporte y la recreación física, con calidad de vida, principios, valores y convicciones que fundamenten su conducta dentro de la diversidad.» DIGEF (2011:4)

Figura 13 Línea del tiempo de la historia del a educación física.



Fuente: Elaboración propia según fuentes consultadas.

Figura 14 Organigrama del Ministerio de Educación



Fuente: Sitio Web del Ministerio de Educación (2012)

Su misión:

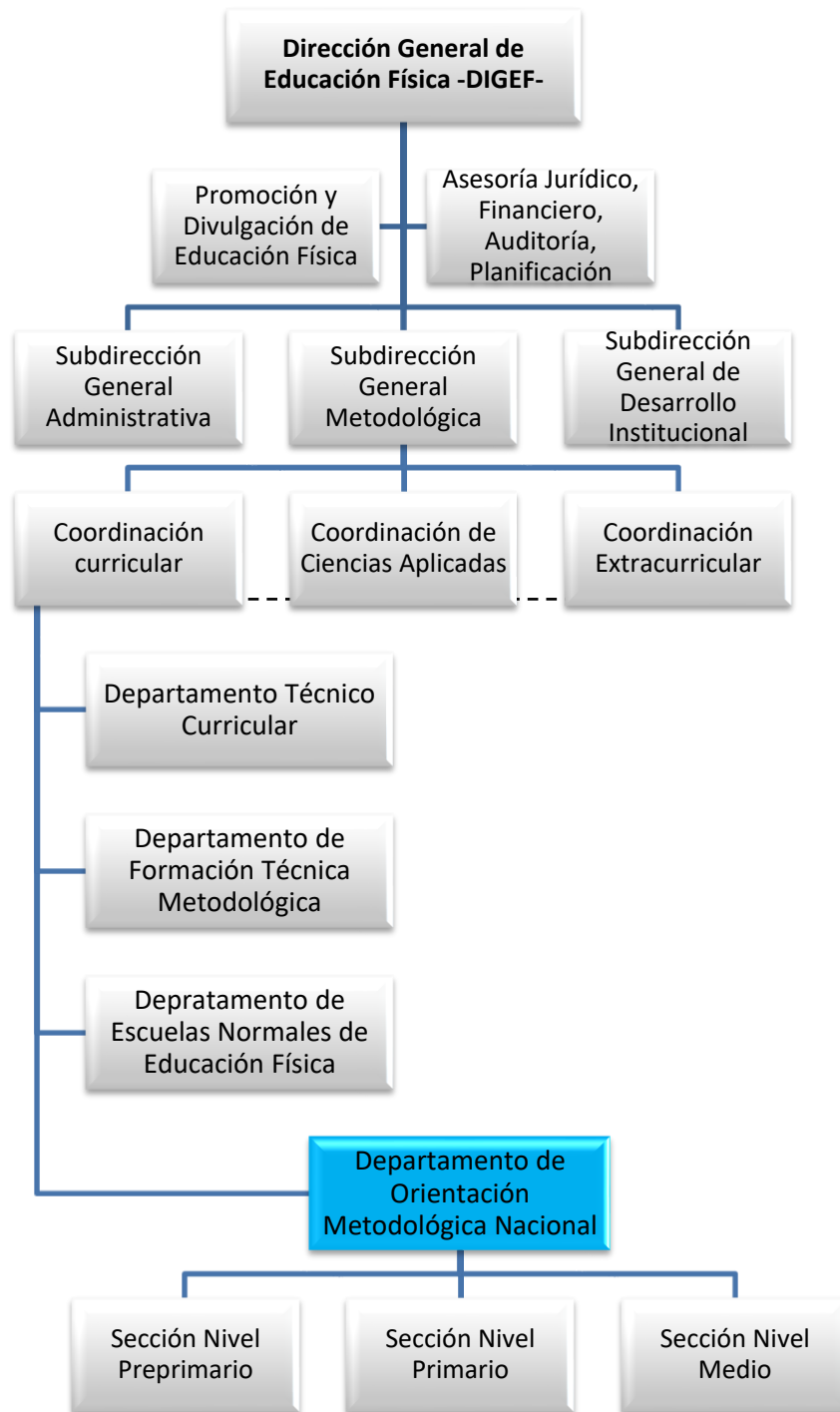
«Formar a la población escolar, por medio de procesos educativos y programas de calidad y excelencia que promueven la cultura física, fortaleciendo su desarrollo integral y la convivencia pacífica.» DIGEF (2011:4)

3. Escuelas normales de educación física

Son las encargadas de la formación inicial docente para la educación física. En la actualidad existe una escuela para cada departamento a nivel nacional. Particularmente en el departamento de Guatemala existe la Escuela Normal Central de Educación Física (ENCEF), con un pensum y modalidad curricular distinta al resto, con una duración de 4 años divididos en semestres.

Zamora (2008:24) indica que esta escuela *nació durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo*, pero fue hasta el año de 1955 que deja de ser Escuela Nacional, para pasar a ser la Escuela Normal de Educación Física (ENEF).

Figura 15 Organigrama de la Dirección General de Educación Física



Fuente: Estructura Organizacional de DIGEF (2012) en www.digef.edu.gt

En 1985 se realizó un cambio al pensum de la Escuela Normal de Educación Física. Luego en 1994 nace la Escuela Normal de Educación Física de Quetzaltenango, constituyéndose en la segunda para esa especialidad, según Zamora (2008).

4. Educación física superior

La Escuela de Ciencia y Tecnología de la Actividad Física y el Deporte (ECTAFIDE) de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), es el centro de formación de profesionales para las diferentes especialidades de la actividad física. Esta contribuye a satisfacer la demanda de recurso humano capacitado que ayude a promover la educación física, el deporte y la recreación.

Según el catálogo de carreras de la USAC, dentro de su página web, se ofrecen las siguientes especialidades: Técnico en Deportes, Profesorado de Enseñanza Media en Educación Física, Técnico en Recreación y Licenciado en Educación Física, Deporte y Recreación.

La Universidad Galileo también ofrece dos carreras afines: licenciatura en Deporte y Desarrollo Humano y licenciatura en Ciencia y Tecnología del Deporte.

D. Análisis curricular de la educación física

1. Antecedentes

En sus inicios, según Zamora (2004), la primera Escuela Normal de Educación Física inició con un sistema argentino de educación física. Debe tomarse en cuenta que al principio esta área tuvo un enfoque militarizado.

No obstante, los profesores carecían de un documento que proporcionara lineamientos específicos para el trabajo de la asignatura. Ante la necesidad, en 1989 la Asociación Guatemalteca de Educación Física (AGEFISICA) realizó una propuesta curricular para suplir las demandas curriculares manifiestas en el campo de la educación física (Zamora 2004).

En 1997, por iniciativa de AGEFISICA, se creó la primera guía curricular de educación física para los niveles Preprimario y Primario. Este documento con lineamientos curriculares que circuló oficialmente a nivel nacional. Luego de su fase experimental, se

presentó la necesidad de una readecuación curricular. Como resultado, en el año 2001 se inició la reestructuración de la nueva guía programática de educación física, para los niveles Preprimario y Primario, con un periodo experimental de tres años, mismo que fue prolongado hasta 2005.

2. Actualidad

La iniciativa de crear una guía programática estableció la importancia de la planificación en educación física; para el cumplimiento de los fines que la ley plantea para esta asignatura. Actualmente la DIGEF, desde el año 2005, cuenta con una guía programática para cada nivel educativo.

Estas guías responden a los niveles de concreción del currículo de la educación física. Existe un macrocurrículo para cada nivel, el que se caracteriza por su naturaleza *amplia y genérica, abierta y flexible* (DIGEF, 2007:10). El mesocurrículo constituye la adecuación del currículo a nivel regional, y el microcurrículo contextualiza la propuesta al ámbito local, es decir la parte que realiza el docente (DIGEF, 2007).

Una vez hecha la propuesta del macrocurrículo, a partir del 2007, DIGEF elaboró los mesocurrículos de educación física. En esto participaron curriculistas, profesores de educación física y técnicos de DIGEF, para la adecuación curricular para el Nivel Preprimario y Primario de cada región del país. Asimismo, está vigente el macrocurrículo para el Nivel Medio y se está trabajando en la elaboración del mesocurrículo de para este nivel.

3. Aplicación del currículo de educación física.

El CNB contiene una propuesta de competencias, indicadores de logro y contenidos para trabajar el área de educación física. A su vez, DIGEF, como ya se mencionó; cuenta con un currículo para impartir este curso. Aunque no existe un documento que explique el porqué de las dos propuestas, autoridades de DIGEF y de DIGECUR argumentan que esto se debe a las siguientes razones: primero, la propuesta para la enseñanza de la educación física que brinda el CNB, está diseñada para los docentes de aula, en donde no hay maestro de educación física y ellos tienen que impartir el curso. Mientras que, en los establecimientos educativos oficiales, donde sí se cuenta con un maestro de educación

física se debe utilizar la propuesta curricular de DIGEF, ya que esta profundiza en contenidos que implican conocimientos propios del área.

Otra razón que las autoridades de DIGEF dan sobre este asunto es el argumento legal. Según el Decreto Legislativo 76-97, en su artículo 35, incisos “c” y “e”, se le atribuye a DIGEF las funciones de:

«Elaborar y aprobar los planes y programas de educación física, para todos los niveles y ciclos educativos; así como, dirigir, ejecutar, evaluar y supervisar los proyectos, programas y acciones de educación física, de acuerdo a las políticas educativas que se dicten»

Con base a lo anterior, le corresponde al orientador metodológico cumplir con sus atribuciones establecidas en la ley, utilizando el currículo de educación física proporcionado por DIGEF para brindar acompañamiento a los docentes.

E. Orientador metodológico

El orientador metodológico, según el artículo 52 del Decreto 76-97, es el *encargado de asesorar, orientar, coordinar y evaluar los procesos de desarrollo curricular y extracurricular en materia de educación física*, en unidad con el coordinador técnico, encargado de las actividades extracurriculares.

El orientador metodológico es una figura que tiene cargo de técnico-administrativo, según el artículo 8, del reglamento de Organización y Funcionamiento de las Sedes Técnico-Administrativas Departamentales de la Educación Física.

1. Antecedentes históricos

Según el profesor Jorge Zamora, expresidente de la AGEFISICA y exdirector de la ENCEF, la figura del orientador metodológico fue diseñada bajo el modelo cubano de los metodólogos de educación física. Por ello, en la Ley para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, el artículo 52 cita: *con el fin de asesorar, orientar, coordinar y evaluar los procesos de desarrollo curricular y extracurricular en materia de educación física se suprime la figura del supervisor educativa para esta área*, abriendo las puertas a nuevas oportunidades de brindar acompañamiento pedagógico a los profesores de educación física, para el mejoramiento de la implementación del currículo en la clase.

2. Marco legal del orientador metodológico

La creación de la figura del orientador metodológico está normada dentro del Decreto Legislativo No. 76-97, Ley Nacional Para El Desarrollo de La Cultura Física y el Deporte. Los artículos 52 y 53 fundamentan las acciones que lleva a cabo el orientador, así como la presencia de uno de ellos en cada Dirección Departamental de Educación de todo el país. El artículo 53 de la ley en mención establece:

«Cada departamento de la República dispondrá como mínimo de un Orientador Metodológico y un Coordinador Técnico, los que se irán incrementando en proporción al número de establecimiento educativos que dispongan de docente en educación física.»

Para efectos de regular las actividades que lleva a cabo el orientador metodológico, y en cumplimiento al Artículo 52 del Decreto Legislativo No. 76-97; se emite la Resolución DIGEF No. 23-2011, creando el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Sedes Técnico-Administrativas departamentales de la Educación Física.

3. Análisis del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Sedes Técnico – Administrativas Departamentales de Educación Física.

El reglamento es una resolución a nivel de dirección, en el que se describen las atribuciones del orientador metodológico y coordinador técnico.

Este determina el aspecto jerárquico de las Sedes Técnico – Administrativas de Educación Física a nivel nacional. A su vez, establece que cada una de estas responde a la descentralización del proyecto curricular y extracurricular de la educación física. Las sedes deben estar integradas por un orientador metodológico y un coordinador técnico, el primero para el área curricular y el segundo para el extracurricular.

Dentro de sus funciones se contempla que el orientador debe velar por el cumplimiento del currículo nacional de la educación física; además, el orientador debe capacitar a los docentes en planificación y verificar que esta se lleve a cabo.

El orientador metodológico debe coordinado su trabajo con los directores de establecimientos educativos y el supervisor educativo, con la finalidad de dar a conocer situaciones propias de la clase de educación física y la situación de los profesores que imparten este curso.

Asimismo, se le asigna al orientador metodológico la función de llevar a cabo acompañamiento pedagógico a los docentes de los tres niveles educativos, Preprimario, Primario y Medio en sus ciclos Básico y Diversificado. Se espera que al profesor se le oriente en los procesos metodológicos para el desarrollo de la educación física en el establecimiento.

4. Situación actual del orientador metodológico de educación física

Existen diversos factores que influyen en la labor del orientador metodológico para el cumplimiento de sus funciones como acompañante pedagógico: cobertura, distancias, logística, estructura organizacional.

a. Contratación

Existe un orientador metodológico para cada Dirección Departamental de Educación en Guatemala. Anteriormente trabajaban por contrato, pero a partir del 2011, los puestos fueron presupuestados; de manera que a la fecha todos laboran bajo el renglón 0-11 con una plaza fija.

El departamento de Recursos Humanos de la DIGEF refiere que para la contratación de un orientador metodológico se rigen a los requerimientos establecidos por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC).

La descripción del puesto establece que para ser orientador metodológico, el aspirante debe:

- Ser maestro de educación física, licenciado en educación Física o carrera afín.
- Poseer un año de experiencia en puesto similar o afín.
- Cuando un candidato no es maestro de educación física, como requisito indispensable debe ser licenciado en educación física.

b. Cobertura

Los orientadores metodológicos atienden a docentes de cada una de las zonas y municipios que corresponde a la DIDEDUC de su jurisdicción. En el siguiente cuadro se detalla la cobertura de cada orientador.

Cuadro 6 Cobertura del orientador metodológico

| Dirección Departamental | Zonas de la ciudad capital | Municipios |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| Norte | 1, 2, 3, 4, 6, 17, 18, 24, 25 | Palencia, San José del Golfo, Chuarrancho, Chinautla, San Pedro Ayampuc, |
| Sur | 11, 12, 21 | Villa Nueva, San Miguel Petapa, Amatitlán. |
| Oriente | 5, 9, 13, 14, 15, 16 | Santa Catarina Pinula, San José Pinula, Fraijanes, Villa Canales. |
| Occidente | 7, 8, 19 | San Pedro Sacatepéquez, San Juan Sacatepéquez, San Raymundo, Mixco. |

Fuente: Elaboración propia según datos proporcionados por DIGEF (2012).

A diferencia del supervisor educativo que trabaja por distritos, el orientador metodológico debe atender a toda la población docente de educación física del sector oficial que pertenece a la jurisdicción de la DIEDUC en donde está asignado. En los mapas de las Figuras No. 16 y No. 17 se pueden visualizarlos municipios que cada uno atiende.

Figura 16 Cobertura del orientador metodológico por municipios



Fuente: Figura tomada de miblogchapin.wordpress.com. Distribución de cobertura es elaboración propia según información proporcionada por DIGEF (2012).

En la ilustración anterior no se considera el municipio de Guatemala, ya que este cuenta con distribución particular, según las zonas que le dividen. En la segunda se visualizan las zonas que cada orientador atiende dentro de la ciudad capital.

Figura 17 Cobertura de los orientadores por zonas en la ciudad capital



Fuente: Imagen de Google Maps. Diseño de distribución de cobertura por zonas en la ciudad capital es elaboración propia con información de DIGEF (2012).

A continuación se detalla la cantidad de docentes que cada orientador metodológico tiene a su cargo; también el número de estudiantes y establecimientos que son atendidos a través de los maestros de educación física del departamento de Guatemala.

Cuadro 7 Cobertura en educación física para el departamento de Guatemala

| SECTOR | PROFESORES | ESTABLECIMIENTOS | ALUMNOS |
|-----------|------------|------------------|---------|
| Norte | 113 | 164 | 48,813* |
| Oriente | 68 | 100 | 25,096* |
| Occidente | 116 | 191 | 71,960* |
| Sur | 85 | 157 | 54,793 |

Fuente: Elaboración propia según datos consolidados de la Sede Técnica Nacional. DIGEF 2012.

* = datos del 2011.

Existen diversos factores que influyen en determinar el nivel de cobertura; ya que la mayoría de profesores no trabaja en un solo establecimiento. Eso hace que en algún momento los datos, en cuanto a la cantidad de establecimientos y cobertura de estudiantes, varíen en relación a los datos del MINEDUC; así lo indica la orientadora metodológica nacional, Karla Slusher.

c. Dificultades para realizar acompañamiento pedagógico

El trabajo que debe realizar un orientador metodológico de educación física como acompañante pedagógico, implica considerar algunas variables estructurales propias de la educación física, tales como: la frecuencia de la clase, la duración de los periodos, maestros itinerantes, sobrepoblación estudiantil, distancia entre establecimiento y en relación a las Direcciones Departamentales, entre otros (MINEDUC, 2007:10).

Cada profesor de educación física del sector oficial imparte clases en varios establecimientos educativos, desde uno hasta seis para cubrir el tiempo requerido de 30 períodos a la semana. Geográficamente la amplitud de la cobertura, a cargo del orientador metodológico, se extiende en gran medida debido a la situación anterior.

Las grandes distancias entre establecimientos educativos, la población de profesores bajo su responsabilidad y las múltiples actividades administrativas que debe

realizar; hacen que la función de acompañar al docente en los procesos pedagógicos del área de educación física, sean una tarea con muchas dificultades.

d. Apoyo institucional

Para llevar a cabo las actividades técnico-administrativas, DIGEF proporciona a las sedes técnicas y a los orientadores metodológicos de educación física lo siguiente: equipo de sonido, cámara, escritorio, computadora, Q.300.00 mensuales en gasolina para salidas de campo, material de oficina tres veces al año, celular, módem para internet, entre otras cosas. A partir del junio del 2012 los orientadores recibieron un incremento de Q100 para salidas de campo.

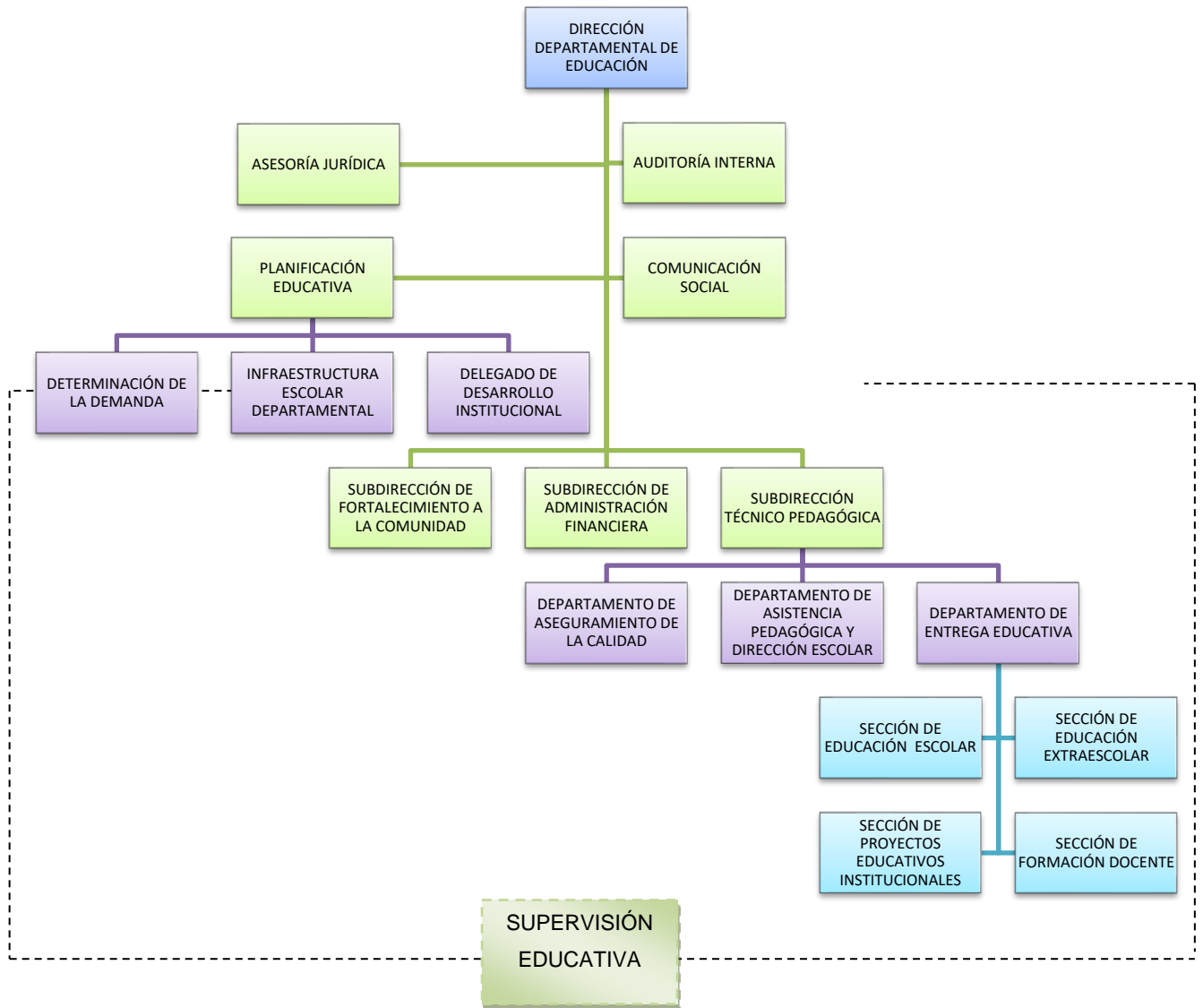
e. Estructura organización

El Reglamento citado anteriormente en su artículo 3 y 6, y el Decreto 76-97 en su artículo 53, establecen como mínimo un orientador metodológico para cada departamento. Se recomienda que el número de orientadores incremente según sea la proporción de establecimientos educativos que cuentan con profesor de educación física. Hasta el momento, solo el departamento de Guatemala, debido a la regionalización de las direcciones departamentales de educación ha incrementado el número de orientadores porque este departamento cuenta con la mayor cantidad de docentes de educación física. Actualmente existen cuatro orientadores metodológicos para el departamento de Guatemala.

Durante el año la orientadora metodológica nacional realiza visitas técnicas a las sedes, en donde se reúne con el orientador metodológico, el coordinador técnico, y con las autoridades de la Dirección Departamental para conocer la situación de los orientadores metodológicos y de la educación física de ese sector. Dentro de las direcciones departamentales de educación, según el artículo 53 del Decreto Legislativo 76-97, el orientador metodológico reemplaza al supervisor educativo de educación física. Sin embargo, en las DIDEDUC y el DIGEF su figura no aparece en el organigrama. Además, existe otra problemática, ya que todos los orientadores dentro de las diferentes direcciones departamentales del país, están bajo la cobertura del Departamento de Entrega Educativa, a cargo del Subdirector Técnico Pedagógico de cada Dirección Departamental.

Al consultar el organigrama de las cuatro direcciones departamentales sur, norte, oriente, occidente se constató que el orientador metodológico no aparece en ninguno de las estructuras organizacionales. Aunque, debería aparecer en relación al supervisor educativo. De las cuatro DIEDUC únicamente la dirección departamental norte tiene detallada su estructura organización, en la que aparece cómo está organizado el departamento de Entrega Educativa. Por tal razón, este organigrama es el ideal para visualizar la situación jerárquica del supervisor educativo, quien posee la escala jerárquica en donde, se supone, también debería aparecer el orientador metodológico; sin embargo, como se podrá observar en la Figura No. 18, no aparece ni en Entrega Educativa ni en relación a la supervisión educativa.

