

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO COMO POLITICA NACIONAL
Y EL IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESORES
DEL NIVEL SECUNDARIA DISTRITO DE ZEPITA, REGIÓN PUNO, 2018**

TESIS

Presentada por:

Bach. Hugo Juan Carita Paco

Asesor:

Mag. Victor Cohaila Olivera

Para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ
2018

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por darme la vida, la sabiduría, la fortaleza y su ayuda en todo momento. A toda mi familia por estar siempre en los momentos difíciles e importantes de mi vida. A la familia Gonzalina. A todos los docentes del Distrito de Zepita por darme la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación.

A la Universidad Privada de Tacna, por permitirme concretar una etapa profesional. A mi asesor de tesis Mag. Victor Cohaila Olivera por sus valiosas orientaciones en el presente trabajo de investigación. A los docentes de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna por brindarme su apoyo incondicional en la realización de este proyecto profesional.

DEDICATORIA

A mis padres: Mariano Carita Aycaya y Manuela Paco Choquejahuá por el anhelo de superación, que siempre me han inculcado. A mis hermanos y hermanas: Daniel, Fermina, Herminia, Graciela, Hilda, Héctor, Elsa, Lidia y Bernardo por el apoyo incondicional que me brindaron. A mi compañera Magdalena Ilanos por las palabras de aliento de seguir adelante.

A mis hijas e hijo: Oshein Paloma, Yamileth Ilieth y Caseli Hugo que son el motor para seguir adelante.

ÍNDICE

Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Interrogante principal.....	2
1.2.2 Interrogantes secundarias.....	2
1.3 Justificación de la investigación.....	3
1.4 Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1 Objetivo general.....	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.2 Bases Teórico Científicas.....	9
2.2.1. Acompañamiento pedagógico.....	9
2.2.1.1. Definición del Acompañamiento pedagógico.....	9
2.2.1.2. Finalidad del acompañamiento pedagógico.....	14
2.2.1.3. Funciones del acompañamiento.....	15
2.2.1.4. Dimensiones del acompañamiento.....	16
2.2.1.5. Fases del Acompañamiento.....	19
a) Fase de Sensibilización.....	19
b) Fase de Diagnóstico de necesidades.....	20
c) Fase de Desarrollo.....	21
d) Fase de Cierre, Evaluación y Resultados.....	22

2.2.1.6. Diálogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico.....	22
2.2.1.7. Condiciones para un acompañamiento transformador.....	24
2.2.2 Desempeño laboral de los profesores	25
2.2.2.1 Definición de desempeño laboral.....	25
2.2.2.2 Desempeño para alcanzar metas.....	26
2.2.2.3 Desempeño laboral y competencias profesionales	27
2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente.....	29
2.2.2.5 Funciones del desempeño docente.....	30
2.2.2.6 Evaluación del desempeño	32
2.3 Definición de Conceptos.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	37
3.1. Formulación de la Hipótesis.....	37
3.1.1. Hipótesis General.....	37
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	37
3.2. Variables e indicadores.....	38
3.2.1. Identificación de la Variable Independiente.....	38
3.2.1.1. Indicadores.....	38
3.2.1.2. Escala para la medición de la Variable.....	38
3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente.....	38
3.2.2.1. Indicadores.....	39
3.2.2.2. Escala para la Medición de la Variable.....	39
3.3. Tipo de Investigación.....	39
3.4. Diseño de la Investigación.....	39
3.5. Ámbito y Tiempo Social de la Investigación.....	40
3.6. Unidades de Estudio.....	40
3.7. Población y Muestra.....	41
3.8. Recolección de los datos.....	43
3.8.1 Procedimientos.....	43
3.8.2. Técnicas de Recolección de los datos.....	47
3.8.3. Instrumentos para la Recolección de los datos.....	47

3.9. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos.....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	50
4.1. Descripción del trabajo de campo	50
4.2. Diseño de la presentación de los resultados.....	50
4.3. Resultados de la investigación.....	52
4.3.1. Análisis descriptivo de la variable Acompañamiento pedagógico.....	52
4.3.1.1. Asesoría y monitoreo.....	52
4.3.1.2. Mejora continua.....	54
4.3.1.3. Fortalecimiento profesional.....	57
4.3.2. Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral.....	60
4.3.2.1. Actualización académica.....	60
4.3.2.2. Utilización de materiales educativos.....	62
4.3.2.3. Practicas interactivas.....	67
4.3.2.4. Desarrollo de innovaciones.....	68
4.4. Prueba estadística.....	69
4.5. Comprobación de hipótesis y discusión.....	69
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1 Conclusiones.....	75
5.2 Recomendaciones.....	76
Bibliografía.....	77
Anexos.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Número de escuelas, docentes acompañados, acompañantes y estudiantes que participaron del AP en 2013 según nivel educativo.....	13
Tabla 02: Porcentajes de acompañantes según condición laboral y sexo, 2011-2013.....	14
Tabla 03: Población de profesores de las Instituciones Educativas Secundaria del Distrito de Zepita UGEL Chucuito Juli, Región Puno año 2018.	41
Tabla 04: Nivel de Validez de los cuestionarios, según el Juicio de los Expertos.....	45
Tabla 05: Frecuencia y porcentaje de la asesoría continúa.....	52
Tabla 06: Frecuencia y porcentaje de asistencia técnica.....	53
Tabla 07: Frecuencia y porcentaje de aprendizaje cooperativo.....	54
Tabla 08: Frecuencia y porcentaje de la responsabilidad profesional.....	55
Tabla 09: Frecuencia y porcentaje de aprendizaje continuo	56
Tabla 10: Frecuencia y porcentaje del Intercambio de experiencias.....	57
Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de la práctica - reflexión – práctica.....	58
Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de construcción de nuevos conocimientos.....	59
Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de actualizaciones y especializaciones.....	60
Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de cursos de actualización.....	61
Tabla 15: Frecuencia y porcentaje de la utilización de materiales impresos.....	62
Tabla 16: Frecuencia y porcentaje de la utilización de materiales auditivos.....	63
Tabla 17: Frecuencia y porcentaje de la utilización de materiales gráficos.....	64
Tabla 18: Frecuencia y porcentaje de experiencia lúdica.....	65
Tabla 19: Frecuencia y porcentaje de la práctica profesional.....	66
Tabla 20: Frecuencia y porcentaje de experiencia interactiva.....	67
Tabla 21: Frecuencia y porcentaje de innovaciones.....	68
Tabla 22: Correlaciones entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral	71
Tabla 23: Interpretación del rango del coeficiente de correlación.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Porcentaje de la asesoría continúa.....	52
Figura 02: Porcentaje de asistencia técnica.....	53
Figura 03: Porcentaje de aprendizaje cooperativo.....	54
Figura 04: Porcentaje de la responsabilidad profesional.	55
Figura 05: Porcentaje del aprendizaje continuo.....	56
Figura 06: Porcentaje del Intercambio de experiencias.....	57
Figura 07: Porcentaje de la práctica - reflexión - práctica.	58
Figura 08: Porcentaje de construcción de nuevos conocimientos.....	59
Figura 09: Porcentaje de actualizaciones y especializaciones.....	60
Figura 10: Porcentaje cursos de actualización.....	61
Figura 11: Porcentaje de la utilización de materiales impresos.....	62
Figura 12: Porcentaje de la utilización de materiales auditivos.....	63
Figura 13: Porcentaje de la utilización de materiales gráficos.....	64
Figura 14: Porcentaje de experiencia lúdica.....	65
Figura 15: Porcentaje de la práctica profesional.....	66
Figura 16: Porcentaje de experiencia interactiva.....	67
Figura 17: Porcentaje de innovaciones.....	68

RESUMEN

La investigación se planteó como objetivo, analizar el impacto del acompañamiento pedagógico como política nacional en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

La composición de las variables está basada en doctrinas establecidas a nivel nacional e internacional contextualizados de acuerdo a las necesidades de la investigación. La contrastación siguió una metodología acorde con los objetivos, relacionando las variables y sus dimensiones, habiendo utilizado para el desarrollo el método cuantitativo, el trabajo de investigación es no experimental y de tipo descriptivo correlacional, se ha considerado a las once instituciones educativas pertenecientes a la UGEL Chucuito, con una población de 220 profesores y una muestra de 140, lo que se consideró significativa para el presente estudio, los resultados sobre la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral en las instituciones educativas del Distrito de Zepita.

La conclusión a la que se arribó es la siguiente: Existe una **correlación positiva** entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018, con un nivel de significancia de 0.01% y un coeficiente de correlación $r = 0.735$. Confirmando así que un buen acompañamiento pedagógico, conlleva a lograr que los docentes tengan un buen desempeño laboral.

Palabras Claves: Acompañamiento pedagógico, desempeño laboral, política nacional, profesores.

ABSTRAC

The objective of the research was to analyze the impact of pedagogical accompaniment as a national policy on the job performance of secondary school teachers. Zepita District, Puno Region, 2018.

The composition of the variables is based on doctrines established nationally and internationally contextualized according to the needs of the research. The comparison followed a methodology according to the objectives, relating the variables and their dimensions, having used for the development the quantitative method, the research work is non-experimental and descriptive correlational type, it has been considered the eleven educational institutions belonging to the UGEL Chucuito, with a population of 220 teachers and a sample of 140, which was considered significant for the present study, the results on the relationship between pedagogical accompaniment and work performance in the educational institutions of the Zepita District.

The conclusion reached is the following: There is a positive correlation between the pedagogical accompaniment and the work performance of teachers at the secondary level of Zepita District, Puno Region, 2018, with a level of significance of 0.01% and a coefficient of correlation $r = 0.735$. Confirming that a good pedagogical accompaniment, leads to ensure that teachers have a good job performance.

Key words: Pedagogical accompaniment, job performance, national policy, teachers.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se busca garantizar adecuadamente el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas del Perú, pues repercute directamente en el desempeño laboral de los profesores. (MINEDU, 2014) El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela. Su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional.

La presente investigación se realizó en las IIEE del nivel secundario del Distrito de Zepita, Provincia de Chucuito, Región Puno, 2018. La importancia del estudio radica, en el análisis e interpretación de la relación significativa que existe entre el acompañamiento pedagógico idóneo, direccionado al desempeño laboral del profesor.

La investigación se estructura en cinco capítulos desglosando en cada uno de ellos el desarrollo detallado del trabajo.

En el Capítulo I se planteó el problema, las interrogantes que guiaron la investigación, la justificación, así como los objetivos, los conceptos básicos y los antecedentes relacionados con la investigación.

En el Capítulo II se transcribieron los antecedentes de la investigación, desarrollando el fundamento teórico científico que sustentan a las variables y sobre las cuales se fundamenta su comportamiento.

En el Capítulo III se explica el marco metodológico, se incluyen las hipótesis de investigación que se intenta probar, las variables, el diseño, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos que sirvieron para la recolección de datos.

En el Capítulo IV se desarrolla los resultados hallados luego del levantamiento de la información, así como la prueba de hipótesis y la discusión de los datos analizados, estos se desarrollaron a través de tablas y figuras.

En el Capítulo V se dio las conclusiones a la que se arribó y las recomendaciones producto de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El Acompañamiento Pedagógico (A.P.) es una estrategia de formación centrada en la institución educativa para el fortalecimiento profesional del profesor, se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. El presente trabajo de investigación responde a la línea de: fortalecimiento de la formación docente en la educación básica regular.

El Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012-2016, aprobado, por Resolución Ministerial N° 0584-2012-ED, establece que una de sus líneas estratégicas es el Desarrollo Profesional Docente, cuyo objetivo es elevar cualitativamente el nivel de desempeño profesional docente para hacer posible una educación escolar orientada al desarrollo de competencias y plenamente responsabilizada por los aprendizajes, siendo uno de los aspectos que comprende, el instituir un sistema descentralizada de formación en servicio basado en un Marco de Buen Desempeño y orientado a la mejora de los aprendizajes, cuyo eje es el acompañamiento pedagógico al docente en su propio lugar de trabajo y a partir de su propia experiencia.

En el Distrito de Zepita, en las IIEE. Del nivel secundario, se viene aplicando el acompañamiento pedagógico a los profesores con los directores y en las instituciones con jornada escolar completa lo realiza el coordinador pedagógico, por ello nuestro trabajo está dirigido a indagar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los profesores.

El desempeño laboral de los profesores se ubica cada vez más como tema central en la agenda de las políticas educativas sin embargo existe una preocupación por hacer del acompañamiento pedagógico una práctica efectiva que redunde positivamente el mejoramiento del desempeño laboral del profesor.

Durante la práctica docente y la coordinación de las actividades pedagógicas se ha observado que en las IIEE del nivel secundario del Distrito de Zepita, el acompañamiento pedagógico se viene realizando con algunas dificultades tanto para el acompañante como para los docentes de aula como por ejemplo: la falta de tiempo disponible para las sesiones de acompañamiento, horarios extras para la revisión y retroalimentación de los casos presentados en el aula; insuficiencia de materiales y equipo de nuevas tecnologías, ausencia de multimedia e internet en muchas IE.

Además se aprecia también que a pesar de las dificultades los responsables del acompañamiento pedagógico se esfuerzan para hacer una buena orientación y que los docentes mejoren su desempeño académico, pero este gran deseo de mejorar el desempeño académico aún no se ve reflejado de manera sobresaliente en el rendimiento de los estudiantes por lo cual nace la inquietud de ver si realmente el acompañamiento pedagógico está beneficiando el desempeño profesional del maestro. Por todo lo dicho formulamos las siguientes interrogantes:

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Interrogante principal

¿Cuál es el impacto del **acompañamiento pedagógico** como política nacional en el **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018?

1.2.2. Interrogantes secundarias

¿Cómo se da el acompañamiento pedagógico según los profesores del nivel secundaria en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que presentan los profesores de secundaria del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018?

¿Cómo la política nacional de **acompañamiento pedagógico** se relaciona con el **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita Región Puno, 2018?

1.3 Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica porque el acompañamiento pedagógico, como política nacional, y el desempeño laboral de los docentes, son muy importantes puesto que gracias a ellos se alcanzan las metas y los logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Justificación Teórica

Desde el punto de vista **teórico** el propósito de la presente investigación fue generar reflexión y debate académico sobre las doctrinas o bases teóricas actualizadas desde la perspectiva de la globalización, referente al acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral cuya finalidad fue revisar y replantear las teorías existentes, con miras a mejorar la calidad y excelencia académica, buscando incrementar conocimientos científicos.

Justificación Práctica

Desde el año 2007, se han aplicado varias pruebas de evaluación a los profesores por motivos distintos, desde los más genéricos y difusos como los de la primera evaluación censal, que se anunció sin consecuencias y luego tuvo penalidad, pues les cerraron la puerta de las capacitaciones a los no evaluados hasta los más específicos, relacionados con la incorporación a la nueva carrera pública, pasando por los concursos de contratos y nombramientos. Según cifras oficiales, contamos con 298.110 profesores de educación básica y técnico-productiva, 254.221 nombrados y 43.889 contratados (Ministerio de Educación 2008-MINEDU). La evaluación censal del 2007, que no llegó a ser tal pues evaluó solo a 174.491 profesores, fue completada a fines del 2008, evaluándose a 15.000

más en la llamada «evaluación censal complementaria». En marzo del 2008, se evaluó a 181.118 docentes con fines de nombramiento y contratación, aunque únicamente 151 lograron aprobar con la nota 14 o más, en medio de graves, contundentes y generalizados cuestionamientos a la validez técnica de la prueba. Los bajos resultados de esta evaluación censal de docentes evidenciaron problemas en el dominio de la especialidad, bajo nivel de la didáctica y una débil formación.

El aporte de la presente investigación es mejorar el desempeño laboral de los docentes a través de los resultados de la investigación, a partir del acompañamiento pedagógico a su labor diaria, puesto que ayuda a reconocer sus fortalezas y debilidades al interior de su propio quehacer profesional, asumiendo una práctica pedagógica crítica y reflexiva e implementar jornadas de intercambio de experiencias entre docentes que permiten fortalecer sus capacidades y la mejora continua.

Además el presente trabajo de investigación servirá de guía para explicitarse en el Plan de Desarrollo Regional de Acompañamiento, que debe ser elaborado por el Equipo Técnico Regional (ETR) y los Equipos Técnicos Locales (ETL), bajo la supervisión de la DREP y el Comité Ejecutivo Regional (CER).

Justificación Metodológica

La presente Investigación de acompañamiento pedagógico como política nacional y el impacto en el desempeño laboral de los profesores tomó en cuenta los principios del método científico, en consecuencia, los procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados en la investigación, tienen validez y confiabilidad, lo cual puede ser estandarizado para ser empleados en otros trabajos de investigación.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar el impacto del **acompañamiento pedagógico** como política nacional en el **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Describir el acompañamiento pedagógico realizado a los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.
- ✓ Determinar el desempeño laboral que presentan los profesores de secundaria del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.
- ✓ Analizar la relación del **acompañamiento pedagógico** como política nacional en los niveles del **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Estudio

✓ Tesis Internacionales

(Mairena, E. 2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles de los Departamentos de Física y Tecnología Educativa en la Facultad de Educación e Idiomas*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, expresa:

Que se debe de evaluar a los docentes y unificar los mecanismos para dicha valoración, esto se puede lograr mediante un proceso de supervisión o acompañamiento pedagógico al aula de clases sistemático y permanente a los docentes en su totalidad. Para ello se debe ejecutar una gestión supervisora dirigida al mejoramiento de las condiciones del proceso de enseñanza de alumnos, al perfeccionamiento profesional de los educadores y al mejoramiento de la situación educativa.

Dentro de los departamentos docentes existe poco o ningún mecanismo de control al docente, ni coordinadores de acompañamiento pedagógico, lo cual incide directamente en la poca aplicación de metodologías y estrategias oportunas de enseñanza por parte de los profesores. Además el desempeño de los docentes no se conoce de forma objetiva, la cual brinde la información necesaria para realizar procesos de mejorar.

En los Departamentos se debe iniciar la implementación de planes de acompañamiento que estén dirigidos a la formación de los docentes noveles, este acompañamiento debe contener etapas las cuales conlleven al mejoramiento de la práctica educativa.

(Ruiz, D. 2015). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio “Liceo Franciscano”, ubicado en el distrito No. 1 de la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el Primer Semestre del año (2015)*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, expresa:

- En el centro se realiza de forma permanente el registro y control de planes docentes.
- Las visitas al aula de clase son las formas más evidentes del acompañamiento Pedagógico al docente.
- No existe un Plan de Acompañamiento Pedagógico para apoyar las funciones de los docentes.
- Sólo dos responsables de área presentaron evidencias del cronograma de visitas al aula de clase de los maestros que integran su área.
- Se constató que la mayoría de los responsables de área tienen su horario de clase muy cargado, lo que limita asumir con mayor eficacia el Acompañamiento Pedagógico de los docentes a su cargo.

