

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ OLAYA" CASA
BLANCA, DISTRITO DE PIMPINGOS, 2014.**

Por:

MOLOCHO DÁVILA TEODORO

Asesor:

Mg. LINO LLATAS ALTAMIRANO

Jaén, Cajamarca-Perú

2015

COPYRIGHT © 2015 by
TEODORO MOLOCHO DÁVILA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ OLAYA" CASA
BLANCA, DISTRITO DE PIMPINGOS, 2014.**

Por:

MOLOCHO DÁVILA TEODORO

Comité Científico:

M. CS. Lino Llatas Altamirano
Asesor

Dr. Jorge Tejada Campos
Presidente del comité científico

M. Cs. Rodolfo Alvarado Padilla
Miembro del comité científico

M. Cs. Virgilio Gómez Vargas
Miembro del comité científico

Cajamarca - Perú

2015

DEDICATORIA

A la memoria de mis queridos padres, Emiliano y Jacinta, quienes con mucho afán desde mi infancia me condujeron siempre por el camino de la superación, y ahora desde el más allá siento que siempre me animan a seguir adelante.

A Lina, mi esposa por su incondicional apoyo, por su dedicación, sacrificio y trabajo, ejemplo de muchos valores, que hacen que el horizonte de nuestro existir sea el logro de objetivos y metas.

A mis hijos, Alain, Imer y Mada, por ser el regalo más preciado que Dios me supo dar y que sus proceder son la alegría infinita de mí ser.

Teodoro

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, por el rigor puesto de manifiesto en la calidad de cada uno de los profesionales que pusieron todo su interés para desarrollar los diversos módulos que han dejado una secuela de preparación en mi vida profesional las que día a día los llevaré a la práctica, enriqueciendo así mi labor profesional.

Al Dr. Lino Llatas Altamirano, por su afán de consolidar un trabajo de investigación que sea objetivo y puesto en práctica en el campo educativo.

A la Dra. Marina Estrada Pérez, por ser ejemplo de sacrificio e inculcarnos sobre todo perseverancia, y a doblegar los obstáculos que siempre se presentan en la vida.

Al Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar, por ser un guía eficaz para consolidar mí trabajo de investigación.

Agradecer también al Gobierno Regional por esa decisión política la que con perspectivas claras mejorará el futuro educativo de nuestra región.

ÍNDICE

DERECHOS DE AUTOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
LISTA DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del Problema	18
1.3. Justificación de la Investigación	18
1.4. Delimitación	21
1.4.1. Delimitación espacial	21
1.4.2. Delimitación temporal	21
1.5. Limitaciones	21
1.6. Objetivos de la Investigación	22
1.6.1. Objetivo general	22
1.6.2. Objetivos específicos	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	23
2.1.1. A nivel internación	23
2.1.2. A nivel nacional	26
2.2. Bases Teórico-Científicas	28
2.2.1. Acompañamiento Pedagógico	28

2.2.2. Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico	29
A. Práctica pedagógica	29
B. Horizonte pedagógico	30
C. Autonomía Pedagógica	30
D. Innovación Pedagógica	31
2.2.3. Teorías Relacionadas al acompañamiento pedagógico	32
A. Teoría Sociocultural	32
B. Pedagogía de la esperanza.	33
2.2.4. Desempeño Docente	35
2.2.5. Dimensiones del Desempeño Docente.	38
A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	38
B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	39
C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	40
D. La evaluación del desempeño docente	40
2.2.6. Teorías relacionadas al desempeño laboral	46
A. Teorías del comportamiento humano	46
B. El modelo por competencias	47
C. Teoría de las necesidades de Maslow	47
3. Definición de Términos Básicos	49

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de Investigación	51
3.2. Variables	51
3.2.1. Definición Conceptual de Variables	51
3.2.2. Definición Operacional de Variables	51
3.3. Matriz de Operacionalización de Variables	52
3.4. Población y muestra	54
3.5. Criterio de Exclusión	54
3.6. Unidad de Análisis	54
3.7. Tipo de Investigación	55
3.8. Diseño de Investigación	55

3.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Procesamiento de Datos	55
3.9.1. Técnicas e Instrumentos	55
3.9.2. Procesamiento de datos	57
3.10. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación	58