Figura 18 Organigrama de la Dirección Departamental de Educación Norte



Fuente: elaboración propia según la estructura organizacional de la Dirección Departamental Norte en la página web de Ministerio de Educación (2012) en www.mineduc.gob.gt

f. El orientador metodológico dentro del -SINAE-

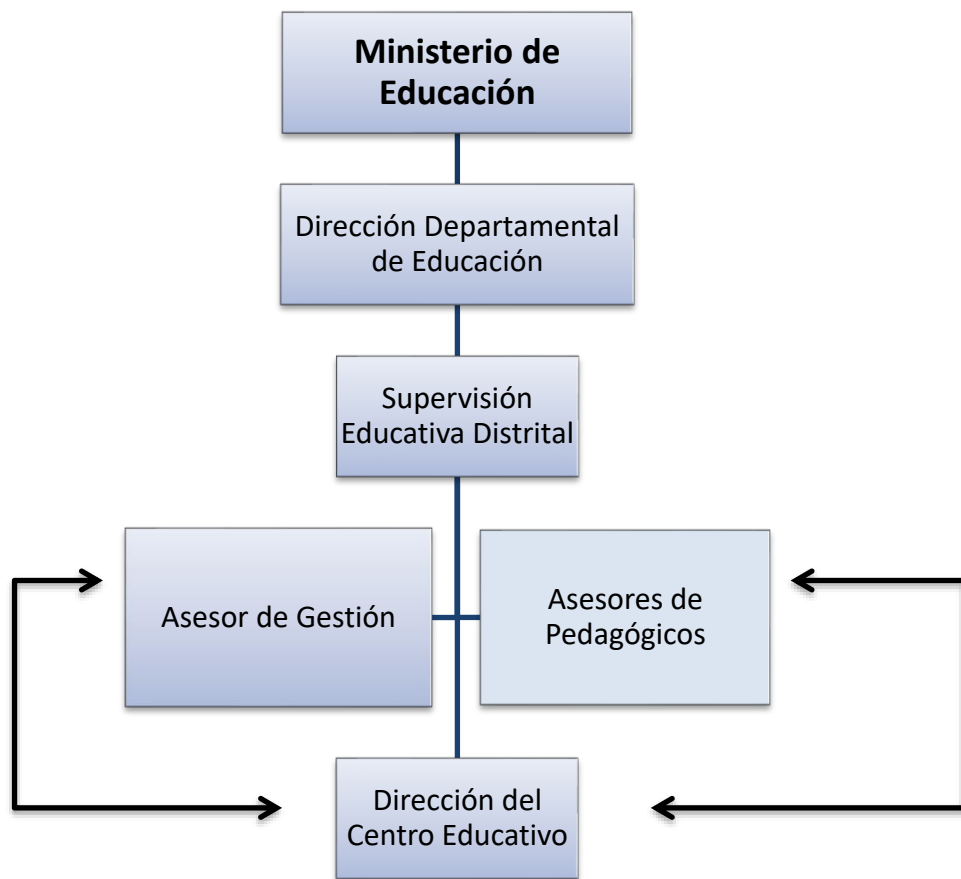
Con la finalidad de fortalecer la calidad educativa del sistema educativo del país, se elaboró la propuesta del Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar, -SINAE-. Este se creó con el propósito de fortalecer la franja de la supervisión educativa del país, considerando las dos grandes áreas: la gestión y el acompañamiento pedagógico (USAID: 2011).

La propuesta contempla la organización de distritos, en donde habrá un coordinador distrital y un número de asesores de gestión y asesores pedagógicos según la cantidad de establecimiento del área. Además, incluye manuales, perfiles, funciones y atribuciones específicas; así como un proceso de formación e inducción al cargo para cada figura. Sin embargo, el modelo de acompañamiento que propone el SINAE no contempla el acompañamiento pedagógico para las especialidades, en este caso educación física (USAID: 2011).

La estructura organizativa del SINAE está conformada por el MINEDUC, Dirección Departamental de Educación, el Distrito Escolar, los asesores de gestión y asesores pedagógicos para fortalecer la gestión dentro de las escuelas, tanto administrativas como de mejora a las prácticas de los docentes. En la Figura No. 19 se presenta un organigrama que permite visualizar cómo están las jerarquías y relaciones.

Según lo establecido por el Decreto Legislativo 76-97, artículo 52, el orientador metodológico debería desempeñar la figura de un asesor pedagógico dentro de la propuesta de SINAE, para el área de la educación física.

Figura 19 Estructura organizacional de SINAE



Fuente: USAID (2011)

En la actualidad el SINAE es un proyecto piloto, el cual inició en el 2011 con la cooperación alemana GIZ a través del Programa de Apoyo a la Calidad Educativa –PACE en los departamentos de Sololá, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Chiquimula, Jalapa, Quiché, Huehuetenango y Petén. Paralelamente, La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional -USAID- a través del proyecto Reforma Educativa en el Aula, implementa el SINAE en Totonicapán y San Marcos. No obstante, en el proyecto piloto el orientador metodológico de educación física aún no es parte de la propuesta.

IV. MARCO METODOLÓGICO

En este apartado se describe el proceso de investigación realizado sobre la problemática identificada para el modelo de trabajo profesional. Primeramente, se consultó y analizó las fuentes documentales que fundamente teóricamente este modelo de trabajo profesional. Luego se diseñaron y aplicaron los instrumentos que permitieron indagar en las fuentes primarias la situación planteada. Finalmente, se analizó la información en función de la gestión técnica que realiza el orientador metodológico.

A. Objetivo general

El propósito principal de este modelo de trabajo profesional fue:

Diseñar un modelo de gestión técnica para los orientadores metodológicos de educación física como fortalecimiento a sus funciones de acompañante pedagógico.

B. Objetivos específicos

- Analizar la teoría que fundamenta las acciones del orientador metodológico de educación física como acompañante pedagógico.
- Identificar la gestión que lleva a cabo el orientador metodológico para el acompañamiento pedagógico a los docentes de educación física.
- Describir las debilidades y fortalezas que se presentan al orientador metodológico para realizar acompañamiento pedagógico.
- Analizar la percepción que el maestro de educación física posee sobre el acompañamiento que recibe del orientador metodológico.
- Proponer acciones, procedimientos, estrategias e instrumentos que el orientador metodológico debe realizar como acompañante pedagógico a través de un modelo de gestión.

C. Tipo de investigación

El proceso del presente modelo de trabajo profesional se llevó a cabo a través de una investigación cualitativa descriptiva.

D. Enfoque de la investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque fenomenológico, el cual intenta comprender y valorar las prácticas, específicamente las pedagógicas, tratando de recuperar a través de la reflexión lo que preocupa ante una situación educativa (Van Manen: 2003). Este permitió analizar y profundizar en la gestión que realizan los orientadores metodológicos de educación física en sus funciones de acompañamiento pedagógico. Se consideraron las dificultades y oportunidades intervinientes en la gestión del orientador metodológico.

E. Preguntas de investigación

Considerando lo anterior, la problemática se planteó a través de las siguientes preguntas:

Pregunta principal:

- ¿Cuáles deberían ser las actividades y acciones de un orientador metodológicos de Educación Física para ser cumplir con su rol de acompañante pedagógico?

Preguntas secundarias:

- ¿Cuál es el modelo de gestión que utiliza el orientador metodológico de educación física?
- ¿Qué estrategias conoce y aplica el orientador metodológico de educación física para acompañar al docente?
- ¿Qué actividades realiza el orientador metodológico para acompañar pedagógicamente a los docentes?
- ¿Cuáles son las debilidades y oportunidades que se le presenta al orientador metodológico para realizar acompañamiento pedagógico?

F. Población

Se trabajó con el total (4) de orientadores metodológicos de educación física del departamento de Guatemala.

G. Sujetos de investigación

Además de los orientadores metodológicos, se tomó en cuenta a los maestros de educación física como beneficiarios del acompañamiento pedagógico que realizan los orientadores.

Se seleccionó una muestra de ocho docentes que reunieran las siguientes características:

- Ser docente de educación física del sector oficial.
- Un hombre y una mujer de cada sector del departamento de Guatemala, norte, sur, occidente, oriente.
- Todos deben haber recibido visita (s) del orientador metodológico en la escuela, al menos en una vez.
- Todos los participantes posean más de 7 años de servicio en el sector oficial.

También se incluyó a dos exorientadores metodológicos de educación física, para indagar sobre su experiencia como acompañantes pedagógicos.

Además, la propuesta inicial de esta investigación contemplaba acompañar a dos orientadores metodológicos en una visita al docente para conocer cómo realizan el acompañamiento en su labor diaria. Sin embargo, esto no se efectuó porque los orientadores metodológicos ya no realizaron visitas a partir de septiembre.

H. Instrumentos

Se utilizó la entrevista estructurada para recabar la información de los tres grupos referidos arriba. Cada entrevista fue diferente para cada uno, las cuales están en los anexos del presente informe.

- Guía de entrevista estructurada para 4 orientadores. (Ver anexo 1.1)
- Guía de entrevista estructurada 2 exorientadores metodológicos. (Ver anexo 1.2)
- Guía de entrevista estructurada para 8 maestros de educación física. (Ver anexo 1.3)

I. Análisis de datos

El análisis de la información recabada a través de los procedimientos cualitativos fue interpretativo. Las entrevistas fueron grabadas en audio, con el consentimiento informado de los participantes; posteriormente se transcribieron. La información se recopiló en una matriz de doble entrada, según se puede observar en el Cuadro No. 8, donde las columnas representan la opinión de los sujetos de investigación y las filas las categorías establecidas. Seguidamente se analizaron las opiniones para triangular la información recabada entre los participantes. También se presenta una nube de palabras en la Ilustración No. 3, la que contabiliza las palabras que aparecen con mayor frecuencia dentro un texto resaltando con mayor tamaño las que más se repitieron. Para esto se utilizó la aplicación web [hwww.tagxedo.com](http://www.tagxedo.com).

J. Delimitación

En este trabajo profesional se priorizó la gestión que realizan los orientadores metodológicos para brindar acompañamiento pedagógico a los maestros de educación física. Se trabajó únicamente con docentes del sector oficial del departamento de Guatemala; no se profundizó en temáticas curriculares ni en epistemología de la Educación física tampoco se enfatizó en la gestión administrativa que los orientadores realizan.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de resultados que a continuación se presenta, se hace a través de categorías y subcategorías establecidas en la tabulación de la información proporcionada por los participantes durante las entrevistas realizadas.

A. Presentación de resultados

El Cuadro No. 8 presenta las categorías y la información facilitada por los entrevistados. Esta es una matriz de doble entrada en donde las columnas contienen la información proporcionada por los orientadores metodológicos, exorientadores metodológicos y maestros de educación física. Las filas agrupan la información en las categorías y subcategorías.

Se utilizarán tres criterios para el análisis de la información recolectada. Una parte considerará las opiniones de los participantes, otra hará alusión al marco legal propuesto en la Decreto y 76-97 y el Reglamento para el Funcionamiento y Organización de las Sedes Técnico-Administrativa Departamental de Educación Física; la última analizará los resultados según la teoría.

La Figura No. 20 es una nube de palabras que presenta el análisis de frecuencia de palabras para contabilizar y visualizar aquellas que fueron mayormente repetidas y relevantes en las respuestas que los participantes brindaron en cada entrevista. De manera que las palabras más grandes son aquellas que más se repitieron, así sucesivamente, cada palabra disminuye según la cantidad de veces que aparece en los datos recabados. Esta ilustración permite visualizar que el discurso de los participantes gira alrededor de las siguientes palabras: sugerencias, docentes, capacitaciones, verificar, visitas, clase, orientador, planificación, talleres. Con menos frecuencia le siguen: orientar, debilidades, administrativas, ver, relación escuela, observaciones.

Figura 20 Frecuencia de palabras repetidas



Fuente: Elaboración propia según resultados de entrevistas a participantes.

Cuadro 8 Presentación de los resultados por categorías y participantes

| Categorías | Orientadores metodológicos | Exorientadores metodológicos | Maestros de educación física |
|---------------------------|--|---|--|
| 1. Gestión técnica | | | |
| 1.1. Funciones | <ul style="list-style-type: none"> - “dar información a los docentes a través” “de una capacitación o taller” - “Orientar, asesorar y coordinar” - “Orientar a los maestros en relación a metodología” - “apoyarle en las debilidades que el maestro tenga” - “orientar administrativamente al maestro” - “Hacer el proceso contra el maestro” - “Acompañamiento pedagógico” - “resolver problemas de dudas” - “Ser mediador” | <ul style="list-style-type: none"> - “dar capacitaciones de actualización en los temas puntuales de la guía programática” - “verificar que (los docentes) hagan realmente esas tres partes durante la clase” - “Diagnosticar las necesidades de capacitación, debe realizarse un DNC” - “Si encuentra debilidades debe capacitarlo como orientador” - “acompañamiento docente, para no decir controles, supervisión” - “Brindar acompañamiento” - “Supervisión” - “Gestiones administrativas” | <ul style="list-style-type: none"> - “Tener buena comunicación con el docente” - “Coordinarse con la DIEDUC sobre aspectos administrativos” - “Tener un diagnóstico de cada maestro” - “Apoyarnos en asuntos legales” - “dar más sugerencia de cómo evaluar por competencias” - “ha estado pendiente de la planificación” |
| 1.2. Actividades | <ul style="list-style-type: none"> - “reuniones que se hacen con los docentes” - “actualizaciones en capacitaciones y talleres” - “revisión de las planificaciones” - “suscripción de actas por incumplimiento de no entregar sus planificaciones” - “nos reunimos (con los orientadores) y decimos a quiénes atender” | <ul style="list-style-type: none"> - “Capacitaciones” - “Talleres” | <ul style="list-style-type: none"> - “Orientaciones administrativas” - “Tips en qué poder trabajar” - “Gestión para que me den Implementación deportiva” - “Me supervisa” - “Dar sugerencias metodológicas” - “Orientaciones con las planificaciones” - “explicarles a los directores cuál es mi función” - “capacitar a los directores” |
| 1.2. Actividades | <ul style="list-style-type: none"> - “Trabajar en conjunto con los supervisores” | | |

| Categorías | Orientadores metodológicos | Exorientadores metodológicos | Maestros de educación física |
|---|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - “actualizar la forma de planificación, evaluación, formas y estrategias” - “Capacitar al docente” - “Ver las flaquezas que se tienen para fortalecerlas” - “Ellos deben trabajar en grupo y unificar” situaciones, hay maestros que trabajan en un nivel aquí, en un nivel allá” - “Organizar capacitaciones, encuentros metodológicos, concursos de la lección, reuniones de trabajo” - “Mantenernos informados” |
| 1.3. Capacitaciones | <ul style="list-style-type: none"> - “Metodológica, técnica metodológica y de formación técnica curricular” - “capacitaciones por municipio” - “analizar la problemática como si fuera un diagnóstico” - “las visitas” | <ul style="list-style-type: none"> - “No capacitar a todos por igual” - “pláticas motivacionales” - “Congresos” - “Verificar si el maestro está cumpliendo en su rol de docente” - “ayudar en lo técnico pedagógico al maestro” | |
| 1.4. Formación en acompañamiento pedagógico | <ul style="list-style-type: none"> - “He aprendido con la experiencia” - “Falta de un programa de inducción” - “Capacitaciones sobre planeamiento gestión curricular” | <ul style="list-style-type: none"> - “no se nos ha inducido a cuál es la función del orientador”. - “Cuando estábamos diseñando esto nos salimos (de la función)” | |

| Categorías | Orientadores metodológicos | Exorientadores metodológicos | Maestros de educación física |
|---------------------|--|---|--|
| 2. Visitas | | | |
| 2.1. Propósito | <ul style="list-style-type: none"> - “de acompañamiento pedagógico o resolución de problemas” - “ver cuál es la situación real en la que está el maestro en ese momento” - “Debilidades que el profesor tiene” - “ver si en realidad el docente planifica su clase” - “ver si en realidad ellos están dando o trabajando los contenidos” - “uno llega a dar una sugerencia, no llega a imponer; sino a decir cómo podríamos mejorar” - “que el maestro planifique” - “que utilice la metodología adecuada” - “Es la función principal” - “es darle una asesoría, no es solo de llegar y decirle usted hizo esto, esto y esto malo” - “la planificación, la dirección y organización de la clase” - “Las estrategias didácticas” - “verificar la calidad de la clase de educación física en cada establecimiento | <ul style="list-style-type: none"> - “verificar si el maestro llega. - verificar la parte administrativa” - “Verificar que el maestro esté dando clases” - “que esté (el docente) trabajando conforme a la guía programática que tiene educación física puntualmente” | <ul style="list-style-type: none"> - “orientar al maestro en todas sus actividades técnico-administrativo” - “Antes el supervisor llegaba a contarte las costillas y nada más” - “la palabra orientador habría que buscarla en el diccionario qué significa, pero la función que vienen a hacer, es a inspeccionar” - “solo a eso vienen, si uno planifica o no” |
| 2.2. Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> - Planificar las visitas. Cronograma. - “Visitas son sorpresa” - “Platicar con la dirección” | <ul style="list-style-type: none"> - Para las visitas hay que coordinar: - “Que justo sea el día que el maestro va a esa escuela” | <ul style="list-style-type: none"> - agarrarte en infraganti - “se presenta con la directora” |

| Categorías | Orientadores metodológicos | Exorientadores metodológicos | Maestros de educación física |
|-------------------|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - “Platicar con el docente” - “breve explicación de qué lo va uno a evaluar” - “Observar al docente” - “Observar 2 clases” - “Solicitar planificación” - “Observaciones, sugerencia. Lo dejo establecido en el instrumento de acompañamiento pedagógico y en el plan” - “le enseño y le explico lo que observé - “Evaluar al docente en relación a sus relaciones en la escuela” - “Solicitar datos estadísticos de la escuela” - “llevar un récord del maestro de cuantas veces se le dio visita o no” - “lleno un libro de conocimientos” - “reunir al docente junto con el director” | <ul style="list-style-type: none"> - “Justo sea la hora “ - “El momento que esté la directora porque esto incumbe a la dirección” | <ul style="list-style-type: none"> - “el orientador y el director conversan sobre inquietudes y algunas sugerencias” - “llega conmigo” - “Pedir planificación” - “Da las sugerencias durante la clase” - “Da sugerencias al finalizar la clase” - “me explica los puntos que estaba viendo durante la clase” - “conversamos sobre sugerencia u opiniones o algunas observaciones sobre notas” - “Entrevista a los niños” - “Realiza un informe final con el director” - “Levanta un conocimiento” |
| 2.3. Instrumentos | <ul style="list-style-type: none"> - “Una hoja de observación, no de evaluación” - “entregamos o le dejamos que ellos visualicen el trabajo en sí” - “del propósito... es que el maestro planifique” - “Verificar cómo el maestro da la clase” | | <ul style="list-style-type: none"> - “Llegó con un formato...pero superficial” - “llena su hoja de evaluación” |
| 2.4. Frecuencia | <ul style="list-style-type: none"> - “1 al año” - “10 visitas al mes” - “Se visita al 50% de docente” - “Lo idóneo sería ir como mínimo a visitar al año” - “12 al mes” | | <ul style="list-style-type: none"> - “Desearía que se hiciera dos o tres veces por año. - debe ser más constante, 2 veces al año” - “Debería ser un poco más frecuente y en todas las escuelas” |

| Categorías | Orientadores metodológicos | Exorientadores metodológicos | Maestros de educación física |
|----------------------|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - “18 al año” - “Es muy difícil visitar al maestro dos veces al año” | | <ul style="list-style-type: none"> - “que sean más seguidas, porque los patojos no trabajan de la misma forma todos los días” |
| 3. Percepción | | | |
| 3.1. Fortalezas | <ul style="list-style-type: none"> - “Realizar observaciones en la visita” - “Regionalización” - | | “capacitaciones por sectores” |
| 3.2. Dificultades | <ul style="list-style-type: none"> - “el docente acepte los cambios que se dan” - “temor o miedo a ese cambio” - “Las celebraciones nos afectan mucho” - “reconocimiento de la figura del orientador metodológico” - sin inducción” - “La parte más difícil es lograr que le maestro tenga que planificación” - “Crear esa conciencia de que el maestro tiene que tener la planificación” - “Los supervisores son un enlace que cuesta que encaje” - “uno les da las sugerencias adecuadas y ellos no lo aceptan” - lo administrativo te roba espacio” - “hay escuelas que están bien lejos” - “factor económico” - “la falta de personal” - “tanta actividad que tenemos nosotros” | <ul style="list-style-type: none"> - “un orientador no alcanza a cubrir a todos los maestros yendo de escuela en escuela” - “que no haya empatía en ese momento” - “Depende de la relación y la profesionalización de ambos” - “La intención no es ir a molestarlo, que realmente era apoyarlo y verificar” | <ul style="list-style-type: none"> - “Sí detectan una deficiencia que traten de corregirla convenciendo al maestro no amenazándolo para que lo hagan” |

| Categorías | Orientadores metodológicos | Exorientadores metodológicos | Maestros de educación física |
|---|--|---|---|
| | - “uno tiene que ver cómo se moviliza” | | |
| 3.3. Necesidades | - “Transporte” - “Reconocimiento de la figura” - “Más apoyo con recursos humanos” | - “Más orientadores” - “Disminución de tareas administrativas” | - “Talleres prácticos” - “Clases modelo” - “Implementación deportiva” |
| 3.4. Sugerencias | - “Disminución de asignaciones administrativas” - “Como mínimo visitar dos veces al año al docente” - “Formador de formadores” | - “Capacitaciones de motivación a docentes” - “Realizar el DNC” - “Visitar al docente dos veces al año” | - “que alguien se ponga y diga: vamos hacer una clase y vamos a llevar a cabo todo lo que queremos que ustedes hagan” - Implementación deportiva” - Visitar a docentes en varios establecimientos” - Que la visita sea más frecuente” - Que observen varios grupos” |
| 3.5. Actividades con mejores resultados | - “Talleres” - “Visitas” - “Capacitaciones” | - “Las capacitaciones” | - “Capacitaciones prácticas” - “Las clases modelo” - “Visitas” - “Capacitaciones con personas relevantes” - “los talleres” |

Fuente: Elaboración propia según entrevistas.

B. Análisis e interpretación de resultados

1. Gestión técnica del orientador metodológico

a. Funciones

La mayoría de orientadores y exorientadores mencionan que las funciones técnicas principales son: orientar, asesorar, capacitar y verificar; en función de la gestión del currículo nacional de educación física. También se enfatiza la función de brindar acompañamiento pedagógico. Aunque los orientadores manejan el término orientar y acompañar, aún prevalece la concepción de ejercer este rol para verificar, supervisar y tratar asuntos administrativos sobre las acciones que realizan los docentes.

«Orientar, asesorar y coordinar. Coordinar la planificación de los docentes.» (Orientador_1)

«El acompañamiento técnico como en la planificación, la dirección y organización de la clase de educación física.» (Orientador_4)

Al describir sus funciones técnicas, la mayoría orientadores enfatizó en la planificación y estructura de la clase de educación física, en la que recaen las acciones que implementan para el cumplimiento de sus funciones técnicas. Por otro lado, tanto exorientadores como docentes en su mayoría hacen hincapié en que el orientador debe partir de un diagnóstico de las necesidades del docente para apoyarle. También se resalta la comunicación como una función importante.