(Vicente, M. 2012). *Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de primer grado primario bilingüe en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno k'iche' en municipios de Quiche*. Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, resalta que:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista aplicada durante la investigación; el acompañamiento pedagógico en el aula, es de mucha importancia para los docentes de primer grado del nivel primario, ya que a través del apoyo del asesor pedagógico mejoran sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno k'iche', tal sentido se recomienda a las autoridades educativas y entidades que apoyan la calidad educativa en el departamento El Quiché, que el acompañamiento pedagógico al docente en el aula, debe seguir para que las prácticas pedagógicas contribuyan en el desarrollo de las habilidades comunicativas de los estudiantes k'iche' hablantes.

✓ **Tesis Nacionales**

(Pacheco, A. 2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero*, Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Expresa que:

Si existe relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa del distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

(Callomamani, R. 2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*, Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Manifiesta que:

Existe correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. Asimismo se demuestra que influyen los factores de la supervisión pedagógica al desempeño laboral de los docentes. La mayoría (46,4%) de los docentes califica monitoreo pedagógica como regular. En cuanto al acompañamiento pedagógico el 58% de los docentes califican regular.

Lo que respecta al desempeño laboral de los docentes, los resultados evidencian que en nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes – valores del docente, la mayoría de los estudiantes califican bueno.

Los estudiantes califican nivel regular al desempeño laboral de los docentes en: dominio de contenidos, mediación de aprendizaje y evaluación de aprendizaje.

(Melendez, G. 2011). *La gestión del Acompañamiento Pedagógico el caso del programa estratégico “logros de aprendizaje al finalizar el III ciclo de Educación Básica Regular (PELA)” en la región Callao-UGEL Ventanilla*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, expresa que:

Es importante tener en cuenta que el objetivo de las diferentes medidas que se llevan a cabo en la educación, tienen como finalidad mejorar las

capacidades y lograr competencia en los niños y las niñas, futuros ciudadanos de nuestro país; por lo que buscar la eficiencia para la implementación de dichas medidas es un gran aporte al logro de esta finalidad.

2.2 Bases Teórico Científicas

2.2.1. Acompañamiento pedagógico

2.2.1.1. Definición del Acompañamiento pedagógico

(Romero, 2012) Acompañamiento es un vocablo de uso frecuente en el sector educativo, en el ámbito familiar y en las comunidades humanas. Este vocablo es una síntesis de necesidades, de sentimientos, de tareas y proyectos. Su desarrollo involucra a dos o más personas y a instituciones, que asumen un compromiso con la ayuda, la transferencia de conocimientos, de vida y de experiencias entre las/os acompañantes y los sujetos acompañados. Asumen también, un compromiso con la lógica del cambio personal, institucional y del contexto.

(Briggs, 2000) Señala que: “La supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas.”

(García, 2009) Define el acompañamiento pedagógico como “una herramienta formativa que permite cubrir la necesidad de atención al docente, desde una asistencia técnica especializada, personalizada, sistemática y estratégica, que parte de la individualidad”. Asimismo, García dice que, para que exista un apoyo pedagógico pertinente, se debe optar por conocer al docente como individuo en sus dimensiones personal, social y profesional. Este proceso formativo debe estar articulado a mecanismos donde se incluye el diálogo, el debate y la discrepancia, el respeto a las diferencias, el saber escuchar, enriquecerse con los aportes ajenos y tener la generosidad suficiente para ofrecer lo mejor de sí mismo

(MINEDU, 2017) Orientaciones para el coordinador pedagógico. El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación en servicio

situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa. El acompañamiento se realiza en un marco de relación horizontal de confianza, respeto, responsabilidad y tolerancia que genere relaciones de colaboración y de aprendizaje permanente entre los docentes, coordinadores y personal directivo.

Acompañar es guiar de una manera adecuada, intercambiando experiencias entre pares para la mejora de la práctica profesional. El acompañamiento se interactúa cuando se crea relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución educativa. Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos, cuya finalidad consiste en mejorar la práctica pedagógica del profesor, orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo, con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional.

Acompañamiento pedagógico en Europa, América Latina y el Perú.

EUROPA

(Teacher Induction Scheme, 2004/05) El Acompañamiento pedagógico en Europa Desde el año 2002 los profesores noveles participan durante su primer año de ejercicio de un Plan de Iniciación de Profesores (Teacher Induction Scheme) que les brinda apoyo profesional. El plan cuenta con el respaldo del gobierno y de las autoridades educativas en sus diferentes niveles: el Ministerio, el Consejo General de Enseñanza, las

autoridades locales que gestionan el programa en su zona y los directivos de las escuelas.

Los nuevos docentes son acompañados por tutores con mayor experiencia que los supervisan y orientan en este período de prueba y de prácticas. A mitad de año completan una evaluación de “perfil intermedio” y al finalizar, deben aprobar una evaluación en base a un “perfil final o de salida”. Para ello deben demostrar que dominan las 23 normas o pautas de desempeño profesional establecidas por el Programa de Iniciación y basadas en los estándares de competencias docentes, los que están organizados en torno a las mismas áreas que los de la formación docente inicial: conocimiento y comprensión profesional; destrezas y habilidades; y valores y compromiso personal.

Para que los profesores puedan cumplir adecuadamente con este primer año de práctica profesional y dedicarse a las tareas de reflexión y formación continua que implica, cumplen el 70% de la jornada laboral asignada a un docente de tiempo completo. El 30% restante deben invertirlo en actividades de desarrollo profesional, en proyectos institucionales y de investigación - acción.

AMERICA LATINA

(Vezub, 2011) Las políticas de Acompañamiento Pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente:

En el caso de Chile el Ministerio de Educación realizó convenios con algunas Universidades que también se ocupan de la formación docente inicial, para implementar una diplomatura, ciclo de especialización, en mentoría y acompañamiento pedagógico.

La modalidad en Ecuador es diferente, y uno de los componentes centrales del programa es la realización de seminarios de formación específicos a cargo de los equipos técnicos del ministerio para los mentores seleccionados. Cada seminario dura una a dos semanas y focaliza en diversos temas y competencias que los mentores necesitan para su

desempeño. Los seminarios se alternan con un período de trabajo en terreno para que los mentores tomen contacto con las escuelas, realicen la sensibilización con los directivos y los docentes y, comiencen a utilizar las herramientas y conocimientos abordados en las jornadas de formación. La experiencia y el material recogido durante esas primeras aproximaciones al rol del mentor, son objeto de reflexión en los seminarios siguientes. Los mentores en formación son visitados y asistidos por el equipo central del ministerio con el propósito de orientar, encuadrar su tarea y responder a las dificultades que presente la implementación de las actividades. A su vez se espera que los mentores cumplan también con un papel formativo, transmitiendo su saber a los docentes de aula mediante talleres de capacitación, la observación y retroalimentación de su práctica.

En Argentina el INFOD (Instituto Nacional de Formación Docente) inauguró una plataforma virtual para el trabajo conjunto, la comunicación, formación y colaboración entre institutos pedagógicos y docentes mentores de distintas partes del país. La plataforma cuenta con insumos, material bibliográfico, experiencias y foros. Asimismo se han realizado diversas jornadas y seminarios presenciales de carácter nacional para la discusión y formación con la asistencia de expertos, mesas y talleres de trabajo sobre los diversos temas que involucran al programa. Una de las modalidades de formación privilegiadas por el programa es el intercambio de las experiencias que los propios actores desarrollan, a través de su sistematización y posterior publicación. De esta manera el saber construido por los Institutos Pedagógicos y los docentes principiantes en los procesos de acompañamiento se hace público y se utiliza a los fines de la formación y reflexión de los equipos de trabajo.

EN EL PERÚ

(Rodríguez G. Jose, Leyva Z. Janneth y Hopking B. Alvaro, 2016)
El Acompañamiento Pedagógico Fue creado el año 2008 y era parte esencial del PELA. Desde su creación, al PELA se le han ido agregando

otros componentes que son complementarios entre sí y el propio AP se ha visto modificado. En ese sentido se podría decir que AP tiene tres períodos: (i) desde su creación y hasta el cambio de gobierno en 2011, (ii) el periodo de revisión y rediseño entre 2011 y 2012, y (iii) el de la implementación del rediseño a partir del 2013. La evaluación de los posibles impactos del AP que cubre este estudio corresponde al tercer período es decir, al nuevo diseño que se empezó a implementar y llevar al campo en 2013. Considerando los ajustes llevados adelante, incluso desde el período de revisión y rediseño, no es posible considerar un solo AP desde su creación en 2008. Este corte o distinción entre el AP hasta el 2012 y a partir del 2013, se debe no solo a mejores y más precisas definiciones de los componentes y actividades, sino también al giro que se hizo con relación a la población objetivo. A partir del año 2013 (aunque en cierta forma desde el 2012 se empezó a ir en esa dirección) se priorizó la inclusión de escuelas ubicadas en áreas rurales y multigrado (incluyendo las unidocentes).

Tabla 01

Número de escuelas, docentes acompañados, acompañantes y estudiantes que participaron del AP en 2013 según nivel educativo

	Escuelas	Docentes	Acompañantes	Alumnos
Inicial	2,309	3,170	384	64,237
Primaria	4,690	11,309	1,274	207,769
Total	7,003	14,479	1,658	272,006

Fuente SIGMA 2013

En el 2013 participaron del AP alrededor de 7 mil escuelas públicas (de inicial y primaria), más de 14 mil docentes que fueron acompañados por poco más de 1,600 acompañantes.

Tabla 02

Porcentajes de acompañantes según condición laboral y sexo, 2011-2013

Condición laboral	2011			2012			2013		
	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.
Contratado(a)	51.3	57.0	39.4	44.5	49.3	33.9	38.8	42.0	34.8
Destacado(a)	0.5	0.3	1.0	0.3	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0
Nombrado(a)	48.2	42.8	59.6	55.2	50.5	65.6	61.2	58.0	65.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente SIGMA 2013

Respecto a la condición laboral de los acompañantes, al menos tres aspectos se pueden destacar. Primero, llama la atención la importante participación de los contratados. En 2011 eran poco más de la mitad y si bien en 2013 se redujo esta participación, aún eran poco menos del 40%.

2.2.1.2 Finalidad del acompañamiento pedagógico

(MINEDU, 2017) Orientaciones para el coordinador pedagógico. El acompañamiento pedagógico en las IIEE con Jornada Escolar Completa tiene por finalidad:

- Mejorar el desempeño del docente para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes, a partir del acompañamiento a su labor diaria, ayudándole a reconocer sus fortalezas y debilidades al interior de su propio quehacer profesional; a asumir una práctica pedagógica crítica y reflexiva e implementar jornadas de intercambio de experiencias entre docentes que permitan fortalecer sus capacidades y la mejora continua de sus prácticas.
- Mejorar la práctica pedagógica optimizando los procesos de enseñanza y aprendizaje que generen propósitos compartidos a través del trabajo planificado, colaborativo y colegiado entre los docentes, coordinadores y directivos de la institución educativa.

(Arias, 2011) La finalidad del acompañamiento pedagógico es generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica, orientada hacia la mejora de la calidad educativa.

La finalidad del acompañamiento pedagógico es cuando el profesor identifica sus fortalezas y debilidades al interior de su propio quehacer, asuma la práctica pedagógica en el aula de una manera crítica y reflexiva.

2.2.1.3. Funciones del Acompañante Pedagógico

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

Es por lo antes señalado el acompañamiento pedagógico brinda al docente seguridad, confianza y una oportuna orientación y afianzamiento de las praxis que impulse el desarrollo personal y profesional. Además de señalar que es una función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Y para el buen desarrollo de la misma se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de inter aprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución. Enfatiza además en que es un proceso de intercambio profesional, se produce a través del diálogo y a partir de la observación y el análisis del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos generando emprendimientos sociales y culturales. Incluye algunas consultas a los estudiantes, y otros procedimientos vinculados a la investigación.

Según el marco referencial del acompañamiento las funciones son:

- Ayudar a que las personas alcancen el nivel máximo de desempeño.

- Motivar para que cada persona aprenda, crezca y se desarrolle.
- Ofrecer orientación profesional sobre conocimientos, políticas, cultura organizacional, formas de hacer.
- Enfrentar las dificultades y debilidades planteadas en el centro educativo y en las personas, a través de una comunicación fluida, señalando las posibles complicaciones.
- Ayuda a las personas a entender mejor la situación que viven para que brinden respuestas a sus problemas.
- Evaluar el cumplimiento de lo planeado y plantear ajustes.

2.2.1.4 Dimensiones del proceso de acompañamiento

(Romero, Dinorah Garcia, 2012) El proceso de acompañamiento a la práctica educativa presenta dimensiones importantes en su naturaleza y desarrollo. Las mismas, Son la dimensión social, psicopedagógica, política, científica e Intercultural.

Dimensión social

Esta dimensión hace del proceso de acompañamiento a la práctica educativa, una experiencia de interrelación y de producción participativa. Los sujetos acompañantes y acompañados se asumen como protagonistas de un proceso que comporta responsabilidades para superar el aislamiento, y abrirse a las informaciones y a los conocimientos que tienen las otras y los otros. En este tenor, desaparece el temor a perder ideas. Disminuye el miedo a la pregunta y se incentiva el intercambio y la revisión crítica de experiencias.

En esta perspectiva, el acompañamiento se convierte en un proceso de asesoramiento especializado y en continua readecuación. Esta dimensión facilita además, la socialización de los nuevos saberes, de los conflictos y de las experiencias que van generando los desarrollos del proceso de acompañamiento. El proceso de acompañamiento a la práctica educativa se convierte en un hecho público. El sentido de lo público en este proceso,

sustantiva la búsqueda conjunta del bien común en el ámbito educativo, especialmente en la comunidad que conforman las y los docentes. El acompañamiento a la práctica educativa pasa a ser un bien público por tener como prioridad la mejora colectiva de la comunidad educativa.

Dimensión psicopedagógica

Pone énfasis en la formación de actitudes, en el fortalecimiento de la voluntad y de la motivación de los sujetos involucrados en el proceso de acompañamiento. Le otorga centralidad a los aprendizajes de los participantes del proceso de acompañamiento. Aprendizajes polivalentes y contextualizados. Estos aspectos son importantes para que los sujetos se apropien reflexivamente, de la naturaleza, del alcance y de las implicaciones del proceso de acompañamiento. Esta dimensión requiere de las/os acompañadas/os, apertura y decisión, para acoger y apropiarse consciente, y reflexivamente de las orientaciones que ellas y ellos mismos van construyendo en la experiencia de acompañamiento. La dimensión psicopedagógica aporta referentes para el fortalecimiento de la autoestima de los/las acompañados/as. Potencia la sabiduría de los/las acompañantes. Motiva la comunicación transparente y horizontal que favorece la relación dialógica y la confianza. Valora hacer memoria de la experiencia de acompañamiento para constatar aciertos psicopedagógicos.

Dimensión política

Esta dimensión del proceso de acompañamiento se expresa en el compromiso de los actores de este proceso para toma posición ante los hechos educativos y sociales. Además, para asumir corresponsablemente, los cambios que el proceso de acompañamiento requiera. Es una posición definida y consistente ante los problemas y los desafíos del proceso mismo de acompañamiento y del contexto en el que éste se desenvuelve. Este cambio se realiza desde las claves de la democracia y de la inclusión. En esta perspectiva adquiere relevancia la atención a la calidad de las prácticas vinculadas a la formación de una ciudadanía consciente y proactiva. Formación que el proceso de acompañamiento debe cuidar y

fortalecer. En este tenor, la dimensión política le aporta un sentido más solidario al proceso de acompañamiento. Por esto, el mejoramiento de las prácticas deja de ser un fin en sí mismo para convertirse en una mediación que posibilita un servicio más calificado a los centros educativos y a la sociedad.

Dimensión científica

Esta dimensión garantiza que desde el proceso de acompañamiento, se profundicen en perspectiva crítica, los aportes y los límites de las ciencias. Desde ella se propicia el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas para la obtención de aprendizajes duraderos. Para la investigación socioeducativa, individual y colectiva, de los fenómenos que impactan la vida de las instituciones educativas, de las aulas y del proceso de acompañamiento a la práctica educativa. Asimismo, esta dimensión, incentiva en acompañadas/os y acompañantes, lógicas, procedimientos y estrategias para aprender haciendo y también para aprender en y desde la vida cotidiana de los centros educativos. Avanzan hacia un hacer más pensado y reflexivo. De igual modo, un hacer más articulado a los procesos de cambios que la sociedad y la educación están experimentando ya. La dimensión científica hace del acompañamiento, un proceso de reflexión, de producción y de diálogo entre los centros educativos y sus entornos.

Dimensión intercultural y ecológica

Subraya un marco de valores que le dan al acompañamiento una fundamentalmente educativa y contextualizada. Propicia una experiencia que afirma el compromiso de los sujetos del acompañamiento la apertura a los valores de las diferentes culturas sin negar ni desconocer sus expresiones culturales más inmediatas. En este marco se promueve el conocimiento y la apropiación de los valores y principios de la cultura institucional en la cual interviene. Asimismo, los de la cultura que caracteriza al acompañamiento. Desde ahí, la atención que se le pone a los códigos lingüísticos, a las dinámicas, relacionales, a los gestos, a los

símbolos y a otros aspectos específicos de las culturas del aula, de los centros educativos, de los equipos de trabajo y de la comunidad educativa. Es una dimensión que ayuda a la construcción de una visión educativa plural e intercultural.

2.2.1.5. Fases del acompañamiento

(MINEDU, 2017) Las fases del acompañamiento permiten que el coordinador pedagógico organice, planifique y ejecute el acompañamiento para ofrecer una asistencia técnica adecuada que le permita responder a las necesidades particulares detectadas en cada docente. Y además, utilizar esta información para atender la problemática pedagógica a través de otras estrategias de trabajo colaborativo como el colegiado, GIA, etc.

El acompañamiento que realiza el coordinador pedagógico comprende las siguientes fases:

a). Fase de Sensibilización (construcción de un ambiente propicio para el acompañamiento)

Este proceso consiste en construir un ambiente que genere entre el director (a), los docentes y los coordinadores una relación de confianza, basada en el respeto mutuo, en una actitud de apertura hacia el otro, de reconocimiento de las experiencias valiosas de todos los maestros y de reconocimiento de la necesidad de mejorar la práctica pedagógica en la institución educativa.