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción por objetivos de la investigación	59
--	----

CONCLUSIONES	71
---------------------	----

SUGERENCIAS	73
--------------------	----

LISTA DE REFERENCIAS	74
-----------------------------	----

ANEXOS/APÉNDICES	78
-------------------------	----

LISTA DE TABLAS

Tabla 1:	Resultados del acompañamiento en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos	59
Tabla 2:	Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca - Pimpingos.	64
Tabla 3:	Relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos	67

RESUMEN

El desempeño laboral en las instituciones educativas muestra falencias de tal manera que el aprendizaje de los estudiantes es deficiente y los índices de deserción son altos debido a la falta de mejores condiciones de enseñanza de los estudiantes, por tanto urge la necesidad de implementar un plan de acompañamiento pedagógico a los docentes para que mejoren su desempeño laboral. La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos. La población y muestra estuvo conformada por 8 docentes, a los cuales se les aplicó una evaluación diagnóstica sobre el desempeño laboral y una lista de cotejo para diagnosticar el acompañamiento docente, el tipo de investigación fue correlacional propositivo y la hipótesis a comprobar que el acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes. Según los resultados obtenidos nos permiten afirmar que la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos, es alta (0,808) y significativa 0,015 que es menor al valor esperado de 0,25; estos resultados muestran que la práctica pedagógica para que sea eficiente debe contar con un acompañamiento permanente e integral.

Palabras Clave: Desempeño laboral, Acompañamiento docente.

ABSTRACT

Job performance in educational institutions shows shortcomings so that student learning is poor and dropout rates are high due to lack of better conditions of teaching students therefore an urgent need to implement a plan pedagogical support for teachers to improve their job performance. The present study was aimed at identifying the overall relationship between educational support and job performance of teachers of School "Jose Olaya" the White House Town Center, Pimpingos. The population and sample consisted of eight teachers, which was applied a diagnostic evaluation of job performance and a checklist to diagnose teacher support, the kind of research was proactive correlation and hypothesis to verify that the educational support It is significantly related to job performance of teachers. According to the results obtained allow us to state that the relationship between educational support and job performance of teachers of School "Jose Olaya" the Town Center White House Pimpingos is perfect (0.808) and 0.015 significant these results show that pedagogic practice to be efficient should have a permanent and comprehensive support.

Keywords: Job Performance, Teaching Accompaniment

INTRODUCCIÓN

La investigación es importante porque facilita aportes a la problemática del desempeño laboral de los docentes en el aula. Igualmente, proporciona elementos validos sobre las acciones de los acompañantes, los cuales brindarán apoyo a las personas encargadas para solventar cualquier dificultad en el ámbito del trabajo. Además es necesario contribuir con la gestión en educación y las ciencias de la Educación. En este sentido el propósito de la investigación fue determinar la relación entre el acompañamiento Pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos.

El presente informe está estructurado en cinco capítulos. El capítulo I, lo constituye el Problema de Investigación, se presenta la realidad problemática y la formulación del problema en relación a las variables de estudio; además, la justificación; los antecedentes, que son aspectos relevantes y que han permitido la elaboración de los objetivos general y específicos que orientaron el proceso de estudio.

El Capítulo II, hace referencia al Marco Teórico, se presenta el sustento teórico con información referida a las variables, se presenta información sistematizada de diferentes autores. El capítulo III, contiene el Marco Metodológico, se precisa la metodología de la investigación científica donde se considera la hipótesis de la investigación, las variables mediante su definición conceptual y operacional, operacionalización de las variables; así mismo se define el tipo de estudio como descriptivo – prospectivo. También se señala el tamaño de la población y la muestra. En el procesamiento de los datos se utilizaron frecuencias, porcentajes y el coeficiente de correlación de Pearson para contrastar la hipótesis, empleándose el software estadístico SPSS V22.

El capítulo IV está referido a la descripción de resultados y discusión de los mismos, obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos lo que implicó el análisis e interpretación a través de un tejido de ideas en base a la información cuantitativa de los cuadros estadísticos.

