



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras

The profile of the director-supervisor of Public Basic Education Centers in Danlí, Honduras

O perfil do diretor-supervisor dos Centros de Educação Básica Pública em Danlí, Honduras

Artículo de investigación

Recibido: 22/03/2023 Revisado: 25/04/2023 Aceptado: 3/05/2023

Fany Yamileth Fonseca González

Universidad Católica de Honduras

<https://orcid.org/0009-0009-1710-4010>

fonsecafany14@gmail.com

María de Lourdes Hernández Rodríguez

El Colegio de Tlaxcala, A.C.

<https://orcid.org/0000-0001-9425-3241>

malourdes_hernandez@coltlax.edu.mx / lourher@gmail.com

Resumen

La educación en Honduras es atendida bajo la perspectiva de los Derechos Humanos, a fin de que el Estado alcance una cobertura universal en el territorio nacional, con base en lo anterior el objetivo de este trabajo fue documentar el perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública (DCEBP) en Danlí/Honduras, para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo transversal, aplicando una encuesta a 145 directivos. Los principales resultados principales que las mujeres son las que predominan en el cargo de Dirección-Supervisión, con un experiencia previa docente de al menos 10 años que incluye práctica en supervisión educativa pero cuya formación no necesariamente en el área educativa les demanda capacitaciones puntuales para el mejor ejercicio de sus funciones, concluyéndose que en la reforma educativa en Honduras implementada a en la primera década del siglo XXI ve en el seguimiento a la supervisión docente a gestores institucionales responsables de asegurar la eficiencia del proceso educativo, por lo que es necesario brindarles capacitaciones puntuales para un mejor ejercicio de sus funciones.



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



Palabras clave: Formación básica, Gestión de la educación, Investigación pedagógica.

Abstract

Education in Honduras is attended to from the perspective of Human Rights, in order for the State to achieve universal coverage throughout the national territory. Based on the above, the objective of this work was to document the profile of the director-supervisor of Public Basic Education Centers (DCEBP) in Danlí/Honduras, for which a cross-sectional quantitative approach was used, applying a survey to 145 directors. The main results show that women predominate in the position of Director-Supervision, with previous teaching experience of at least 10 years that includes practical experience in educational supervision but whose training is not necessarily in the educational area, demanding specific training for the better performance of their duties. It is concluded that in the educational reform in Honduras implemented in the first decade of the 21st century, the follow-up to the supervision of institutional managers responsible for ensuring the efficiency of the educational process is seen as strategic, thus requiring specific training to improve their performance.

Keywords: Basic training, educational management, Pedagogical research.

Resumo

A educação em Honduras é abordada sob a perspectiva dos Direitos Humanos, para que o Estado alcance uma cobertura universal no território nacional. Com base nisso, o objetivo deste trabalho foi documentar o perfil do diretor-supervisor dos Centros de Educação Básica Pública (DCEBP) em Danlí/Honduras, para o qual foi utilizado um enfoque quantitativo transversal, aplicando uma pesquisa a 145 diretores. Os principais resultados indicam que as mulheres são as que predominam no cargo de Direção-Supervisão, com experiência prévia de pelo menos 10 anos no ensino, incluindo prática em supervisão educativa, mas cuja formação não necessariamente na área educacional exige treinamento específico para o melhor exercício de suas funções. Conclui-se que na reforma educacional em Honduras implementada na primeira década do século XXI, há um acompanhamento da supervisão docente por gestores institucionais responsáveis por garantir a eficiência do processo educacional, sendo necessário fornecer-lhes treinamento específico para melhor exercício de suas funções.

Palavras-chave: Educação básica, Gestão da educação, Pesquisa pedagógica.

Introducción

La educación durante los primeros años es un Derecho Humano fundamental para formar una sociedad con valores positivos (Ayary-Flores, 2019). En Honduras, para cumplir con ese percepto entre 1993 y 1996, se

crearon los Centros de Educación Básica Pública (CEBP) se crearon para garantizar el acceso universal a la educación inicial, y su supervisión se delegó a los directores de cada centro educativo (Secretaría de



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



Educación, 2007a). Esta estrategia se basa en la política educativa internacional y en la Constitución Política de la República de Honduras (PNUD, 2016; CPRH, 1982), y para lograrlo, se delegó la supervisión de dicha estrategia a los directores de cada centro educativo y se generaron espacios de intervención que brindaron “un seguimiento objetivo y sistemático [al sistema de enseñanza] a través del asesoramiento a directivos.