Así mismo es importante que se generen reuniones de trabajo para analizar los resultados de los logros de aprendizaje de los estudiantes en cada grado y área curricular, del mismo modo sobre los procesos pedagógicos y su influencia en los resultados de aprendizaje de manera que los maestros identifiquen sus necesidades de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades. Para garantizar un buen acompañamiento a los profesores es muy importante promover en la I.E. un clima institucional donde prime la confianza, el afecto, el buen trato, la igualdad, el compañerismo y la responsabilidad.

b). Fase de Diagnóstico de necesidades

Visita de observación diagnóstica. Es importante precisar que estas necesidades son detectadas al inicio del proceso del acompañamiento mediante el diagnóstico que el coordinador realiza de cada docente. Este se lleva a cabo mediante la primera visita y observación en aula de las prácticas pedagógicas de los docentes. Durante esta visita el coordinador observa la práctica del docente y registra lo que sucede; luego realiza un análisis de lo recogido, a la luz de las rúbricas de observación de aula, producto de ello, el coordinador ubica la práctica del docente en determinados niveles, fundamentado su elección con evidencia recogida de lo observado. Ello debe arrojar un diagnóstico de necesidades de cada docente, a ser cubiertas durante el año con las visitas y reuniones de diálogo reflexivo.

Priorización de necesidades. Luego de que el coordinador pedagógico ha determinado el nivel en el que se encuentra el docente en cada desempeño de las rúbricas, está en condiciones de proponer una priorización de las necesidades de cada docente. En este sentido, el coordinador prioriza, para el trabajo con el docente, aquellos desempeños que deben de ser enfocados, así como la intensidad del acompañamiento –la frecuencia- que cada profesor requiere recibir con el fin de mejorar su práctica pedagógica.

Planificación del acompañamiento. Es el proceso en el que se prevé y determina los instrumentos y recursos que se utilizarán y donde se programan las acciones para realizar el acompañamiento pedagógico, comprende los siguientes momentos:

- Elaboración del plan específico del acompañamiento pedagógico.
- El coordinador planifica cuántas visitas realizará a cada docente y con qué frecuencia.
- Elaboración de la matriz e instrumentos.
- Llenado de la ficha de programación del acompañamiento mensual.

La información ingresada a la ficha debe estar validada por el director /a de la institución educativa.

- Socializar con la comunidad educativa el instrumento que se utilizara para el acompañamiento.

c). Fase de Desarrollo

Es el proceso de acompañamiento al docente durante y después del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Durante la ejecución del acompañamiento se debe llenar el registro de programación y ejecución de visitas – MINEDU (ficha de ejecución) mensualmente. Este proceso comprende tres momentos: orientación y análisis de las programaciones, la observación de las sesiones y el asesoramiento.

➤ **Orientación y análisis de las programaciones curriculares.** El coordinador pedagógico revisa la coherencia de la programación curricular anual, las unidades y sesiones con los documentos curriculares establecidos, así como la coherencia interna de cada uno de los documentos de programación, en los que se tiene en cuenta las características, necesidades e intereses de los estudiantes. Para esta fase el coordinador utiliza una lista de cotejo cuyo objetivo es hacer evidente que la programación posee o no los atributos antes mencionados.

➤ **Observación de las sesiones de aprendizaje.** En este momento el coordinador pedagógico observa el desarrollo de la sesión de aprendizaje, desde el inicio hasta el final, para ello debe cumplir las siguientes acciones:

- Registrar lo observado en el instrumento y en el cuaderno de campo.
- Analizar la información para brindar asesoría al profesor.
- Establecer el nivel de desempeño docente (terminada la observación), haciendo uso de la rúbrica de observación de aula.

➤ **Asesoramiento.** El coordinador orienta al profesor para identificar dificultades en la práctica pedagógica, proponer alternativas de análisis para precisar el problema, los obstáculos, posibles debilidades,

poniendo a consideración posibles soluciones como fruto del intercambio con el profesor acompañado. En este sentido, este momento comprende lo siguiente:

- Diálogo reflexivo entre el profesor y el coordinador.
- Formulación de compromisos para mejorar la práctica pedagógica en los instrumentos de observación.
- Interpretación del trabajo analizado a partir del acompañamiento y la vinculación a las necesidades formativas priorizadas en el Plan de Mejora.

d). Fase de Cierre, Evaluación y Resultados

Este proceso consiste en realizar un conjunto de actividades para tabular y organizar estadísticamente la información cuantitativa y cualitativa recogida, así como su representación e interpretación mediante tablas y gráficos estadísticos para su análisis y reflexión. Esta información servirá como insumo para reajustar los planes de acompañamiento y para reforzar las actividades de fortalecimiento de capacidades que se programen para los docentes.

2.2.1.6 Diálogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico

(MINEDU, 2017) Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. El Diálogo Reflexivo, es el proceso de interacción fluida entre el docente y el acompañante pedagógico, quien orienta la reflexión crítica del docente sobre su propia práctica a fin de posibilitar la construcción de saberes desde la experiencia, así como el aprendizaje cada vez más autónomo y el continuo mejoramiento de la práctica pedagógica.

Es importante señalar que cuando se habla de “reflexión crítica” no se trata de cualquier tipo de reflexión, puesto que esta implica un nivel complejo que trasciende la simple reflexión sobre las estrategias o los métodos más adecuados para lograr aprendizajes en los estudiantes.

El Diálogo Reflexivo es un proceso clave para orientar la reflexión crítica de los docentes que participan del acompañamiento pedagógico. En cada

visita de acompañamiento, el diálogo reflexivo parte de la observación de la práctica pedagógica a partir de la cual el acompañante pedagógico realiza los siguientes procedimientos:

- **Durante la visita.-** Durante la visita al docente en aula, el acompañante propicia buenas relaciones y un buen clima para motivar una adecuada disposición hacia el diálogo reflexivo. En esta parte se registra la descripción de hechos y situaciones observadas en el desempeño del docente en aula, considerando los aspectos de las rúbricas de observación de aula.
- **Preparación del dialogo reflexivo.-** A partir del registro de lo observado, el acompañante realiza la primera aproximación a la deconstrucción de la práctica del docente. Registra, sus propias interpretaciones plantea hipótesis, formula interrogantes, intentando descubrir la lógica, estructura y los supuestos de la práctica pedagógica observada. A continuación, el acompañante pedagógico prepara las interrogantes que orientarán el diálogo reflexivo con la docente. Con ello se pretende promover que sea el propio docente el que descubra y exprese los supuestos que maneja y que sustentan su práctica y así mismo los evalúe a la luz de la revisión de los procesos que desarrolló y los resultados que obtuvo. Durante esta fase el acompañante también prepara la retroalimentación, para lo cual se provee de información adicional relacionada con los aspectos a reforzar, diseña o proyecta una estrategia formativa de corto y mediano plazo y elabora los materiales necesarios.
- **Diálogo reflexivo y retroalimentación.-** El acompañante inicia el Diálogo Reflexivo, fortaleciendo un clima de confianza y respeto con el docente. En este momento se produce la deconstrucción de la práctica, ya desde la propia perspectiva del docente, lo cual lógicamente tendrá algunas diferencias con la primera aproximación que desarrolló el acompañante pedagógico. Del mismo modo, el acompañante orienta la construcción conjunta de nuevos saberes, completa información para

validar sus interpretaciones sobre lo observado y finalmente brinda aportes complementarios para conjuntamente con el docente llegar a construir nuevos significados (nuevos supuestos y nuevas lecciones aprendidas) a tomar en cuenta para la mejora de la práctica pedagógica. El siguiente paso siempre será proyectar la reconstrucción o transformación de la práctica pedagógica.

2.2.1.7 Condiciones para un acompañamiento transformador

(Romero, 2012) El proceso de acompañamiento, requiere unas condiciones mínimas para un desarrollo con resultados efectivos. Estas condiciones son internas y externas. Las mismas comprometen a los sujetos involucrados en el proceso y a las instituciones educativas como sujetos importantes también del proceso de acompañamiento. Estas condiciones se agrupan en cuatro núcleos interrelacionados:

Ámbito relacional

Las relaciones requieren atención y dispositivos que las fortalezcan de forma continua. Este nivel es importante para crear la plataforma de reconocimiento y de apoyo mutuo. Esta plataforma fortalece la motivación y la cercanía entre los implicados en el proceso de acompañamiento. Se crean relaciones liberadoras y maduras que favorecen el desarrollo humano en simultaneidad con el desarrollo profesional. Este nivel prioriza la formación de las identidades de acompañantes y acompañados, el diálogo y la profundización del sentido del acompañamiento.

Ámbito académico

El proceso de acompañamiento requiere condiciones académicas y éticas adecuadas para su desarrollo. Este nivel reclama también, entornos socioeducativos que incentiven todas las variables que favorecen el estudio y la construcción colectiva de conocimientos. Asimismo, propone el establecimiento de un contrato personal y del equipo, para responder desde su tarea educativa, a principios éticos. Estos principios hacen de la

experiencia de acompañamiento, un espacio donde se aprende haciendo; se aprende explorando la propia práctica. Se aprende investigando y creando.

Estructuras de apoyo

En este nivel se refuerzan los apoyos estructurales necesarios para que acompañantes y acompañadas/os desarrollen el proceso de acompañamiento, de forma adecuada. El mismo implica, una infraestructura y un ambiente que favorezca la calidad de vida y del trabajo. Este ámbito demanda también, la puesta en ejecución de decisiones de políticas que garanticen la utilización efectiva, del tiempo y de los demás recursos. Para avanzar en este sentido, es importante definir una estrategia de gestión del acompañamiento, que viabilice las necesidades. Oriente y regule el uso de los recursos y garantice un proceso de acompañamiento cualificado. Es preciso una estrategia que articule la gestión pedagógica del acompañamiento, la gestión administrativa y la gestión institucional.

Ámbito económico

El proceso de acompañamiento requiere un presupuesto definido y con rubros específicos. Este ámbito es importante para que las acciones planificadas puedan ejecutarse en el tiempo previsto y con la calidad requerida. La gestión de lo económico requiere sentido ético y capacidad creativa en el uso de los recursos. Interesa la optimización de los recursos económicos y un manejo sobrio de los mismos. La inversión en el proceso de acompañamiento a la práctica educativa favorece la calidad del trabajo, fortalece la motivación y la creatividad de los equipos responsables de impulsarlo. Sin respaldo económico, el proceso de acompañamiento sigue siendo una idea buena pero sin concreción alguna. Este ámbito debe estar presente en la planificación de la institución educativa que solicita el acompañamiento y en la institución acompañante. Implica control, evaluación y rendición de cuenta.

2.2.2. Desempeño laboral del profesor

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

(Palací Descals , 2005) Plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

(Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2004) Complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

(Chiavenato, 2004) El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

2.2.2.2 Desempeño para alcanzar metas

(Mazariegos, 2015) Al evaluar el desempeño, los sistemas de evaluación que consideren objetivos cuantificables preestablecidos tienen un valor excepcional. Dada una planeación consistente, integrada y comprendida proyectada para alcanzar objetivos cuantificados, quizá los mejores criterios de desempeño gerencial se relacionen con la capacidad de fijar metas de manera inteligente, planificar los programas que ayuden a realizar y tener éxito al alcanzarlas.

Aquellos que han actuado con alguna variante de este sistema a menudo sostienen que estos criterios son inadecuados y que no se excluyen elementos de azar u otros factores que el gerente no puede controlar en una evaluación de este tipo. En demasiados casos se promueve a quienes logran resultados por azar y se culpa de los fracasos a quienes no alcanzaron los resultados esperados debido a factores fuera de su control por tanto. La evaluación frente a objetivos cuantificables es de suyo insuficiente.

El desempeño es la manera de actuar eficazmente en un campo laboral sin condicionamiento o presión.

2.2.2.3 Desempeño laboral y competencias profesionales en el trabajo docente

(Amanda Arratia Beniscelli, 2010) Las principales condiciones del trabajo docente se encuentran marcadas por un continuo proceso de precarización, atomización y pérdida de liderazgo, a partir de la transformación escolar que ha sufrido la escuela durante las últimas décadas. Evidentemente, esto ha impactado en la forma en cómo se ha desarrollado la discusión en torno a las evaluaciones de competencias y desempeños de los docentes. De ahí la importancia de dar cuenta de manera sintética de estos conceptos.

Así, un primer aspecto relevante tiene que ver con la relación entre el desempeño laboral y la organización del trabajo. Al respecto, es importante mencionar que, en general, el desempeño que los trabajadores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. Tal como menciona la OIT, la emergencia del concepto de desempeño laboral “surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo” (OIT, 1997: 10). Esto implica que la forma en cómo se evalúa el actuar del trabajador no puede estar desconectada de la forma de organización ni de las condiciones de su trabajo, lo que nos da un primer indicio respecto de la manera de entender los procesos de desempeño laboral.

Por esto, durante las últimas décadas el desempeño de los sujetos se ha ligado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos. En este afán se ha desarrollado un enfoque de competencias laborales que se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como por ejemplo: la generación de ventajas competitivas en

mercados globales, la gestión y producción del trabajo y el desarrollo de mecanismos de regulación ad hoc (Ducci, 1997).

Ahora bien, en el caso de los docentes, el desarrollo de competencias docentes es un aspecto central, pues el levantamiento, gestión y análisis de las competencias de los docentes es un aspecto crítico para el mejoramiento del sistema escolar. Así, “el conocimiento de las competencias y la forma de trabajar de los profesores (desempeño observado) con aquellos aspectos más significativos del currículum que tienen impacto en los aprendizajes, es una clave al momento de abordar el tema de la calidad de la educación” (Uribe y Celis, 2007. 3) Esto implica que el desempeño laboral de los docentes tiene una importante especificidad desde el punto de vista de sus consecuencias, ya que tiene un impacto directo en terceros (estudiantes), configurando un cuadro en el que el desempeño laboral docente puede ser visto como una necesidad social más que una necesidad individual.

Esto ha decantado en la generación de procesos de discusión en torno a la idea de un “perfil docente”, entendido como una recopilación de una serie de competencias que los docentes necesitarían desarrollar para desarrollar procesos de aprendizaje de calidad. Así, durante la realización de la 45° Conferencia Internacional de Educación (1998), se dictaron recomendaciones acerca de cuáles debieran ser los aspectos más relevantes del rol de los docentes en un mundo de constante cambio. Dentro de las principales recomendaciones, destacaron que se debía atraer a la docencia a los jóvenes competentes, mejorar la articulación de la formación inicial de los docentes, dar autonomía y responsabilidad a los docentes para que se transformen en agentes de cambio, incorporar las nuevas tecnologías de información y comunicación al servicio de la mejora de la calidad de los docentes, promover el profesionalismo docente como una estrategia para mejorar las condiciones de trabajo, entre otras (Bar, 1999).

Estos cambios provocaron una importante estructuración de las competencias de los docentes y el rol que debían cumplir éstos para promover procesos de enseñanza y aprendizaje efectivos, especialmente en los países Latinoamericanos que iniciaron una serie de reformas educativas durante la década de los noventa. En este contexto, Cecilia Braslavsky (en Bar, 1999), plantea que existen dos grandes tipos de competencias que debieran desarrollar los docentes en su quehacer pedagógico, entre ellas, están las competencias pedagógico-didácticas y competencias productivas. De esta forma, se ha hecho evidente el desarrollo de nuevas propuestas en torno a las competencias pedagógicas, sin que estas necesariamente estén totalmente ligadas con los cambios en los procesos de satisfacción laboral o en las condiciones materiales de los docentes. Sin embargo, es evidentemente que la mera introducción de esta discusión en el sistema educativo ha implicado que los procesos de evaluación de las competencias y del desempeño docente deban reconstruirse a partir de los cambios mostrados en las competencias sugeridas, por lo que el análisis del proceso de evaluación del desempeño docente debe incorporar estas definiciones y conceptualizaciones.

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente

(Francisco César Palomino Zamudio, 2012) Las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

a. Estrategias didácticas: esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

Las estrategias didácticas son procedimientos que el docente utiliza en el proceso de enseñanza de forma reflexiva y flexible para promover el desarrollo de capacidades y el logro de aprendizajes en los estudiantes. Así

mismo se define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los estudiantes. La estrategia didáctica, (Torre, 2000) tiene como base a siguientes componentes: perspectiva teórica, finalidad o meta perseguida, carácter adaptativo, realidad contextual, personas implicadas, aspectos organizativos, funcionalidad y eficacia.

b. Materiales didácticos: Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral.

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

d. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones.

2.2.2.5 Funciones del desempeño docente

(Lesly estrada, 2012) Sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo

profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

2.2.2.6 Evaluación del desempeño

(laboral E. d., 2013) La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos.

Es importante porque permite el mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

¿Qué se evalúa?

- ❖ Las cualidades del sujeto (personalidad, comportamiento, creatividad, innovación, habilidad, adaptación, etc.)
- ❖ Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- ❖ Potencial de desarrollo.

Factores de evaluación del desempeño docente

- ❖ Conocimiento del trabajo
- ❖ Calidad del trabajo
- ❖ Relaciones con las personas
- ❖ Estabilidad emotiva
- ❖ Capacidad de síntesis
- ❖ Capacidad analítica

La Evaluación de Desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un

proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo si el resultado es malo.

Es importante hacer uso de medidores, (costo, calidad y oportunidad), puesto que si no los hay no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes.

Lograr que la evaluación deje de ser un evento difícil y tedioso no es fácil, pero tampoco imposible. La clave para lograrlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los participantes.

1.3. Definición de Conceptos

- **Acompañamiento pedagógico:** El acompañamiento pedagógico es una asesoría planificada, continua, sistemática, contextualizada e integral a los docentes; está orientado a fortalecer en ellos la capacidad de evaluar crítica reflexiva sobre su práctica pedagógica, a fin de suscitar retos y compromisos para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje. (orientaciones para el coordinador pedagógico 2015)
- **Aprendizaje continuo:** El aprendizaje continuo es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción y la observación.
- **Aprendizaje cooperativo:** El aprendizaje y trabajo cooperativo es un enfoque que trata de organizar las actividades dentro del aula para convertirlas en una experiencia social y académica de aprendizaje. Los estudiantes trabajan en grupo para realizar las tareas de manera colectiva.
- **Asesoramiento:** Es la acción y efecto de asesorar o asesorarse. Este verbo hace referencia a dar o recibir consejo o dictamen. La noción de asesoramiento está vinculada a la de consultoría ya que, justamente, el latín *consultus* significa “asesoramiento”.
- **Desempeño laboral:** es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- **Perfil del docente acompañante:** Asume la práctica educativa como una actividad que exige hacerse preguntas constantemente: se cuestiona el ser y hacer como acompañante; se interroga sobre sus funciones y sobre su rol; se pregunta sobre su quehacer y por los propósitos de su competencia asignada para brindar un mejor servicio educativo a su acompañado; revisa contenidos y métodos, así como las estrategias que utiliza, problematiza el trabajo educativo, evalúa el proceso y los resultados.