En el capítulo V, se detalla la propuesta de un programa de acompañamiento pedagógico docente, cuyos componentes son los docentes acompañantes quienes deben tener un perfil ideal para desenvolverse en la función y los docentes acompañados quien va desarrollar las capacidades.

Finalmente se presentan las Conclusiones y Sugerencias y Referencias Bibliográficas consultadas y los anexos correspondientes, que contiene los documentos administrativos, instrumentos de evaluación, validación y las evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Ante los cambios que se vienen operando en la dinámica educativa del país y las exigencias del proceso de descentralización, el acompañamiento pedagógico, el monitoreo y la supervisión constituyen un referente para mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas, apoyando y estimulando el desempeño laboral de los docentes.

Este referente, conlleva a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y a las exigencias de la sociedad. En este contexto la función del acompañamiento tiene una dimensión primordial de carácter técnico – pedagógico, sin embargo, también asume una dimensión administrativa, porque toma en cuenta las condiciones que favorezcan las acciones de acompañamiento, monitoreo y supervisión.

En nuestro país las gestiones de gobierno vienen aplicando diversos cambios en el ámbito educativo, pues, se está cambiando de una forma de actuar desvinculada de la realidad a la inclusión de la comunidad para conocer las necesidades del contexto, sobre todo en los niveles de Educación Básica Regular (EBR), puesto en práctica de las Rutas de Aprendizaje, donde se busca brindar una formación integral del estudiante, con la finalidad de desarrollar sus aptitudes, talentos y potencialidades. Esto requiere un compromiso del maestro acompañante y del docente que desarrolla su práctica diaria.

Para poder cumplir con tal misión asignada a los acompañantes en educación, se hace necesaria la participación y corresponsabilidad de los docentes, porque son ellos quienes están involucrados en la Práctica pedagógica y administrativa de la Institución Educativa, por tanto necesitan asumir un desempeño laboral con principios de gestión, para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el proceso educativo en el aula.

Al respecto, Bounds y Woods (2004), plantean que la supervisión hoy, exige nuevos papeles y habilidades de los gerentes; estas incluyen ciertas características personales, profesionales y experienciales tendientes al desarrollo de buenas relaciones humanas. Igualmente, acotan, estos han de ser líderes con facilidades para proporcionar asesoría, orientación, constructor de equipo, para mantener un enlace continuo en las actividades del trabajo, buscando de allí ayudar a los empleados a aprender mejores formas de hacer las cosas.

De acuerdo a lo anterior, es importante que la supervisión sea más exigente y se considere como “acompañamiento” entonces en este sentido el acompañante debe ser capaz de estimular y orientar en la práctica educativa a los docentes con la finalidad de optimizar el proceso dentro y fuera de la Institución Educativa. Es decir, lograr los propósitos de la educación en los ámbitos curriculares y extracurriculares. La misma debe ser suministrada en su totalidad a los miembros del personal tanto académico como administrativo, ya que estos tienen la necesidad de ser orientados y orientadores.

Sin embargo en la actualidad todavía observamos como muchos educadores calificados como buenos profesionales, caen en la monotonía sobre todo cuando tienen varios años de servicio. En este caso el acompañamiento servirá para evitar

que la rutina se apodere de la educación y a que la función se limite de los directivos no tan solo a la solicitud de estadísticas o recaudos de matrículas, evaluación, diagnósticos, entre otros sino también evaluar el desempeño de los docentes en su labor diaria como atienden a los educandos, es decir inducir al maestro a ser un investigador permanente.

Ortega (2003) argumenta que la misión principal de la supervisión necesita estar orientada hacia la administración del recurso humano y al desarrollo de sus potencialidades. Planteada en esta forma, la supervisión se convierte en una fuerza positiva para mejorar la calidad de los aprendizajes así como un servicio para la ayuda o estimulación al docente, para así obtener mejor desempeño en sus labores académicas en el establecimiento de una mayor participación en el contexto educativo y el desempeño laboral de los docentes.

En el caso de la escuela peruana los supervisores se rigen por el Diseño Curricular Nacional (DCN) y recientemente por las rutas de aprendizaje, sin embargo todavía se observa un quiebre o deterioro pedagógico que se refleja en el bajo rendimiento académico de los estudiantes, no existe un criterio serio para designar a los acompañantes, evidenciándose en el bajo nivel profesional para asumir la función como realmente lo requiere y en concordancia de fundamentos epistemológicos, sino más bien son asignados por conveniencia política o por alguna experiencia alcanzada, pero, no existe un programa formativo o alguna estrategia visible para tal fin.