De igual manera, tanto el orientador como el docente expresaron la importancia de la función mediadora; la cual se realizan frecuentemente para la resolución de conflictos.

«Yo trato de ser mediadora, trato porque dependiendo de la situación es muy difícil, pero sí cuesta llegar al maestro.» (Orientador_4)

En el decreto 76-97, artículo 52, se crea la figura del orientador metodológico con la finalidad de *asesorar orientar, coordinar y evaluar los procesos de desarrollo curricular*. No obstante, el Reglamento para el Funcionamiento y Organización de las Sedes Técnico-Administrativas Departamentales de Educación Física, en el artículo 9, le asignan 27 atribuciones al orientador, de las cuales los incisos a, c, d, f, j, l, w son funciones específicas

para el fortalecimiento docente. Únicamente los incisos “i” y “j” refieren el acompañamiento pedagógico y las visitas al docente en el centro educativo.

El reglamento utiliza con frecuencia los términos de verificar, supervisar, evaluar como tareas de un orientador. Al analizar sus respuestas se comprende que los orientadores, de alguna manera, responden a estas atribuciones asignadas, en su mayoría son administrativos; es decir, de las 27 establecidas, únicamente 6 son de carácter pedagógico y las otras 21 atribuciones son administrativas.

Según la teoría del acompañamiento pedagógico consultada, (González: 1998; FONDEP: 2008; Wise y Zwiers: 2010; Wise y Leal: 2006; CNE: 2007,2010; Oviedo: 2004; Soto: 2011) este rol debe cumplir funciones, tales como: asesorar, construir comunidades de aprendizaje, dar seguimiento, propiciar la innovación, entre otras.

No obstante, al tener dos roles, el orientador y los docentes identifican como funciones técnicas algunas que son de carácter administrativo. Ciertamente estas no se pueden desligar del contexto; aun así, la teoría y la experiencia de muchas instituciones ven esto como una limitante para el trabajo de un orientador. Las atribuciones que competen a estos cargos deben ser aclarados para garantizar que se está fortaleciendo al docente (Palacios 2008).

Por tal razón, se debe evitar la mezcla de funciones entre supervisión y acompañamiento, porque tiende a dañar la relación entre los participantes, provocando dificultades para alcanzar el propósito para el cual fue creada la figura. La confusión se ha dado porque una persona desempeña las dos funciones, utilizan más la verificación e inspección más que el acompañamiento y la orientación.

b. Actividades

Para el fortalecimiento docente, las actividades que los orientadores realizan, con frecuencia son: reuniones de trabajo, capacitaciones, encuentros metodológicos, revisión de planificaciones, reuniones con supervisor y director, y las visitas. Los profesores subrayaron actividades como: concurso de la lección de la clase de educación física y los festivales como algo que les fortalece en su trabajo docente.

«Una de las actividades que he visto que me ha ayudado, es, por ejemplo: participar de las clases modelo. Ahí he aprendido, porque más que todo uno va a aprender. Uno aprende como trabajan los demás. Algo importante es compararse con demás gente». (Profesor_2)

El trabajo en conjunto con los otros orientadores del departamento de Guatemala es una actividad que los orientares realizan; misma que es solicitada por un docente al expresar:

«Ellos deben trabajar en grupo y unificar situaciones, hay maestros que trabajan en un nivel aquí, en un nivel allá.» (Profesor_3)

Otra actividad es el trabajo con los supervisores y directores del establecimiento educativos. Ante esto los docentes expresan que es necesario que se lleve a cabo esta actividad. Uno de ellos dice:

«A mi ha favorecido que ellos lleguen porque llegan y explican... Que fueran a capacitar a los directores, que les expliquen a los maestros de grado sobre cuáles son las funciones del maestro de educación física y cuál es el tiempo que tiene que trabajar» (Profesor_7)

El reglamento ya citado establece en el artículo 9, incisos “f” “g”, que se debe trabajar con los supervisores educativos y el director del establecimiento asuntos que conciernen a la educación física.

En cuanto a las actividades, los incisos “o” y “p” asignan a los orientadores organizar el concurso de la clase modelo de educación física y el festival de la clase. Finalmente, el inciso “b” indica que se debe capacitar, realizar reuniones de trabajo y cualquier otra actividad para el ámbito curricular.

Algunos autores proponen como estrategias para el fortalecimiento docente la promoción de comunidades de aprendizaje, pasantías, talleres de interaprendizaje, en especial las visitas de acompañamiento. (Wise y Zwiers: 2010; CNE: 2007; Rodríguez *et al*: 2011; Soto: 2011).

La interrelación entre los actores educativos, supervisor y director, para fortalecer el trabajo del profesor de educación física es indispensable. El orientador debe trabajar en equipo con estas figuras, ya que ellos tienen un grado alto de incidencia en la calidad educativa (USAID: 2012).

La información proporcionada por los orientadores permite visualizar que las funciones que se les han atribuido se cumplen en buena medida. Aun así, existen otras herramientas que se podrían acoplar al contexto, dentro de las funciones que ya estos tienen, para optimizar la tarea del orientador metodológico en su papel como acompañante.

c. Tipos de capacitaciones

Los orientadores expresan que se realizan varios tipos de capacitaciones. Estas pueden ser metodológicas o de formación técnica, refiriéndose al componente deportivo, también pueden ser curriculares. Los talleres se diferencian de las capacitaciones por su metodología práctica.

*«Los talleres son los que más le ayudan a uno porque son prácticos»
(Profesor_4)*

Actualmente se realizan capacitaciones regionales para atender específicamente a los profesores de cada sector. Además, se realizan los congresos de educación física.

El reglamento no establece qué tipo de capacitaciones debe realizar un orientador con los docentes; sin embargo, cada uno establece como prioridad el fortalecimiento docente en enfocado a desarrollo curricular. Aunque no se hace una distinción conceptual del término capacitación con taller, cabe mencionar que tanto orientadores como docentes expresaron su preferencia por los talleres, debido a su modalidad práctica.

d. Formación en acompañamiento pedagógico

Al indagar sobre su formación previa para desempeñar el cargo de orientador metodológico, los orientadores afirman que en ningún momento recibieron inducción o formación para hacer acompañamiento pedagógico. Todos han aprendido por la experiencia propia y la de otros. Las capacitaciones que han recibido han enfocado en aspectos curriculares, metodológicos, planificación de la clase, entre otros; no así en herramientas y técnicas para cumplir con sus funciones como acompañantes.

«Al venir aquí encontrás todo nuevo. ¿Qué me toda hacer? Solo te basas a lo que dice la ley del deporte, ese artículo donde especifica y te da los lineamientos, solo te dice hágalo... pero no cómo tenés que hacerlo. Por eso, yo siento que unas de las debilidades que se tiene, principal de

entrada para todo orientador, es que no se da una inducción de qué tenés que hacer.» (Orientador_3)

Al referirse a la falta de capacitación en acompañamiento pedagógico, algunos opinan:

«No ha habido ningún taller directamente de cómo hacer los acompañamientos con el maestro, como dirigirse, no. Así que a la pura brava. De hecho, el sentido común es el que lo lleva a uno a dirigirse a los maestros.» (Orientador_4)

«...al ingresar como orientadores metodológicos no se nos ha inducido a cuál es la función del orientador. Cuando estábamos diseñando esto nos salimos (de la función)» (Exorientador_2)

Es evidente que se carece de formación para ser orientador metodológico, aunque según el perfil del puesto exige que para ocupar el cargo un orientador debe poseer estudios universitarios y experiencia docente; aun así, esto no es garantía de que esté capacitado para realizar la labor de acompañamiento con docente.

Tanto el Reglamento para el funcionamiento de las orientaciones metodológicas como el Decreto 76-97, carecen de lineamientos específicos sobre inducción y formación para acompañantes. No obstante, diversos autores (Wise y Zwiers: 2010; Soto: 2011; CNE: 2007; Morales: 2010; USAID: 2012) han llegado a definir un perfil del acompañante pedagógico. En este se destacan varias competencias que debe poseer un acompañante. En general se establecen competencias personales y profesionales. Las primeras se refieren al aspecto de valores, conocimiento del contexto y liderazgo educativo, así como sus relaciones interpersonales. Las profesionales hacen alusión a visión y misión profesional de acompañante, el dominio curricular, uso de la tecnología y e implementación de herramientas como el *coaching*, comunidades de aprendizaje, diálogo reflexivo, trabajo en equipo, entre otros.

Por otra parte, según Gento (2008:175), para que una persona se desempeñe en las dos funciones, supervisar y acompañar, se *requiere formación profesional y entrenamiento continuo*.

La falta de inducción y capacitación constante para los orientadores es un factor determinante; porque cumplir con su función del mejoramiento de los procesos curriculares

requiere de aptitudes específicas, capacidad para trabajar con la resistencia al cambio, el dialogo con el docente y *coaching* en las visitas, liderazgo, entre otros.

2. Visitas al docente

a. Propósito

Las visitas al docente en el centro educativo se constituyen en una de las principales para el fortalecimiento. Por tal razón, se indagó sobre esta actividad específica preguntándoles a los orientadores metodológicos, exorientadores y docentes, sobre cuál es el propósito de las visitas que realizan que se realizan.

Las opiniones evidencian que aún permanece la idea de realizar visitar para supervisar más que dar acompañamiento u orientar. Prevale la visita de inspección-supervisión; aunque también se habla de llegar para orientar, pero con menor frecuencia. La mayoría de los orientadores y exorientadores opinan que el propósito de realizar visitar en la escuela es verificar o supervisar que el docente esté cumpliendo con sus obligaciones para el cumplimiento del currículo.

«Verificar la calidad de la clase de educación física en cada establecimiento. Para mí.» (Orientador_4)

«...que el maestro panifique, y que realmente ponga en práctica lo que di su planificación.» (Orientador_3)

«...el objetivo de una visita es ver si en realidad ellos están dando o trabajando los contenidos.» (Orientador_1)

«Verificar si el maestro está cumpliendo en su rol de docente. Pero además ayudar en lo técnico pedagógico al maestro.» Exorientador_2

«Son dos puntuales: 1. Verificar que el maestro esté dando clases y dos que esté trabajando conforme a la guía programática que tiene educación física puntualmente.» Exorientador_1)

Por otra parte, los docentes también hacen alusión a esta situación:

«Antes el supervisor llegaba a contarte las costillas y nada más. No te decían haga esto, aquello. Solo te iban a levantar acta porque es una falta al servicio. Aunque eso ha cambiado» (Profesor_3)

«Lo que me decía, un día que vino a monitorearme, me decía de los implementos. Pero a veces las clases no pueden darse con tantos implementos, porque uno ya sabe cómo.» (Profesor_4)

La opinión de estos docentes refiere a lo que antes era conocido como supervisión de la educación física; no obstante, su comentario mantiene relación con lo expresado por los orientadores al utilizar la palabra verificar.

Un tema puntual en cuanto a las visitas fue la planificación del docente. Todos los participantes hablaron del asunto como uno de los aspectos más relevante dentro de las visitas.

«El docente [...] dentro de sus obligaciones tiene que planificar. Ese el problema número uno que vas a encontrar [...] ese es el padecer de todo mundo, que no se planifica.» (Orientador_3)

Otra finalidad expresada por los orientadores fue conocer la situación real del docente; para identificar sus necesidades y debilidades en el desarrollo de la clase de educación física, con la intención de sugerir y dar propuestas para mejorar. Ante esto, algunos profesores también coinciden en que el propósito de las visitas es orientar al maestro en todas sus actividades.

«Establecer ciertas dificultades que el maestro está implementando en la clase. Un diagnostico (para) ver lo que al maestro le hace falta. Ver sus necesidades; ver, inclusive, qué dificultades tiene no solo en el aspecto educativo, como las relaciones interpersonales entre el claustro, con su instalación, con su espacio físico, porque cada quien tiene sus lugares diferentes.» (Orientador_2)

Lo siguiente es afirmado por un docente al hablar sobre las visitas:

«Ver las flaquezas que se tienen para fortalecerlas, tener un diagnóstico de cada uno. No solo del lugar del trabajo, sino de todo» (Profesor_3)

Los participantes expresaron que las visitas, además de lo anterior, tiene el propósito de resolver problemáticas de los docentes en los establecimientos. Para los profesores esto es importante, debido a las problemáticas que se presentan en relación a sus funciones como maestro de educación física.

«En la visita se puede dar por dos puntos: llegar hacer el acompañamiento pedagógico, o llegar a ver si hay alguna problemática a resolver.» (Orientador_1)

El Decreto 76-97 en su artículo 52 y el Reglamento en su artículo 9, expresan que el orientador debe asesorar, orientar, coordinar y evaluar los procesos curriculares de la educación física. Este último, en el inciso “i” resalta que el propósito del acompañamiento es supervisar los procesos metodológicos de la educación física. A su vez, en el inciso “j”, establece que la tarea de visitar periódicamente a los docentes es para verificar, detectar, evaluar y resolver problemas técnicos-administrativos. Según las opiniones de los entrevistados, la resolución de problemas es una de las razones por las que un orientador visita al docente.

El propósito de las visitas primordialmente es establecer contacto con el docente (Wise y Zwiers 2010). Estas visitas permiten acompañar a los docentes en su lugar de trabajo, para realizar acompañamiento a los docentes en la búsqueda de la innovación de sus prácticas pedagógicas (FONDEP: 2008; CNE 2010; Soto: 2011). Las visitas contribuyen a mejorar las oportunidades de aprendizaje que el docente brinda a sus estudiantes; además, contribuyen a la formación continua y personalizada de los docentes (CNE: 2007; 2010). Esta función permite dar seguimiento a las capacitaciones y orientaciones que los docentes reciben, para ayudarles a ponerlas en práctica cuando imparten clases (CNE: 2010; Dean: 1997).

Las visitas representan una de las actividades de acompañamiento más importantes por razón de contacto, cercanía, observación y relación que se puede obtener. Se debe establecer un propósito claro para las estas, de manera que los orientadores tengan una meta clara de a qué se llega al centro educativo. Además, se debe considerar visitas adicionales u otros mecanismos para la resolución de conflictos y asuntos administrativos de control y supervisión.

Esta actividad del orientador es fundamental para generar cambios en las prácticas pedagógicas de los docentes. Sin embargo, aún se realizan las visitas como una actividad de monitoreo y supervisión más que acompañamiento. Por tal razón, se debe establecer su finalidad.

b. Procedimientos para realizar una visita

Las opiniones entre orientadores, exorientadores y docentes fueron similares con relación a los pasos para realizar una visita al docente en el centro educativo. En general, todos coinciden en los siguientes aspectos, desde que llega al establecimiento hasta que sale el orientador:

1. Conversar con el director (a) del establecimiento.
2. Solicitud de datos estadísticos: población estudiantil por sexo, grado, atendidos, no atendidos.
3. Llegar con el docente.
4. Conversar con el docente para explicar el propósito de la visita.
5. Solicitar la planificación de clase para revisión.
6. Observar una o dos clases.
7. Retroalimentar al docente sobre aspectos evaluados según el instrumento y la observación del orientador.
8. Finaliza la visita.

Lo expuesto muestra lo que regularmente sucede cuando un orientador realiza una visita al docente en su escuela. Sin embargo, se realizan otras acciones previas o después de la visita, tal como la programación de las visitas, establecer el cronograma de actividades en donde estás son programas. Por lo regular, a menos que sea un asunto administrativo, las vistas son sorpresa, el docente ni el director saben que el orientador llegará al centro educativo.

«(Las visitas) son sorpresa. No se le notifica al maestro, porque si uno le dice, “fulanita voy a llegar mañana a su escuela” te aseguro que hace una planificación como nunca y tiene todo preparado, porque sabe que voy a llegar. De estas visitas el maestro nunca se entera.»
(Orientador_3)

«...primero agarrarte en infraganti, de una forma sigilosa, se acerca y empieza a ver, y te agarra en curva.» (Profesor_3)

Para los docentes, como ya se ha expresado anteriormente, es importante que los orientadores conversen con los directores. La mayoría de ellos señalan esto como algo que les favorece. Uno de los docentes dice:

«Que lleguen a hablar con el director, es algo que tienen que hacer, porque una parte de lo que ellos van a decirle. Hay directores que tienen quejas, aclaraciones y todo eso.» (Profesor_6)

Algunos orientadores señalan que prefieren que la reunión con el director se haga en presencia del docente para aclarar cualquier situación.

«...a veces vamos juntos con el director, porque como el director tiene sus instrumentos, aspectos que él también califica. Y yo a veces también prefiero que estén las partes involucradas. Porque una vez no está aquel, a veces espero que termine la jornada para acercarme con el director, y que el llene lo demás. Cualquier observación que tenga el director en ese momento el la hace, o que le maestro hace hacia la escuela. Está el director presente y no hay pierde.» (Orientador_2)

«Con el director y el maestro. Me gusta hacer eso porque a veces los directores te dicen una cosa del maestro, y a veces el maestro dice cosas del director. Entonces, con los tres no hay nada de qué decir, se lo digo después o lo dice o lo dice.» (Orientador_4)

Las actividades de las escuelas se convierten en limitantes para las visitas, porque a veces los orientadores llegan y no hay clases, en ocasiones el director no está, o el docente tiene permiso para ausentarse, etc. Otro aspecto que algunos orientadores señalaron fue la suscripción de un conocimiento como constancia de la visita.

En cuanto al momento de la reflexión, en donde el orientado da sugerencias al docente, algunos orientadores lo realizan cuando el docente está impartiendo la clase, otros esperan al finalizar. En cuanto a los resultados de la evaluación realizada al docente sobre la clase observada, algunos dicen que no les dejan una constancia; aunque los maestros tienen que firmar el instrumento, solo un orientador dijo que deja copia de los resultados, otros dejan las sugerencias escritas en la planificación del docente, cuando la hay.

En el reglamento y ley en mención, no existen un protocolo o lineamientos específicos sobre cómo deben realizarse las visitas en los centros educativos. Sin embargo, los orientadores han logrado unificar criterios basados en los instrumentos de acompañamiento pedagógico. Aun así, para realizar visitas se deben establecer políticas de la visita que contemplen: modelo, propósito, roles, protocolo desde la salida hasta la llegada, las acciones a realizar durante la visita, y otros (Dean: 1997).

Las vistas deben ser programadas y notificadas al director del establecimiento, y según su propósito también a docente. Esto implica que no solo se debe realizar una vista durante el ciclo escolar, sino varias según su la finalidad.

Los orientadores han establecido lineamientos y procedimientos a seguir basados en el instrumento que les proporcionan; aun así, estos podrían ser más específicos y estandarizados para aprovechar las visitas según su propósito. Para ello, el protocolo de visita debe establecer lineamientos sobre cómo debe ser el proceso de la reflexión con el docente, en qué momento dar sugerencias, el modelaje de clases, cómo abordarlo cuando hay resistencia al cambio, entre otros aspectos. Para eso se considera valiosa la acción de algunos orientadores al reunir al docente junto al director para realizar la evaluación. También se deben buscar los mecanismos para hacer llegar a los docentes los resultados de las evaluaciones que se les realizan en la visita.

c. Instrumento

Todos los orientadores afirman utilizar el instrumento para visitar al docente en la escuela. Los docentes también mencionan haberlo visto cuando el orientador ha llegado a la escuela.

El instrumento llamado “Instrumento de acompañamiento pedagógico” (ver anexo 2.1) es proporcionado por la DIGEF y cumple dos propósitos. 1) Recabar información sobre población estudiantil, 2) evaluar al docente. Este último tiene dos partes, una para la observación de la clase del docente, y la otra para evaluar al docente a través de la entrevista al director.

«Se trabaja un instrumento, no de evaluación, sino una hoja que establece ciertos parámetros a observar, una hoja de observación. En el cual se ha trabajado, se ha visto cada punto, cada aspecto con opiniones de todos los orientadores metodológicos a nivel nacional, y se estableció en ciertos puntos en que ha ido viendo y se ha ido mejorando.»
(Orientador_1)

En cuanto a los aspectos que se valúan en el instrumento, los docentes expresan que conocen poco de los criterios sobre lo que son evaluados y el resultado de los mismos.

«La orientadora llegó con un formato, [...] pero superficial. No es tanto lo metodológico. Sí te lo dice pero verbalmente, no te da una copia (de las sugerencias).» (Profesor_2)

«Parece que llena un formulario de ciertos cuestionamientos que le hizo a la directora, de que, si yo me presento, si soy responsable. Un formulario que trae para llenar, poner sí o no.» (Profesor_5)

La información que proporciona el instrumento se debe enviar un informe a la orientadora metodológica nacional, con estadísticas y resultados de las evaluaciones hechas a docentes. Para realizar una visita se requiere de un instrumento que reúna los aspectos necesarios para establecer fortalezas y debilidades en cuanto al desarrollo metodológico que el docente implementa en sus clases (Wise y Zwiers: 2010; Dean: 1997).

Poseer un instrumento es de gran ayuda para las vistas que realizan los orientadores. Aun así, algunos aspectos que propone el instrumento para evaluar al docente podrían mejorarse y establecerse criterios específicos sobre lo que se espera que el docente realice.

d. Frecuencia

La programación de las visitas que realiza un orientador metodológico contempla cuántas realizar en el año. Se les preguntó cuántas veces visita a un docente en el año y todos afirman que una vez al año y no es a todos lo que se logra visitar. Existen varias razones para que esto sea así, las cuales serán expuestas en el siguiente tema de las percepciones.

En el Cuadro No. 9 se puede observar la frecuencia de visitas que los orientadores metodológicos realizaron a los maestros durante el año 2012 y cuántas, a su criterio, logran hacer por mes.

Cuadro 9 Visitas realizadas por los orientadores durante el 2012

| Orientador | Visitas en el año |
|-------------------|--------------------------|
| Orientador_1 | 50% |
| Orientador_2 | 28 |
| Orientador_3 | 18 |
| Orientador_4 | 22 |

Fuente: elaboración propia según entrevistas.

En promedio un orientador tiene entre 80 a 100 docentes a su cargo. Si se consideran las cifras anteriores como una constante, lo cual no es así por razones que ellos expusieron propias de este año, y si cada uno realizan en promedio 20 visitas al año; se podría inferir que el total de maestros será visita en su escuela una vez cada cuatro años. A su vez, a los docentes se les preguntó cuántas visitas ha recibido durante su tiempo laborando para el sector oficial, y estos fueron los resultados:

Cuadro 10 Visitas de acompañamiento que los docentes han recibido

| Docentes | Años de servicio | Visitas recibidas en la escuela |
|----------|------------------|---------------------------------|
| 1. | 9 | 3 |
| 2. | 9 | 2 |
| 3. | 9 | 5 |
| 4. | 11 | 2 |
| 5. | 14 | 6 |
| 6. | 15 | 1 |
| 7. | 17 | 3 |
| 8. | 28 | 3 |

Fuente: Elaboración propia según información proporcionada por los docentes en las entrevistas.

De los resultados anteriores, no todas las visitas se realizaron con la finalidad de brindar acompañamiento pedagógico. Los docentes que más visitas han recibido, dicen que muchas de estas han sido para resolución de problemas en la escuela.

No existe ninguna normativa de cuántas visitas debe un orientador metodológico realizar durante el año. Sin embargo, ellos deben presentar un informe anual a la orientadora nacional.