- **Perfil del docente acompañado:** Perfil profesional socialmente devaluado, entendido como una realidad cambiante y diversa, compuesta por una serie de elementos, que implican roles, procesos y propuestas. La población docente mantiene expectativas en mejorar su desempeño, expresadas en las demandas crecientes por acceder o recuperar un rol social, aunque no necesariamente un rol político.
- **Innovaciones:** Innovación es un cambio que introduce novedades. Además, en el uso coloquial y general, el concepto se utiliza de manera específica en el sentido de nuevas propuestas, inventos y su implementación económica.
- **Materiales auditivos:** Los materiales auditivos son aquellos medios de audio que son de gran ayuda en la educación por que estimulan la función de los sentidos y activan las experiencias y aprendizaje previos para acceder más fácilmente a la información al desarrollo de habilidades.
- **Materiales gráficos:** Los materiales gráficos son herramientas utilizados durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, debido a la gran variedad de formas de plasmar la información mediante los materiales gráficos, es indispensable para lograr los objetivos que nos planteamos en la sesión educativa.
- **Materiales impresos:** Material impreso es todo aquello que se expresa gráficamente en dos dimensiones y que ha sido sometido a un proceso de impresión, ya sea fotos, folletos, publicidad, materiales de revistas, periódicos, libros, etc.
- **Motivación:** La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto').
- **Práctica pedagógica:** Espacio de reflexión, acción e investigación sobre la indagación y recontextualización de los saberes de orden cognitivo,

ético, pedagógico, didáctico y disciplinar en un contexto socio- cultural específico.

- **Profesor:** es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte.
- **Talleres de interaprendizaje:** Por talleres de interaprendizaje se define como la acción recíproca que mantienen, al menos, dos personas, empleando cualquier medio de comunicación, con el propósito de influirse positivamente y mejorar sus procesos y productos de aprendizaje.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Formulación de la Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

El **acompañamiento pedagógico** como política nacional realizado en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018. **Impacta directamente** en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- A. El acompañamiento pedagógico a los profesores se realiza de manera aceptable de acuerdo a las condiciones pedagógicas y al entorno del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.
- B. El desempeño laboral que muestran los docentes del Distrito de Zepita, después del acompañamiento docente en la Región Puno, 2018 es aceptable.
- C. La política nacional de **acompañamiento pedagógico** se relaciona significativamente con los niveles del **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018.

3.2. Variables e indicadores

3.2.1. Identificación de la Variable Independiente

3.2.1.1 Denominación de la variable

Acompañamiento Pedagógico

(MINEDU, 2014) En el protocolo de acompañamiento Pedagógico el acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación continua para el profesor en servicio, centrada en la escuela, se implementa a través de tres formas de intervención: visita en aula, micro talleres a cargo de los acompañantes pedagógicos y de los profesores coordinadores en su rol de acompañantes y talleres de actualización docente liderados por el formador quien brinda soporte pedagógico. Además brinda asesoría y monitoreo a los acompañantes pedagógicos en la implementación de la estrategia a través de visitas de campo y reuniones de trabajo.

3.2.1.2 Indicadores

- Asesoría y monitoreo.
- Mejora continua.
- Fortalecimiento profesional.

3.2.1.3 Escala de medición

La escala de medición de las variables será categórica ordinal tipo liker, como se detalla a continuación: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni desacuerdo ni de acuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente

3.2.2.1 Denominación de la variable

Desempeño laboral

(laboral D. , 2005) Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y

tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

3.2.2.2. Indicadores

- Actualización académica.
- Utilización de materiales educativos
- Practicas interactivas
- Desarrollo de innovaciones pedagógicas

3.2.2.3 Escala de medición

La escala de medición de las variables será categórica ordinal tipo licker, como se detalla a continuación: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni desacuerdo ni de acuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo

3.3. Tipo de Investigación

(Estela Estela A. , 2014) Según su finalidad la **Investigación básica** recibe el nombre de investigación pura o teórica. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos. Por la profundidad de estudio la investigación descriptiva es la que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades.

Por lo tanto la presente investigación reúne las condiciones necesarias para ser una “**Investigación Básica**” de: **tipo descriptivo correlacional**, porque describirá y manifestara un determinado fenómeno tal como es.

3.4. Diseño de la Investigación

(Horna A. V., 2008) Sostiene: Que los diseños son planes y estrategias de investigación concebidos para obtener respuestas confiables a las preguntas de investigación.

(Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, Maria Baptista Lucio, 2010) El diseño es el plan o estrategia para responder a las preguntas de la investigación.

Por consiguiente la presente investigación responde al diseño **NO EXPERIMENTAL** porque no se manipularan los hechos para ver los resultados.

3.5. **Ámbito y Tiempo Social de la Investigación**

La investigación tomo en cuenta los siguientes ámbitos:

- **Ámbito Espacial.-** La presente investigación se desarrolló en las diferentes Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Zepita, Región Puno año 2018.
- **Ámbito Temporal.-** El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo en el presente año académico.
- **Ámbito Social.-** El grupo de investigación está conformada por todo los profesores del nivel secundaria que laboran en las diferentes Instituciones Educativas del Distrito de Zepita, Región Puno año 2018.

3.6. **Unidades de Estudio**

Las unidades de estudio de la presente investigación están conformadas por:

a).- La doctrina o Bases teóricas de las Variables de Estudio son:

- Acompañamiento Pedagógico
- Desempeño laboral.

Una doctrina es un conjunto de ideas firmes y establece conceptos claros con una posición. Por consiguiente se recurrirán a fuentes Bibliográficas, hemerográficas y fuentes electrónicas. Asimismo, se realizó entrevistas a expertos en la temática.

b).- Los grupos de interés. Está constituido por todos los profesores de las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Zepita, región Puno, 2018.

c).- **AL MINEDU**, ya que los resultados de la presente investigación constituyen un aporte valioso para futuras investigaciones relacionadas al Acompañamiento Pedagógico y al desempeño laboral.

3.7. Población y Muestra

3.7.1 Población

(Horna A. V., 2008) Sostiene: Que la población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo.

Tabla 03

Población de profesores de las Instituciones Educativas Secundaria del Distrito de Zepita UGEL Chucuito Juli, Región Puno año 2018.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	PERSONAL QUE LABORA
01.- Andrés Avelino Cáceres (Zepita)	49
02.- Andrés de Santa Cruz (Chua Chua)	10
03.- Alto ayriguas	09
04.- Alto Pavita	09
05.- César Vallejo (Bajo Pavita)	12
06.- Daniel Alcides Carrión (Ancoputo)	20
07.- Illeca Molino	09
08.- José Antonio Encinas (Sicuyani)	09
09.- José Carlos Mariátegui (Parco)	31
10.- Juan Velazco Alvarado (Tasapa Patacollo)	32
11.- Manuel Gonzales Prada (Isani)	30
Total de profesores	220

Fuente: UGEL CHUCUITO (2017)

3.7.2 Muestra

(Warton, 2011) Sostiene: La muestra es un grupo de elementos, seleccionado y extraído de una población o universo, cuya característica fundamental es ser representativa, por poseer los rasgos esenciales de sus componentes. Antes de seleccionar la muestra, el investigador debe definir cuál es la “Unidad de Análisis”, o sea los grupos de personas u otros objetos de

estudio, que serán medidos y analizados, para obtener conclusiones respecto a ellos.

La muestra empleada en la presente investigación es de tipo No Probabilística porque se ha tenido acceso al 100% de la población que está constituida por 220 profesores que laboran en el presente año académico en las Instituciones Educativas del Distrito de Zepita de la UGEL Chucuito Juli.

Para determinar el tamaño de la muestra se ha recurrido a la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 \times (p \times q \times N)}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z: Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño de la Población (N=220)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \times (p \times q \times N)}{E^2 \times (N - 1) + (Z^2 \times p \times q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5 \times 0.5 \times 220)}{0.05^2 \times (220 - 1) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 140$$

Debido a que nuestra unidad de análisis está estratificada, es necesario dividir a la población en estratos, por lo tanto, se aplicará la fórmula de Kish para hallar el factor a multiplicar:

$$fh = \frac{n}{N}$$

Donde:

f_h : factor de estratificado

n : tamaño de la muestra ($n = 140$)

N : tamaño del Universo ($N = 220$)

$$f_h = 140 / 220 = 0.64$$

Para que sea equitativo, el total del universo de la población se multiplicará con el factor estratificado a fin de obtener el tamaño de muestra para cada estrato.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N X n = Tamaño de la muestra
01.- Andrés Avelino Cáceres (Zepita)	49 x 0.64 = 31
02.- Andrés de Santa Cruz (Chua Chua)	10 x 0.64 = 06
03.- Alto ayriguas	09 x 0.64 = 06
04.- Alto Pavita	09 x 0.64 = 06
05.- César Vallejo (Bajo Pavita)	12 x 0.64 = 08
06.- Daniel Alcides Carrión (Ancoputo)	20 x 0.64 = 12
07.- Illeca Molino	09 x 0.64 = 06
08.- José Antonio Encinas (Sicuyani)	09 x 0.64 = 06
09.- José Carlos Mariátegui (Parco)	31 x 0.64 = 20
10.- Juan Velazco Alvarado (Tasapa Patacollo)	32 x 0.64 = 20
11.- Manuel Gonzales Prada (Isani)	30 x 0.64 = 19
Total de profesores	220 Muestra = 140

En consecuencia, la muestra estará constituida por 140 profesores.

3.8. Recolección de los datos

3.8.1 Procedimientos

(Raúl Tafur Portilla, Hernán Izaguirre Sotomayor, 2014) El investigador utiliza instrumentos de investigación que son medios para medir las variables. En el campo social el cuestionario es el instrumento modelo de la investigación.

Validez del instrumento

(Horna A. V., 2008) La validez del contenido se determina mediante el juicio de expertos en el tema. También se le conoce como criterio de jueces.

Por consiguiente, la presente Investigación se aplicó la **validez por juicio de expertos**, es decir, se recurrirá a la opinión de profesores de reconocida trayectoria de la UGEL Chucuito Juli. Los encargados de validar el instrumento de la presente investigación fueron: el director y los especialistas de la UGEL, quienes revisaran y determinarían la pertinencia de los ítems propuestos en el instrumento de recolección de datos en función a la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología. Los resultados emitidos por los expertos fueron contrastados con el siguiente cuadro cuyos valores y niveles de validez fueron propuestos por el autor Vara Horna.

El corpus docente evaluador estuvo integrado por:

- 1.- Mg José Gabriel Vizcarra Fajardo (director de la UGEL Chucuito Juli).
- 2.- Mg Albert Chata Mamani (Especialista de Matemática UGEL Chucuito Juli).
- 3.- Mg José Balcona Cuno (Especialista de Tutoría UGEL Chucuito Juli).
- 4.- Mg Flavio Cruz Mamani (Decano del Colegio de Profesores - Puno).

A dichos docentes, se les entregó la matriz de consistencia del proyecto de investigación, los instrumentos de evaluación y la ficha de validación. Los resultados emitidos por los expertos han sido sistematizados en la siguiente tabla:

Tabla 04

Nivel de Validez de los cuestionarios, según el Juicio de los Expertos

N°	EXPERTOS	VARIABLES	
		ACOMPañAMIENTO PEDAGOGICO	DESEMPEÑO LABORAL
		PORCENTAJE (%)	
1	Mg José Gabriel Vizcarra Fajardo	80.5%	
2	Mg Albert Chata Mamani	88%	
3	Mg José Balcona Cuno	91%	
4	Mg Flavio Cruz Mamani	98.5%	
PROMEDIO		89.5%	

Los resultados que se obtuvieron por los expertos han sido contrastados con el siguiente cuadro cuyos valores y niveles de validez fueron propuestos por el autor Vara Horna.

Valores de los Niveles de Validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
0 – 20 %	DEFICIENTE
21 – 40 %	REGULAR
41 – 60 %	BUENO
61 – 80 %	MUY BUENO
81 – 100 %	EXCELENTE

Dada la validez del instrumento mediante el Juicio de Expertos, el cuestionario obtuvo un valor de 89.5 %, en consecuencia, el instrumento de recolección de datos tiene un nivel de validez de “**EXCELENTE**”

Confiabilidad de los instrumentos

(Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, Maria Baptista Lucio, 2010) La confiabilidad de los instrumentos es el grado con el cual un instrumento registra los datos.

(Horna A. V., 2008) El **Alfa de Cronbach** puede tomar valores que oscilan entre el cero (baja o nula confiabilidad) y uno (alto o máximo de confiabilidad), por consiguiente cuanto más se acerca el coeficiente a cero, mayor

será el error en la medición; por oposición, mientras más se acerque a 1, será más fiable.

Los rangos y valores (niveles) de Confiabilidad por consistencia interna, están resumidos en el siguiente cuadro:

Relación entre rangos y valores de confiabilidad

COEFICIENTE DE CRONBACH	
RANGOS DE CONFIABILIDAD	VALORES DE CONFIABILIDAD
0,00 – 0,53	NULA
0,54 – 0,59	BAJA
0,60 – 0,65	CONFIABLE
0,66 – 0,71	MUY CONFIABLE
0,72 – 0,99	EXCELENTE
1,0	PERFECTA

Para conocer la confiabilidad del instrumento de la presente investigación, se realizó una prueba piloto a 30 estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa Ciclo II, quienes presentan las mismas características y condiciones que los seleccionados en la muestra detallada en la presente investigación.

Luego de aplicar la prueba piloto a cada estudiante, se aplicó el “alfa de Cronbach” mediante el programa IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 19, para luego obtener el promedio y conocer el nivel de confiabilidad.

La naturaleza del instrumento presenta preguntas cerradas de la **Escala de Likert**.

(Briones, 1995). **La escala de Likert** mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente.

Se obtuvo el siguiente resultado: Coeficiente Alfa igual a **0,616**, lo que indica que existe una confiabilidad “**CONFIABLE**” en el instrumento de recolección de datos (Cuestionario).

3.8.2. Técnicas de Recolección de los datos

(José W. Silva Grimán, Cinecia Suarez Camacho, Enyelberth A. Peña Hernandez, 2016) La encuesta es una técnica utilizada para recoger y procesar informaciones proporcionadas por las personas que forman parte de la población en estudio o de muestra. La información procesada y sistematizada servirá posteriormente para el análisis de los resultados obtenidos. La encuesta cubre un amplio espectro de uso y propósitos de estudios.

La presente investigación se trabajó con el cuestionario estructurado a fin de conocer la opinión de la población seleccionada, sobre el **Acompañamiento Pedagógico** y su relación con el **desempeño laboral**.

La Técnica seleccionada para la presente investigación fue:

La Encuesta

3.8.3. Instrumentos para la Recolección de los datos

(Raúl Tafur Portilla, Hernán Izaguirre Sotomayor, 2014) El investigador utiliza instrumentos de investigación que son medios para medir las variables. En el campo social el cuestionario es el instrumento modelo de la investigación.

(Horna A. V., 2008) Sostiene: Que para responder las preguntas de investigación, necesitas obtener datos fiables y válidos. Recolectar los datos significa:

- Seleccionar un instrumento de registro/medición ya existente o desarrollar uno propio.
- Aplicar el instrumento.
- Preparar los datos obtenidos para analizarlos correctamente.

La selección de las técnicas que se requieren depende de la naturaleza del problema y de la metodología de trabajo (pág. 243).

El Instrumento seleccionado para la presente investigación fue:

EL cuestionario estructurado

3.9. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos

Para procesar la información se utilizó un cuestionario de 30 preguntas cerradas **tipo Licker**, lo que permitió establecer la situación actual del **Acompañamiento Pedagógico y su relación con el desempeño laboral** proponiendo alternativas de solución a la problemática planteada. Para el procesamiento de datos de la presente investigación se aplicó la Estadística Descriptiva e Inferencial.

(Wigodsqui, 2010) **Estadística Descriptiva:** procedimientos empleados para organizar y resumir conjuntos de observaciones en forma cuantitativa. Conjuntos de datos que contienen observaciones de más de una variable permiten estudiar la relación o asociación que existe entre ellas. **Estadística Inferencial:** métodos empleados para inferir algo acerca de una población basándose en los datos obtenidos a partir de una muestra.

En la parte inferencial de la presente investigación se aplicó el estadístico de Pearson Spearman.

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X}) (Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

$$0 \leq r \leq 1$$

Si $r \approx 1$ hay relación lineal positiva.

Si $r \approx -1$ hay relación lineal negativa.

Si $r \approx 0$ no hay relación lineal.

Para la interpretación del coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.8 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Asimismo, la presentación del procesamiento electrónico será de acuerdo al formato del paquete estadístico SPSS versión 22. El SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) es un conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales.

En cuanto al análisis de la información obtenida. Según el Instituto Interamericano del niño. Taller de Capacitación (2002), El objetivo del análisis de información es obtener ideas relevantes, de las distintas fuentes de información, lo cual permite expresar el contenido sin ambigüedades, con el propósito de almacenar y recuperar la información contenida. En esta etapa del proceso se procede a racionalizar los datos colectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas.

El criterio de análisis de datos, es bivariado porque son dos variables las que se analizan: Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño laboral.

En cuanto a la interpretación de datos se realizó a partir de la lectura de los gráficos, analizando primero los promedios obtenidos y luego comparándolos con los rangos de variación.

(Soriano, 2002) **La interpretación** es el proceso mental mediante el cual se trata de encontrar un significado más amplio de la información empírica recabada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la aplicación del cuestionario, instrumento de recolección de datos de las dos variables. Primeramente se desarrolló un proceso de concientización a todos los profesores, a través de diálogos individuales y grupales con los encuestados; el objetivo principal fue los encuestados por brindar información idónea y real para lograr resultados acordes a la realidad de las instituciones educativas.

Luego se procedió a entregar las encuestas de acuerdo a la muestra de la población en las diferentes instituciones educativas del Distrito de Zepita. En algunos casos se ayudó a interpretar adecuadamente algunos enunciados establecidos en la encuesta.

Se desarrolló en un periodo 2 meses, durante los cuales se buscaba los espacios libres que tuvieran los docentes para que ellos pudieran llenar la encuesta. Entre las dificultades más relevantes estuvo la poca disposición de los docentes por colaborar con la investigación y la distancia de las instituciones educativas.

4.2 Diseño de la presentación de los resultados

Los datos fueron procesados estadísticamente a través del software SPSS, entre los pasos para implementar un método estadístico para el análisis de datos de forma informatizada tenemos:

Técnicas descriptivas: se utilizaron para explorar los datos en la recolección, análisis y descripción de las muestras obtenidas en cada variable y el comportamiento de las mismas. Los estadísticos utilizados son:

Distribución de frecuencias, medidas de tendencia central: media, moda, mediana, varianza, desviación estándar.

Exposición de las hipótesis estadísticas: se formuló las hipótesis nula y alterna, teniendo en cuenta que la que entra en comprobación es la hipótesis nula, según el método moderno del nivel de significación.

Significancia estadística de la población: Se tiene como precedente que los datos en análisis son no paramétricos de tipo ordinal y que para consolidar la variable a través de más indicadores establecidos, se le atribuyó un valor numérico a cada indicador alcanzado por el encuestado.

Técnicas inferenciales: Permite generalizar los resultados obtenidos en la muestra hacia la población seleccionada, comprobar, analizar e interpretar las hipótesis planteadas en la investigación.