De acuerdo con la Secretaría de Educación (2007b), la estrategia de supervisión educativa se fundamenta en la política educativa internacional (PNUD, 2016) y en el artículo 153 de la Constitución Política de la República de Honduras, que instruye al Estado para estar directamente involucrado en el monitoreo del sistema educativo (CPRH, 1982). Sin embargo, debido a la urgencia en la ejecución de este mandato en 1993, se ha observado que el sistema educativo hondureño careció de un periodo de inducción para que los directivos asumieran la función de supervisores, siendo necesario que, en su papel de autoridades educativas, se capacitaran y se empoderaran de esta nueva función, de tal forma que la figura del supervisor no se diluyera entre otras actividades directivas (Comisión Presidencial de Modernización, 1993).

A pesar de esto, el Estado ha implementado la Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, cuyo objetivo es mejorar las instituciones educativas a través de la identificación de fortalezas y debilidades (González-Rodríguez et al., 2021). Para lograr esto, se utilizan instrumentos, normas, políticas y otras acciones que buscan fortalecer las relaciones entre la escuela, la comunidad, los docentes, los directivos y los estudiantes (Secretaría de Educación - Dirección

General de Currículo y Evaluación, 2015). Sin embargo, es importante destacar que las funciones relacionadas con la supervisión actualmente se han alejado de su objetivo principal, lo que ha resultado en que los cargos sean ocupados por razones políticas en lugar de méritos, lo que afecta la calidad de la educación y el desempeño de enseñanza-aprendizaje (Velazco-de Vázquez, 2020).

López (2012) señala que un problema recurrente en los sistemas educativos que fusionan la actividad administrativa con la de supervisión, como es el caso del cargo de Director-Supervisor Educativo en Honduras, es la falta de consideración de las competencias y perfiles necesarios para el puesto; esto es, la supervisión de un centro educativo requiere de una persona académicamente preparada y en permanente actualización, ya que la educación debe ir de la mano con la innovación para alcanzar la excelencia educativa, es importante tener en cuenta que la calidad educativa no sólo depende de la administración, sino también de la dirección de las instituciones (Cifuentes-Garzón, 2019; De Frades, 2019; Lima-Alfonso et al., 2021).

En ese sentido, la calidad educativa, depende de varios factores, como la supervisión, administración, fiscalización, aplicación de normas y protocolos adecuados, por lo que en Honduras se necesita una estrategia para detectar y corregir debilidades y falencias en el proceso educativo, asegurando el correcto funcionamiento de las Direcciones Departamentales de Educación, Distritos Escolares y Planteles (Secretaría de Educación, 2007b; Ayary-Flores, 2019), de tal manera que el Director debe ser no



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



sólo un fiscalizador, sino también un facilitador de estrategias para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, trabajo en equipo, diálogo, responsabilidad y participación, alentando, el compromiso del personal que converja con la visión y misión institucional, factores clave para fortalecer la calidad educativa (De Frades, 2019; Morales-Valero et al., 2021).

La supervisión educativa tiene como objetivo principal fortalecer la calidad educativa (Tamayo-Pupo y Valiente-Sandó, 2019), para lo cual es importante brindar apoyo al personal docente en los cambios del área de enseñanza y aprendizaje (Olivo-Franco, 2020). Además, la supervisión debe estar enfocada en orientar al maestro en sus habilidades pedagógicas, ya que la calidad de un centro educativo se mide por la administración y el rendimiento de sus estudiantes (Usedá-Sánchez y Delgado-Munévar, 2019).

Metodología y métodos

La presente investigación se llevó a cabo en el municipio de Danlí, perteneciente al departamento del Paraíso-Honduras, para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y un diseño no experimental cuya herramienta de recolección de información fue una encuesta estructurada, compuesta por 14 preguntas para indagar acciones administrativas de los directivos, 23 preguntas relacionadas con el campo de la supervisión educativa y siete sobre acompañamiento docente.