Para cumplir con la misión asignada los acompañantes en educación, se hace necesaria la participación y corresponsabilidad de los docentes, pues ellos están Involucrados en la práctica pedagógica y administrativa de la Institución Educativa,

por tanto necesitan asumir un desempeño laboral con conocimiento de gestión para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el proceso como responsables en el aula.

Así mismo Sobero (2012: 15) afirma “la supervisión pedagógica es un servicio técnico de orientación y asesoramiento que ha sido instituido para optimizar la labor docente”. Ello denota que existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión pedagógica, llamándole ahora acompañamiento pedagógico, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento en la aplicación de la práctica pedagógica por los Docentes.

En este contexto, el control y la evaluación dentro del acompañamiento pedagógico, constituyen como una herramienta muy importante en la gestión institucional ya que los resultados llevarán a tomar medidas inmediatas para reajustar el trabajo con los docentes a fin de mejorar su desarrollo laboral y al mismo tiempo promover su propia valoración.

A este problema percibido en los distintas Instituciones educativas del país y la región, surge la necesidad de verificar cómo se lleva a cabo el desempeño laboral de los docentes relacionándolo con el acompañamiento pedagógico como recurso evaluador del proceso. En esta investigación se tomará como referente la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca.

Por las razones antes expuestas surge la necesidad de presentar un modelo de acompañamiento pedagógico, que articule la acción acompañadora y se ejecuten con eficiencia en forma integrada los procesos pedagógicos, administrativos, a través de funciones técnicas administrativas sociales de asistencia y mediación.

La responsabilidad social de la educación y los procesos de participación convierten al acompañamiento pedagógico en un asunto de interés colectivo y por tanto de colaboración entre los agentes educativos, esta responsabilidad velará por el mejor desenvolvimiento profesional de los docentes y la formación integral de los estudiantes.

Está muy claro, que el acompañamiento se concibe como el segmento al quehacer pedagógico con propósito de favorecer sus capacidades personales sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción y que éstas no se conviertan en perfeccionamiento individual y aislado, sino que el esfuerzo realizado se revierta en la mejora del desempeño laboral de los docentes y de la calidad del sistema educativo.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014?

1.3. Justificación de la Investigación

En la presente investigación se aplican teorías o conceptos básicos sobre el acompañamiento Pedagógico para dar solución a situaciones de carácter interno del desempeño Docente los cuales pueden servir como una herramienta eficaz que permita al docente establecer lineamientos adecuados en su desempeño docente con la idoneidad para planificar, controlar y evaluar sus acciones del quehacer educativo.

Justificación teórica

En el ámbito teórico existen muy pocos estudios de investigación que aborde el tema en su integridad, sobre el proceso de acompañamiento pedagógico en el sector de Educación Escolar. La falta de estudios actualizados, amerita un trabajo de investigación profundo que reconozca la importancia del acompañamiento pedagógico como factor que contribuye a mejorar el desempeño laboral de los docentes, considerando los problemas de falta de actualización y capacitación Docente que suelen darse repentinamente en algunas Instituciones educativas de nuestro país.

Justificación técnica

En el aspecto técnico existe un desconocimiento de los problemas de desarrollo del acompañamiento pedagógico y la deficiente capacitación y actualización de los docentes, como producto de una inadecuada aplicación del acompañamiento pedagógico. En este contexto es oportuno conocer la aplicación de los procedimientos, las estrategias, los objetivos y las acciones de un Plan de acompañamiento pedagógico, que sirvan a las autoridades y a los docentes para orientar su gestión y desempeño laboral, dirigidas a corregir las deficiencias técnicas en la Institución Educativa materia de estudio.