Entre la teoría consultada, los autores no precisan en un número de visitas por año hacia el maestro, pero sí establecen que una visita al año, no es suficiente para darle seguimiento al maestro y ver avances. Sin embargo, la propuesta de USAID (2006:8) al citar McEwen (2003), recomienda que las visitas de acompañamiento tengan una *periodicidad regular entre cada semana y cada 10 semanas dependiendo de la intensidad del cambio que se espera.*

La razón de tan esporádicas visitas a los docentes, según los orientadores entrevistados, es la carga administrativa que se ha asignado. Según USAID (2006:11) al realizar un estudio sobre la situación de la supervisión administrativa explica que el *trabajo administrativo de los supervisores ocupa el 80% de su tiempo, y el 20% para labores técnicas de apoyo a los docentes y visitas.*

La periodicidad de las visitas al maestro debe ser regulada, si lo que se desea es apoyar técnicamente al docente, y no solo hacer trabajo administrativo. Aun visitando a 10 docentes al mes, solo se podría visitar una vez al año a cada docente. Este asunto requiere voluntad administrativa de las autoridades de DIGEF y trabajo en conjunto con otros actores. Con esta realidad, difícilmente se dará seguimiento a los docentes, las capacitaciones que reciben, los comentarios y sugerencias dadas.

3. Percepciones

a. Dificultades para realizar acompañamiento pedagógico

Las funciones administrativas, la resistencia al cambio, la falta de recursos y de una logística institucional para realizar visitas, y el poco reconocimiento a la labor del orientador metodológico son las dificultades que más afectan su trabajo para realizar el acompañamiento al docente como debería ser.

1) Demasiadas atribuciones administrativas

Los participantes opinan que existen diversos factores que afectan el acompañamiento que un orientador debe realizar. Uno de los más grandes es la carga administrativa, como ya se expuso. Todos los orientadores y exorientadores expresan que esta es una de las limitantes que más incide en el trabajo de un orientador para acompañar al docente. Además de las actividades propias en cada dirección departamental, porque también tienen que cumplir con actividades que le solicitan. Una sola persona desempeña tareas administrativas y técnicas, lo cual limitan en gran manera el tiempo que se debería dedicar a visitar a los docentes.

«Nosotros lo hemos planteado siempre ha orientación metodológica nacional, de que se nos satura a nosotros de un montón de actividades que a la larga no te da chance de que te de tiempo de hacer una supervisión. Es la función principal. El hecho de estar en lo

administrativo te roba espacio. Yo bien podría estar en unas dos o tres escuelas, pero no se puede porque hay que hacer procesos, oficios, lo otro, que esa parte administrativa uno lo la puede descuidar» (Orientador_3)

«Con tanta actividad que DIGEF programa, es muy difícil que uno logre hacer muchos acompañamientos [...] más las actividades de la departamental.» (Orientador_4)

2) Resistencia al cambio en los docentes

Otra dificultad expresada con frecuencia es la resistencia al cambio de los docentes para innovar y planificar, recibir sugerencias, entre otras. Por su parte, los docentes dicen que la forma en que se les hacen las sugerencias tiene que ver para implementar cambios; porque aun cuando se tiene buena voluntad de hacerlo, el castigo está más presente que la recompensa. Esto ha ocasionado que el tema de la planificación se convierta en una problemática y discordia entre orientadores y profesores, debilitando las relaciones entre ambos.

«El reto más grande es eso, que el docente acepte los cambios que se dan [...] El estar actualizado. Es un gran reto que el docente acepte que ya no se trabaja en este tiempo lo de hace 10 años. [...] Ellos tienen temor o miedo a ese cambio porque creen que es más trabajo, y no se dan cuenta que facilita el trabajo». (Orientador_1)

La parte más difícil es lograr que le maestro tenga que planificación. Crear esa conciencia de que el maestro tiene que tener esa planificación [...] Cuando hago el acompañamiento pedagógico y el maestro no tiene la planificación trato de crearle la conciencia y dejarle marcado que la siguiente lo tiene que tener porque si no, si se estarían tomando decisiones administrativas ya a nivel de un llamado de atención. Si siguiera lo mismo ya va a la suscripción de un acta, por incumplimiento de no entregar sus planificaciones. (Orientador_4)

Ante esa situación un docente dice:

Aunque no en el caso de mi orientador, sé de algunos que llegan a inspeccionar intimidando a los maestros. [...] sí detectan una deficiencia que traten de corregirla convenciendo al maestro no amenazándolo para que lo hagan. Porque un maestro amenazado solo lo va hacer cuando el orientador esté presente, en cambio un maestro convencido lo va hacer siempre. (Profesor_8)

3) Logística

Otra situación problemática es logística para realizar visitas, lo que implica: viáticos, falta de transporte, grandes distancias entre establecimientos, sin apoyo de otro personal, etc. Esta es una realidad manifiesta en los orientadores entrevistados. Los que cuentan con vehículo aprovechan los vales en combustible que les da, a pesar de las distancias entre las escuelas y la Dirección Departamental.

«Empezando desde el momento en que uno se traslada hasta donde vaya. Cómo trasladarnos es una limitante, a pesar de tenemos vehículo, al menos yo que tengo.» (Orientador_2)

En los departamentos si hay una moto de DIGEF asignada tanto al orientador metodológico como al coordinador técnico. En el caso de Guatemala no hay vehículo, entonces uno tiene que ver cómo se moviliza. En mi caso, trato de apoyarme con las compañeras de acá de la departamental para irme en el carro de aquí de la departamental o por mis medios. En este caso no hubo nada de ayuda. Sin embargo, nos estaba exigiendo los acompañamientos. Así bien difícil que uno viste dos veces a los maestros. (Orientador_4)

4) Falta de reconocimiento de la figura

Los orientadores expresaron que carecen de reconocimiento institucional, especialmente ante supervisores y directores. Por tal razón, esta es una dificultad para realizar tu trabajo como orientadores, porque la tarea de acompañar a los docentes implica la participación de otros actores.

«...hay directores que reconocen solo al supervisor educativo, y no le dan todavía el valor y la importancia del orientador metodológico [...] que el director acepte eso es lo más difícil [...] antes decía que era supervisor de educación física, pero todavía no era reconocido a través del MINEDUC. Ahora que nos reconocieron la poca importancia que hemos tenido ha sido a través de la ley.» (Orientador_1)

«Los supervisores son un enlace que cuesta que encaje, porque a veces no informan. Y es un proceso tal que tiene que ver uno los medios de cómo comunicar a los maestros, porque hay algunos que se enteran y otros que no.» (Orientador_3)

Para el trabajo de acompañamiento pedagógico no se puede obviar la parte de las dificultades que se les presentan a los orientadores. Es una constante en los puestos de supervisión educativa la carga administrativa. Como se expuso anteriormente, se debe

trabajar para mejorar las condiciones de logística para que el orientador tenga facilidad de movilizarse y visitar a los docentes.

Todo cambio e innovación implica trabajar con la resistencia al cambio. Esto se convierte en un reto para los orientadores metodológicos. Buscar estrategias para motivar a los docentes y disminuir, en la medida de lo posible, la reprimenda para que los docentes innoven y cumplan con lo que conviene para mejorar la enseñanza.

Para la innovación y el cambio en instituciones educativas se requiere del desarrollo de estrategias y mecanismos. Para ello diversos autores proponen varias formas de enfrentar esta situación, lo cual implica estar preparado, porque los docentes tienen un sistema de creencias y paradigmas bajo los cuales educan (Whithaker: 1998). La propuesta de Wise y Zwiers (2010) para actuar en casos de resistencia, es evitar la imposición cuando se desea innovar, porque no es la finalidad de un acompañante; al contrario, ir, caminar, acompañar, convencer a la persona para el mejoramiento continuo.

Consideran las situaciones anteriores, los orientadores necesitan de más apoyo con recursos humanos para realizar su trabajo de acompañamiento, de manera que se disminuya la carga que ya tienen, así enfocarse a visitar y estar con los docentes en el campo de trabajo. Esto implicaría la consideración de una redistribución de los docentes asignados a cada orientador, debido a la distancia que hay entre las escuelas y la dirección departamental, sede de los orientadores metodológicos.

b. Sugerencias para mejorar

Los docentes sugieren que los talleres sean prácticos, que los orientadores practiquen el modelaje de clases y practiquen con ellos las sugerencias y cambios que se espera que hagan los docentes.

«...que (el orientador) participara conmigo en la clase, como que se involucrara en la clase. Yo sé que viene solo a observar. Pero de repente que pudiéramos decir “planifiquemos una clase y la vamos a dar juntos”. Como diciendo, dar el ejemplo. Eso sería magnífico. “voy a llegar tal día y planifiquemos una clase y vamos hacer esto y esto, una o dos clases y compartir y ver”. Así uno ver cómo se desenvuelven con los chicos. Porque es fácil decir usted no hizo esto, no hizo lo otro. O un día hacer que los orientadores den una clase y nosotros los miremos,

podría ser. Todos los maestros reunidos y que ellos van a dar una clase, ¿qué experiencia sería esa verdad? Y que nosotros dijéramos sí se puede. » (Profesor_4)

Asimismo, que las capacitaciones deben relevantes y no repetitivas. Esto requiere realizar diagnósticos sobre las necesidades de los docentes y aprovechar los resultados de las evaluaciones en las visitas con los instrumentos de acompañamiento pedagógico que ya se utilizan.

«Por otro lado sería como un trabajo de hormiga, pero valdría la pena hacer un DNC, diagnóstico de necesidad de capacitación. Porque de pronto tú sabes algo que yo no sé, perdés capacitando a los dos en la misma cosa» (Exorientador_1)

«Las capacitaciones desde hace años casi siempre no se ha realizado actividades diferentes. Es casi lo mismo. [...] Uno nuevo paradigma del currículo no lo han abordado.» (Profesor_2)

En cuanto a las visitas la mayoría de los docentes expresó que desearían que las visitas fueran más frecuentes y en distintos establecimientos, porque cada escuela es diferente.

Para los docentes es importante observar los concursos de la lección por su utilidad. Sin embargo, pocos tienen oportunidad de verlos, a menos que participe. Para lo cual, se sugieren que se graben las buenas prácticas de los docentes. Esto podría realizarse a través de una sistematización de buenas prácticas basadas en el concurso de la clase modelo que realiza anualmente.

Realizar capacitaciones por sectores y talleres con temas específicos son actividades que tanto docentes como orientadores destacan por los buenos resultados. También han sido funcionales las capacitaciones regionalizadas, porque permite trabajar con grupos pequeños en temas puntuales adecuadas a las características y necesidades del contexto.

VI. PROPUESTA

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

FACULTAD DE EDUCACIÓN



**MODELO DE GESTIÓN TÉCNICA PARA ORIENTADORES
METODOLÓGICOS DE EDUCACIÓN FÍSICA**

*PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE SUS FUNCIONES
COMO ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO*

ALAN HOMERO PALALA MARTINEZ

Guatemala, octubre 2012

Tabla de contenidos

| | |
|---|-----|
| Introducción..... | iii |
| A.Antecedentes..... | 5 |
| B.Marco legal | 6 |
| C.Marco conceptual..... | 6 |
| 1. Enseñanza de calidad | 7 |
| 2. Acompañamiento pedagógico..... | 7 |
| 3. Orientador metodológico | 8 |
| 4. <i>Coaching</i> educativo | 9 |
| D.Marco filosófico | 9 |
| Visión y misión | 10 |
| E.Alcances | 9 |
| F.El orientador metodológico como acompañante pedagógico | 10 |
| 1.Funciones | 10 |
| 2.Perfil del orientador metodológico | 11 |
| 3.Interrelación entre el orientador metodológico y otros actores educativos del sistema | 13 |
| 4.Metodología de trabajo del orientador metodológico..... | 16 |
| G.Estrategias del acompañamiento pedagógico | 17 |
| 1.Visitas | 17 |
| a)Protocolo de las visitas | 20 |
| b) Instrumentos para las visitas | 23 |
| c) <i>Coaching</i> educativo para las visitas de acompañamiento | 23 |
| 2.Comunidades de aprendizaje | 24 |
| a)Presenciales | 25 |
| b)Virtuales | 25 |
| 3.Estrategias para la formación continua de los docentes..... | 25 |
| 4.Comunicación | 26 |
| H.Factores que inciden en la implementación del modelo..... | 27 |
| I.GLOSARIO | 29 |
| J.BIBLIOGRAFÍA | 31 |
| Anexos..... | 32 |

PRESENTACIÓN

El presente Modelo de es parte del trabajo “MODELO DE GESTIÓN TÉCNICA PARA ORIENTADORES METODOLÓGICOS DE EDUCACIÓN FÍSICA, *propuesta para el fortalecimiento de sus funciones como acompañante pedagógico*”, este fue resultado de la investigación realizada a orientadores metodológicos de educación física del departamento de Guatemala.

La propuesta toma en cuenta el análisis de los resultados de entrevistas realizadas a orientadores metodológicos, exorientadores y maestros de educación física de dicho lugar. Aunque el diseño hace alusión a los orientadores de la región metropolitana, puede ser sometido a contextualización y aplicación para el resto de los departamentos de país.

En la actualidad no se cuenta con un modelo específico para realizar acompañamiento pedagógico a los maestros de educación física. Por tal razón, este modelo dirigido a los orientadores metodológicos constituye una contribución para mejorar la calidad de la enseñanza de esta área.

El propósito de este modelo de gestión técnica es fortalecer las funciones de los orientadores metodológicos de educación física en su papel de acompañantes pedagógicos, para que este a su vez, se convierta en catalizador del cambio en los centros educativos del sector oficial del país, a través del asesoramiento y acampamiento que se brinde a los profesores de educación física, transformando las prácticas educativas que se llevan a cabo en búsqueda de la calidad educativa.

Finalmente, se espera que esta propuesta sea un referente para la inclusión de la figura del orientador metodológico dentro de Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar -SINAE-, por ser esta última la propuesta de transformar la franja de la supervisión educativa del país, para mejorarla calidad del Sistema Educativo.

INTRODUCCIÓN

En el contexto guatemalteco, la educación física ha desempeñado un papel importante para la formación de ciudadanos sanos, y se espera que contribuya al fortalecimiento del sistema educativo. Para contribuir a esto fue creada la figura del orientador metodológico de educación física para garantizar calidad en la enseñanza que los docentes imparten en esta área.

Sin embargo, los orientadores se ven limitados por diversas causas para acompañar al docente en su lugar de trabajo. Ante las dificultades encontradas en la investigación, se propone: “MODELO DE GESTIÓN TÉCNICA PARA ORIENTADORES METODOLÓGICOS DE EDUCACIÓN FÍSICA, *propuesta para el fortalecimiento de sus funciones como acompañante pedagógico*”.

El modelo está integrado por varios componentes que se consideran necesarios e indispensables para un acompañamiento eficaz, que contribuya a la calidad de la clase de educación física. Inicialmente se exponen los antecedentes de la figura y el marco legal que le sustenta. También se presenta un marco conceptual de los términos teóricos que en general contempla la propuesta.

De igual forma, se establece un marco filosófico para determinar la razón de ser del orientador metodológico, la estructura organizacional a la que debe pertenecer y su relación con otros actores del sistema educativo. Seguidamente, se establecen las funciones y competencias que un orientador metodológico debe cumplir y poseer respectivamente, para desempeñar el puesto con eficacia.

Además, se plantea cómo deberían ser las visitas de acompañamiento y el protocolo a seguir en cada uno de estas con sus

instrumentos. Al mismo tiempo, se proponen estrategias que podrían implementarse para la formación continua de los maestros.

Finalmente, se hace un análisis de los factores que indican en el trabajo de un orientador metodológico y cómo estos podrían afectar la implementación de la propuesta.

MODELO DE GESTIÓN TÉCNICA PARA ORIENTADORES METODOLÓGICOS DE EDUCACIÓN FÍSICA

PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE SUS FUNCIONES COMO ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO

A. Antecedentes

La supervisión educativa ha jugado un papel importante en la búsqueda de la calidad educativa del Sistema Educativo del país. Durante el transcurrir de los años, se ha cambiado el nombre de esta figura, llamándose: coordinador técnico, coordinador técnico administrativo, mediador pedagógico, entre otros.

Posteriormente se crearon los supervisores especiales para atender las áreas específicas del nivel medio, dentro de estos el supervisor para educación física. Por varios años el modelo de supervisión para esta área fue de inspección escolar, tal y como funcionaba la supervisión educativa regular.

Con la creación del Decreto Legislativo 76-97, Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, del tres de noviembre de 1997, se cambia esta figura por la de un orientador metodológico de educación física. No obstante, es a partir del año 2003 que entran en función dichos puestos.

Inicialmente existían 23 orientadores metodológicos, uno para Dirección Departamental de Educación, pero con la descentralización para el departamento de Guatemala se crean 3 puestos más con cada una. Es así como ahora existen cuatro orientadores metodológicos, uno para cada Dirección.

Desde ese momento hasta la fecha, los orientadores metodológicos han desempeñado funciones técnico-administrativas dentro del esquema de las Direcciones Departamentales de Educación.

Aunque la figura fue establecida para orientar y asesorar a los docentes de educación física, prevalecen las prácticas de un modelo de supervisión educativa tradicional.

En la actualidad, el acompañamiento pedagógico es una necesidad para el mejoramiento de la calidad educativa, por tal razón, el Programa de Apoyo a la Calidad Educativa –PACE– de la Cooperación Internacional Alemana –GIZ– y del Proyecto USAID/Reforma Educativa en el Aula, han trabajado en apoyo al Ministerio de Educación, el diseño de una propuesta para transformar la franja de la supervisión educativa del país, llamada Sistema Nacional de acompañamiento Escolar –SINAE–; mismo que actualmente se está desarrollando un plan piloto. Sin embargo, con fecha 30 de diciembre de 2011 fue emitido el Acuerdo Ministerial No. 3639 que crea el SINAE, con el propósito de contribuir a la calidad del Sistema Educativo y brindar educación de calidad a la niñez y juventud del país.

B. Marco legal

El orientador metodológico de educación física tiene sus bases en los siguientes documentos legales:

- Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, Decreto Legislativo 76-97. Artículos 52 y 53.
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Sedes Técnico-Administrativas departamentales de Educación Física. Resolución DIGEF 23-2011.

C. Marco conceptual

El presente modelo constituye una propuesta que busca propiciar la enseñanza de calidad de la clase de educación física en los centros

educativos del país. Por tal razón, se definen los conceptos alrededor del cual se desarrolla el trabajo de un orientador metodológico como acompañante pedagógico.

1. Enseñanza de calidad

La enseñanza de calidad constituye un factor determinante para la calidad educativa. Para que haya educación de calidad, UNESCO (2005) describe dos grandes escenarios. Por un lado, los resultados de la educación, por otra parte, los factores que permiten el logro de los aprendizajes deseados; los cuales también influyen en la educación física para que su enseñanza sea de calidad.

Aunque no todos estos factores que hacen una educación de calidad dependen del orientador metodológico, este debe velar por que la enseñanza, que sí es una oportunidad que está en control de docente, sea de calidad dentro de los centros educativos donde se imparte educación física. En la Figura No. 1 se muestra algunos factores que inciden en la calidad de la enseñanza de la educación física.

2. Acompañamiento pedagógico

Constituye un conjunto de actividades, estrategias y herramientas por medio de los cuales un docente con experiencia en la práctica pedagógica o profesional brinda apoyo continuo a uno o varios maestros, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje e influir en los aprendizajes significativos de los estudiantes, además fomenta el desarrollo de la comunidad educativa.

De esta manera se persigue asegurar la innovación y la implementación de nuevas técnicas y prácticas en búsqueda de la calidad educativa dentro del Sistema Educativo guatemalteco.

Figura 1
Factores que inciden en la calidad de la enseñanza



Fuente: Elaboración según UNESCO (2005).

3. Orientador metodológico

Según el artículo 52, del Decreto Legislativo 76-97, el orientador metodológico de educación física es la persona responsable de asesorar, orientar, coordinar y evaluar los procesos de desarrollo curricular en materia de educación física.

En cuanto al rol de acompañante pedagógico, debe ser la persona que asesora y propicia la mejora continua de las prácticas educativas de los maestros de educación física, en las metodologías, técnicas y desarrollo del currículo dentro de cada establecimiento educativo.

Asimismo, debe ser un profesional que acompaña al docente de educación física, considerando sus diferencias individuales, sus necesidades; estableciendo metas para el mejoramiento continuo partiendo de un diagnóstico de la realidad educativa.

De esta manera, promover la innovación de las prácticas pedagógicas, la adquisición de nuevos conocimientos y el logro de aprendizajes significativos (USAID, 2012:10)

4. *Coaching* educativo

Es una estrategia para el desarrollo y mejora de las competencias, actitudes y habilidades de los docentes. Permite al docente reflexionar sobre sus prácticas para buscar el mejoramiento continuo a través de la formulación de buenas preguntas (Rodríguez, *et al*: 2011; Wise y Zwiers: 2010; Concha: 2011).

F. Marco filosófico

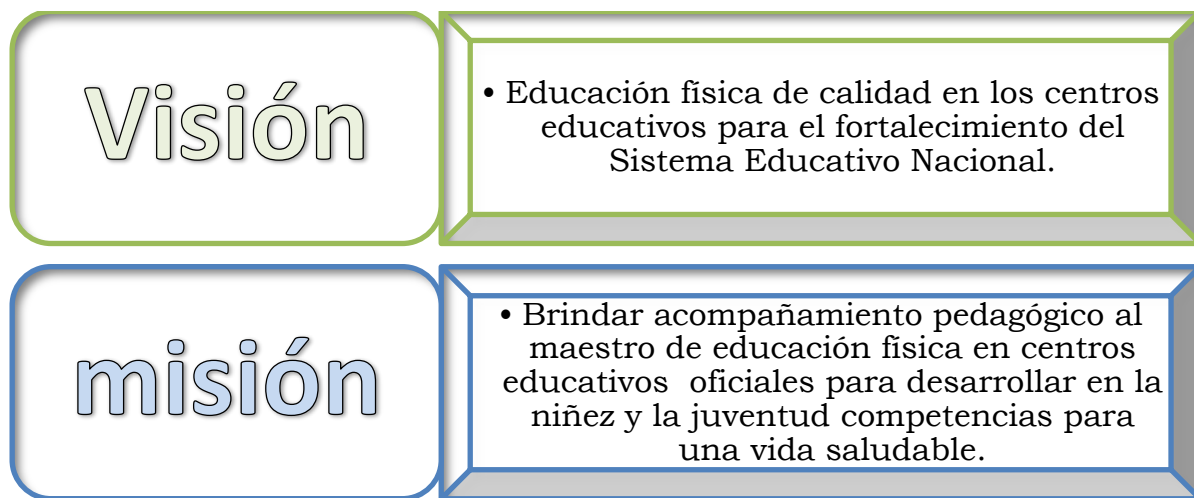
Para garantizar que las funciones y acciones que desarrolla un orientador metodológico de educación física sean consecuentes con su rol de acompañante pedagógico, y el fin de este, se ha formulado una visión y misión considerando la del SINAIE y la de DIGEF. A continuación se presentan en la Figura No. 2.

G. Alcances

Se considera una propuesta para trabajar inicialmente en el departamento de Guatemala, con los cuatro orientadores metodológicos de educación física de esta región y que están desarrollándose en las cuatro Direcciones Departamentales de Educación. No obstante, estas acciones deben considerarse dentro del marco del SINAIE.

Figura 2

Visión y misión de la orientación metodológica de educación física



Fuente: Elaboración propia, según la Visión y Misión de DIGEF (2012) y SINAIE en USAID (2012).

H. El orientador metodológico como acompañante pedagógico

Para el desempeño óptimo de un orientador metodológico de educación física, se deben establecer las funciones específicas, a su vez, asegurar que reúne las competencias necesarias para el puesto. Por tal razón, se proponen las siguientes competencias y funciones que un orientador debe poseer y cumplir respectivamente.