La población objetivo fue el conjunto de los 245 Centros de Educación Básica Pública pertenecientes a la zona

Para asegurar altos niveles de rendimiento educativos, es necesario validar las estrategias de enseñanza del docente a través de una evaluación pedagógica (Leiva y Vásquez, 2019). Sin embargo, en el sistema educativo hondureño, la supervisión al docente de educación básica ha sido deficiente debido a la falta de estrategias de comunicación entre el profesor y el Director-Supervisor (Secretaría de Educación, 2007a), hecho que de acuerdo con Galaz-Ruiz et al. (2019). La falta de supervisión orilla a que cada docente plantea sus propios objetivos, y no se trabaja bajo un objetivo común; es por ello que, al estudiar la problemática presentada, en este trabajo se buscó documentar la evaluación y efecto de la supervisión escolar por parte de los directores de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí/Honduras, mediante el análisis de su nivel de formación, capacitación y años de experiencia.

mencionada. Se trabajó con una muestra de 145 directores de Centros de Educación Básica Pública activos en el momento de la recolección de los datos, durante el periodo 25 de octubre y 27 de noviembre de 2019. Los datos obtenidos fueron analizados mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 17 y Microsoft office Excel 2007 y los resultados se expresaron en frecuencias estadísticas y se interpretaron mediante la estadística descriptiva, utilizando técnicas de medidas de tendencia central y variabilidad.

¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.

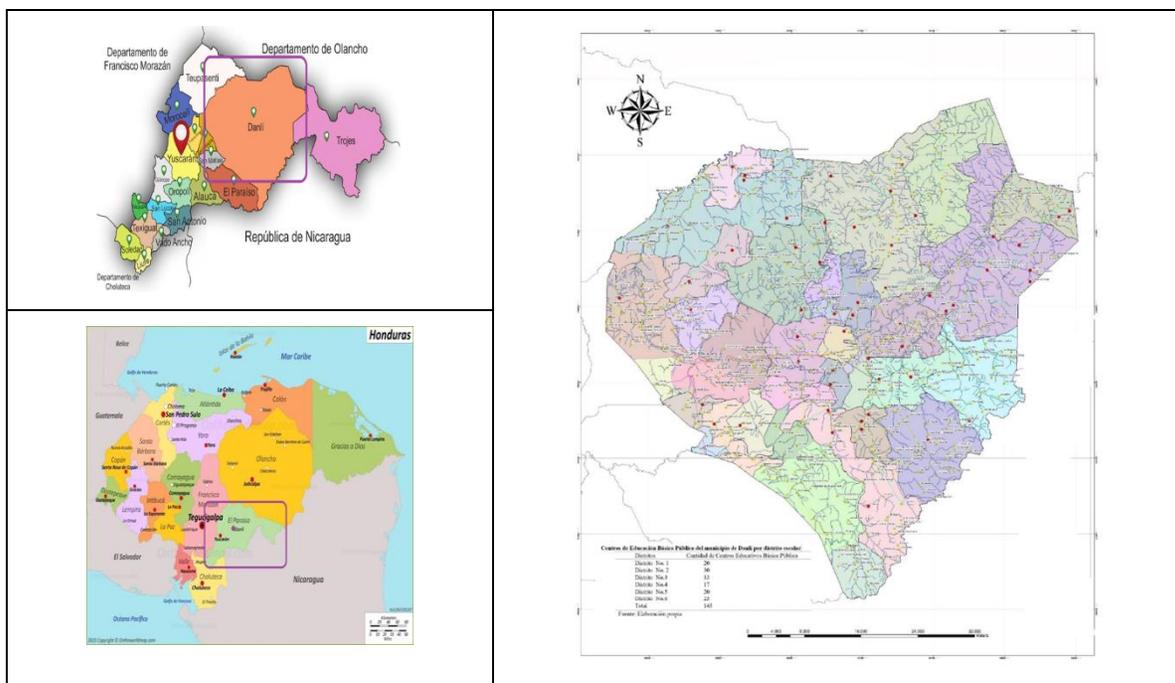
Resultados y discusión

Características generales de los directores de Centros de Educación Básica Pública (DCEBP) de Danlí, Honduras

Centros de Educación Básica Pública (CEPB) (Figura 1), con un total de 145 directores.

En el contexto educativo Danlí, municipio ubicado en el departamento de El Paraíso, Honduras, existen 245

Figura 1. Ubicación geográfica de los Centros de Educación Básica del municipio de Danlí, en el contexto del territorio de Honduras



Nota: En el mapa geográfico, se presentan (con rojo) los puntos donde se realizó la investigación.