Justificación social

En el punto de vista social porque brinda aportes, particularmente a los Docentes, para cumplir con los propósitos de ética, que le otorgue solvencia profesional y social para trabajar en las aulas. Así mismo suministra sugerencias que pueden ayudar a generar cambios en el comportamiento personal, formulando alternativas de solución ante los problemas generados en la práctica pedagógica.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica porque facilita aportes a la problemática del desempeño laboral de los docentes en el aula. Haciendo hincapié en las acciones de acompañamiento pedagógico para afrontar el campo experimental del docente en el Proyecto. Igualmente, proporciona elementos válidos sobre las acciones de los acompañantes, los cuales brindarán apoyo a las personas encargadas para solventar cualquier dificultad en el ámbito del trabajo. Además es necesario contribuir con la gestión en educación y las ciencias de la Educación, a fin de que con las conclusiones y apreciaciones obtenidas en el presente trabajo de investigación, se contribuya a fortalecer estas disciplinas y que se conviertan así en herramientas importantes para la toma de decisiones en el mundo de la administración de la educación.

Justificación metodológica

Metodológicamente, el diseño y aplicación de los instrumentos permite realizar un análisis objetivo de la situación planteada, sirviendo de base a las recomendaciones que se hagan posteriormente. Igualmente, la investigación sirve de fundamento o antecedente a otras investigaciones y aporta información a la comunidad educativa sobre los nuevos paradigmas de supervisión para hacer efectiva la labor docente en la Instituciones Educativas.

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad porque aportó elementos significativos a las instituciones de educación básica regular que pertenecen al sector público y privado; orientándolos de una forma adecuada a las actividades de capacitación y actualización de los docentes, contribuyendo a mejorar la formación

científica de los alumnos, ya que el éxito o fracaso se deriva del nivel de formación que reciben en los espacios educativos.

1.4. Delimitación

1.4.1. Delimitación espacial

Docentes de la de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos.

1.4.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó de septiembre de 2013 a diciembre de 2014

1.5. Limitaciones

Falta de servicio de Internet, servicio de energía, bibliografía.

Respecto a la ubicación geografía las vías de acceso no son adecuadas por la lejanía de la zona se difícil dedicar tiempo a la investigación y estar informados a tiempo sobre el trabajo.

En cuanto a la muestra es poco representativa puesto que la institución educativa donde se aplicó la investigación está alejada de otras que tengan mayor cantidad de docentes para trabajar.

La falta de profesionales experto en el tema que nos den orientaciones sobre cómo trabajar el tema del desempeño laboral y del acompañamiento pedagógico.

Esta problemática se superó mediante la visita frecuente a la ciudad de Jaén para dedicar tiempo a la investigación y poder pedir apoyo a profesionales expertos en el tema, para que me asesoren en cuanto al trabajo a realizar.

1.6. Objetivos de la Investigación

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos.

1.6.2. Objetivos específicos.

- a. Identificar el nivel de acompañamiento pedagógico que existe en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014.
- b. Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014.
- c. Establecer la correlación entre el nivel de acompañamiento pedagógico y el nivel desempeño laboral de los Docentes de la I.E. “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014.
- d. Proponer un modelo de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. A nivel internacional

En una institución educativa para garantizar la gestión de calidad es necesario realizar un proceso de acompañamiento y monitoreo de calidad, al respecto Callomamani (2012) en su tesis “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes”, considera la importancia de la supervisión pedagógica con relación a los procesos pedagógicos (labor docente del aula), sugiere promover e implementar políticas para brindar incentivos a los supervisores que logren el mejor nivel de desempeño laboral de los docentes y en consecuencia mejora la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

Balzán (2008) realizó un estudio denominado “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica”. El objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, de campo con un diseño no experimental, transeccional-transversal. Los resultados obtenidos permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa. Variable Acompañamiento

pedagógico del Supervisor, obtuvo como resultados un porcentaje de 37.15% para la opción Siempre, seguido de casi siempre con 36.25%.

Importante para la investigación emprendida porque si hasta hoy la supervisión ha sido importante en el proceso educativo, aunque en muchos de los casos esta ha sido autoritaria y punitiva, sin embargo, ahora lo que se pretende es hacerlo más exigente y acercarse con más confianza al docente a través de un acompañamiento pedagógico, que lo lleve al docente a mejorar su práctica docente y convertirse en un ente preocupado por el quehacer educativo, innovado e investigador.