1. Funciones

Con base a la propuesta del SINAIE (USAID, 2011; 2012) se realiza una adaptación de las funciones que un orientador metodológico debe desempeñar como asesor pedagógico para contribuir a la calidad educativa en los centros escolares:

- Coordinar y ejecutar las acciones de adecuación, desarrollo, y evaluación de la implementación del nuevo modelo curricular
- Coordinar las acciones de su sector para la capacitación de maestros de educación física.

- Organizar, planificar, ejecutar, coordinar, evaluar, y dar seguimiento a la aplicación que se da en el aula de la capacitación docente.
- Mantener comunicación constante con los miembros de la comunidad educativa: maestros, alumnos, y padres de familia de su sector.
- Realizar visitas de acompañamiento a los docentes de educación física en su campo de trabajo para su retroalimentación y orientarlos, además para la implementación de planes de mejora.
- Coordinar y facilitar la evaluación diagnóstica, de proceso, y sumativa de los procesos de enseñanza y de aprendizaje para la educación física.
- Orientar a directores y docentes de las escuelas sobre funciones, trabajo, avances, planes y demás asuntos relacionados al docente de educación física y la clase.
- Orientar y apoyar a los directores en cuestiones del ámbito curricular de la educación física para brindar un servicio educativo de calidad.
- Trabajar en coordinación con las autoridades distritales y los directores de cada centro educativo para el mejoramiento continuo de los docentes de educación física.
- Contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo institucional de cada centro educativo a través de la educación física.

2. Perfil del orientador metodológico

El rol como acompañante pedagógico requiere de ciertas competencias que el profesional que lo desempeña debe reunir, mientras desarrolla otras durante su formación continua como acompañante.

De destacan competencias específicas de un acompañante pedagógico por ser una figura creada para orientador metodológicamente al profesor de educación física.

Cuadro 1
Competencias del orientador metodológico

| Personales | Profesionales |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Está comprometido con la calidad educativa. - Es responsable en el desarrollo de sus actividades. - Practica buenas relaciones interpersonales. - Posee capacidad para trabajar en equipo y desarrollar equipos de trabajo. - Presenta capacidad de comunicación oral y escrita. - Demuestra interés por estar en constante actualización. | <ul style="list-style-type: none"> - Posee título de licenciado o máster en educación física o carrera afin a la educación. - Posee al menos 8 años de experiencia en su desempeño como maestro de educación física. - Domina el currículo de educación física en sus distintos niveles educativos y niveles de concreción curricular. - Domina la metodología y didáctica para la enseñanza de la educación física. - Implementa técnicas de coaching para realizar visitas de acompañamiento. - Demuestra capacidad para desarrollar liderazgo situacional. - Utiliza las TIC en la gestión y educación como recurso para el fortalecimiento docente. |
| Valores | Capacidad |
| <ul style="list-style-type: none"> - Sereno, tolerante, sociable, democrático, participativo, organizado, amable, honesto, justo, ético, propositivo, proactivo. - Acepta cuando se equivoca. - Practica la igualdad, equidad y civismo. - Fomenta la participación cívica y democrática. - Empatía, coherencia, confianza y compromiso. - Valora las culturas de la nación. - Responsable en el cumplimiento de horario, tareas y compromisos. - Tiene tolerancia en las diferencias individuales. | <ul style="list-style-type: none"> - Posee conocimientos básicos de la asesoría en materia de la educación física. - Maneja con pertinencia las técnicas alternativas para el mejoramiento de distintas metodologías. - Conoce el contexto y actúa de acuerdo a las necesidades identificadas. - Conoce los principios fundamentales y la visión de la educación física. - Posee preparación para la solución de controversias. - Maneja herramientas que favorecen el mejoramiento de la calidad institucional. - Posee preparación académica que le permite el desarrollo eficiente de sus funciones. - Desarrolla acciones de capacitación a los directores y demás comunidad educativa en diversos temas vinculados a la educación física. - Fomenta la autonomía personal de los directores escolares. |

Fuente: Elaboración propia según el SINAIE (USAID, 2011:2012)

3. Interrelación entre el orientador metodológico y otros actores educativos del sistema

Para comprender esta situación, se debe considerar dos escenarios: el real y el ideal. El escenario real representa la situación actual del orientador. En este se propone que el orientador metodológico pertenezca a Entrega Educativa, por estar dentro de la Sedes Técnico-Administrativas de Educación Física, y debe trabajar en vinculación directa el supervisor educativo. Sin embargo, este mismo se considera alejado de la realidad del docente y enfocado más en tareas administrativas que de acompañamiento.

El escenario ideal establece cómo debería ser la figura del orientador metodológico de educación física. Idealmente, considerando la propuesta del SINAIE, el orientador metodológico debe estar dentro del grupo de asesores pedagógicos en relación a los asesores de gestión y jerárquicamente depender de la autoridad del supervisor de distrito para el fortalecimiento de los centros educativos.

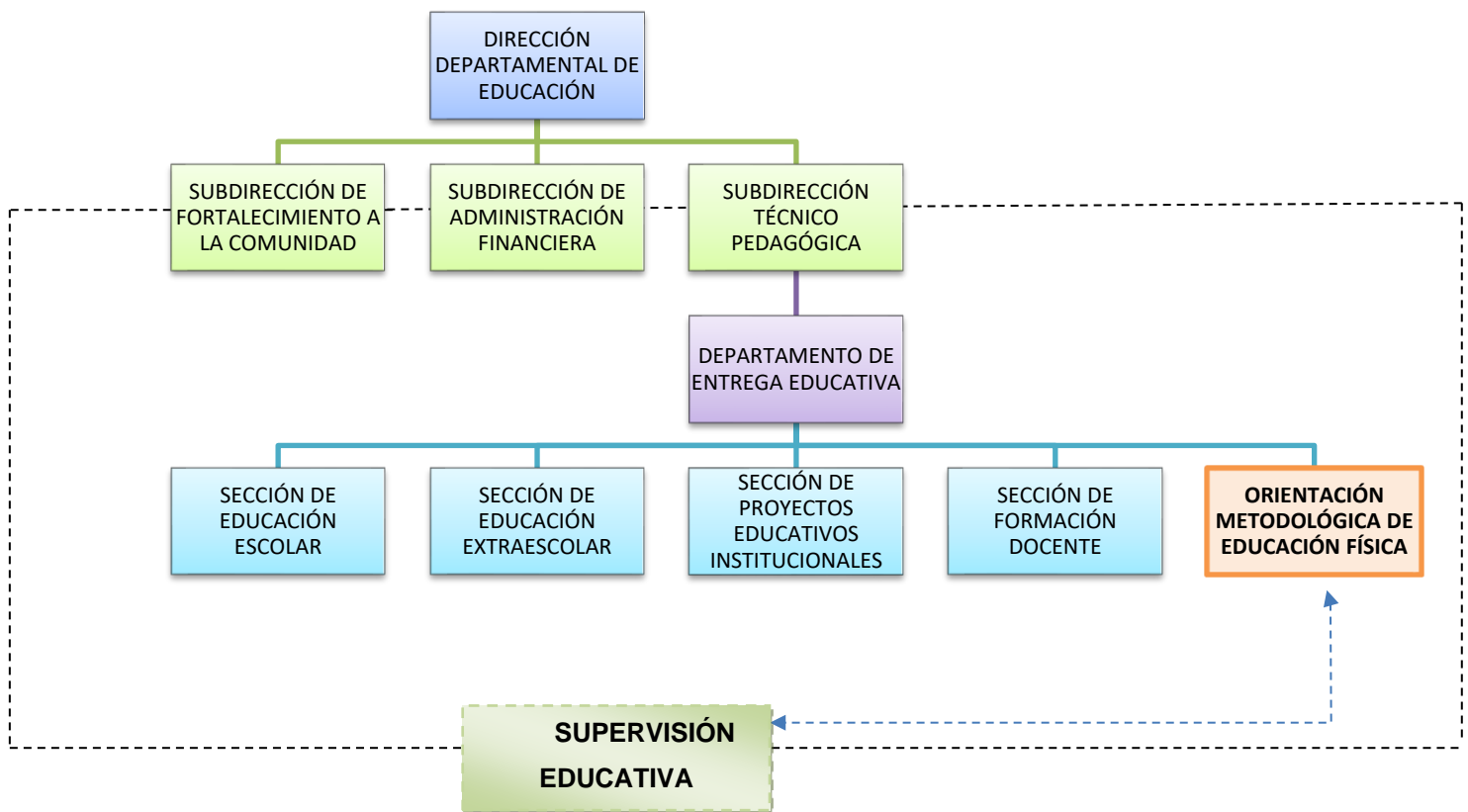
El trabajo de acompañamiento pedagógico de un orientador metodológico debe realizarse en equipo, junto a los actores educativos del sistema educativo. Por tanto, en el escenario actual el orientador debe trabajar en equipo con los supervisores educativos de cada distrito y directores de centros educativos, estableciendo acuerdos y criterios para la organización de las visitas de acompañamiento, capacitaciones, talleres, planes de mejora continua y demás actividades.

En el escenario ideal, el orientador metodológico de educación física debe trabajar en relación con los asesores de gestión y demás asesores pedagógicos. Todos ellos para fortalecer la gestión dentro de los establecimientos educativos, bajo la autoridad del supervisor de distrito.

Los organigramas que se presenta a continuación representan gráficamente cómo debería estar ubicada la figura del orientador metodológico de educación física dentro de la estructura organizacional de las Direcciones Departamentales de Educación y el SINAE respectivamente. No obstante, se recomienda que el orientador esté más cerca de los centros educativos, por ello la propuesta del SINAE es la recomendada para desempeñar con eficacia esta función.

Figura 3
Estructura organizacional a la que debe pertenecer el orientador metodológico de educación física

Escenario real -DIDEDUC-

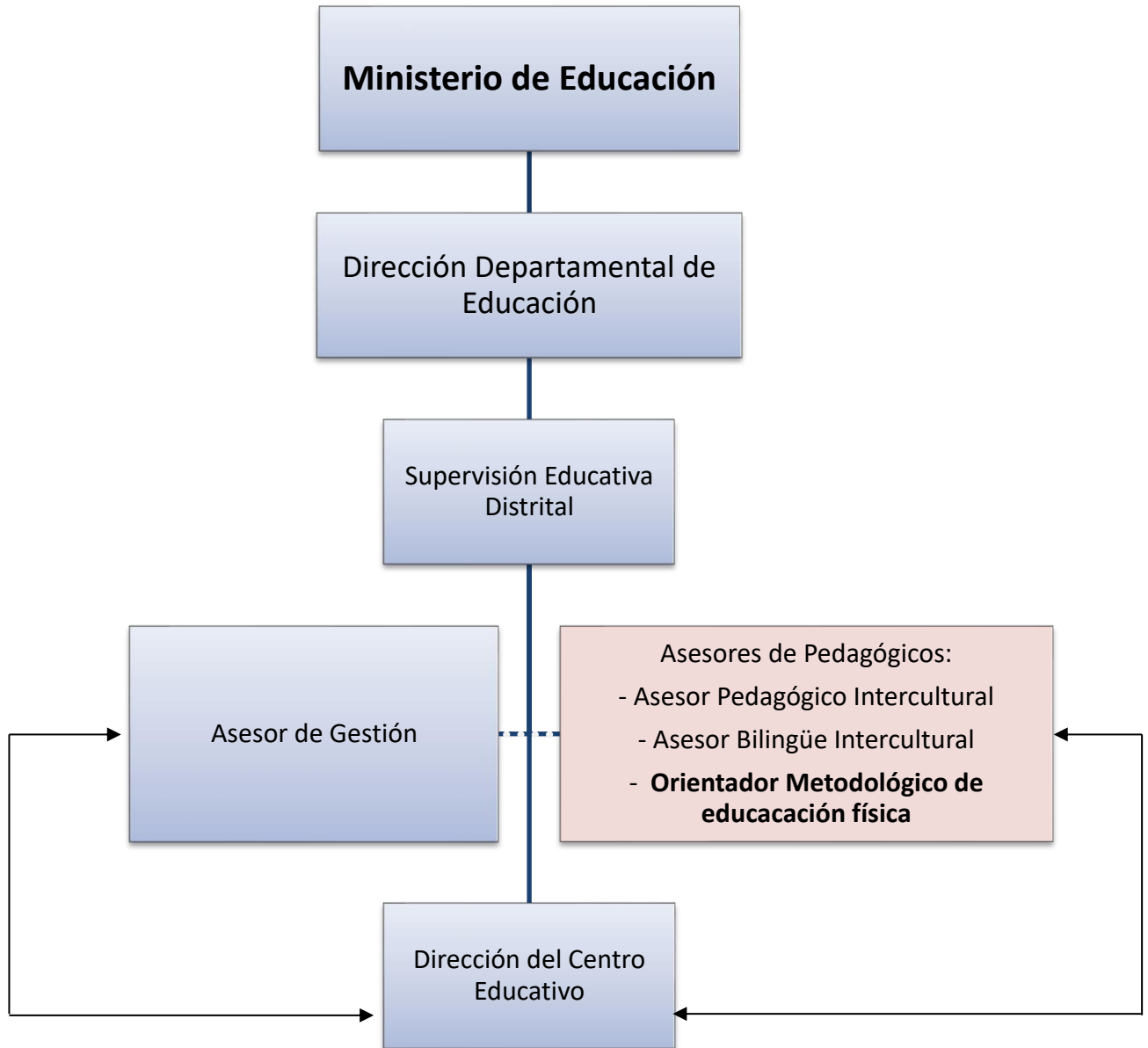


Fuente: Elaboración propia según la estructura organizacional de la Dirección Departamental Norte en la página web de Ministerio de Educación (2012) en www.mineduc.gob.gt

Figura 4

Estructura organizativa a la que debe pertenecer el orientador metodológico de educación física

Escenario Ideal – SINAIE –

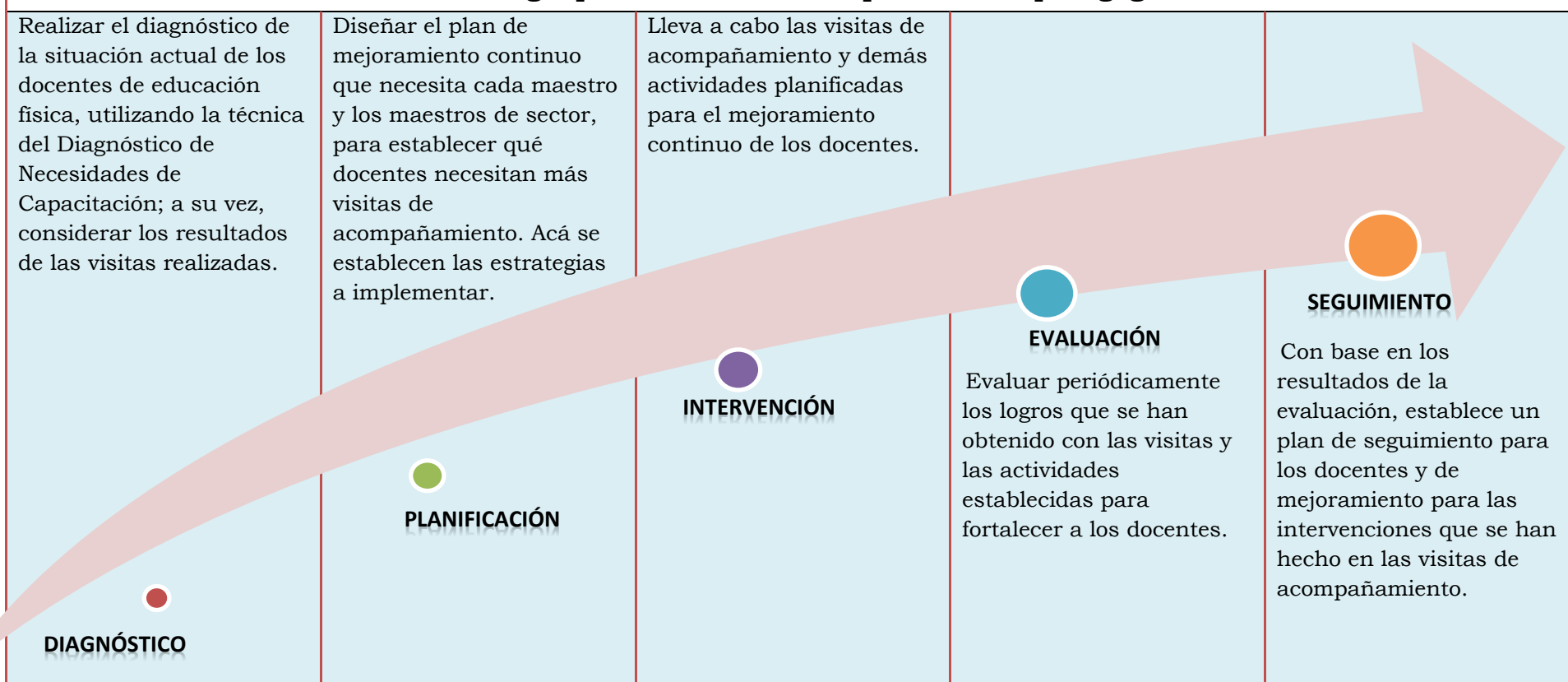


Fuente: USAID (2011)

4. Metodología de trabajo del orientador metodológico

Figura 5

Metodología para la realizar acompañamiento pedagógico



Fuente: Elaboración propia.

I. Estrategias del acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico hace uso de diversas estrategias para el fortalecimiento del trabajo del docente. Se considera la visita de acompañamiento fundamental y principal para al proceso de mejoramiento continuo de los maestros.

1. Visitas

Las visitas de acompañamiento son todas aquellas intervenciones que el orientador metodológico de educación física realiza en el centro educativo para diagnosticar, observar, acompañar y apoyar mejoras en las prácticas educativas del docente, a través del dialogo reflexivo, del COC y de las técnicas que proporciona el *coaching* educativo.

En el escenario real de un orientador metodológico que tiene a su cargo de 80 a 100 maestros de educación, si este realiza 6 visitas a la semana, considerando que serán en la mañana y otras en la tarde, según el horario del docente, en un mes podría realizar 24 visitas, en 10 meses podría, con gran esfuerzo, visitar 2 veces al año a cada docente. Para esto se consideran los dos escenarios del orientador metodológico de educación física: el real y el ideal. Sin embargo, entre menos sea la cantidad de visitas menor será el impacto en los centros educativos.

En el Cuadro No. 2 se presentan la frecuencia de visitas de que un orientador metodológico debería realizar a un docente durante un año, según los dos escenarios, el real y el ideal. Asimismo, la Figura No. 6 ejemplifica el ciclo de visitas que deberían realizar los orientadores en un año por maestro.

Cuadro 2

Escenarios para realizar las visitas de acompañamiento

Escenario Real: En dos años, realizar cuatro visitas al docente, dos veces al año aproximadamente.

Escenario Ideal: En un año, realizar cuatro visitas al docente, cada dos meses aproximadamente.

Primer año:

1. Visita de DIAGNÓSTICO
2. Visita para el PLAN DE MEJORA CONTINUA

Segundo año:

3. Visita de SEGUIMIENTO
4. Visita de FORTALECIMIENTO

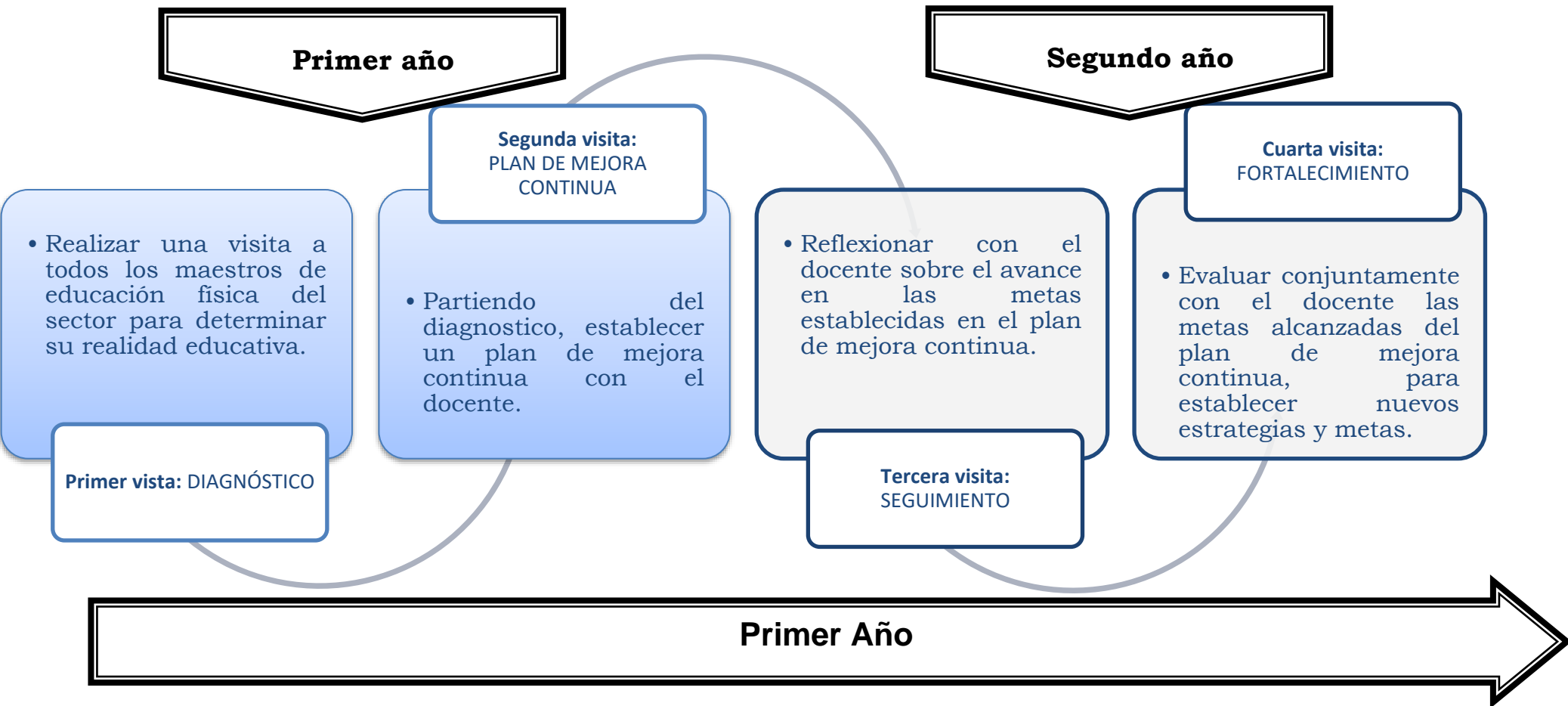
Primer año:

1. Visita de DIAGNÓSTICO
2. Visita para el PLAN DE MEJORA CONTINUA
3. Visita de SEGUIMIENTO
4. Visita de FORTALECIMIENTO

Fuente: Elaboración propia con base a USAID (2012)

Figura 6

Ciclo de las visitas en el escenario real e ideal del orientador metodológico de educación física



Fuente: Elaboración propia

a. Protocolo de las visitas

Los siguientes lineamientos pretenden establecer un marco de referencia de cómo se deberían realizar las visitas de acompañamiento en los centros educativos, con la finalidad de mantener el propósito de cada una; de esta manera garantizar el seguimiento a los maestros de educación física.

1. Visita de DIAGNÓSTICO

CON EL DIRECTOR:

- Planificar con el director del establecimiento educativo las visitas.
- Recabar información básica sobre el centro educativo a través del instrumento No. 1: información del establecimiento. (Ver anexo A)
- Conversar con el director para verificar el cumplimiento de labores docentes.

CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA:

- Realizar una reunión con el director y los docentes del establecimiento para exponer la visión y misión de su trabajo, así mismo el propósito de cada visita. Así mismo dar a conocer las funciones, responsabilidades del maestro de educación física en la escuela.
- Entrevistar a algunos padres de familia y estudiantes sobre la percepción que tienen acerca del maestro de educación física.

CON EL DIRECTOR Y EL DOCENTE:

- Comprobar que se esté trabajar según los lineamientos curriculares para educación física.
- Conversar sobre situaciones de conflicto, dificultades y necesidades del maestro de educación física en el establecimiento.
- Determinar la situación de la implementación deportiva para la clase de educación física.
- Motivar la participación del maestro de educación física en las actividades de la escuela dentro del Proyecto Educativo Institucional.

CON EL DOCENTE:

- Conversar con el docente sobre su trabajo en la escuela a través de la guía No. 1: conversación con el docente previo a la observación. (Ver anexo D)
- Observar dos clases que el docente esté impartiendo, con el instrumento No. 2: observación de clase, y anotar todas sus observaciones. (Ver anexo B)
- Reflexionar con el docente sobre las observaciones a través de la guía No. 2: preguntas reflexivas para después de la observación. (Ver anexo E)
- Invitar a participar en la comunidad presencial y/o virtual de aprendizaje.

2. Visita para el PLAN DE MEJORA CONTINUA

CON EL DIRECTOR:

- Planificar con el director del establecimiento educativo el día de la visita.

CON EL DOCENTE:

- Conversar con el docente sobre las observaciones de la visita anterior con preguntas reflexivas de la guía 1.
- Observar dos clases que el docente esté impartiendo, con el instrumento No. 2: observación de clase, y anotar todas sus observaciones.
- Planificar una clase junto al docente con nuevas estrategias de enseñanza.
- Si el docente se muestra anuente, realizar una clase modelo para que él le observe y haga sus comentarios. Luego el docente replica lo aprendido.
- Reflexionar con el docente sobre las observaciones, a través de preguntas reflexivas de la guía No. 2.
- Establecer el plan de mejora con el docente, utilizando instrumento No. 3: Plan de mejoramiento continuo. (Ver anexo C)
- Orientar a la participación en las comunidades de aprendizaje.

3. Visita de SEGUIMIENTO

CON EL DIRECTOR:

- Planificar con el director del establecimiento educativo el día de la visita.
- Conversar sobre los avances del maestro de educación física y su participación en las actividades dentro de la comunidad educativa.

CON EL DOCENTE:

- Conversar con el docente sobre las observaciones de la visita anterior. Guía No. 1.
- Revisión de los avances con base al plan de mejora.
- Observar dos clases del docente, con el instrumento No. 2, anotar todas sus observaciones.
- Reflexionar con el docente sobre las observaciones a través de preguntas reflexivas de la guía No. 2.
- Reflexionar sobre la participación del docente en las comunidades de aprendizaje, y su participación en el desarrollo de las actividades de la escuela y la comunidad educativa.

4. Visita de FORTALECIMIENTO

CON EL DIRECTOR:

- Planificar con el director del establecimiento educativo el día de la visita.
- Conversar sobre los avances del maestro de educación física y su participación en las actividades dentro de la comunidad educativa y casos especiales que se presente en la clase que imparte.

CON EL DOCENTE:

- Conversar para analizar y resolver casos especiales que afectan la clase de educación física.
- Conversar con el docente sobre las observaciones de la visita anterior.
- Evaluar el plan de mejora y las metas alcanzadas, para establecer nuevas metas o fortalecer el plan ya establecido.

- Observar dos clases que el docente esté impartiendo, con el instrumento No. 2: observación de clase, y anotar todas sus observaciones.
- Reflexionar con el docente sobre las observaciones a través de preguntas reflexivas de la guía No. 2.
- Reflexionar sobre la participación del docente en las comunidades de aprendizaje.

NOTA: Ver propuesta de instrumentos en anexo 1.

b. Instrumentos para las visitas

Para llevar las visitas de acompañamiento se proponen estos instrumentos que debe ser utilizado por los orientadores según sea el propósito de la visita.

- Instrumento No. 1: información del establecimiento. (Ver anexo A)
- Instrumento No. 2: Rubrica para la observación de clase. (Ver anexo B)
- Instrumento No. 3: plan de mejoramiento continuo. (Ver anexo C)
- Guía No. 1: conversación con el docente previo a la observación. (Ver anexo D)
- Guía No. 2: preguntas reflexivas para después de la observación. (Ver anexo E)

c. *Coaching* Educativo para las visitas de acompañamiento

El *coaching* educativo es una herramienta indispensable para realizar visitas de acompañamiento, porque orienta la reflexión que el orientador metodológico debe hacer con el docente hacia la búsqueda de la mejora continua en las prácticas pedagógicas.

La Figura No. 7 se presenta algunas de las herramientas que el *coaching* educativo para realizar acompañamiento pedagógico.

Figura 7
Herramientas del *coaching* educativo



Fuente: Elaboración propia según a USAID: 2011; 2012)

El énfasis en esta herramienta para las visitas se debe su alto grado de incidencia para el cambio en instituciones educativas. Ya que parte de la reflexión misma del docente, evitan la imposición y busca el mejoramiento continuo, que es la razón de ser del acompañamiento pedagógico.

2. Comunidades de aprendizaje

Las comunidades de aprendizaje son espacios que promuevan el diálogo y el desarrollo de un sistema autosostenible. Son una respuesta a la sociedad del conocimiento en donde la información está al alcance de todos.

Esta herramienta de aprendizaje cooperativo, favorece la participación de los integrantes de la comunidad educativa en búsqueda de la calidad educativa. Las comunidades de aprendizaje permiten la creación de redes de comunicación entre directores y maestros para favorecer el aprendizaje, promover la ayuda mutua y la resolver problemas. (Mogollón y Solano: 2011; Wise y Zwiers: 2010; CNE: 2007).

a. Presenciales

Las comunidades de aprendizaje presenciales se caracterizan por la reunión de sus participantes en un lugar específico, en donde un grupo de docentes se reúne para investigar, intercambiar y retroalimentar sus experiencias educativas (Wise y Zwiers 2010; CNE (2007).

b. Virtuales

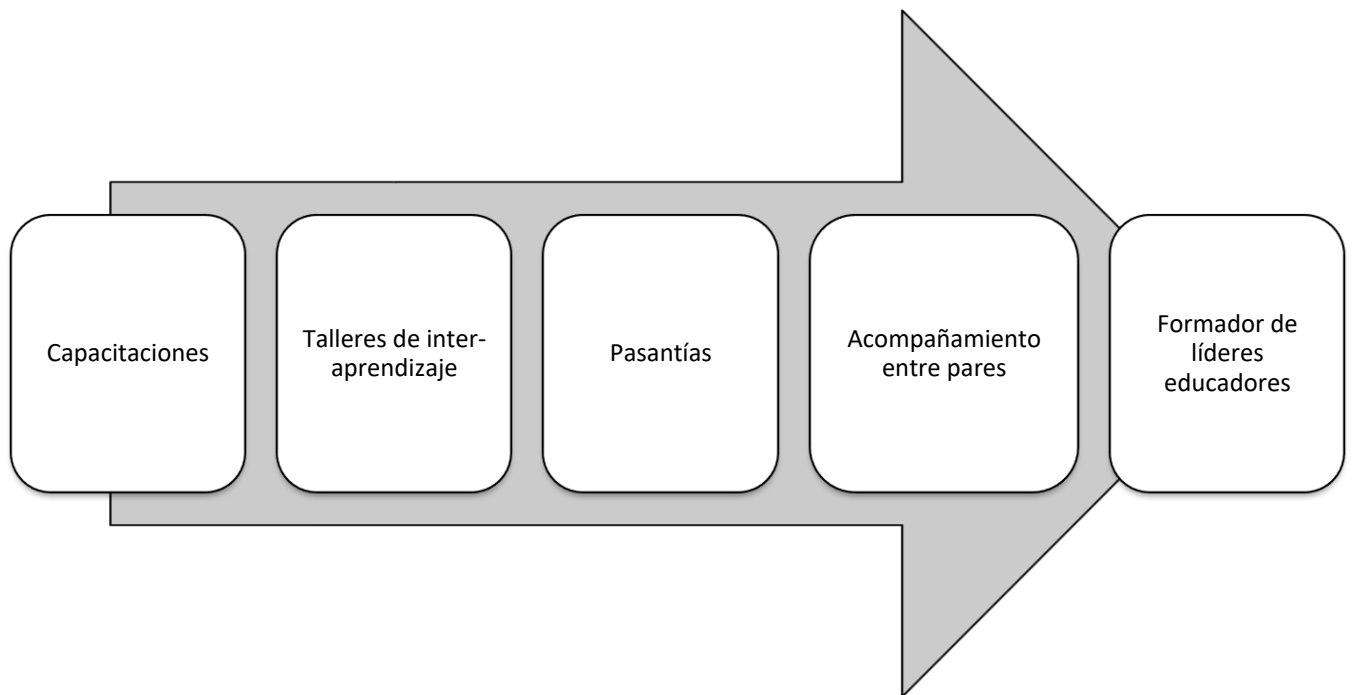
A diferencia de las presenciales, las Comunidades Virtuales de Aprendizaje no se limitan a un espacio físico para reunirse. Estas hacen uso de las TIC como un medio para la formación de los profesores. Constituyen un vínculo entre la tecnología y los espacios educativos (Zúñiga, *et al*: 2011; Gairín: 2006).

3. Estrategias para la formación continua de los docentes

El acompañamiento pedagógico que se brinda a los docentes debe estar vinculado a planes de mejora continua y la capacitación constante. Aunque las visitas de acompañamiento se consideran fundamentales, se debe contemplar otras estrategias que contribuyan en la formación de los docentes en servicio, para apoyarles a adquirir nuevos conocimientos y estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Con esta finalidad, en la Figura No. 8 se presentan algunas estrategias que podrían ayudar a los orientadores metodológicos de educación física. Pero para mayor detalle de cada una en la tabla del anexo F se puede obtener más información.

Figura 8
Estrategias para la formación continua de los docentes



Fuente: Elaboración propia según fuentes consultadas.

4. Comunicación

Los orientadores metodológicos deben establecer mecanismos de comunicaciones acordes al contexto de los profesores. Con el avance de las tecnologías y las Web 2.0, se hace necesario utilizar estos medios de comunicación entre profesores, para mantener vías de comunicación abiertas y constantes. Se recomienda utilizar algunas de las herramientas que proporcionan las TIC.

Figura 9
Herramientas para la comunicación



Correo electrónico: A través de la creación de listados de correo.



Redes sociales: Crear grupos y redes de profesores para la comunicación y compartir conocimientos.



Plataformas virtuales: A través de estas plataformas los participantes pueden adquirir un usuario y una comunidad virtual, que permitirá no solo la comunicación sino también creación de redes de profesores.

Fuente: Elaboración propia.

J. Factores que inciden en la implementación del modelo

Existen algunos factores que podrían favorecer o limitar la aplicación del modelo de gestión técnica para orientadores metodológicos de educación física. Aunque para la propuesta se han planteado dos escenarios, su aplicación se podría ver limitada si no se unen esfuerzos para resolver las siguientes circunstancias.

La población de docentes que cada orientador tienen a su cargo es demasiada, por lo que habrá la necesidad de hacer una redistribución y disminuir la cantidad que cada uno tiene, cualquier esfuerzo por mejorar la gestión pedagógica de ellos se verá limitado si no se hace eso, por consiguiente, el fortalecimiento al maestro de educación física.

Para realizar visitas de acompañamiento se requiere de una logística que contemple recursos y medios de transporte o viáticos para orientador.

Entre más trabajo de campo realicen a través de las visitas de acompañamiento a los docentes, más recursos y apoyo requerirá su labor. Desatender este aspecto podría obstaculizar la frecuencia de las visitas y otras actividades.

Aunque ya existe un reglamento que establece las funciones de los orientadores, este debe ser analizado y considerar el replanteamiento de las atribuciones de un orientador metodológico, resaltando aquellas que serán para brindar acompañamiento y no tanto de supervisión o administrativas, tal como lo cita artículo 52 del Decreto Legislativo 76-97.

También debe hacerse un esfuerzo por establecer la estructura organizacional a la que debe pertenecer un orientador metodológico. De lograrse definir esta figura dentro del SINAE, habrá mayor oportunidad de implementar el modelo para brindar acompañamiento pedagógico a los maestros de educación física.

Finalmente, la resistencia al cambio que se manifieste en los orientadores metodológicos para cambiar el sistema de cómo se han hecho las cosas hasta ahora, podría ser un obstáculo mayor que los anteriores. Se consideran estos aspectos como relevante para su análisis y consideración.

K. GLOSARIO

1. **Acompañar:** Acciona mediante la cual se camina junto a una persona hacia un lugar específico (Adaptado de: DRAE).
2. **Asesorar:** Dar un Consejo, estar al lado de, o estar sentado al lado (DRAE; Gento: 2008).
3. **Competencias profesionales:** Conjunto integrado de conocimientos, capacidades, actitudes y valores, para la cualificación en el ámbito del puesto laboral específico (USAID: 2009).
4. **Comunidad educativa:** Son todos los sujetos curriculares que participan en la educación dentro centro educativo: directores, personal administrativo, docentes, padres y madres de familia, alumnos, alumnas y líderes de la comunidad (MINEDUC: 2010).
5. **Continuo del coaching:** Esta herramienta describe los diferentes roles que el orientador metodológico debe desempeñar a la hora de realizar el acompañamiento. Estos pueden ser: Guía, colaborador, Coach (Wise y Zwiers, 2010:13).
6. **Dialogo reflexivo:** Actividad intelectual entre el acompañante y el docente, que se basa en hechos y busca solución a los problemas reales partiendo de preguntas (Wise y Zwiers 2010; Soto 2011).
7. **Educación física:** Ciencia que aborda procesos sistemáticos con la finalidad de formar al ser humano integralmente a través del movimiento.
8. **Experiencias educativas:** Son todas las prácticas pedagógicas que el docente realiza dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.
9. **Franja de la Supervisión Educativa:** Representa a todos los actores del sistema educativo que intervienen en la supervisión educativa: Supervisores Educativos, Coordinadores Técnicos-Administrativos (CTA) Coordinadores Técnicos Pedagógicos (CTP) Mediadores Pedagógicos y personal reubicado. (USAID:2011)

10. **Gestión:** Conjunto de acciones para el alcance de los objetivos dentro de una organización. implica un proceso que lleva a la acción lo planificado fundamentándose en la investigación, con la finalidad de innovar y desarrollar los procesos y servicios que se brindan. (Secretaría de Educación Pública de México: 2009)
11. **Gestión técnica/pedagógica:** Conjunto de acciones que el docente realiza dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje para el logro de los aprendizajes. (Secretaría de Educación Pública de México: 2009)
12. **Liderazgo situacional:** Establece que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro, sino que el líder debe saber actuar según las competencias y el interés de sus colaboradores. (Blanchard Hersey: 2003)
13. **Mejoramiento continuo:** Concepto atribuido a la búsqueda de la calidad de las practicas educativas dentro de un sistema educativo (USAID: 2012).
14. **Plataforma virtual:** Se refiere a la tecnología utilizada para la creación y desarrollo de cursos o módulos didácticos en la Web (Wikipedia 2012).
15. **Preguntas poderosas:** Se entiende así a aquellas preguntas que tienen la capacidad de conducir a la reflexión personal, para la toma de decisiones (Concha: 2011).
16. **Redes sociales:** Son estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones a través del internet (Wikipedia 2012).
17. **SINAE:** Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar, -SINAE-. Este se creó con el propósito de fortalecer la franja de la supervisión educativa del país, considerando las dos grandes áreas: la gestión y el acompañamiento pedagógico (USAID: 2011).
18. **TIC:** Tecnología de la informática y la Comunicación.
19. **Web 2.0:** El término está asociado a aplicaciones web que facilitan el compartir información (Wikipedia 2012).

L. BIBLIOGRAFÍA

- CNE, C. N. (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico: Para mejorar aprendizajes en las instituciones educativas rurales*. Perú: Consejo Nacional de Educación. Obtenido de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/cuaderno08.pdf>
- CNE, C. N. (2010). *Memoria del 1er Congreso Pedagógico Nacional. Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas* (Vol. Tomo I). Perú: Consejo Nacional de Educación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/55576620/memoria-tomo1n>
- Concha, A., & al, e. (2011). Mejores docentes a través del coaching. *Revista Pedagógica Innovando*, 9(67), 18-30. Obtenido de http://es.scribd.com/doc/52411557/INNOVANDO-N%C2%BA-67-de-15-de-marzo-de-2011#outer_page_18
- Dean, J. (1997). *Supervisión y asesoramiento: Manual para inspectores, asesores y profesores asesores*. Madrid: Editorial la Muralla.
- FONDEP. (2008). *Guía para el Acompañamiento Pedagógico de proyectos de innovación en las regiones*. Perú: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana. Obtenido de <http://www.huila.gov.co/documentos/educacion/huilaensena/Acompa%C3%B1amiento-Curricular/Taller%201/guiadeacompanamiento.pdf>
- Gairín Sallán, J. (2006). Las comunidades virtuales de aprendizaje. *Revista Educar*, 37, 41-64. Obtenido de <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn37p41.pdf>
- Gento Palacios, S., & al, e. (2009). *Gestión y supervisión de centros educativos*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- González C. (2008). Herramientas Básicas para el Acompañamiento Tutorial. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, VII(14), 1. Obtenido de <http://saestuc.ucol.mx/Documentos/Los%20Mochis/Material%20Diplomado/HERRAMIENTAS%20BASICAS%20PARA%20EL%20ACOMPA%C3%91AMIENTO%20TUTORAL,%20Gonz%C3%A1lez%20Ceballos,%20R..pdf>

- Lárez H., J. H. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. *Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 219-324. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011837013.pdf>
- López Rupérez, F. (1997). *La gestión de calidad en educación* (Segunda ed.). Madrid: Editorial la Muralla.
- MINEDUC. (2006). *El modelo Conceptual de Calidad Educativa. Dirección General de Calidad y Desarrollo Educativo*. Guatemala: Ministerio de Educación.
- MINEDUC. (2007). *Guía Programática de educación física, nivel Primario*. Guatemala: General de Educación Física.
- Mogollón, O., & Solano, M. (2011). *Apuestas para mejorar la calidad educativa*. (A. Flórez, Ed.) The Science of Improving Lives.FHI 360. Obtenido de <http://www.fhi360.org/NR/rdonlyres/exaton3ak3sucmyj6rddy2yc06rj3xg32t7u7ajoka2itvfzurlw5ylayqier5zxx3i3psdiv5h43o/EscuelasActivas.pdf>
- Montes, J. (2010). *Programa de acompañamiento pedagógico. Testimonio de una experiencia rural* (Segunda ed.). Perú: GreenBees, Consejo Nacional de Educación (CNE) y Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP). Obtenido de <http://www.greenbees.fr/blog/public/GreenBees/publicacionliviana.pdf>
- Pérez Juste, R., López Rupérez, F., Peralta, M., & P., M. (2001). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación* (Segunda ed.). Madrid: Editorial Narcea.
- Reza Trosino, J. C. (2006). *El ABC del coach y del mentor*. México: Panorama Editorial.
- Rodríguez Marcos, A., & al, e. (2011). Coaching reflexivo entre iguales en el Practicum de la formación de maestros. *Revista de Educación*(355), 355-379. Obtenido de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_15.pdf

- Torres, R. m. (2001). *Comunidad de Aprendizaje: la educación en función del desarrollo local y aprendizaje*. Ecuador: Instituto Fronesis.
Obtenido de
<http://www.fronesis.org/imagen/rmt/documentosrmt/ComuApr en4.pdf>
- USAID / Reforma Educativa en el Aula. (2011). *Propuesta para la creación del Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar SINAE*. Guatemala: Juarez Asociados, Inc.
- USAID / Reforma Educativa en el Aula. (2012). *Manual del Asesor Pedagógico*. (Franco, Amarilys, & A. Girón, Edits.) Guatemala: Juarez Asociados, Inc. .
- Valls Carol, M. R. (2000). *Comunidades de aprendizaje: una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad del conocimiento (Tesis doctoral)*. Barcelona: Universidad de Barcelona, Departamento de teoría e historia de la Educación. Obtenido de http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/2929/01.RVC_1de2.pdf?sequence=1
- Wise, D., & Leal, G. (2006). *Propuesta para rediseñar y fortalecer el sistema nacional de Supervisión educativa* (Inédita ed.). Guatemala: Programa Estándares e Investigación Educativa. Obtenido de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADJ416.pdf
- Wise, D., & Zwiers, J. (2010). *Guía para el acompañante pedagógico*. Guatemala: USAID/Reforma Educativa en el Aula.
- Zúñiga Vega, C., & al., e. (2011). Construcción de una Comunidad Virtual de Aprendizaje Ambiental (CVAA): Espacio Interactivo para ambientalizar el quehacer universitario Estatal de Costa Rica. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 11(especial), 1-23. Obtenido de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44718791005>

ANEXOS

Anexo A

Instrumento No. 1: INFORMACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

I. Información General

Nombre del establecimiento educativo: _____

Código del establecimiento: _____ Jornada: Matutina Vespertina

Dirección: _____ Municipio: _____

Distrito: _____ Departamento: _____

Comunidad: _____ Tipo de establecimiento: Rural Urbano

Teléfono: _____ Correo: _____

Nombre del Director: _____ Celular: _____

Correo de director: _____ Cantidad de maestros de educación física: _____

Tipo de contratos: _____ Total de periodos que imparten: _____

II. Infraestructura

1. ¿Cómo es el área de para impartir educación física?

Cancha deportiva Patio Cancha polideportiva deportiva Campo de Futbol Bajo techo otro

2. ¿La escuela cuenta con bodega o área para implementación deportiva?