Fuente: Ochoa (2011, p.93)



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



De acuerdo con los datos recolectados, 66% de los directores de los CEBP son mujeres. Además, el 85% de los directivos tienen una edad menor a 55 años, siendo 14% de ellos jóvenes entre 23 y 33 años. El rango de edad con mayor número de miembros es entre 45 y 55 años, ya que este grupo, debido a su experiencia laboral, representa el punto clave del personal a capacitar y realiza prácticamente la mitad del trabajo del personal directivo en Danlí.

Además, 12.4% de los directores, por su edad cronológica están cerca de ser jubilados (entre 53 y 72 años). En esta etapa, los docentes pueden solicitar y obtener beneficios económicos, como un pago adicional por categoría académica, que se suma al salario base y a los años de servicio, con el objetivo de mejorar su situación y, por ende, la educación en el país (Diario Oficial la Gaceta, 2012).

Paralelamente, los directores de los seis Distritos escolares pertenecientes a los diferentes CEBP de Danlí, además de ser maestros de educación primaria, han demostrado una gran preocupación por su formación continua, al interesarse en continuar sus estudios en diferentes niveles universitarios, ya sea de pregrado o postgrado. Según los datos recolectados, 4% de los directores de los directivos son ingenieros graduados, 15% ostentan un título de técnico universitario y 58% son licenciados en Educación Técnica para el Hogar, Educación Comercial, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Letras y Lenguas Español, Educación Básica o Matemáticas, 8% poseen una maestría, ya sea en Administración Educativa o Gestión Educativa y 4% está formado en derecho, administración o ha cursado un diplomado en aptitudes gerenciales, lo que demuestra el compromiso del

personal directivo por mejorar constantemente su conocimiento y habilidades.

Es importante destacar que tanto los directivos como el personal docente de los CEBP, según la Ley de Estatuto del docente hondureño, laboralmente deben cumplir con alguna de las jornadas lo que se establece en el capítulo II, Artículo 54 del año 1997: tiempo completo, dedicación plena, dedicación exclusiva y tiempo parcial. En este contexto, se considera una jornada de 156 horas clase mensual como tiempo completo por lo que, en muchos casos, los docentes deben trabajar en dos centros educativos para cumplir con las horas mensuales solicitadas. Esta dinámica educativa, basada en la Ley del Estatuto del Docente hondureño, permite al personal educativo, incluyendo a los directivos, trabajar jornadas matutina y vespertina en uno o dos centros educativos diferentes, siempre y cuando no se traslapen los horarios (Diario Oficial la Gaceta, 2012; Ley Fundamental de Educación, 2012).

En ese contexto, al identificar el tipo de jornada laboral que realizan los DCEBP de Danlí, se encontró 82.1% de los directivos trabajan en horario matutino para realizar su “jornada laboral completa”, 11% en vespertino, 4.1% lo hace en “jornada plena” (ambas jornadas matutina y vespertina) mientras que 2.1% labora bajo el esquema de “jornada completa extendida” por desempeñar sus funciones en una zona rural; aunado a lo anterior, los directivos mencionaron que debido al crecimiento de la población y de los centros educativos en la ciudad de Danlí, Honduras; se ha vuelto necesario que sus principales instituciones educativas funcionen bajo el esquema de jornada plena.



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



La oferta de jornada plena, permite que 60.7% de los directivos supervisen y se hagan cargo de Centros de Educación Básica Pública (DCEBP) que cubren los primeros seis grados, mientras que sólo 38.66% dirigen laboran en instituciones que ofertan los nueve grados correspondientes a la Educación Básica; en este sentido la Jornada plena ha influido favorablemente para que de ese 99% de directivos, 93.1% cuenten con un nombramiento permanente, lo que les permite disfrutar de estabilidad laboral, emocional y económica.

Otra característica importante de los directivos escolares en Danlí es su experiencia. Se ha observado que todos ellos acceden al cargo después de haberse desempeñado como docentes al menos durante 10. Esa experiencia proporciona al director una mejor comprensión de la organización de la escuela y de las formas específicas en que se establece la relación con los agentes internos y externos de la comunidad educativa; al mismo tiempo, esos años de experiencia hacen que el director sea reconocido como un líder que dirige los procesos de enseñanza y aprendizaje, además de ser conocedor de los procesos administrativos, técnicos y pedagógicos que se llevan a cabo en las instituciones y como una persona capaz de resolver conflictos y mantener un buen clima laboral en la institución que dirige, tal y como lo prescribela política educativa hondureña en la Ley Fundamental de Educación, al indicar que el director sea una persona altamente capacitada y con una visión institucional global (Diario Oficial la Gaceta, 2012).