Entre las representaciones para los resultados se seleccionaron tablas y Figuras de barras, histograma y de dispersión, dependiendo de los datos a mostrar.

4.3 Resultados de la investigación

4.3.1 Análisis descriptivo de la variable Acompañamiento pedagógico

4.3.1.1 Asesoría y monitoreo

Tabla 05

Frecuencia y porcentaje de la asesoría continua.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	16	11,4	11,4	12,9
	De acuerdo	98	70,0	70,0	82,9
	Totalmente de acuerdo	24	17,1	17,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

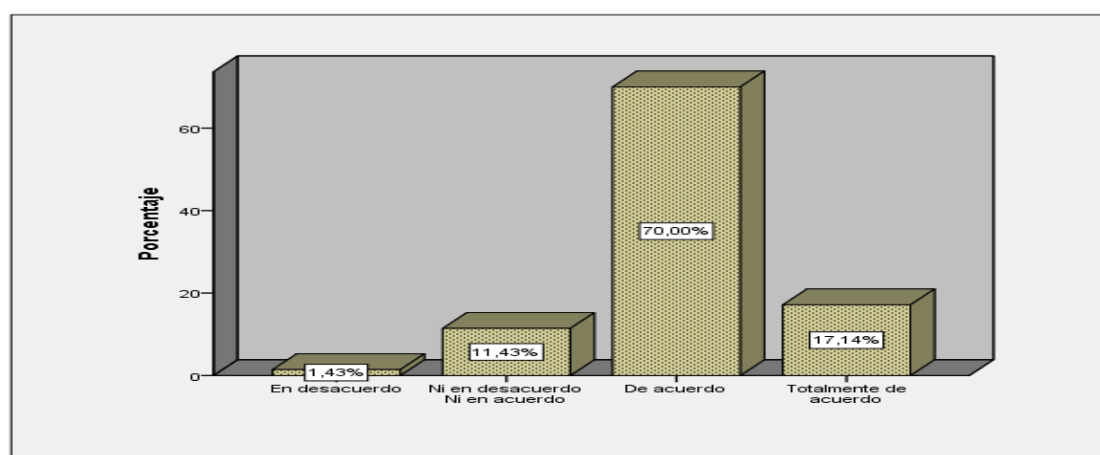


Figura 01

Porcentaje de la asesoría continua.

Interpretación:

Según los datos obtenidos de la asesoría continua en los profesores del nivel secundario del distrito de Zepita, región Puno, 2018. El 70% indican que están de acuerdo con la asesoría y monitoreo realizadas hasta el momento, por otra parte el 17,14% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 11,43% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1,43% consideran que están en desacuerdo.

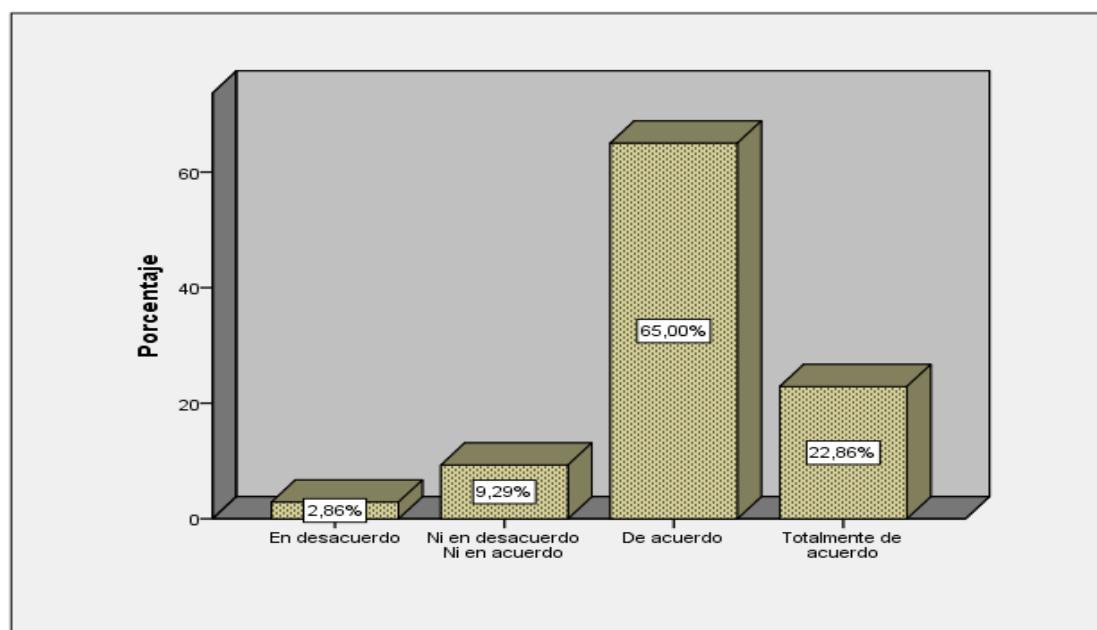
Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman categóricamente que con la asesoría continua del acompañante se mejora la práctica docente.

Tabla 06

Frecuencia y porcentaje de asistencia técnica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	2,9	2,9	2,9
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	13	9,3	9,3	12,1
	De acuerdo	91	65,0	65,0	77,1
	Totalmente de acuerdo	32	22,9	22,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 02**

Porcentaje de asistencia técnica.

Interpretación:

Según los datos obtenidos de la asistencia técnica. El 65% de los profesores indican que están de acuerdo con la asesoría y monitoreo realizadas hasta el momento, por otra parte el 22,86% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 9,29% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,86% consideran que están en desacuerdo.

Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que con la asistencia técnica del acompañante se mejora el desempeño laboral de los profesores.

4.3.1.2 Mejora continua

Tabla 07

Frecuencia y porcentaje de aprendizaje cooperativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	16	11,4	11,4	12,1
	De acuerdo	74	52,9	52,9	65,0
	Totalmente de acuerdo	49	35,0	35,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

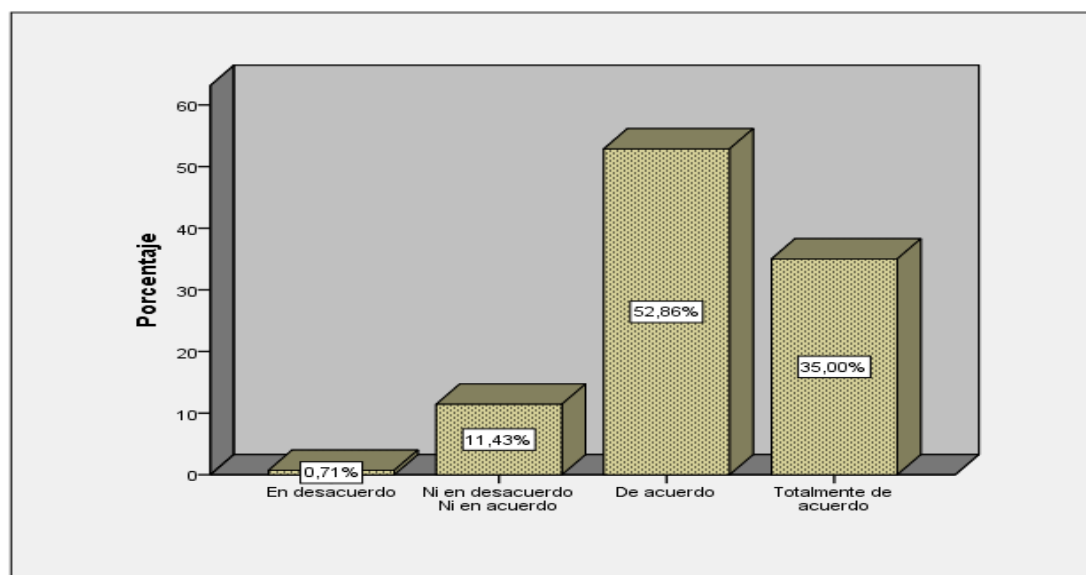


Figura 03

Porcentaje de aprendizaje cooperativo.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre el aprendizaje cooperativo. El 52,86% de los profesores indican que están de acuerdo con el aprendizaje cooperativo realizado hasta el momento, por otra parte el 35% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica de mejora continua, en contraposición el 11,43% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% están en desacuerdo.

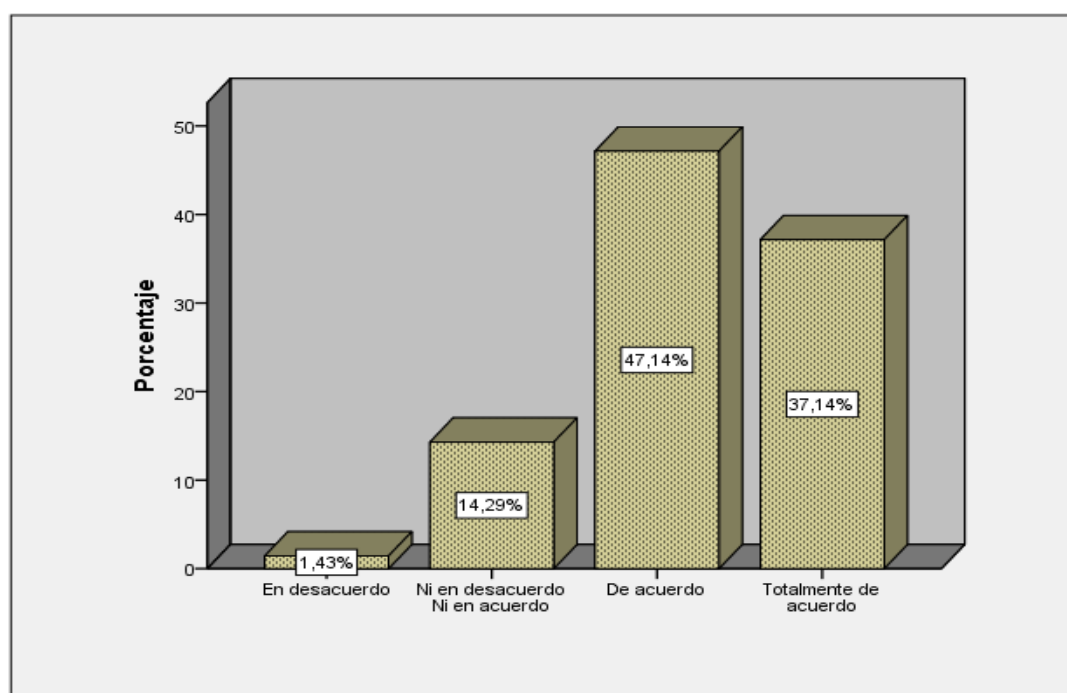
Por consiguiente, la mayor parte de la población de profesores afirma que la mejora continua se da con el aprendizaje cooperativo.

Tabla 08

Frecuencia y porcentaje de la responsabilidad profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	20	14,3	14,3	15,7
	De acuerdo	66	47,1	47,1	62,9
	Totalmente de acuerdo	52	37,1	37,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 04**

Porcentaje de la responsabilidad profesional.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre la responsabilidad profesional de los profesores. El 47,14% indica que están de acuerdo con dicha práctica pedagógica, por otra parte el 37,14% afirman que están totalmente de acuerdo, en contraposición el 14,29% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1,43% consideran que están en desacuerdo.

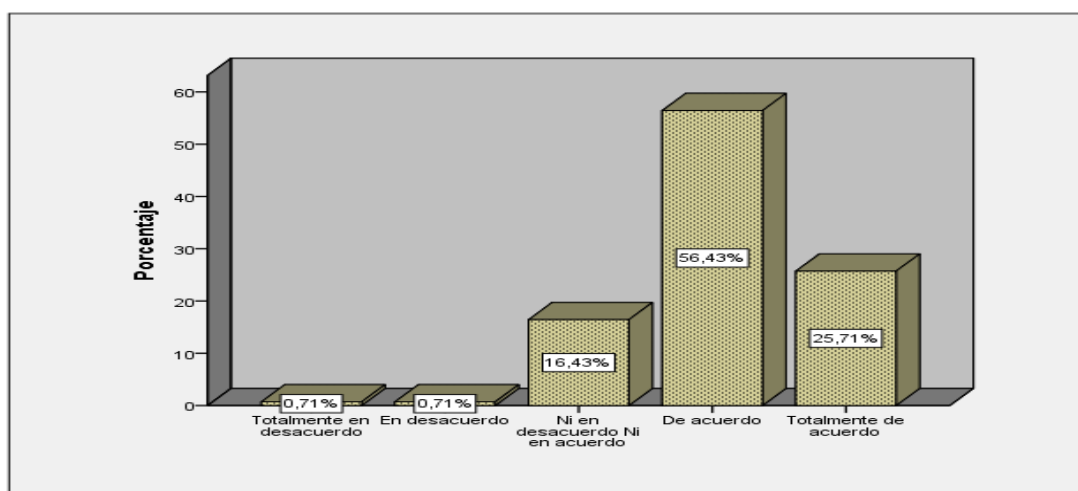
Por consiguiente, más del 70% de profesores manifiestan que hay mayor responsabilidad profesional con la intervención del acompañante pedagógico.

Tabla 09

Frecuencia y porcentaje de aprendizaje continuo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	En desacuerdo	1	,7	,7	1,4
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	23	16,4	16,4	17,9
	De acuerdo	79	56,4	56,4	74,3
	Totalmente de acuerdo	36	25,7	25,7	100,0
Total		140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 05**

Porcentaje del aprendizaje continuo.

Interpretación:

Según los datos obtenidos del aprendizaje continuo. El 56,43% de los profesores indican que están de acuerdo con aprendizaje continuo realizadas hasta el momento, así mismo el 25,71% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 16,43% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% consideran que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que con la intervención del acompañante pedagógico se mejora el aprendizaje continuo.

4.3.1.3 Fortalecimiento profesional

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje del Intercambio de experiencias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	3,6	3,6	3,6
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	15	10,7	10,7	14,3
	De acuerdo	78	55,7	55,7	70,0
	Totalmente de acuerdo	42	30,0	30,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

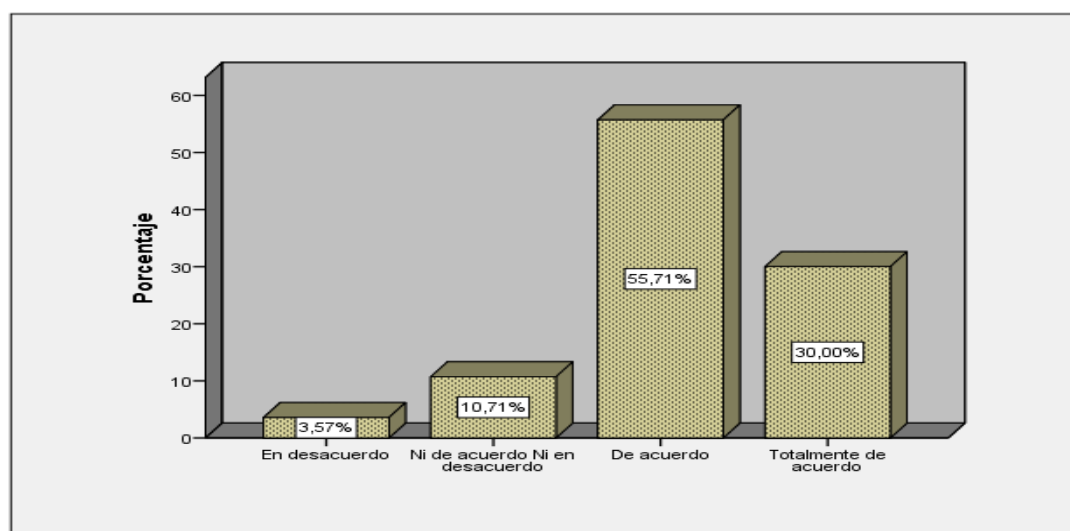


Figura 06

Porcentaje del Intercambio de experiencias.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre intercambio de experiencias en horas colegiadas de parte de los profesores. El 55,71% indica que dicho intercambio de experiencia se da de acuerdo a sus expectativas, por otra parte el 30% están totalmente de acuerdo con dicha actividad, así mismo el 10,71% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el intercambio de experiencias en contraparte el 3,57% expresan que están en desacuerdo.

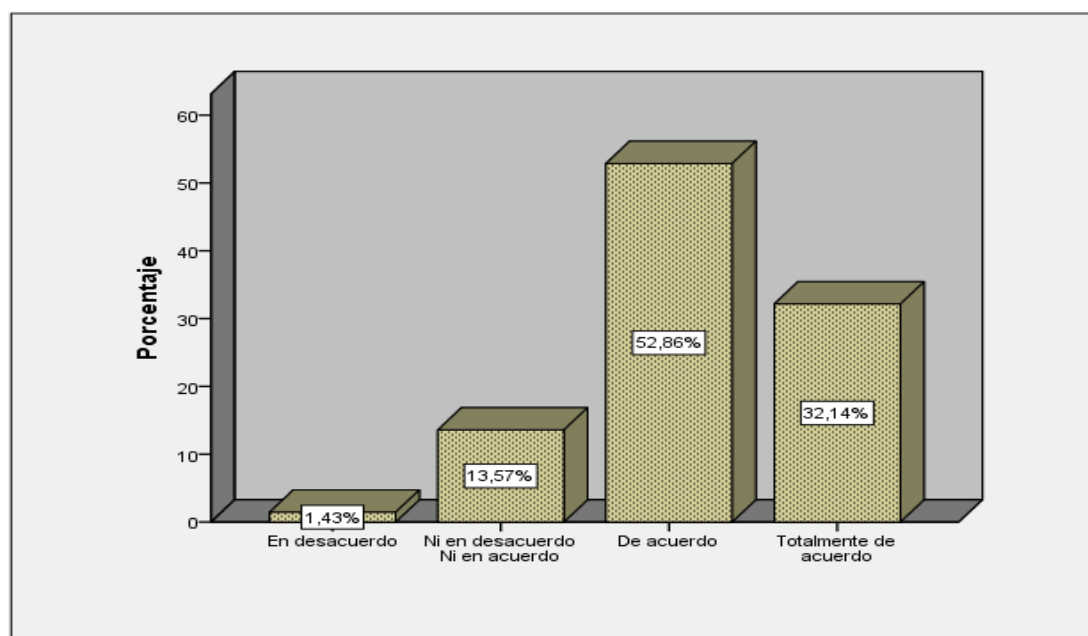
Por consiguiente, más del 50% de la población de profesores afirman que con el intercambio de experiencias se fortalece la profesión docente.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de la práctica - reflexión - práctica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	19	13,6	13,6	15,0
	De acuerdo	74	52,9	52,9	67,9
	Totalmente de acuerdo	45	32,1	32,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 07**

Porcentaje de la práctica - reflexión - práctica.

Interpretación:

Según los datos obtenidos de los profesores sobre la práctica-reflexión-práctica. El 52,86% indica que están de acuerdo, por otra parte el 32,14% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 13,57% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1,43% consideran que están en desacuerdo.