SÍ NO Observaciones: _____

III. Implementación Deportiva:

| Tipo de implementación | Cantidad | Estado | | Observaciones: |
|------------------------|----------|--------|------|----------------|
| | | Bueno | Malo | |
| Balones de futbol | | | | |
| Balones de baloncesto | | | | |
| Balones de voleibol | | | | |
| Balones de balonmano | | | | |
| Cuerdas | | | | |
| Conos | | | | |
| Aros | | | | |
| Pelotas de tenis | | | | |
| Otros: | | | | |

IV. Población estudiantil

| Grado/Etapa | Nivel | Secciones | Hombres | Mujeres | Total | ¿Reciben EF? |
|-------------|-------|-----------|---------|---------|-------|--------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Anexo B
Instrumento No. 2: OBSERVACIÓN DE CLASE

Nombre del maestro: _____

Nombre del Establecimiento: _____

Total de periodos que imparte en el establecimiento: _____ Fecha de la visita: _____ Número de visita: _____

| | | | |
|-----------------------------|---------------|---------------|--|
| Grados o etapas observadas: | | | |
| Tema de clase: | Observación 1 | Observación 2 | |

Rúbrica de autoevaluación y coevaluación

criterios a observar durante la clase de educación física

Instrucciones: Seleccione el criterio que según la observación es lo que se están dando durante el profesor imparte la clase. Proporcione al docente una copia de este instrumento para que él se autoevalúe con los mismos criterios. Al final reflexione y establezcan acuerdos con base a los dos resultados.

| Criterios | Excelente | Muy bueno | Bueno | Necesita Mejorar | Observaciones |
|---|--|--|--|--|---------------|
| 1. Planificación | Presenta plan de año, de bimestre y de clase alineados al mesocurriculo. | Presenta algunos el plan de clase para alineado al mesocurriculo. | Presenta plan de clase con contenidos y competencias alejados del mesocurriculo | No presenta planificación de Año, bimestral ni de clase. | |
| 2. Competencias | El propósito de la clase es claro. Las competencias e indicadores de logro alineados al mesocurriculo. | Poca claridad en el propósito de la clase y de las competencias. | Dificultades para alcanzar el propósito de la clase. | Confusión en el propósito de la clase y no hay evidencia de competencias. | |
| 3. Estructura de la clase | La clase está estructurada en parte inicial, principal y final, entrelazadas una con otra. | La clase está estructurada en parte inicial, principal y final, pero carecen de secuencia. | Solo se evidencia dos partes en la clase. | No hay claridad entre la parte inicial, principal y final. | |
| 4. Metodología | La metodología es inductiva, participativa y variada. | La metodología es participativa pero solo utilizó un método. | La metodología es tradicional y pero inductiva. | No hay claridad en la metodología utilizada. | |
| 5. Evaluación Formativa | El docente observa y evalúa el aprendizaje antes y durante la clase. Brinda realimentación inmediata y positiva. | El docente observa y evalúa el aprendizaje antes y durante la clase. Brinda realimentación positiva solo al final. | El docente evalúa el aprendizaje antes y durante la clase. Brinda realimentación negativa. | El docente no evalúa el aprendizaje antes ni durante la clase. | |
| 6. Formas y procedimientos organizativos | Utiliza formas y procedimientos organizativos acordes a las actividades y variados. | Utiliza formas y procedimientos organizativos acordes a las actividades. | Utiliza formas y procedimientos organizativos variada pero con desorden. | Utiliza una sola forma de organizar a los estudiantes. Hay desorden en la clase. | |

| Criterios | Excelente | Muy bueno | Bueno | Necesita Mejorar | Observaciones |
|---|---|--|--|---|----------------------|
| 7. Actividades | Las actividades son variadas y responden a la competencia la clase. | Las actividades no son variadas pero responden a la competencia de la clase. | Las actividades son variadas pero no responden a la competencia de la clase. | Las actividades no son variadas y no responden a la competencia de la clase. | |
| 8. Dosificación de la carga | Las actividades están dosificadas conforme al principio de individualidad y al desarrollo fisiológico de los estudiantes. | Las actividades están dosificadas pero no respetan el principio de la individualidad. | Las actividades están dosificadas pero fue demasiado para los estudiantes. | Las actividades no están dosificadas conforme al principio de individualidad ni al desarrollo fisiológico de los estudiantes. | |
| 9. Optimización del tiempo | Aprovecha los de 35-40 minutos de clase efectivos, desde que lleva los estudiantes. Utiliza el tiempo conforme a la estructura de la clase. | Aprovecha los de 35-40 minutos de clase efectivos, desde que lleva los estudiantes. Pero en la estructura de la clase no hay proporción. | La clase efectiva duró únicamente 25-30 minutos, y no se aprovechó para las tres partes de la clase. | La clase duró menos de 25 minutos con desorden en el uso del tiempo entre cada parte de la clase. | |
| 10. Interacción con los alumnos | Utiliza diversas estrategias para motivar y brindar participación a los estudiantes. Propicia el trabajo cooperativo. | Utiliza diversas estrategias para motivar y brindar participación a los estudiantes. Pero el trabajo cooperativo es escaso. | No motiva a los estudiantes pero brindar oportunidad de participación en la clase. El trabajo cooperativo es escaso. | No motiva a los estudiantes ni brindar participación a los estudiantes. El trabajo cooperativo es escaso. | |
| 11. Material didáctico | Varía el uso del material durante la clase de manera ordenada, combinándolo con material reciclado. | Varía el uso del material durante la clase de manera ordenada, sin material reciclado. | Escaso uso del material durante la clase, sin material reciclado. | No utiliza material para el desarrollo de la clase. | |
| 12. Cuadros de registros y control | Utiliza cuadros de registros y control de asistencia y evaluación de la clase. | Utiliza cuadros de registros y control de asistencia. | --- | No utiliza cuadro de registro ni del control de asistencia ni evaluación. | |

Notas: (Fortalezas y debilidades encontradas, otros hallazgos relevantes y valiosos)

Anexo C

Instrumento No. 3: plan de mejoramiento continuo para el maestro de educación física

Instrucciones: Para la elaboración de este plan de mejora debe aprovechar y tomar en cuenta los comentarios y necesidades del profesor y de las conversaciones reflexivas; asimismo, considerar los resultados del instrumento de autoevaluación y coevaluación.

Nombre del maestro: _____
Nombre del Establecimiento: _____
Nivel _____ Grados que atiende: _____
Fecha: _____

Título: Plan para mejorar _____

I. Justificación

| |
|--|
| |
|--|

II. Análisis de fortalezas y debilidades

| Fortalezas | Debilidades |
|------------|-------------|
| | |

III. Áreas a mejorar

| Descripción del área a mejorar: | | | | |
|--|--------------------------------|----------------------------|--|------------------------------------|
| Objetivo: | | | | |
| Metas | Indicadores de entrada | Actividades | Indicadores de salida | Tiempo de ejecución |
| | ¿Cómo es la situación inicial? | ¿Qué haremos para mejorar? | ¿Cómo queremos sea la situación? ¿A dónde queremos llegar? | ¿Cuánto tiempo necesito para esto? |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

IV. Seguimiento

| Objetivo/Meta | Evaluación cualitativa/cuantitativa | Instrumento | Fecha de la evaluación |
|----------------------|--|-----------------------|-------------------------------|
| ¿Qué se evaluará? | ¿Cómo se evaluará? | ¿Con qué se evaluará? | ¿Cuándo se evaluará? |
| | | | |
| | | | |

Anexo D

Guía 1

Preguntas reflexivas previo a la observación

Instrucciones: Reflexione con el docente a través de esta guía de preguntas, previo a la observación de clase.

1. ¿Cuáles son sus fortalezas como maestro de educación física?
 2. Del trabajo como maestro de educación física, ¿qué es lo que más le gusta hacer? ¿Por qué?
 3. ¿Qué problemas se le han presentado cuando imparte clases?
 4. ¿En qué temas posee mayor dominio y destrezas?
 5. ¿Cuáles son sus debilidades como maestro de educación física?
 6. Del trabajo como maestro de educación física, ¿qué es lo que no le gusta hacer? ¿Por qué?
 7. ¿Cómo podríamos trabajar para mejorar esto?
 8. ¿En qué temas le gustaría mejorar?
 9. ¿Cómo podríamos mejorar la clase de educación física en su escuela?
 10. ¿Tiene alguna experiencia exitosa que pudiéramos compartir con otros?
-

Nota: Deje constancia por escrito de todas las observaciones, comentarios y sugerencias que se aborden durante la conversación reflexiva.

Anexo E

Guía 2

Preguntas reflexivas después a la observación

Instrucciones: Reflexione con el docente sobre los aspectos observados a través de esta guía de preguntas, después de haber hecho la observación. En la medida de lo posible, evite decir qué hacer y ayude al maestro a encontrar la respuesta.

1. Según la evaluación del instrumento, ¿qué calificación se daría?
 2. ¿Qué fue lo mejor de la clase?
 3. ¿Qué aspectos podemos mejorar según el resultado del instrumento?
 4. ¿De qué manera se podría hacer mejor “X situación”?
 5. Para que esto se dé, ¿qué es lo que le correspondería hacer?
 6. ¿Por qué es importante que “X situación” se trabaje?
 7. ¿Cómo sería la clase si...?
 8. ¿Qué podemos hacer para mejorar “x aspecto”?
-

Nota: Deje constancia por escrito de todas las observaciones, comentarios y sugerencias que se aborden durante la conversación reflexiva

Anexo F

Tabla No. 2.1.

Estrategias para la formación continua de los docentes

| Estrategia | ¿En qué consiste? | ¿Cómo usarla? | ¿Qué se necesita? |
|--------------------------------------|--|--|---|
| TALLERES DE INTER-APRENDIZAJE | Son talleres desarrollados por los docentes para abordar temas puntuales sobre las prácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al final de cada taller los profesores deben presentar un producto del mismo, o resultados. | Debe ser coordinado por el orientador metodológico. Organizar grupos por sectores, de preferencia las comunidades de aprendizaje establecidas. Tomar como punto de partir las inquietudes de los docentes y el diagnóstico del orientador. Establecer el producto o resultado al final de cada uno. Dura media jornada de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> - Comunidad de aprendizaje o grupo de trabajo. - Plan de trabajo. - Metas, resultados o productos a alcanzar. - Plan de seguimiento. - Lugar o punto de reunión, puede ser una escuela. |
| CAPACITACIONES | Son las actividades organizadas por los orientadores metodológicos con expertos, en donde se reúnen a los profesores para abordar temas generales de la educación física, facilitar nuevos conocimientos y estrategias de enseñanza, resultados de investigaciones, otros. | Debe ser coordinada por el distrito escolar, o bien por el grupo de orientadores metodológicos de la región. Se establece los temas a abordar para la selección de los ponentes. Regularmente duran más de un día. | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de trabajo - Un comité organizador. - Un equipo de logística. - Expositores expertos en el tema a desarrollar. - Plan de seguimiento a los temas planteados. |

| Estrategia | ¿En qué consiste? | ¿Cómo usarla? | ¿Qué se necesita? |
|---------------------------------------|---|--|---|
| PASANTÍAS | Son las visitas que hacen un docente o docentes a otro en su lugar de trabajo para dar a conocer sus buenas experiencias educativas. Todos participan en la evaluación y retroalimentación para mejorar. | Se identifica a un docente con experiencias exitosas en temas que se desean implementar. Se convoca a los interesados o necesitados para que asistan. Se debe establecer el mecanismo de participación de cada uno en la evaluación y retroalimentación. | <ul style="list-style-type: none"> - Docentes que experiencias exitosas. - Una escuela. - Un grupo de docentes interesados o con necesidad de aprender de esa experiencia. - Un plan de implementación. |
| ACOMPAÑAMIENTO ENTRE PARES | Un docente con amplia experiencia en el campo de la educación física acompaña a otro. También se puede dar entre docentes con la misma experiencia, para apoyarse. Se recomienda realizarlo con maestros recién ingresado al sistema. | Motivar e incentivar a los docentes con experiencia a que apoyen a otros maestros. Esto podría realizarse por uno o dos años mientras el nuevo maestro adquiere experiencia en el campo. | <ul style="list-style-type: none"> - Docentes con amplia experiencia y dispuestos a ayudar a otros. - Docentes de recién ingreso o bien, lo que estén dispuestos a ser parte. - Un plan de control de avances mejoras. |
| FORMADOR DE LÍDERES EDUCADORES | Consiste en utilizar el continuo del coaching para la formación de maestros líderes en el campo pedagógico, capaces de apoyar a otros. | A través continuo del coaching identifica al docente o docentes con aptitudes y motivación para motivado a ayudar a otros. Se debe establecer el proceso que se llevará, aunque esto es un plan a largo plazo sus resultados son de gran utilidad para la comunidad educativa. | <ul style="list-style-type: none"> - Dominio de la técnica del continuo del coaching. - Conocimientos de: liderazgo, sustitutos del liderazgo, liderazgo situacional. - Uno o varios profesores dispuestos o aptos para iniciar el proceso. - Un plan a mediano y largo plazo para evidenciar logros. |

Fuente: Elaboración según fuentes consultadas.

VII. CONCLUSIONES

- A. La supervisión escolar y el acompañamiento pedagógico se complementan, pero no son equivalentes. La confusión de sus funciones limita el acompañamiento pedagógico para los maestros de educación física. Aún prevalecen acciones de supervisión y control cuando se aborda el tema del acompañamiento pedagógico, lo que evidencia que se carece de enfoque claro y preciso hacia las funciones de un asesor pedagógico para el maestro de educación física. Sin embargo, los orientadores del departamento de Guatemala hacen esfuerzos para fortalecer a los docentes.

- B. La estructura organizacional del orientador metodológico es incierta. El análisis del organigrama del Ministerio de Educación, específicamente en el de la Dirección General de Educación Física y las Direcciones Departamentales de Educación demuestra que el orientador metodológico de educación física no figura dentro de los puestos y orden jerárquico de las direcciones en mención. Tampoco aparece la figura de asesores pedagógicos para las especialidades en el Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar (SINAE).

- C. Para realizar un acompañamiento pedagógico efectivo se debe contar con personal capacitado para el puesto y con las competencias necesarias para cumplir con las funciones de un acompañante. Sin embargo, los orientadores metodológicos no han recibido inducción al puesto como acompañantes pedagógicos, ni formación continua para desempeñar este cargo. Esto ha conducido a limitarse a hacer lo que la experiencia les ha enseñado, lo que otros hacen; pero poco apegado a lo que es el acompañamiento pedagógico.

- D. Las visitas al centro educativo son indispensables para realizar acompañamiento pedagógico. Sin embargo, la frecuencia de las visitas de acompañamiento es escasa, a causa de la numerosa población de docentes que cada orientador tiene a su cargo, las grandes distancias entre escuelas y dirección departamental, demasiada carga administrativa, entre otros. Por eso, una visita cada año no es suficiente para innovar prácticas educativas y mejorar el proceso de enseñanza.
- E. Para que haya calidad educativa dentro del sistema educativo del país, debe existir un modelo de gestión técnica para realizar acompañamiento pedagógico a los maestros de educación, ya que cada orientador las realiza basados en un instrumento para evaluar al de física. No obstante, los resultados evidencian que no existe dicho modelo; tampoco un protocolo de visita y propósito claro para cada una, ni un proceso de *coaching* educativo para el mejoramiento continuo del docente. Aun así, existe un esfuerzo por cumplir con este rol, a pesar de las situaciones planteadas.

VIII. RECOMENDACIONES

A la Dirección General de Educación Física:

- A. Establecer un modelo gestión técnica que los orientadores metodológicos puedan utilizar para fortalecer el trabajo de acompañamiento pedagógico con los maestros de educación física, el cual permita mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes, y contribuir a la calidad educativa del país.

- B. Definir y replantear las atribuciones asignadas a los orientadores metodológicos de educación física, para salir de la dualidad de roles que este debe cumplir. Esto implica que se debe realizar un análisis exhaustivo del Decreto 76-97 en donde se suprime la figura de supervisor por un orientador metodológico. Por tal razón, el rol de un orientador metodológico debe ir encaminado a funciones como asesor pedagógico y no administrativo.

- C. Establecer la posición jerárquica del orientador metodológico de educación física en cada sede, para evitar la falta de reconocimiento que hasta el momento han tenido y la multiplicidad de funciones. Asimismo, hacer esfuerzo en conjunto con los responsables de la organización y estructura del SINAЕ para determinar el puesto del orientador metodológico en dicho sistema, así como sus funciones, competencias y relaciones, por ser el área de educación física una especialidad.

- D. Establecer un programa de inducción y formación continua para los orientadores metodológicos de educación física como acompañantes pedagógicos. Para esto se recomienda considerar la propuesta del SINAЕ para la inducción de formación de asesores pedagógicos. A su vez, definir las competencias específicas que la persona debe poseer para ser orientador metodológico.

E. Incrementar el número de orientadores metodológicos de educación física según la cantidad de docentes a su cargo, tal como lo establece el artículo 53 del Decreto Legislativo 76-97. Que la redistribución de docentes para cada orientador considere los siguientes aspectos: distancia entre establecimientos, niveles educativos donde labora el docente, la modalidad itinerante del maestro, la frecuencia de la clase de educación física.

A los orientadores metodológicos de educación física:

F. Aprovechar los talleres por regiones para la actualización docente.

G. Realizar investigación-acción educativa para buscar soluciones a las situaciones didácticas y metodológicas del área de educación física.

H. Divulgar las buenas prácticas como resultado de los concursos de la clase modelo de educación física.

I. Organizar el trabajo de los docentes en comunidades de aprendizaje, presenciales o virtuales, para crear una red de profesores de educación física innovadores.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Arribas, T. L. (2003). *Educación física hoy: realidad y cambio curricular*. Barcelona: Editorial Horsori.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. . Santiago de Chile: UNESCO.
- CNE, C. N. (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico: Para mejorar aprendizajes en las instituciones educativas rurales*. Perú: Consejo Nacional de Educación. Obtenido de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/cuaderno08.pdf>
- CNE, C. N. (2010). *Memoria del 1er Congreso Pedagógico Nacional. Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas (Vol. Tomo I)*. Perú: Consejo Nacional de Educación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/55576620/memoria-tomo1n>
- Concha, A., & al, e. (2011). Mejores docentes a través del coaching. *Revista Pedagógica Innovando*, 9(67), 18-30. Obtenido de http://es.scribd.com/doc/52411557/INNOVANDO-N%C2%BA-67-de-15-de-marzo-de-2011#outer_page_18
- Congreso de la Republica de Guatemala. (1991). *Ley de Educación Nacional. Decreto Legislativo No. 12-91*. Guatemala.
- Congreso de la Republica de Guatemala. . (1997). *Ley para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte*. Guatemala.
- Corrales Peña, J. Á. (2006). Escalamiento multidimensional para determinar modelos de gestión administrativa. *Revista Theoria [en línea]*, 15(2), 17-31. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29915203>
- Cottom, H. L. (2004). *Análisis crítico del sistema nacional de salud en Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/03/archivos/Analisis%20Critico%20del%20Sistema%20Nacional%20de%20Salud%20en%20Guatemala..pdf?sm=c53>

- Dean, J. (1997). *Supervisión y asesoramiento: Manual para inspectores, asesores y profesores asesores*. Madrid: Editorial la Muralla.
- DIGEF. (2011). *Catálogo Institucional*. Guatemala: Dirección General de Educación Física, Ministerio de Educación.
- FONDEP. (2008). *Guía para el Acompañamiento Pedagógico de proyectos de innovación en las regiones*. Perú: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana. Obtenido de <http://www.huila.gov.co/documentos/educacion/huilaensena/Acompa%C3%B1amiento-Curricular/Taller%201/guiadeacompanamiento.pdf>
- Gairín Sallán, J. (2006). Las comunidades virtuales de aprendizaje. *Revista Educar*, 37, 41-64. Obtenido de <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn37p41.pdf>
- Gardner, H. (2004). *Mentes flexibles: el arte y la ciencia de saber cambiar nuestra opinión y la de los demás*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Gento Palacios, S., & al, e. (2009). *Gestión y supervisión de centros educativos*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Gil Madrona, P., & Contreras Jordán, O. R. (2005). Enfoques actuales de la Educación Física y el Deporte. Retos e interrogantes: el manifiesto de Antigua, Guatemala. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39, 225-256. Obtenido de <http://www.rieoei.org/rie39a09.pdf>
- Lárez H., J. H. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. *Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 219-324. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011837013.pdf>
- López Rupérez, F. (1997). *La gestión de calidad en educación* (Segunda ed.). Madrid: Editorial la Muralla.
- MINEDUC. (2005). *Currículo Nacional Base, Nivel Primario, Ciclo I*. Guatemala: DIGECADE.
- MINEDUC. (2006). *El modelo Conceptual de Calidad Educativa. Dirección General de Calidad y Desarrollo Educativo*. Guatemala: Ministerio de Educación.
- MINEDUC. (2007). *Guía Programática de educación física, nivel Primario*. Guatemala: General de Educación Física.

- MINEDUC. (2007). *Programática de educación física, nivel medio, Ciclo Básico*. Guatemala: Dirección General de Educación Física.
- MINEDUC. (2010). *Anuario Estadístico*. Obtenido de <http://www.mineduc.gob.gt/estadistica/2009/main.html>
- Mogollón, O., & Solano, M. (2011). *Apuestas para mejorar la calidad educativa*. (A. Flórez, Ed.) The Science of Improving Lives.FHI 360. Obtenido de <http://www.fhi360.org/NR/rdonlyres/exaton3ak3sucmyj6rddy2yco6rj3xg32t7u7ajoka2itvfzurlw5ylayqier5zxx3i3psdiv5h43o/EscuelasActivas.pdf>
- Molina, V., Ossa, A., & Altuve, E. (2009). Cuál educación física para América Latina? *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, 18(1), 65-75. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=43025506&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Montes, J. (2010). *Programa de acompañamiento pedagógico. Testimonio de una experiencia rural* (Segunda ed.). Perú: GreenBees, Consejo Nacional de Educación (CNE) y Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP). Obtenido de <http://www.greenbees.fr/blog/public/GreenBees/publicacionliviana.pdf>
- Ospina, L. (2007). Sobre el objeto de conocimiento de la educación física. *Educación y Educadores*, 10(2), 149-161. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Oviedo, R. D. (2004). *Manual de procedimiento para el acompañamiento y seguimiento en los centros educativos. Secretaria de Estado de Educación Dirección General de Educación Básica, Republica Dominicana*. Republica Dominicana. Obtenido de http://www.educando.edu.do/sitios/site_basica/res/Documentos/manualdeacompanamientoyseguimientoenero05.pdf
- Pavón, S. A. (2010). *supervisión educativa para la Sociedad de Conocimiento* (Vols. Colección Aula, Abierta). Madrid: Editorial la Muralla.
- Pérez Juste, R., López Rupérez, F., Peralta, M., & P., M. (2001). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación* (Segunda ed.). Madrid: Editorial Narcea.
- Ramírez Cavassa, C. (2007). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Noriega Editores.

- Ramos, A., & López de D'Amico, R. (2008). Revisión teórica acerca de la Educación Física como ciencia y disciplinapedagógica. *Revista Digital EFDEPORTES*, 13(120), 1.
- Reza Trosino, J. C. (2006). *El ABC del coach y del mentor*. México: Panorama Editorial.
- Rodríguez Marcos, A., & al, e. (2011). Coaching reflexivo entre iguales en el Practicum de la formación de maestros. *Revista de Educación*(355), 355-379. Obtenido de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_15.pdf
- Sánchez Manchola, I. D. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento y Gestión*, 25, 1-39. Obtenido de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/25/1_Los%20estilos%20de%20direccion.pdf
- Soto, M. C. (2011). . *El acompañamiento pedagógico en Fe y Alegría: un camino para la formación y la transformación* (Vol. Colección Procesos Educativos N° 28). Obtenido de http://www.cfipj-feyalegria.org/PDFs/Procesos/Proceso_28.pdf
- Tamayo Buitrago, G. (2009). Los medios de la educación física en el preescolar. Las posibilidades del docente. *Revista Digital EFDEPORTES*(131), 1. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd131/los-medios-de-la-educacion-fisica-en-el-preescolar.html>
- Tobar, F. (2002). *Modelos de Gestión en Salud*. Buenos Aires. Obtenido de <http://www.saludcolectiva-unr.com.ar/docs/SC-138.pdf>
- Torres, R. m. (2001). *Comunidad de Aprendizaje: la educación en función del desarrollo local y aprendizaje*. Ecuador: Instituto Fronesis. Obtenido de <http://www.fronesis.org/imagen/rmt/documentosrmt/ComuApre4.pdf>
- UNICEF. (2004). *Deporte recreación y juego*. Estados Unidos: División de Comunicaciones 3 United Nations. Obtenido de http://www.unicef.org/spanish/publications/files/5571_SPORT_SP.pdf
- USAID / Reforma Educativa en el Aula. (2011). *Propuesta para la creación del Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar SINAE*. Guatemala: Juarez Asociados, Inc.
- USAID / Reforma Educativa en el Aula. (2012). *Manual del Asesor Pedagógico*. (Franco, Amarilys, & A. Girón, Edits.) Guatemala: Juarez Asociados, Inc. .
- Valls Carol, M. R. (2000). *Comunidades de aprendizaje: una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad del conocimiento (Tesis doctoral)*. Barcelona: Universidad de Barcelona, Departamento de teoría e historia de la

- Educación. Obtenido de
http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/2929/01.RVC_1de2.pdf?sequence=1
- Van Manen, M. (2003). *Investigación educativa y experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad*. Barcelona: Idea Books.
- Vaquero Barba, Á. (2001). La cuestión del estatus científico de la educación física en el contexto educativo. *Revista de Psicodidáctica*, 11-12, 59-66. Obtenido de <https://ojs.ehu.es/index.php/psicodidactica/article/view/315>
- Whitaker, P. (1998). *Cómo gestionar el cambio en contextos educativos*. Madrid: Editorial Narcea.
- Wise, D., & Leal, G. (2006). *Propuesta para rediseñar y fortalecer el sistema nacional de Supervisión educativa* (Inédita ed.). Guatemala: Programa Estándares e Investigación Educativa. Obtenido de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADJ416.pdf
- Wise, D., & Zwiars, J. (2010). *Guía para el acompañante pedagógico*. Guatemala: USAID/Reforma Educativa en el Aula.
- Wolk, L. (2002). *Coaching: El arte de soplar en brasas*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Zagalaz Sánchez, M. L. (2000). *Corrientes y tendencias de la educación física*. Barcelona: INDE publicaciones.
- Zamora, J. L. (2004). *Teoría y organización general de la educación física*. (Vol. Colección aula en Educación Física). Guatemala: Editora: promotora de mercadeo asociada, S.A.
- Zamora, J. L. (2008). *Historia de la educación física en Guatemala. Sinopsis histórica de un ensayo investigativo*. Guatemala. Obtenido de http://www.jzceap.com/estudios/HISTORIA_DELA%20EDUCACION%20FISICAENGUATEMALA.swf
- Zamora, J. L. (2009). *Epistemología de la educación física*. Guatemala: Dirección General de Educación Física.
- Zúñiga Vega, C., & al., e. (2011). Construcción de una Comunidad Virtual de Aprendizaje Ambiental (CVAA): Espacio Interactivo para ambientalizar el quehacer universitario Estatal de Costa Rica. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 11(especial), 1-23. Obtenido de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44718791005>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

- 1.1. Entrevista a orientadores metodológicos de educación física.
- 1.2. Entrevista a exorientadores metodológicos de educación física.
- 1.3. Entrevista a maestros de educación física.
- 1.4. Ficha de consentimiento informado.