En cuanto a su ejercicio laboral como directivos escolares, se ha comprobado que mientras 28.2% contaban con al menos 10 años, 65% tenían entre 11 y

32 años de experiencia en el cargo y 5.6% entre 33 y 43 años, lo que indica que más de dos terceras partes de los directivos escolares están capacitados para cumplir sus funciones de manera efectiva y mejorar el clima institucional, datos que cumplen con lo solicitado en el Diario Oficial la Gaceta (2012) y el Acuerdo No. 32,754 de la Ley Fundamental de Educación, en donde se aluda a que la experiencia que cada director posee permite desempeñar de manera más eficiente su cargo, ya que la supervisión es un servicio de la administración escolar que tiene como objetivo mejorar la calidad del proceso de aprendizaje en todas las instituciones y niveles del sistema educativo.

Los datos anteriores sirven como base argumental para confirmar que los DCEBP en Danlí, cubren las recomendaciones de Frades (2019) y Lima et al. (2021) quienes mencionan, el director de una institución educativa pública debe contar con experiencia y formación académica en educación, de manera que pueda gestionar la institución como una empresa, mantenerse actualizado y compartir conocimientos con el personal docente, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia educativa, pues los avances tecnológicos han incrementado las exigencias curriculares (Cifuentes-Garzón, 2019).

Paralelamente, en este se encontró que las actividades más importante del proceso de supervisión-acompañamiento a docentes desde la perspectiva de los directivos de los centros educativos (DCEBP) son: promover el trabajo colaborativo entre docentes (62.1%), atender la diversidad del aprendizaje (59.3%), practicar la autoevaluación institucional (56.6%), conoce sobre la organización del tiempo y espacio en



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



el aula (56.6%), practicar el acompañamiento docente (55.9%), conocer y aplicar las regulaciones y leyes educativas (55.2%) y orientar la investigación de acción en los centros educativos (55.2%).

Por otro lado, los DCEBP consideran como los aspectos menos significativos: adaptaciones curriculares (53.1%), manejo de los instrumentos de supervisión educativa (53.1%), desarrollar un clima institucional para el acompañamiento docente (52.4%), diseño, aplicación y evaluación de proyectos educativos institucionales (51.0%), gestión de la implementación del diseño curricular (51.0%), comprensión y orientación de los procesos de cambio e innovación educativa (50.3%), y orientación de la planificación de clases (50.3%).

En cuanto a la percepción de la importancia de los procesos de enseñanza para los más del 50% de los DCEBP expresaron que era de muy alta importancia las siguientes actividades: a) evaluación formativa, b) promoción del trabajo colaborativo entre docentes, c) atención a la diversidad en el aprendizaje, d) autoevaluación institucional, e) conocimiento sobre la organización del tiempo y espacio en el aula, f) desarrollo del acompañamiento docente, g) conocimiento y aplicación de regulaciones y leyes educativas, h) orientación de la investigación de acción en los centros educativos, i) adaptaciones curriculares, j) manejo de instrumentos de supervisión educativa, k) desarrollo de un clima institucional para el acompañamiento docente, l) gestión de la implementación del diseño curricular, m) diseño, aplicación y evaluación de proyectos educativos institucionales, n) orientación de la planificación de

clases (didáctica), o) comprensión y orientación de procesos de cambio e innovación educativa. Cabe destacar que, de estos aspectos, la evaluación formativa resultó ser la más importante para tres de cada cuatro directores.

Así mismo más del 50% de los directivos encuestados, indicaron que al supervisar los procesos de enseñanza-aprendizaje destacaban que el docente realizara a) evaluación formativa, b) promoviera el trabajo colaborativo entre los docentes (colegas), c) atendiera la diversidad de necesidades de aprendizaje, d) contribuyera a la autoevaluación institucional, e) contara con conocimiento sobre la organización del tiempo y el espacio en el aula, f) desarrollara acompañamiento docente, g) conociera y aplicara los reglamentos y leyes educativas, h) conociera y orientara la investigación acción en los centros educativos, i) fuera capaz de hacer adaptaciones curriculares, j) manejara instrumentos de supervisión educativa, k) contribuyera a la creación de un clima institucional propicio para el acompañamiento docente, l) gestionara la implementación del diseño curricular, m) fuera capaz de diseñar, aplicar y evaluar proyectos educativos institucionales, n) conociera de planificación y didáctica, o) comprendiera y orientara procesos de cambio e innovación educativa.