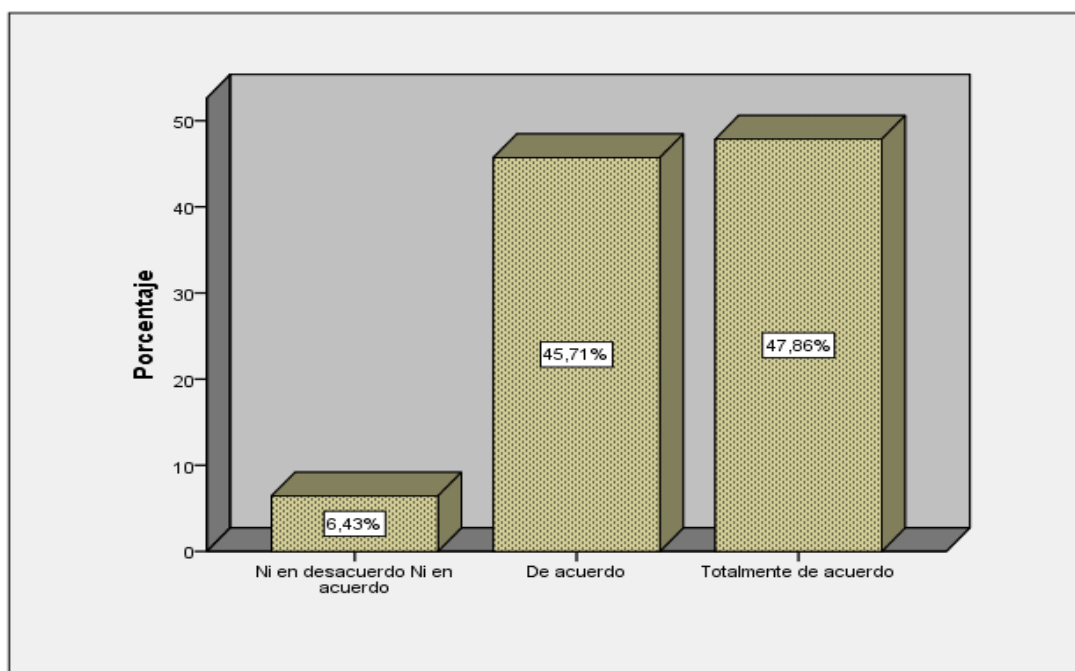
Por consiguiente, la mayor parte de la población de profesores manifiesta que con la práctica-reflexión-práctica se fortalece la profesión docente.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de construcción de nuevos conocimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	9	6,4	6,4	6,4
	De acuerdo	64	45,7	45,7	52,1
	Totalmente de acuerdo	67	47,9	47,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 08**

Porcentaje de construcción de nuevos conocimientos.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre la construcción de nuevos conocimientos de los profesores. El 47,86% indica que están totalmente de acuerdo con dicha práctica pedagógica, así mismo el 45,71% afirman que están de acuerdo, en contraposición el 6,43% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por consiguiente, la mayor parte de la población de profesores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la práctica pedagógica: construcción de nuevos conocimientos.

4.3.2 Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

4.3.2.1 Actualización académica

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de actualizaciones y especializaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	En desacuerdo	5	3,6	3,6	4,3
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	28	20,0	20,0	24,3
	De acuerdo	85	60,7	60,7	85,0
	Totalmente de acuerdo	21	15,0	15,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

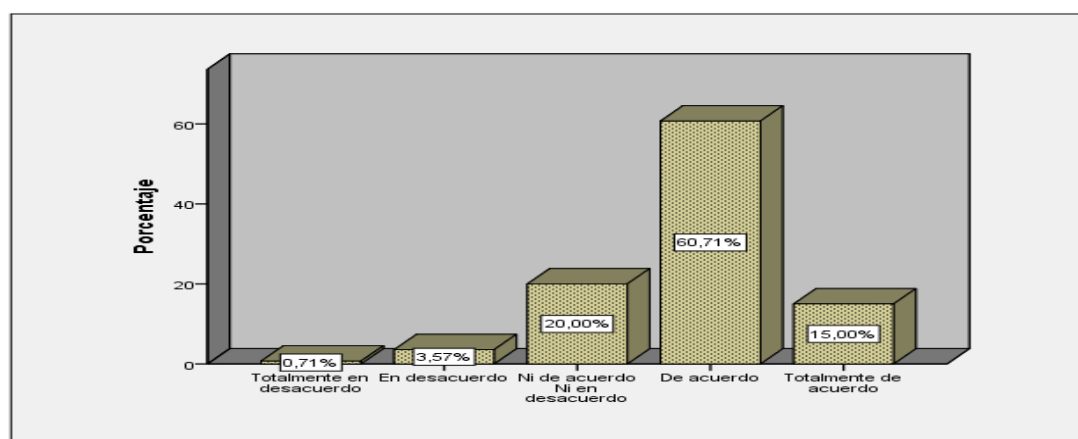


Figura 09

Porcentaje de actualizaciones y especializaciones.

Interpretación:

Según los datos obtenidos de las actualizaciones y especializaciones los profesores del nivel secundario del Distrito de Zepita, región Puno, 2018. El 60,71% indican que están de acuerdo con la mejora continua realizadas hasta el momento, así mismo el 15% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 20% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,57% consideran que están en desacuerdo y el 0,71 indican que están totalmente en desacuerdo.

Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que, se mejora el desempeño laboral con las actualizaciones y especializaciones.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de cursos de actualización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	18	12,9	12,9	17,9
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	25	17,9	17,9	35,7
	De acuerdo	66	47,1	47,1	82,9
	Totalmente de acuerdo	24	17,1	17,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

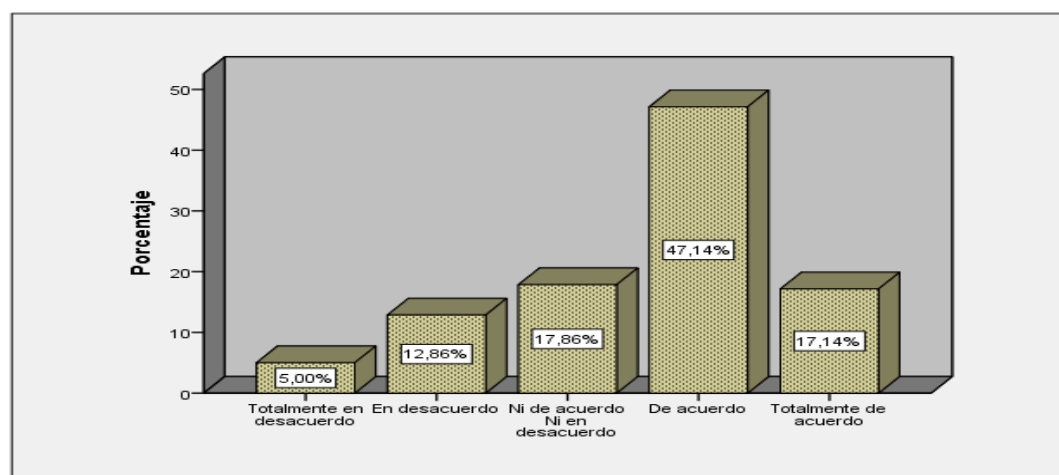


Figura 10
Porcentaje cursos de actualización

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre cursos de actualización de parte de los profesores del nivel secundario del Distrito de Zepita, región Puno, 2018. El 47,14% indica que los cursos de actualización se da de acuerdo a sus expectativas, por otra parte el 17,86% afirman que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo el 17,14% están totalmente de acuerdo con dicho programa de actualización en contraparte el 12,86% expresan que está en desacuerdo y el 5% consideran que están totalmente en desacuerdo con los curso de actualización.

Por consiguiente, gran parte de la población de profesores afirman categóricamente que con la actualización del MINEDU, DREP y UGEL se fortalece el desempeño del docente.

4.3.2.2 Utilización de materiales educativos

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de la utilización de materiales impresos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	En desacuerdo	5	3,6	3,6	4,3
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	39	27,9	27,9	32,1
	De acuerdo	73	52,1	52,1	84,3
	Totalmente de acuerdo	22	15,7	15,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

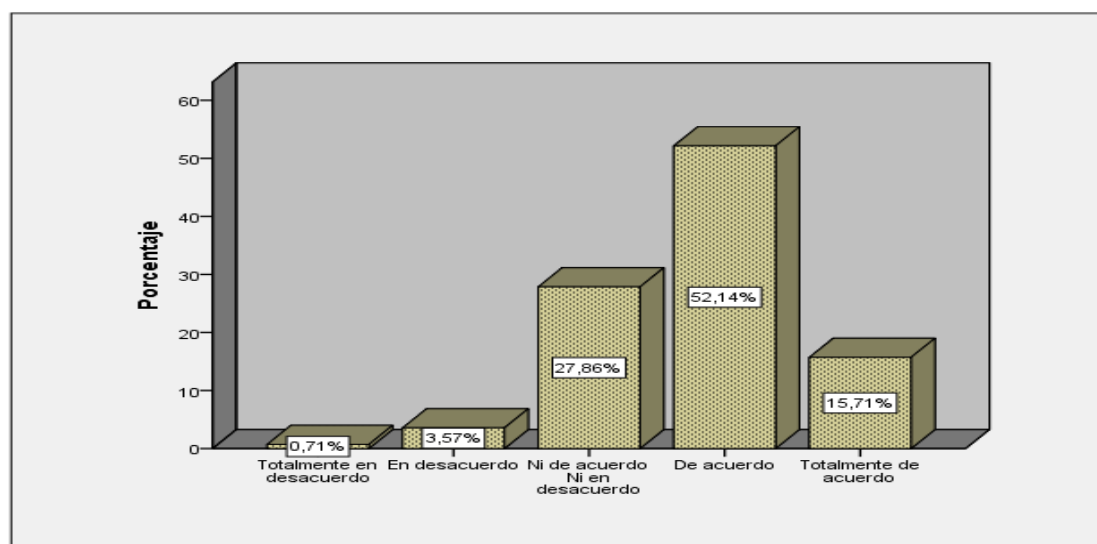


Figura 11

Porcentaje de la utilización de materiales impresos.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre la utilización de medios y materiales impresos. El 52,14% de los profesores indican que están de acuerdo con la utilización de medios y materiales innovadores, así mismo el 15,71% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha utilización, en contraparte el 27,86% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,57% consideran que están en desacuerdo y el 0,71% indica que están totalmente en desacuerdo.

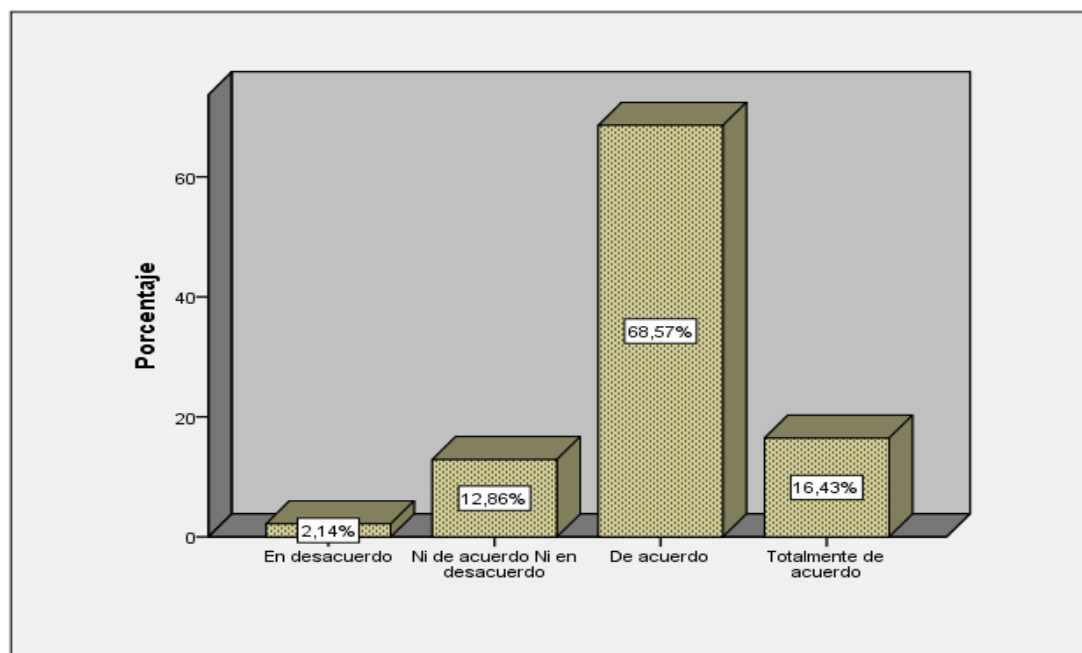
Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que con la utilización de materiales impresos se mejora el desempeño laboral del docente.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de la utilización de materiales auditivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	2,1	2,1	2,1
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	18	12,9	12,9	15,0
	De acuerdo	96	68,6	68,6	83,6
	Totalmente de acuerdo	23	16,4	16,4	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 12**

Porcentaje de la utilización de materiales auditivos.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre la utilización de materiales auditivos. El 68,57% de los profesores indican que están de acuerdo, así mismo el 16,43% afirman que están totalmente de acuerdo con la utilización de los materiales auditivos, en contraparte el 12,86% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,14% indica que están en desacuerdo.

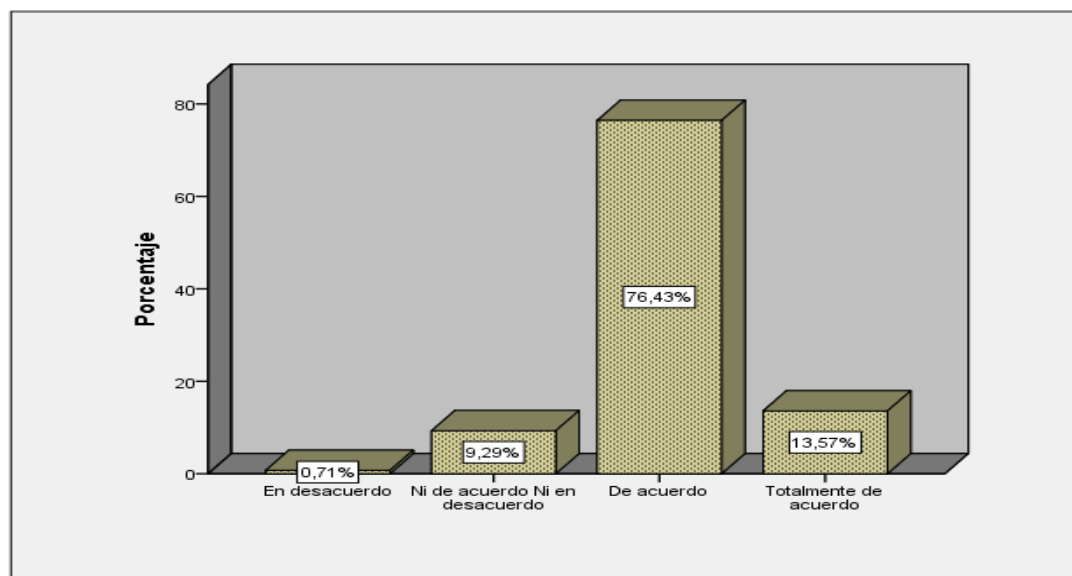
Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que con la utilización de materiales auditivos se mejora el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de la utilización de materiales gráficos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	13	9,3	9,3	10,0
	De acuerdo	107	76,4	76,4	86,4
	Totalmente de acuerdo	19	13,6	13,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 13**

Porcentaje de la utilización de materiales gráficos.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre la utilización de materiales gráficos. El 76,43% de los profesores indican que están de acuerdo con dicha utilización, así mismo el 13,57% afirman que están totalmente de acuerdo, en contraparte el 9,29% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% indica que están en desacuerdo.

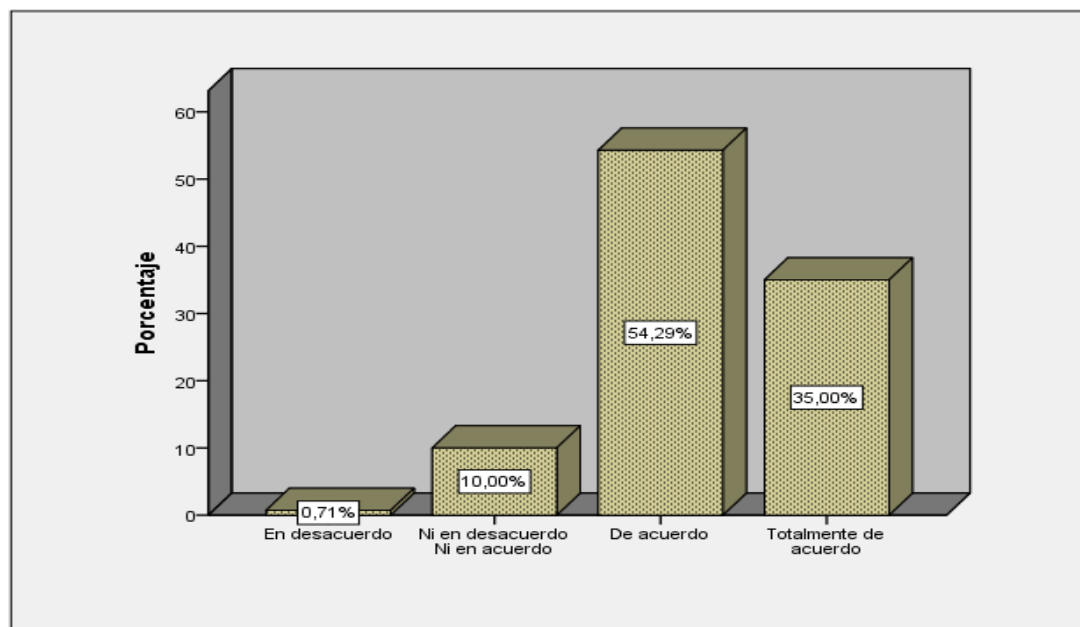
Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que con la utilización de materiales gráficos se mejora el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de experiencia lúdica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	,7	,7	,7
	3	10,0	10,0	10,7
	4	76	54,3	65,0
	5	49	35,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 14**

Porcentaje de experiencia lúdica.

Interpretación:

Según los datos obtenidos la experiencia lúdica de los profesores del nivel secundario del Distrito de Zepita, región Puno, 2018. El 54,29% indican que están de acuerdo la metodología activa, participativa y colaborativa, por otra parte el 35% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 10% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% consideran que están en desacuerdo.