Anexo 2: Varios

- 2.1. Instrumento de acompañamiento pedagógico.
- 2.2. Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Sedes Técnico –
Administrativas Departamentales de Educación Física.

Anexo 1.1.

*Excelencia que trasciende*DELVALLE
GRUPO EDUCATIVO

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA
TRABAJO DE TESIS

GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

ORIENTADORES METODOLÓGICOS

En esta entrevista abordaremos más sobre lo técnico que lo administrativo.

1. ¿Cuántos años de experiencia tiene como maestro de educación física?
2. ¿Cuántos años tiene de ser orientador metodológico?
3. ¿Ha recibido capacitación para desempeñarse como orientador metodológico?
4. ¿Cuáles son sus funciones técnicas como orientador metodológico?
 - a. ¿Cuáles de esas funciones es la más fácil de llevar a cabo? ¿Por qué?
 - b. ¿Cuáles de esas funciones es la más difícil de llevar a cabo? ¿Por qué?
5. ¿Qué actividades realiza para asesorar/ayudar pedagógicamente al maestro de educación física?
 - a. ¿Qué actividad le ha dado mejores resultados?
 - b. ¿Qué actividad le ha provocado más dificultades?
6. ¿Cuál es el propósito de realizar visitas?
7. Durante un mes, ¿a cuántos maestros logra visitar en la escuela?
 - a. ¿Cuántas visitas recibirá un docente en el año?
 - b. ¿Qué es lo más difícil de realizar una visita? ¿Por qué?
 - c. ¿Qué es lo más fácil de realizar una visita? ¿Por qué?
8. Imaginemos una visita al docente en la escuela, ¿qué hace (qué pasos realiza) desde que llega a la escuela hasta que sale de ella?

9. ¿Qué instrumentos utiliza cuando visita al docente en el centro educativo?
 - a. ¿Me podría proporcionar uno?
 - b. ¿Cuál es el objetivo de este instrumento?
 - c. ¿Cómo utiliza el instrumento?

10. Además de las visitas a la escuela, ¿de qué otra forma se podría brindar asesoría pedagógica al maestro de educación física?

11. ¿Cómo cree que los maestros reciben (o perciben) el acompañamiento que usted les brinda? ¿Por qué?

Anexo 1.2.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA
TRABAJO DE TESIS

GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

EXORIENTADORES METODOLÓGICOS

- *Hablemos un poco del fortalecimiento pedagógico que los orientadores brindan a los maestros de educación física, partiendo de su experiencia como exorientador.*
 1. ¿Qué actividades realizan los orientadores para fortalecer a los maestros?
 - ¿Cree que eso ha sido funcional? ¿Por qué?
 2. Si pudiéramos escoger una forma de ayudar a los maestros para que mejoren, ¿Cuál sería?
- *Hablemos un poco de las visitas que los orientadores realizan al maestro en su escuela.*
 3. ¿Cuál es el propósito de visitar al docente en la escuela?
 4. ¿Creen que las visitas ayudan a los maestros para que mejoren sus clases?
¿Por qué?
 5. ¿Cuál es la parte más difícil de realizar una visita?
 6. En su experiencia como orientador, ¿cómo cree que los docentes reciben las visitas de los orientadores en la escuela?
 7. Si usted regresara a ser orientador metodológico,
 - a) ¿Qué haría de diferente?
 - b) ¿Qué no haría?

Anexo 1.3.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA
TRABAJO DE TESIS

GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

MAESTROS DE EDUCACIÓN FÍSICA

Años de servicio: _____ Visitas recibidas: _____
Masculino: ____ Femenino: ____

1. ¿Qué actividades realiza su orientador metodológico para apoyarle en su trabajo como docente?
 - a. A su criterio, para el fortalecimiento de trabajo docente, ¿qué actividad le ha servido más? ¿Por qué?
 - b. ¿Qué actividad considera que no le han ayudado? ¿Por qué?
2. Cuando el orientador metodológico le visita en la escuela, ¿qué pasos a seguido desde que llega hasta que sale?
3. ¿Cómo le gustaría que fuera la visita de su orientador metodológico cuando llega a la escuela?
4. En su trabajo docente, ¿cree que las visitas que ha recibido en la escuela le han ayudado? ¿Por qué?
5. En el desarrollo de sus actividades docentes, ¿cómo le gustaría que le apoyara el orientador metodológico?

Anexo 1.4.



Excelencia que trasciende

DELVALLE
GRUPO EDUCATIVO

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Autorizo a la institución: Universidad del Valle de Guatemala, para que utilice la información proporcionada en esta entrevista realizada a mi persona, para usos exclusivos del estudio que se está realizando, con el tema: *MODELO DE GESTIÓN PARA LOS ORIENTADORES METODOLÓGICOS DE EDUCACIÓN FÍSICA COMO ACOMPAÑANTES PEDAGÓGICOS*. El entrevistador y la universidad se comprometen al uso de esta información de manera confidencial y anónima.

Nombre del entrevistado: _____

Firma del entrevistado: _____

Fecha: _____

Firma del entrevistador: _____

Alan Homero Palala Martinez

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN FÍSICA

HOJA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

1. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1 Nombre del Centro Educativo: _____

1.2 Dirección: _____

1.3 Departamento: _____ Municipio: _____

1.4 Teléfono: _____ Código: _____ Jornada: _____

1.5 Nombre del Director (a): _____ Tel. Cel. _____

1.6 Nombre del (la) Docente: _____ Tel. Cel. _____ Renglón Presupuestario: _____

1.7 Población de Estudiantes:

| Etapa 1 | | Etapa 2 | | Etapa 3 | | TOTAL Preprimaria | | |
|------------|---|------------|---|------------|---|-------------------|---|-------|
| Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | |
| H | M | H | M | H | M | H | M | TOTAL |
| | | | | | | | | |

| 1ero. Primaria | | 2do. Primaria | | 3ero. Primaria | | 4to. Primaria | | 5to. Primaria | | 6to. Primaria | | TOTAL Primaria | | |
|----------------|---|---------------|---|----------------|---|---------------|---|---------------|---|---------------|---|----------------|---|-------|
| Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | |
| H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | TOTAL |
| | | | | | | | | | | | | | | |

| 1ero. Básico | | 2do. Básico | | 3ero. Básico | | TOTAL Básico | | | 4to. Diversificado | | 5to. Diversificado | | TOTAL Diversificado | | |
|--------------|---|-------------|---|--------------|---|--------------|---|-------|--------------------|---|--------------------|---|---------------------|---|-------|
| Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | | Secciones: | | Secciones: | | Secciones: | | |
| H | M | H | M | H | M | H | M | TOTAL | H | M | H | M | H | M | TOTAL |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

ASPECTOS A VERIFICAR CON EL DOCENTE:

2.1 Presenta planificación de clase: SI NO 2.2 Etapa o Grado: _____

2.3 Número de alumnos: _____ 2.4 No. y Nombre de la Unidad: _____

2.5 Tema de clase: _____

2.6 Utiliza cuadros de registro: SI NO 2.7 Planifica en base a la guía mesocurricular: SI NO

| | | MB | B | NM | Observaciones |
|----|---|----|---|----|---------------|
| 1 | Secuencia en la estructura de la clase | | | | |
| 2 | Forma de comunicarse con los estudiantes | | | | |
| 3 | Utilización del material didáctico durante el desarrollo de la clase | | | | |
| 4 | Dosificación de las actividades durante la clase | | | | |
| 5 | Optimización del tiempo de trabajo durante la clase | | | | |
| 6 | Estrategia utilizada para la motivación y participación activa del alumno | | | | |
| 7 | Aplicación de las actividades con relación al tema de la clase | | | | |
| 8 | Metodología aplicada para el desarrollo del contenido | | | | |
| 9 | Aplicación de las formas y procedimientos organizativos | | | | |
| 10 | Resultado del objetivo por competencia planteado | | | | |
| 11 | Imagen y presentación del docente | | | | |

MB = Muy Bueno B = Bueno NM = Necesita Mejorar

HOJA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

ASPECTOS A VERIFICAR CON EL DIRECTOR

| | | Siempre | Casi siempre | Nunca | Observaciones |
|----|---|---------|--------------|-------|---------------|
| 1 | Asiste puntualmente a su establecimiento en días y horarios establecidos | | | | |
| 2 | Presenta planificación anual, de unidad y clase | | | | |
| 3 | Sustituye o descuida el período de educ. física por actividades que no son del ámbito curricular | | | | |
| 4 | Utiliza vocabulario adecuado hacia estudiantes, compañeros docentes y padres de familia | | | | |
| 5 | Presenta registro de evaluación de los estudiantes | | | | |
| 6 | Promueve los valores entre sus estudiantes | | | | |
| 7 | Participa y presenta constancias de asistencia a capacitaciones convocadas por el Orientador Metodológico Departamental | | | | |
| 8 | Proyecta una imagen presentable y una actitud positiva | | | | |
| 9 | Atiende con respeto e informa a padres de familia sobre el resultado del proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas | | | | |
| 10 | Propone sugerencias para solventar inconvenientes relacionados con el área de educación física | | | | |

Opinión del docente: _____

Recomendaciones Generales: _____

Firma del docente: _____

Firma y sello de Director(a)

Nombre, Firma y Sello del Orientador(a) Metodológico(a)

Lugar y Fecha: _____

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN FÍSICA, Guatemala 30 de mayo de dos mil once

RESOLUCION DIGEF No. 23-2011

EL DIRECTOR GENERAL DE EDUCACION FISICA

CONSIDERANDO

Que el Decreto No. 76-97 del Congreso de la República, Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte en el artículo 32, establece que el Estado crea y reconoce a través del Ministerio de Educación, a la Dirección General de Educación Física –DIGEF- la cual se encargará de la coordinación y cumplimiento de la filosofía y directrices de la Educación Física Nacional.

CONSIDERANDO

Que el cuerpo legal antes citado, en artículo 52 crea los cargos Técnicos Administrativos de Orientador Metodológico para el Área Curricular y Coordinador Técnico para el Área Extracurricular.

CONSIDERANDO

Que el Artículo 53, del Decreto No. 76-97 del Congreso de la República, establece la descentralización de la proyección curricular y extracurricular a nivel departamental a través de los Orientadores Metodológicos y Coordinadores Técnicos respectivamente por medio de la cual se conforma la Sede Técnico-Administrativa de Educación Física dentro de las Direcciones Departamentales de Educación y cuya organización y funcionamiento será normado en la reglamentación de la Dirección General de Educación Física –DIGEF-. Cargos que irán incrementándose en proporción al número de establecimientos educativos que dispongan de docentes en Educación Física.

CONSIDERANDO

Que es fundamental para el desarrollo y difusión de la Educación Física tanto en el área curricular como el área extracurricular, normar el funcionamiento y organización la Sede Técnico-Administrativa de la Educación Física dentro de las Direcciones Departamentales de Educación.

POR TANTO

Con base en lo antes considerado y en lo que sobre el particular establece el Decreto No. 76-97 del Congreso de la República, Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, en los artículos 32, 35, incisos a ,b ,c ,e, f, h, i, k, l, m, p, s, t, 39, 42,43, 44,45,49 y 54.

RESUELVE

Primero: Aprobar el siguiente Reglamento para el funcionamiento y organización de las Sedes Técnico-Administrativa Departamentales de Educación Física, en cumplimiento a lo



Lic. Gerardo René Aguirre
DIRECTOR GENERAL
DIRECCION GENERAL DE EDUCACION FISICA

- b) Dirige, supervisa, evalúa, verifica y vela por que se cumplan las acciones inherentes en el ámbito extracurricular del régimen Educativo Nacional en materia de Educación Física.
- c) Convocar, en coordinación con el Orientador Metodológico, a los maestros de Educación Física, entrenadores deportivos y otras personas a capacitaciones, reuniones y actividades del ámbito extracurricular.
- d) Promover la conformación y el acompañamiento de las Comisiones de Actividad Física en los Centros Educativos del Sector Público
- e) Asesorar a las personas involucradas en desarrollar las actividades extracurriculares de los Centros Educativos del Sector Público y Privado y otros entes de su departamento.
- f) Planificar anual y mensualmente las actividades a realizar y otras que tengan relación con el POA General de la DIGEF.
- g) Realizar acompañamiento técnico-administrativo a: Juntas Deportivas Escolares, Escuelas de Iniciación Deportiva, Delegado del INJUD, equipos participantes en los campeonatos deportivos.
- h) Programar los procesos deportivos de clasificación municipal, departamental y verifica la participación de los equipos departamentales en Juegos Escolares Nacionales.
- i) Convocar a los Centros Educativos del Sector Público y Privado de su departamento para participar en los procesos de Juegos Deportivos Escolares organizados por la DIGEF.
- j) Inscribir a los establecimientos educativos interesados en participar en los procesos de clasificación de Juegos Escolares a Nivel Nacional, y elaborar los calendarios de juegos de las disciplinas deportivas que participarán en los torneos deportivos escolares en la fase departamental.
- k) Llevar la estadística de los resultados de competencias, centros educativos participantes y cantidad de población beneficiada durante los torneos escolares.
- l) Planificar, organizar y dirigir los congresillos técnicos de las diferentes disciplinas deportivas en las fases departamentales.
- m) Promover la gestión interinstitucional con las federaciones, asociaciones y demás entidades deportivas del departamento.
- n) Seleccionar las mejores instalaciones deportivas para realizar los juegos deportivos escolares a nivel zonal, municipal, departamental y nacional.
- o) Coordinar acciones con paneles arbitrales
- p) Desempeñar la función de Delegado Deportivo Departamental de las disciplinas deportivas que representan a su departamento en los Juegos Escolares y Magisteriales Nacionales.
- q) Apoyar en la ejecución de jornadas pedagógicas para el fortalecimiento de docentes en servicio, las Escuelas de Iniciación Deportiva y en la capacitación para las personas a su cargo, según sus necesidades.
- r) Supervisar, evaluar y orientar las actividades realizadas por las Escuelas de Iniciación Deportiva y los programas de extra escuela y extra docencia que se realizan
- s) Rendir informe mensual con el Visto Bueno de la Dirección Departamental con copia a la Coordinación Extracurricular de la DIGEF.
- t) Realizar gestiones administrativas en oficinas centrales de la DIGEF
- u) Participar en reuniones de trabajo y capacitaciones programadas por la Sede



Lic. Gerardo René Aguirre O.
 DIRECTOR GENERAL
 DIRECCION GENERAL DE EDUCACION FISICA

ARTÍCULO 5. Cada Sede Técnico-Administrativa, por constituir la instancia a través de la cual la Dirección General de Educación Física descentraliza su proyección curricular y extracurricular a nivel departamental, deberá coordinar y desarrollar los planes y programas que la Dirección General de Educación Física establezca en Sector Educativo Nacional a través del Orientador Metodológico y Coordinador Técnico.

ARTÍCULO 6. Cada Sede Técnico Administrativa Departamental estará organizada y conformada como lo establece el Artículo 53 párrafo 2, del Decreto No. 76-97 del Congreso de la República, siendo como mínimo un Orientador Metodológico y un Coordinador Técnico, cantidad que se irá incrementando en proporción al número de establecimientos educativos que dispongan de docentes de Educación Física. Para optar a estos cargos, la Dirección General de Educación Física realizará un proceso de convocatoria por oposición.

ARTÍCULO 7. La Sede Técnica Administrativa de Educación Física deberá ejercer representación de la Educación Física y Deporte Escolar en los Consejos Departamentales y Municipales del Deporte, la Educación Física y la Recreación CONDEDERES, a través del Orientador Metodológico y Coordinador Técnico, como delegados de la Dirección General de Educación Física, de acuerdo a lo establecido en inciso d) del artículo 13 de la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte. La representación titular estará a cargo de la Coordinación Técnica, la representación suplente la tendrá a cargo la Orientación Metodológica.

CAPITULO II FUNCION DE LOS CARGOS

ARTICULO 8. Orientador Metodológico: Figura con el cargo Técnico-Administrativo para el área curricular, quien asesora, orienta, coordina y evalúa los procesos de desarrollo curricular en materia de Educación Física.

ARTÍCULO 9. Las atribuciones específicas del Orientador Metodológico son las siguientes:

- a) Dirigir, supervisar, evaluar, verificar y velar porque se cumplan las acciones inherentes al ámbito curricular del Régimen Educativo Nacional en materia de Educación Física de acuerdo a lo normado en la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte
- b) Convocar a los docentes de Educación Física de su departamento a capacitaciones, reuniones de trabajo y actividades que se realizan en el ámbito curricular.
- c) Asesorar la planificación de los docentes de Educación Física en el ámbito curricular en los establecimientos educativos del sector público y privado de su departamento.
- d) Verificar que las planificaciones de los docentes de Educación Física de los centros educativos del sector público y privado se basen en los Contenidos del Currículum Aprobado por la Dirección de Educación Física
- e) Conocer y trasladar la Misión, Visión y políticas de la DIGEF a los maestros de Educación Física de su departamento.
- f) Trabajar en coordinación con Supervisores Educativos de Distrito y Coordinadores Técnicos administrativos para informarse de problemas de desempeño laboral en los establecimientos educativos que cuentan con maestros de educación Física y coordinar procesos y acciones administrativos que sean necesarios para resolver el problema detectado
- g) Realizar reuniones con Directores de Establecimientos educativos para conocer e informar de situaciones inherentes a la Educación Física.
- h) Planificar anual y mensualmente las actividades a realizar y otras que tengan relación con el POA General de la DIGEF
- i) Realiza acompañamiento pedagógico a docentes de los tres niveles educativos, para supervisar y orientar los procesos metodológicos de la asignatura de Educación Física.



Lic. Gerardo René Aguirre O.
DIRECTOR GENERAL
DIRECCION GENERAL DE EDUCACION FISICA

- j) Visitar periódicamente los establecimientos educativos de los tres niveles para: verificar, detectar, evaluar y resolver problemas técnicos-administrativos que le sean presentados en el desempeño laboral de los docentes de Educación Física.
- k) Convocar y notificar, vía documentos oficiales, a los docentes y a las autoridades de los establecimientos educativos de su departamento.
- l) Planificar, elaborar y proponer actividades curriculares para los tres niveles educativos
- m) Informar a la Dirección Departamental de Educación y a la DIGEF de anomalías que se evidencien en los establecimientos educativos que involucren el desempeño del docente de Educación Física
- n) Dar a conocer las distintas normativas emitidas por el Ministerio de Educación y la Dirección General de Educación Física pertinentes lo que permitirá establecer y normar las acciones inherentes del Área de Educación Física en los establecimientos educativos a nivel nacional
- o) Organizar y desarrollar el Concurso de la Clase Modelo de Educación Física en su fase departamental, regional y nacional.
- p) Organizar y desarrollar el Festival de la Clase de Educación Física en su departamento.
- q) Participar en todas las capacitaciones y reuniones de trabajo convocadas por la Sede Técnica Nacional.
- r) Elaborar y mantener actualizada la base de datos de todos los docentes de Educación Física de su departamento, esto incluye: escuelas y alumnos atendidos y diagnóstico pormenorizado de necesidades docentes por municipio
- s) Acompañar y participar en la realización de los procesos de convocatoria de partidas vacantes de Educación Física.
- t) Coadyuvar al Área Curricular sobre acciones técnicas que se pretenden implementar.
- u) Realizar los estudios técnicos necesarios para presentar propuestas de creación de partidas presupuestarias a tiempo completo, para los establecimientos educativos con poblaciones grandes
- v) Informar a la Dirección Departamental de Educación y a la DIGEF sobre la calidad educativa, cobertura y contratación de maestros de Educación Física Titulados para impartir la asignatura de Educación Física en los establecimientos educativos públicos y privados de su departamento.
- w) Apoyar acciones pedagógicas y técnico-administrativas en los Centros Educativos de formación de docentes de Educación Física que funcionen en su departamento.
- x) Realizar gestiones administrativas ante la Dirección General de Educación Física
- y) Rendir informe semanal a la Sede Técnica Nacional de la DIGEF con el con Visto Bueno de la Dirección Departamental de Educación.
- z) Otras inherentes a su cargo que sean necesarias y requeridas por el Director Departamental de Educación y por la DIGEF.

ARTÍCULO 10. COORDINADOR TÉCNICO: figura con el cargo técnico-administrativo para el área extracurricular, quien asesora, orienta, coordina y evalúa los procesos de desarrollo extracurricular en sus modalidades extra docente y extra escuela en materia de Educación Física.

ARTÍCULO 11. Son atribuciones específicas del Coordinador Técnico las siguientes:

- a) Conocer y trasladar la visión y misión de la Dirección General de Educación Física a los Supervisores Educativos del departamento, Juntas Municipales Escolares, Comisiones de la Actividad Física y Coordinadores de Disciplina

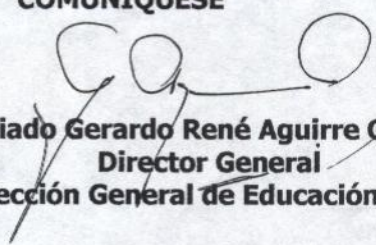


Lit. Gerardo René Aguirre O.
 DIRECTOR GENERAL
 DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN FÍSICA

v) Otros inherentes a su cargo y los que la Dirección General o el Despacho Superior del MINEDUC le asignen.

TERCERO: La presente Resolución Administrativa cobra vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE



Licenciado Gerardo René Aguirre Oestmann
Director General
Dirección General de Educación Física