Cabe mencionar que de estos aspectos la evaluación formativa, resultó ser la más importante, para cada tres de cuatro directivos.

Los siguientes aspectos se evidenciaron en la participación del personal directivo de los CEPB en Danlí en relación al Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PE-A):



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



a) El 29% de los directores promovió el trabajo colaborativo entre docentes y consultó con los alumnos en el diseño del aprendizaje.

b) El 20% de los directores encuestados promueve la atención a la diversidad en el aprendizaje y la creación de actividades diversas sobre un mismo contenido para ser una institución incluyente.

c) El 18% de los directivos poseen conocimientos sobre prácticas pedagógicas como elemento clave del perfeccionamiento docente y la organización del tiempo y espacio en el aula.

d) El 16.6% de los DCEBP de Danlí manifestaron la importancia del proceso de comunicación en el acompañamiento docente.

e) Todos los directivos deben conocer y aplicar los reglamentos y leyes educativas para evaluar el rendimiento de los docentes y poner en práctica el modelo pedagógico de la institución.

Al considerar los aspectos mencionados anteriormente, se refuerza el argumento planteado por Ley (2022), quien sostiene que el trabajo en equipo y la comunicación son la base fundamental para cumplir con la visión y misión de las instituciones. El trabajo colectivo en armonía permite superar cualquier tipo de problema que surja sin tener que exponer sus debilidades ante los demás. Además, se logra identificar las debilidades de manera oportuna y adecuada. Todas estas acciones pueden ser llevadas a cabo con mayor eficiencia cuando existe liderazgo en las personas que dirigen la administración pedagógica, ya que esto permite mejorar la participación colectiva

de los individuos que forman parte de la institución (Acevedo, 2020).

Necesidades de capacitación docente y para el personal directivo de los CEBP de Danlí

Con base en su actividad supervisora, los directores de los centros educativos de Danlí han detectado la necesidad de mayor formación en áreas específicas para el personal docente, como métodos de acompañamiento docente (35.2%), diseño curricular (12.7%), planificación escolar (8.8%), evaluación institucional (6.8%), enseñanza de inglés, educación cívica, matemáticas, manualidades y estrategias de formación docente en general (6.8%), atención a la diversidad (5.8%), desempeño docente (3.9%), espacios de aprendizaje (2.9%), leyes educativas (2.9%), estructuración de portafolios docentes (0.9%) y nuevas tecnologías de la información (0.9%) (Oleas y Pacheco, 2021). Estos resultados respaldan la necesidad de fortalecer la capacitación docente a través de la supervisión y el acompañamiento, lo que permitirá mejorar la enseñanza y el aprendizaje, y por ende, el rendimiento educativo. Para lograr esto, es esencial una evaluación y corrección de las deficiencias en el ámbito educativo mediante estrategias destinadas a fortalecer las políticas y protocolos pedagógicos (López et al., 2020).

Paralelamente ellos mismos, en su carácter de directores reconocen que les hace falta capacitarse en: elaboración de instrumentos de supervisión (56%), uso de proyectos educativos de supervisión (16%), aspectos relevantes sobre supervisión utilizados en los distritos y la adaptabilidad de la documentación en cada centro educativo (13%), manejo de modelos e



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



instrumentos de supervisión (9%), técnicas y métodos de supervisión (4%), retroalimentación de la supervisión (2%).

Como complemento a su labor supervisora, los directivos reconocen la necesidad de atender lo que ellos llaman “dificultades en el proceso de supervisión

Conclusiones

En 2007, el gobierno hondureño realizó una reforma con el objetivo de implementar la Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, lo que incluyó la función del director-supervisor en los Centros Educativos Básicos Públicos. Se partió de la premisa de que el seguimiento en el aula mejoraría el desempeño docente y, a su vez, contribuiría a la calidad y universalidad de la educación pública en el país. En este sentido, los directores de los Centros de Educación Básica Pública (DCEBP) en Danlí, Honduras, documentaron la evolución y efecto de la supervisión escolar, lo que permitió elaborar un diagnóstico de la política educativa desde la perspectiva del personal directivo.