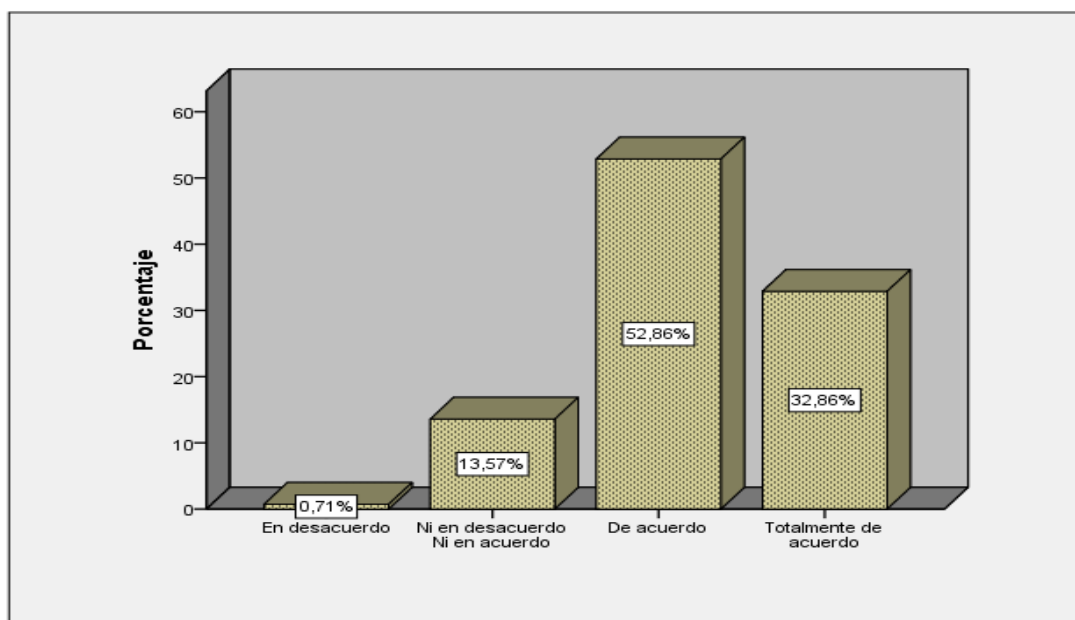
Por consiguiente, la mayoría de la población de profesores afirman que el desempeño laboral mejora mediante la experiencia lúdica.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de la práctica profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	19	13,6	13,6	14,3
	De acuerdo	74	52,9	52,9	67,1
	Totalmente de acuerdo	46	32,9	32,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

**Figura 15**

Porcentaje de la práctica profesional.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre la práctica profesional. El 52,86% indica que están de acuerdo con las prácticas pedagógicas realizadas, por otra parte el 32,86% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 13,57% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% consideran que están en desacuerdo.

Por consiguiente, gran parte de la población de profesores manifiestan que las prácticas pedagógicas mejoran con la buena práctica profesional.

4.3.2.3 Practicas interactivas

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje de experiencia interactiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	21	15,0	15,0	15,7
	De acuerdo	98	70,0	70,0	85,7
	Totalmente de acuerdo	20	14,3	14,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

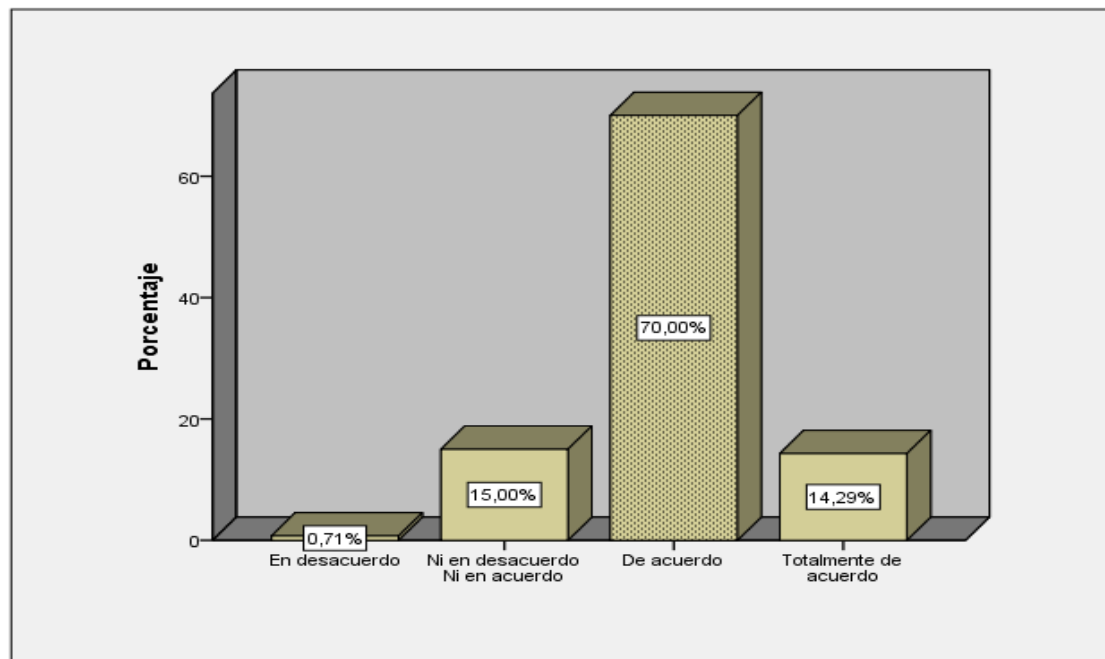


Figura 16

Porcentaje de experiencia interactiva.

Interpretación:

Según los datos obtenidos de la experiencia interactiva. El 70% de los profesores indican que están de acuerdo, por otra parte el 14,29% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 15% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% consideran que están en desacuerdo.

Por consiguiente, la mayoría de los profesores afirman que con la experiencia interactiva se mejora el desempeño laboral del docente.

4.3.2.4 Desarrollo de innovaciones pedagógicas

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje de innovaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Ni en desacuerdo Ni en acuerdo	2	1,4	1,4	2,1
	De acuerdo	91	65,0	65,0	67,1
	Totalmente de acuerdo	46	32,9	32,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia del estudio

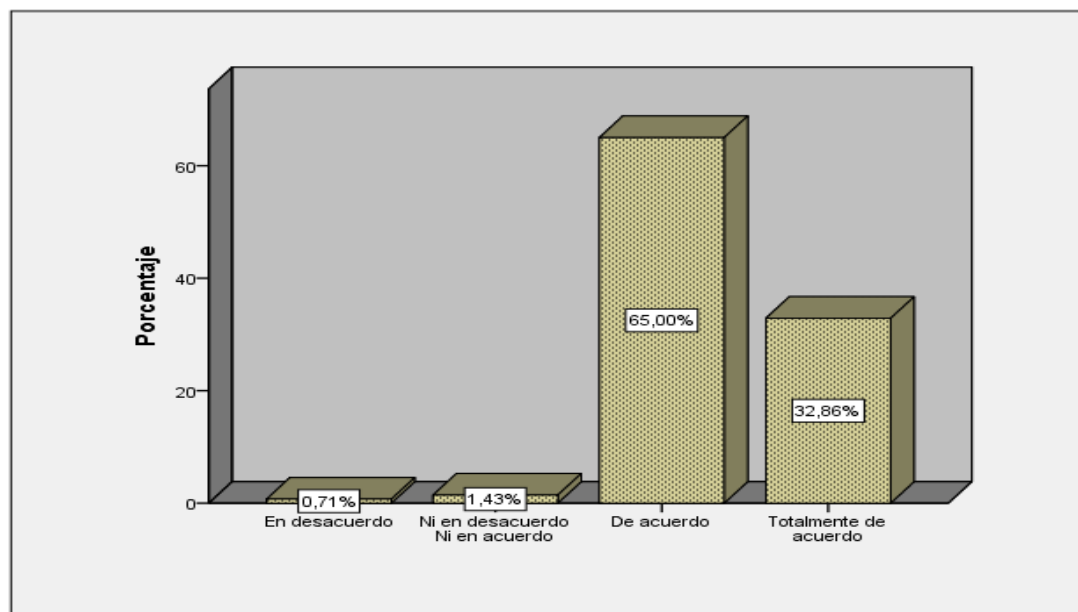


Figura 17

Porcentaje de innovaciones.

Interpretación:

Según los datos obtenidos sobre las innovaciones. El 65% de los profesores indican que están de acuerdo puesto que se mejora la metodología activa, participativa y colaborativa, por otra parte el 32,86% afirman que están totalmente de acuerdo con dicha práctica, en contraposición el 1,43% expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,71% consideran que están en desacuerdo.

Por consiguiente, la gran parte de la población de profesores afirma que con las innovaciones se mejora el desempeño laboral.

4.4 Prueba estadística

Para determinar la técnica estadística a aplicar, se tomó en cuenta el tipo de variables a procesar, siendo ambas variables Acompañamiento pedagógico y Desempeño laboral, de tipo ordinal. En base a estas características, según Hernández Sampieri(2010), las técnicas estadísticas no probabilísticas se utilizan para analizar variables categoriales, correspondiendo a estas las variables de tipo ordinal.

Para analizar relaciones en variables ordinales, el estadístico seleccionado fue la Rho de Spearman, estadístico que analiza las relaciones entre variables de tipo ordinal, así lo mencionan Hernández (2010) y Supo (2014).

4.5 Comprobación de hipótesis y discusión

4.5.1. Comprobación de las Hipótesis específicas

Hipótesis A

“El acompañamiento pedagógico a los profesores se realiza de manera aceptable de acuerdo a las condiciones pedagógicas y al entorno del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018”

Como resultado de la investigación se ha logrado determinar que el acompañamiento pedagógico a los profesores del nivel secundario del Distrito de Zepita, se realiza de manera aceptable tal como lo manifiesta la mayoría de los docentes de la muestra y de acuerdo a las tablas del 05 al 12. Con lo cual queda demostrado la hipótesis A.

Hipótesis B

“El desempeño laboral que muestran los docentes del Distrito de Zepita, después del acompañamiento docente en la Región Puno, 2018 es aceptable”

Los docentes del nivel secundario del Distrito de Zepita, sujetos de la investigación manifiestan que su desempeño laboral ha mejorado en diversos aspectos de su práctica pedagógica y que lo demuestran en los resultados de las tablas del 13 al 21. Con lo cual queda demostrado la hipótesis B.

Hipótesis C

“La política nacional de acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con los niveles del desempeño laboral de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018”

Existe una relación significativa del acompañamiento pedagógico con los niveles del desempeño laboral que manifiestan los profesores en las tablas del 05 al 21. Con lo cual queda demostrado la hipótesis C.

4.5.2. Comprobación de la Prueba de Hipótesis general

a) Formulación de la Hipótesis general

H₀: El acompañamiento pedagógico como política nacional realizado en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018 **NO impacta directamente** en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario.

H₁: El acompañamiento pedagógico como política nacional realizado en el distrito de Zepita, Región Puno año 2018 **impacta directamente** en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario.

b) Establecer el nivel de significancia

El nivel de significancia estadística equivale a la magnitud del error que se está dispuesto a correr de rechazar la hipótesis nula verdadera, para la presente prueba definimos $\alpha = 0.05$

c) Elección de la prueba estadística

Para la investigación se calculó el valor “r” de Pearson.

d) Calcular r de pearson (r CALCULADA)

Para hallar el r- valor utilizaremos el programa estadístico SPSS y se tiene los siguientes resultados de comparación de medias de post – test.

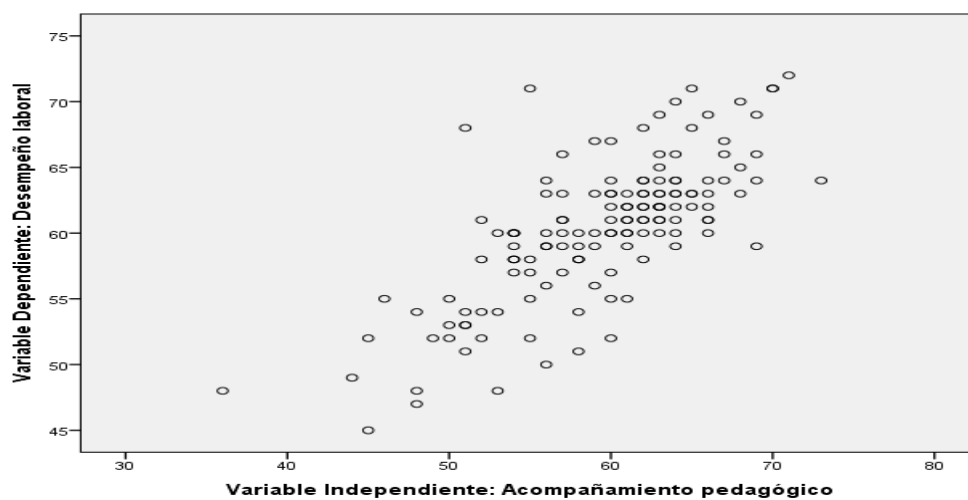
Tabla 22

Correlaciones entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral

		Variable Independiente: Acompañamient o pedagógico	Variable Dependiente: Desempeño laboral
Variable Independiente:	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
Acompañamiento pedagógico	N	140	140
Variable Dependiente:	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
Desempeño laboral	N	140	140

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al mismo tiempo se tiene el siguiente diagrama de dispersión entre las variables:



Del cuadro anterior se puede obtener que los valores son:

r = 0.735 Significancia 0.01 menor a 0.05

e) Toma de decisión

Del paso anterior se obtiene el valor $r=0.735$ calculado para el coeficiente de correlación de Pearson y se encuentra en el rango de $0.6 < r < 0.8$ en tal sentido de acuerdo a la escala se obtiene que existe una **buena correlación positiva** entre las variables independiente y dependiente.

Tabla 23

Interpretación de rangos del coeficiente de correlación

Coefficiente de Correlación	Interpretación
-0.80 a -1.00	Muy buena correlación negativa
-0.60 a -0.79	Buena correlación negativa
-0.40 a -0.59	Moderada correlación negativa
-0.20 a -0.39	Baja correlación negativa
-0.01 a - 0.19	Muy baja correlación negativa
0.00	No existe correlación alguna
+0.01 a +0.19	Muy baja correlación positiva
+0.20 a +0.39	Baja correlación positiva
+0.40 a +0.59	Moderada correlación positiva
+0.60 a +0.79	Buena correlación positiva
+0.80 a +1.00	Muy buena correlación positiva

Nota: Adaptado de la interpretación de Hernández Sampieri et al (2010, p.312)

En tal sentido nos toca **RECHAZAR** la hipótesis nula por existir una buena correlación positiva entre las variables, a raíz de la prueba de hipótesis efectuada podemos afirmar que:

“El acompañamiento pedagógico como política nacional realizado en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018 **impacta directamente** al desempeño laboral de los profesores del nivel secundario”.

4.5.3 Discusión

Dentro de nuestros antecedentes que hemos revisado encontramos la investigación de **Callomamani, R. (2013)**, quién realizó el trabajo titulado: “LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 7035 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES”. Para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión de la Educación en la UNMSM. Los resultados muestran que existe correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. Asimismo se demuestra que influyen los factores de la supervisión pedagógica al desempeño laboral de los docentes. La mayoría (46,4%) de los docentes califica monitoreo pedagógica como regular. En cuanto al acompañamiento pedagógico el 58% de los docentes califican regular.

La investigación de **Pacheco, A. (2016)**, quién realizó el trabajo titulado: “EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DE LOS DIRECTORES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016” Para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa en la UNSA. Los resultados muestran que la correlación de Pearson tiene como resultado de 0.83, que está entre los valores de 0.70 a 0.89 que significa que es correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.00 que prueba su hipótesis alterna; existe un nivel de correlación directa y significancia entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las institución educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

Por lo tanto, los resultados estadísticos que se dieron en el presente trabajo de investigación demuestran las puntuaciones de las variables “Acompañamiento pedagógico” y “desempeño laboral” con un nivel de confianza al 95%. El nivel de acompañamiento pedagógico que se realizan a los profesores en las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Zepita, es aceptable. Y los

resultados estadísticos para la variable “desempeño laboral” en un nivel de confianza al 95%, es aceptable. Y como resultados final del trabajo de investigación con un nivel de confianza al 95%, el acompañamiento pedagógico como política nacional impacta directamente al desempeño laboral de los profesores en las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera conclusión: El acompañamiento pedagógico realizado a todos los profesores Distrito de Zepita, Región Puno, 2018. Se desarrolla de manera aceptable de conformidad con las características pedagógicas del entorno.

Segunda conclusión: El desempeño laboral que muestran los docentes del Distrito de Zepita, después del acompañamiento tanto del equipo directivo como de los especialistas de la UGEL Chucuito en la Región Puno, 2018 es aceptable, gracias al impacto que ha ocasionado el acompañamiento en el funcionamiento y en la práctica docente que realiza los profesores en beneficio del aprendizaje de los estudiantes

Tercera conclusión: Existe una **buena correlación positiva** entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018, con un nivel de significancia de 0.01% y un coeficiente de correlación $r = 0.735$, según la Tabla 22. Confirmando así que un buen acompañamiento pedagógico, conlleva a lograr que los docentes tengan un buen desempeño laboral.

Cuarta conclusión: El acompañamiento pedagógico como política nacional que se realiza en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018 impacta directamente al desempeño laboral de los profesores del nivel secundario. Lo cual beneficia al desempeño docente y por ende favorece el aprendizaje y la formación de los estudiantes, que es el objetivo principal del sistema educativo nacional.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a las evidencias dadas en la investigación se propone algunas recomendaciones que podrían ser implementadas para mejorar el acompañamiento pedagógico.

- Al MINEDU para mejorar el acompañamiento pedagógico se debe tener en cuenta lo siguiente: Seleccionar al profesor con amplia experiencia en la docencia; Seleccionar a profesores idóneos, democráticos y capacitados en acompañamiento pedagógico; Seleccionar al profesor que tenga un enfoque crítico y reflexivo.
- Se recomienda al Ministerio de Educación que descentralicen el programa de acompañamiento pedagógico en lugares donde los acompañantes puedan llevar a cabo sus reuniones y otras labores; Microtalleres, espacios de inter-aprendizaje, entre otros.
- A la Dirección Regional de Puno se le sugiere que realice una buena programación y ejecución del presupuesto para que los programas de acompañamiento pedagógico puedan ser implementados. Así mismo para la contratación de los acompañantes pedagógico, se debe tener en cuenta que los profesionales sean docentes con amplia experiencia e idoneidad con capacidad crítica y reflexiva.
- A la Unidad de Gestión Educativa Local se le recomienda que capaciten permanentemente a los docentes acompañantes, para que logre un impacto positivo en el desempeño de los docentes mejorando su labor educativa.
- Independientemente del acompañamiento pedagógico ya sea por el equipo directivo o del Ministerio de Educación, las lecciones aprendidas durante esas experiencias deben ser aprovechadas por las instituciones para continuar el proceso de mejoramiento del desempeño laboral del profesor.

VII. Bibliografía

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

Amanda Arratia Beniscelli. (2010). *desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Chile.