Con base en ello se concluye que en los CEBP se presenta un proceso de feminización en el proceso de dirección-supervisión en los CEBP, ya que dos de cada tres directivos son mujeres. Además, el 85% de dicho personal está en plena edad productiva, con menos de 55 años de edad y una formación profesional sustentada en estudios universitarios a nivel pregrado y postgrado en el 64% de los directivos, y a nivel técnico o de capacitación complementaria en la tercera parte de ellos. En general, estos datos respaldan las

docente en Danlí”. Entre las principales dificultades mencionadas se encuentran, la resistencia de los docentes a ser supervisados (20%) y la falta de capacitación para el buen desempeño de la supervisión en términos de conocimientos sobre evaluación formativa.

recomendaciones de expertos en educación y las demandas del gobierno hondureño sobre la importancia de contar con competitividad académica y las habilidades adecuadas para desempeñar el cargo de director de un centro educativo público de manera eficaz.

Por otra parte, se evidenció que los DCEBP en Danlí están sujetos a las jornadas laborales establecidas por normatividad vigente para el personal docente en Honduras, que incluye las categorías de jornadas permitidas, dedicación plena, dedicación exclusiva y tiempo parcial. Aunque hay directivos que tienen que trabajar en dos centros educativos para cumplir con las horas mensuales requeridas y con la oferta de jornada plena, dos terceras partes de ellos laboran en CEBP que cubren los primeros seis grados, mientras que 38.66% dirigen instituciones que ofrecen los nueve grados de educación básica, en virtud de que esos son los espacios educativos en Danlí.

Otro rasgo importante de los supervisores directores es que todos ellos acceden al cargo después de haberse desempeñado como docentes durante al menos 10 años, lo que les proporciona una mejor comprensión de la organización se le reconoce como líderes



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



conocedores de los procesos administrativos, técnicos y pedagógicos, 90% de ellos han desarrollado habilidades de mediación y mantienen un buen clima laboral en la institución que dirigen, cumpliendo con lo establecido en la política educativa hondureña y en la Ley Fundamental de Educación.

Así mismo, los directores-supervisores refieren que los tres principales requerimientos de capacitación del personal docente de los CEBP en Danlí, se relacionan con técnicas de enseñanza-aprendizaje, autoevaluación institucional, organización del tiempo y espacio en el aula, mientras que lo menos importante es saber de adaptaciones curriculares.

Adicionalmente se encontró que 33% de los directores promueven el trabajo colaborativo entre docentes y

solo 20% promueve la diversidad en el aprendizaje. Los directivos reconocen que necesitan capacitación en supervisión para mejorar su desempeño. Para ser mejores supervisores, deben promover el trabajo colaborativo, atender la diversidad, practicar la autoevaluación, conocer la organización del tiempo y el espacio en el aula, practicar el acompañamiento docente, conocer las regulaciones y leyes educativas, y orientar la investigación en los centros educativos. La Secretaría de Educación debería capacitar o nombrar nuevos supervisores. Esta investigación muestra el reto que enfrenta el Estado hondureño para implementar plenamente el papel del Director-Supervisor en su sistema educativo, que es esencial para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Referencias bibliográficas

- Acevedo-Muriel, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Redipe*, 9(11), 26-4.
- Ayary-Flores, L. (2019). La supervisión educativa. Incidencia en las políticas públicas. *Revista Franz Tamayo*, 1(2), 161-175.
- Cifuentes-Garzón, J. (2019). Aprendizaje del marco de la enseñanza para la comprensión en profesores: un abordaje desde las trayectorias de pensamiento. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(57), 3-23. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n57a2>
- Comisión Presidencial de Modernización. (1993). *Programa Nacional de Modernización de la Educación en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras.
- Constitución Política de la Republica de Honduras [CPRH]. (1982). *Asamblea Nacional Constituyente, Decreto N° 13*. Publicada en la Gaceta No. 23,612 del 20 de enero.
- Diario Oficial la Gaceta. (2012). *Ley Fundamental de Educación. Congreso Nacional de la República, decreto N° 262-2011.*, Honduras
- De Frades, E. (2019). La supervisión educativa como función principal de la Inspección. Características y propósitos. *Aula: Revista De Pedagogía De La Universidad De*

¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.

- Salamanca, 25(1), 27-58.
<https://doi.org/10.14201/aula2019252758>
- Galaz-Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199
- González-Rodríguez, J., Bernad-Cavero, O., López-Teulón, M., Llevot-Calvet, N. & Marín-Marquelles, R. (2021). Las escuelas rurales desde sus debilidades hasta sus fortalezas: análisis actual, EHQUIDAD. *Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, 1(15), 135-160.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2021.0006>
- Leiva-Guerrero, M. & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, 1(51), 225-251. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Ley Fundamental de Educación. (2012). *Decreto 262-2011, Poder Legislativo, 22 de febrero 2012*. Congreso Nacional de la Republica. Honduras. Diario Oficial La Gaceta, No. 32,754
- Ley-Leyva, N. (2022). El papel del docente de educación básica en el contexto actual. *Revista Portal de la Ciencia*, 3(1), 27-37.
<https://doi.org/10.51247/pdlc.v3i1.308>
- Lima-Alfonso, Y., Hernández-Fernández, V., Torres-Falcón, M. & Martínez-Mollineda, C. (2021). Preparación a los directores de centros educativos para el trabajo en red y el desarrollo local. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00023
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2848>
- López, R. (2012). *Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente*. Caracas, Venezuela.
- López-Gamboa, G., Aguilar-Riveroll, Á. & Cisneros-Cohernour, E. (2020). Políticas en la formación de educadores: Análisis de la Licenciatura en Educación Primaria en México. *Revista Publicando*, 7(26), 10-22
- Morales-Valero, M., Resa-Navarro, X. & Salas-Velasco, M. (2021). La política evaluativa de formación profesional en España. *Revista de Investigación Educativa*, 39(2), 587-606.
<https://doi.org/10.6018/rie.454311>
- Ochoa, W. (2011). *Honduras: Área, configuración y división política*. Editorial: Graficentro.
- Oleas-Chimbo, N. & Pacheco-Mendoza, S. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos*, 6(1), 79-92.
- Olivo-Franco, J. (2020). Modelo de supervisión educativa para dinamizar instituciones educativas hacia una educación de calidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(15), 170-180



¿Cómo citar el artículo?

Fonseca-González, F. Y. & Hernández-Rodríguez, M. L. (2023). El perfil del director-supervisor de los Centros de Educación Básica Pública en Danlí, Honduras. *RIIED*, número 7, 1-13.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2016). *Desarrollo Humano para todas las Personas*. Publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Secretaría de Educación-Dirección General de Currículo y Evaluación. (2015). *Eficacia de los Aprendizajes Logrados por Egresados de Educación media*. Informe de Rendimiento Académico. Honduras.

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

Secretaría de Educación. (2007b). *Modelo del Sistema de Nacional Educativa de Honduras*

(SINASEH). *Documento Base*. Unidad de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docente, Secretaría de Educación – EFA. Honduras

Tamayo-Pupo, A. & Valiente-Sandó, P. (2019). El principio de la unidad de la orientación, la integralidad y el enfoque pedagógico de la supervisión educativa. *Transformación*, 15(1), 129-146

Useda-Sanchez, E. & Delgado-Munévar, W. (2019). Modelos de supervisión y política de calidad en la educación. *Revista Redipe*, 8(3):117-2

Velazco-de Vázquez, B. (2020). El Supervisor Educativo como gestor de instituciones de la educación media de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1427-1443. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.164.

Contribución autoral

Fany Yamileth Fonseca González: El trabajo es producto de la tesis doctoral de la primera autora, por ello, fue la responsable de elaborar la propuesta de investigación, el marco teórico y el trabajo de campo, así como el análisis y discusión de resultados y la actualización de las fuentes bibliográficas, dato solicitado en la primera revisión.

María de Lourdes Hernández Rodríguez (Autor de correspondencia): En su carácter de codirectora de tesis, fue la responsable del planteamiento general, precisar objetivos e hipótesis, verificar y dar congruencia entre el marco teórico con los resultados de la investigación, precisar las conclusiones del documento y elaborar los resúmenes.

Declaración de conflictos de interés: No hay ningún conflicto de interés.