Arias, W. R. (2011). *El acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño docente*. Lima.

Briggs, L. (2000). *La Supervisión*. Mexico: Mc. Graw Hill.

Briones, G. (1995). *Métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales*. Mexico: Trillas.

Callomamani Arocutipa R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

Estela Estela, A. (2014). *Lineamientos prácticos para investigar*. Lima: Estela HNOS.

F., J. G. (2009). *Programa de Acompañamiento pedagógico para el logro de aprendizajes en las escuelas rurales*. Promeb.

Francisco César Palomino Zamudio. (2012). *el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la universidad san martin de porres*. Lima - Perú.

Garcia, J. (2009). *Programa de Acompañamiento pedagógico para el logro de aprendizajes en las escuelas rurales*. Lima: PROMED.

Hinostroza, F. S. (2012). *Funciones del acompañamiento pedagógico*. Lima: San Marcos.

Horna, A. V. (2008). *Siete pasos para una Tesis exitosa*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

José W. Silva Grimán, Cinecia Suarez Camacho, Enyelberth A. Peña Hernandez. (2016). *Técnicas de recolección de datos*. Cabudare.

laboral, D. (2005). https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral.

Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral.

laboral, E. d. (11 de 03 de 2013).

www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/. Obtenido de www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/.

Lesly estrada. (2012). *el desempeño docente*. Venezuela.

Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*.

Guatemala: S/E.

Mairena Molina, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles de los Departamentos de Física y Tecnología Educativa en la Facultad de Educación e Idiomas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua*.

Melendez Olivari G.(2011). *La gestión del Acompañamiento Pedagógico el caso del programa estratégico “logros de aprendizaje al finalizar el III ciclo de Educación Básica Regular (PELA)” en la región Callao-UGEL Ventanilla de la Facultad de Gestión y alta dirección de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.

Pacheco Ale A., (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.

Palací Descals , F. J. (2005). *Psicología de la organización*.

Madrid - España: Elena Bazaco .

pedagógico, P. d. (2014).

www.minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantepedagogico.pdf.

Obtenido de

www.minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantepedagogico.pdf.

Raúl Tafur Portilla, Hernán Izaguirre Sotomayor. (2014). *Como hacer un proyecto de investigación*. Lima - Perú: Alfaomega.

Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, Maria Baptista Lucio. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill. 5ta. Edición.

Rodriguez G. Jose, Leyva Z. Janneth y Hopking B. Alvaro. (2016). *Acompañamiento pedagógico*.

Romero, Dinorah Garcia. (2012). *Acompañamiento a la practica pedagógica*. Santo Domingo - Republica dominicana: Centro Cultural Poveda.

Ruiz Reyes Didia M. (2015). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio "Liceo Franciscano", ubicado en el distrito No. 1 de la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el Primer Semestre del año 2015, en la Facultad de Educación e Idiomas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua*.

Soriano, R. R. (2002). *Investigación social Teoría y praxis*. Mexico: Plazayvaldes.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

Vesau, L. (2010). *Apoyo*.

Vezub, L. F. (2011). *Las politicas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. Buenos Aires.

Vicente Lobos M. (2012). *Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las practicas del docente de primer grado primario bilingüe en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno k'iche' en municipios de Quiche de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala*

Warton, J. P. (2011). *Metodología de la investigación científica*. Lima: OLGRAF.

Wigodski, J. (2010). *Estadística descriptiva e inferencial*. Chile.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú.
MINEDU. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0547-2012- ED.
- Ministerio de Educación (2014). *Protocolo de acompañamiento pedagógico*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2015). *Orientaciones para el coordinador pedagógico*. Lima Perú. *MINEDU. JORNADA ESCOLAR COMPLETA.*
- Ministerio de Educación (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica*, Lima Perú. *MINEDU. JORNADA ESCOLAR COMPLETA. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 008-2016- ED.*
- Ministerio de Educación (2017). *Orientaciones para el Coordinador pedagógico*. Lima Perú. *MINEDU.*
- Ministerio de Educación (2017). *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia*. Lima Perú. *MINEDU.*

ANEXO N° 1

Matriz de Consistencia

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: El **acompañamiento pedagógico** como política nacional y el impacto en el **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundaria Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
1. INTERROGANTE PRINCIPAL	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPÓTESIS GENERAL	Variable Independiente (X) Acompañamiento pedagógico Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Asesoría y monitoreo. ➤ Mejora continua. ➤ Fortalecimiento profesional. 	Tipo de Investigación Investigación Básica de tipo descriptivo correlacional Diseño de la Investigación El diseño de investigación es de corte transversal No Experimental
Cuál es el impacto del acompañamiento pedagógico como política nacional en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018?	Analizar el impacto del acompañamiento pedagógico como política nacional en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.	El acompañamiento pedagógico como política nacional realizado en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018. Impacta directamente en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario.		
2. INTERROGANTES SECUNDARIAS.	2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.	2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.		
1.- ¿Cómo se da el acompañamiento pedagógico	1.- Describir el acompañamiento pedagógico	1.- El acompañamiento pedagógico a los profesores		

según los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018?	realizado a los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.	se realiza de manera aceptable de acuerdo a las condiciones pedagógicas y al entorno del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.	Variable Dependiente (Y) Desempeño laboral Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actualización académica. ➤ Utilización de materiales educativos. ➤ Practicas interactivas. ➤ Desarrollo de innovaciones pedagógicas 	Ámbito de Estudio Profesores del nivel de secundaria del distrito de Zepita Población 220 Profesores. Muestra 140 Profesores Técnicas de Recolección de datos Encuesta Instrumentos Cuestionario estructurado
2.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que presentan los profesores de secundaria del Distrito de Zepita, Región Puno año 2018?	2.- Determinar el desempeño laboral que presentan los profesores de secundaria del Distrito de Zepita, Región Puno, 2018	2.- El desempeño laboral que muestran los docentes del Distrito de Zepita, después del acompañamiento docente en la Región Puno, 2018 es aceptable.		
3.- ¿Cómo la política nacional de acompañamiento pedagógico se relaciona con el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018?	3.- Analizar la relación del acompañamiento pedagógico como política nacional en los niveles del desempeño laboral de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno, 2018.	3.- La política nacional de acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con los niveles del desempeño laboral de los profesores del nivel secundario en el Distrito de Zepita, Región Puno año 2018.		

ANEXO N° 3

ENCUESTA

El acompañamiento pedagógico como política nacional y el impacto en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

I. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la importancia del **Acompañamiento pedagógico** y el **Desempeño Laboral** de los profesores del nivel secundaria del distrito de Zepita año 2018. La información proporcionada es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con sinceridad tomando en cuenta sus propias experiencias.

II DATOS GENERALES: Por favor, marque con una (x) su respuesta.

Sexo	Femenino	Masculino	
Edad	20-25	26-50	50 a más

III. INDICACIONES: Marque con una (x) cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión.

La escala de calificación es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO (VARIABLE INDEPENDIENTE)	1	2	3	4	5
1	A través de la Asesoría continua del acompañante el docente reflexiona sobre su práctica docente.					
2	Con la Asesoría continua del acompañante se fortalece la profesión docente.					
3	La Asesoría continua mejora la práctica docente.					
4	El fortalecimiento de la labor del docente se da en la Asistencia técnica al profesor en horas colegiadas.					
5	La calidad de la enseñanza se da mediante la Asistencia técnica al profesor de aula.					
6	La profesión docente se fortalece a través del Aprendizaje cooperativo que se realiza en los talleres de interaprendizaje.					
7	Mediante el Aprendizaje cooperativo y el apoyo del acompañamiento se da la mejora continua.					
8	La responsabilidad profesional se evidencia cuando se utiliza adecuadamente los medios y materiales innovadores.					
9	Cuando el coordinador pedagógico acompaña constantemente al profesor hay mayor responsabilidad profesional.					
10	Los profesores mediante la reflexión de su práctica pedagógica aseguran un Aprendizaje continuo					
11	El Intercambio de experiencias con los docentes en los talleres fortalece la profesión docente.					
12	Los profesores mediante la práctica-reflexión-práctica mejoran su metodología en la enseñanza.					
13	La práctica-reflexión-práctica se da mediante el acompañamiento de un acompañante.					
14	La construcción de nuevos conocimientos se da mejor cuando el profesor mejora su práctica pedagógica.					
15	La construcción de nuevos conocimientos se presenta mejor al utilizar medios y materiales innovadores.					
	DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)					
16	A través de la Actualización especializada y el asesoramiento del profesor acompañante se mejora el desempeño laboral del profesor.					
17	Los Cursos de actualización que realizan: el Ministerio de Educación, la dirección regional y las unidades de gestión educativa local son los más adecuados. El Aprendizaje continuo se da mediante actualizaciones que realiza el Ministerio de Educación.					
18	El Aprendizaje continuo se da mediante actualizaciones que realiza el Ministerio de Educación.					
19	Los profesores fortalecen su práctica laboral al utilizar Material impreso.					
20	Los profesores al utilizar Materiales auditivos fortalecen su desempeño laboral.					
21	El desempeño laboral del profesor mejora al utilizar Materiales gráficos.					
22	Los profesores con experiencia lúdica motivan mejor a que los estudiantes aprendan.					
23	La mejora continua se da cuando el profesor que tiene experiencia lúdica comparte con sus pares en horas colegiadas.					
24	La buena práctica profesional del profesor se da mediante el uso adecuado de medios y materiales innovadores.					
25	La mejora de la práctica profesional se da mediante el acompañamiento y el uso de materiales adecuados para la enseñanza					
26	A través de la experiencia interactiva los profesores fortalecen su desempeño laboral					
27	A través de la experiencia interactiva de los profesores con sus pares se da la mejora continua					
28	Los profesores que participan en horas colegiadas con los acompañantes adquieren experiencia interactiva.					
29	A través de la implementación de las innovaciones los profesores tienen una mejor metodología activa, participativa y colaborativa.					
30	Mediante la implementación de innovaciones pedagógicas los profesores mejoran su práctica docente.					

Gracias por su participación.

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE TESIS:

El acompañamiento pedagógico como política nacional y el impacto en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

PRESENTADO POR: Bach. HUGO JUAN CARITA PACO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres:
 1.2. Grado Académico:
 1.3. Cargo e Institución donde Labora:
 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: ENCUESTA

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%				REGULAR 21 – 40%				BUENO 41 – 60%				MUY BUENO 61 – 80%				EXCELENTE 81 – 100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACION	Está organizado en forma Lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la imparcialidad																				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				
8. COHERENCIA	Evidencia coherencia entre variables, dimensiones e indicadores																				
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación, sobre los objetivos a lograr.																				
10. PERTINENCIA	El instrumento es pertinente de ser aplicado																				

I. OPCION DE APLICABILIDAD:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. RECOMENDACIONES:

Juli, de del 2018

COEFICIENTE DE CRONBACH

ENCUESTA		BASE DE DATOS															TOTAL
EDADES	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15		
1	25-30	3	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	62
2	25-30	5	4	5	5	5	3	2	5	4	4	3	4	5	4	5	63
3	30-35	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	4	4	63
4	35-40	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	58
5	35-40	5	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	58
6	45-50	4	2	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	59
7	45-50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	5	56
8	45-50	5	2	4	4	5	4	2	3	4	4	3	2	4	5	4	55
9	35-40	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	53
10	45-50	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	58
11	30-35	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	55
12	30-35	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	5	61
13	35-40	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	60
14	35-40	4	5	5	2	3	4	4	3	5	5	5	4	2	5	5	61
15	40-45	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	56
16	35-40	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	3	3	3	4	53
17	35-40	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	50
18	40-45	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	52
19	35-40	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	63
20	40-45	5	4	3	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	48
21	45-50	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
22	50-55	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	64
23	55-60	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	64
24	35-40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	57
25	45-50	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	65
26	50-55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57
27	35-40	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	57
28	40-45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	55
29	45-50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
30	35-40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66
ESTADÍSTICOS																	
SUMA		117	115	119	119	122	127	117	118	113	117	112	113	115	113	118	1755
MEDIA		3,9	3,8333	4	3,9667	4,0667	4,2333	3,9	3,9333	3,7667	3,9	3,7333	3,7667	3,8333	3,7667	3,9333	1693
VAR(S ²)		0,5567	0,8056	0,6322	0,6322	0,4622	0,3122	0,7567	0,5289	0,6456	0,7567	0,5956	0,7122	0,8722	0,5789	0,5289	9,3767
DESV EST(S)		0,7461	0,8975	0,7951	0,7951	0,6799	0,5588	0,8699	0,7272	0,8035	0,8699	0,7717	0,8439	0,9339	0,7608	0,7272	

K	10
Σvi	9,376667
vt	21,05
SECCION 1	1,111111
SECCION 2	0,554553
ABSOLUTO S	0,554553
α	0,61617

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

St²=vt

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE TESIS:

Política nacional de **acompañamiento pedagógico** y su relación con el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, Región Puno año 2018.

PRESENTADO POR: Bach. HUGO JUAN CARITA PACO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Vizcarra Fajardo José Gabriel**
 1.2. Grado Académico: **Magister**
 1.3. Cargo e Institución donde Labora: **Director UGEL - CHUCUITO - JULI**
 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: ENCUESTA

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20%				REGULAR 21 - 40%				BUENO 41 - 60%				MUY BUENO 61 - 80%				EXCELENTE 81 - 100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado												✓								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															✓					
4. ORGANIZACION	Está organizado en forma Lógica																			✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																		✓		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la imparcialidad																			✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																			✓	
8. COHERENCIA	Evidencia coherencia entre variables, dimensiones e indicadores																			✓	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación, sobre los objetivos a lograr.																			✓	
10. Pertinencia	El instrumento es pertinente de ser aplicado																				✓

I. OPCION DE APLICABILIDAD:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. RECOMENDACIONES:



Ing. José Gabriel Vizcarra Fajardo
 DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL III
 UGEL CHUCUITO - JULI

Juli, 31 de enero del 2018

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE TESIS:

Política nacional de acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, Región Puno año 2018.

PRESENTADO POR: Bach. HUGO JUAN CARITA PACO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Chata Mamani, Albert*
 1.2. Grado Académico: *Magister*
 1.3. Cargo e Institución donde Labora: *UGEL Chucuito - Especialista en Educación*
 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: *ENCUESTA*

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20%					REGULAR 21 - 40%					BUENO 41 - 60%					MUY BUENO 61 - 80%					EXCELENTE 81 - 100%				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																✓									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				✓					
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				✓					
4. ORGANIZACION	Está organizado en forma Lógica																				✓					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																				✓					
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la imparcialidad																				✓					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				✓					
8. COHERENCIA	Evidencia coherencia entre variables, dimensiones e indicadores																				✓					
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación, sobre los objetivos a lograr.																				✓					
10. Pertinencia	El instrumento es pertinente de ser aplicado																				✓					

I. OPCION DE APLICABILIDAD:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. RECOMENDACIONES:

Juli, 31 de ENERO del 2018


 Mg. Albert Chata Mamani
 ESPECIALISTA DE MATEMATICA
 UGEL CHUCUITO - JULI

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE TESIS:

Política nacional de **acompañamiento pedagógico** y su relación con el **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, Región Puno año 2018.

PRESENTADO POR: Bach. HUGO JUAN CARITA PACO


I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Balcona Cuno Jose*
- 1.2. Grado Académico: *Magister*
- 1.3. Cargo e Institución donde Labora: *USEL Chucuito Juli - TOE*
- 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: ENCUESTA

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20%				REGULAR 21 - 40%				BUENO 41 - 60%				MUY BUENO 61 - 80%				EXCELENTE 81 - 100%									
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			✓							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			✓							
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																		✓								
4. ORGANIZACION	Está organizado en forma Lógica																								✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																								✓		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la imparcialidad																								✓		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																								✓		
8. COHERENCIA	Evidencia coherencia entre variables, dimensiones e indicadores																								✓		
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación, sobre los objetivos a lograr.																								✓		
10. Pertinencia	El instrumento es pertinente de ser aplicado																								✓		

- I. OPCION DE APLICABILIDAD:
- II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:
- III. RECOMENDACIONES:

Juli, 31 de enero del 2018


 Mg. Jose Balcona Cuno
 01296981
 USEL Chucuito Juli - TOE

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE TESIS:

Política nacional de **acompañamiento pedagógico** y su relación con el **desempeño laboral** de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, Región Puno año 2018.

PRESENTADO POR: Bach. HUGO JUAN CARITA PACO


I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: CRUZ MAMANI FLAVIO
 1.2. Grado Académico: MAESTRO
 1.3. Cargo e Institución donde Labora: DECANO DEL COLEGIO DE PROFESORES DEL PERÚ-PUNO
 1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: ENCUESTA

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20%				REGULAR 21 - 40%				BUENO 41 - 60%				MUY BUENO 61 - 80%				EXCELENTE 81 - 100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				Y
4. ORGANIZACION	Está organizado en forma Lógica																				Y
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la imparcialidad																				Y
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																			Y	
8. COHERENCIA	Evidencia coherencia entre variables, dimensiones e indicadores																				Y
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación, sobre los objetivos a lograr.																				X
10. Pertinencia	El instrumento es pertinente de ser aplicado																				Y

- I. OPCION DE APLICABILIDAD:
 II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:
 III. RECOMENDACIONES:

Juli, 31 de Enero del 2018


 Mg. FLAVIO CRUZ MAMANI
 DECANO DEL COLEGIO
 DE PROFESORES PUNO

IES “MANUEL GONZALES PRADA” ISANI – ZEPITA

DIRECTOR: Lic. ROGELIO VILCA OLIVA



IES “ANDRES AVELINO CACERES” ZEPITA

DIRECTOR: Lic. JUAN UBALDO LAURA MAMANI



IES “JOSÉ ANTONIO ENCINAS” SICUYANI – ZEPITA

DIRECTOR: Lic. VIDAL HUARINO ACHO



IES “ALTO AYRIHUAS” - ZEPITA

DIRECTOR: Lic. EDGAR RAÚL CAXI HUEVARA



IES “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” ANCOPUTO – ZEPITA

DIRECTOR: Lic. FREDDY WILLIAM CHOQUE TICONA

**IES “MARISCAL ANDRES DE SANTA CRUZ” CHUA CHUA – ZEPITA**

DIRECTOR: Lic. MILTON WILBER HUANCA QUISPE



IES “ILLECA MOLINO”- ZEPITA

DIRECTOR ENCARGADO: Lic. ROGER MAQUERA FLORES



IES “JUAN VELAZCO ALVARADO” TASAPA PATACCOLLO – ZEPITA

DIRECTOR: Lic. SIMFORIANO CONDORI CANO



IES “JOSÉ CARLOS MARIATEGUI” PARCO – ZEPITA

DIRECTOR: Lic. RICARDO PIMENTEL VELASQUEZ



IES “BAJO PAVITA” ZEPITA

DIRECTOR: Lic. ROGER CASTILLO APAZA