Vásquez (2013) en su tesis titulada: “El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, en el contexto de la Formación de Formadores”, aborda la ocurrencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, con el objetivo de plasmar, el cómo se está haciendo dicha asesoría, por parte de los directivos en los centros de formación docente, y brindar pautas que oriente dicho proceso. Para esto se aplicaron algunas técnicas, tales como: la entrevista, la observación, el grupo focal. Al fin de un análisis intensivo de la información se pudo determinar, que los directivos presentan dificultad, para realizar la planificación de este proceso, por lo tanto, la incidencia en el desempeño del formador de formadores, es mínimo, para lo cual se requiere de un manual que dé pautas para brindar una verdadera asesoría al formador. Llega a la conclusión que la asesoría, se centra más en reconocer los logros y no en brindar estrategias a los docentes acompañados que les ayude a superar las dificultades en el desarrollo de la disciplina que tienen a su cargo, así

mismo no se promueve la elaboración de un plan de Reforzamiento Docente que les permita a los asesorados superar su desempeño docente.

Ramírez y Montoya (2014) en su tesis denominada: “La evaluación de la calidad de la docencia en la universidad”: Una revisión de la literatura, llega a la conclusión que la reflexión en torno a la evaluación puesta al servicio de la calidad de la docencia universitaria, para este caso particular, posibilitó la identificación de algunos principios subyacentes que permiten la construcción del sistema integral de evaluación de la docencia que aquí se propone. Al respecto, este sistema de evaluación se basa en una definición de calidad de la docencia que refiere tanto a sus resultados en términos de aprendizaje (qué logró) como a las condiciones o el proceso educativo que permitió la consecución de esos resultados (cómo lo logró).

Oquendo (2013) en su tesis titulada: “Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia”, Metodológicamente, la investigación responde a una epistemología positivista de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es analítica y proyectiva, con un diseño no experimental, transeccional y de campo. La población de estudio se constituyó por una muestra de tres directores y 82 docentes de las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda del estado Zulia, empleándose como técnicas la observación y la encuesta. Como instrumento se aplicó un cuestionario, constituido por 48 ítems extraídos de los indicadores operacionalizados, con una escala de preguntas cerradas y con cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, validados por siete expertos; con una confiabilidad alta de 0,992 en la población de directivos; y 0,984 en los docentes en el coeficiente de alfa Cronbach. En los resultados se

observó que solo ocasionalmente las funciones desempeñadas y los modelos de supervisión implementados por los directores de las escuelas rurales propician una gestión basada en el acompañamiento pedagógico hacia los docentes. Se concluye que la planificación estratégica del acompañamiento ayuda al cumplimiento de funciones y el empleo de un modelo de supervisión democrático que se enriquezca con la participación de los integrantes de la comunidad educativa y de la sociedad, por lo que se recomendó la aplicación del plan estratégico de acompañamiento docente diseñado.

Piñeros (2014) en su tesis titulada: “Acompañamiento, estrategia para orientar a los docentes recién ingresados a una institución Marista”, concluye que los docentes recién ingresados a la institución necesitan de una formación continua dentro de sus procesos de adaptación y conocimiento a la Misión Educativa Marista. Existe la necesidad de revisar constantemente las estrategias utilizadas para formar, capacitar, guiar y retroalimentar los procesos del quehacer pedagógico de los docentes que recién ingresan a la institución en los aspectos misionales, además los docentes que recién ingresan a la institución poseen saberes, capacidades, habilidades y una formación espiritual; resultado de su propia experiencia en el desarrollo de su dimensión trascendental, respetable, pero acomodable a las exigencias de una institución Marista.

2.1.2. A nivel nacional

Montero (2010) en su tesis titulada: “El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente”, ha comparado sobre acompañamiento pedagógico: El estudio comparado sobre acompañamiento pedagógico se propone aportar información y elementos de juicio para debatir y esclarecer las ventajas y limitaciones que ofrece

el acompañamiento pedagógico como estrategia de formación de docentes en ejercicio y de promoción de cambios en su desempeño. A partir de la revisión, sistematización y análisis de experiencias documentadas sobre acompañamiento pedagógico en el Perú y la revisión de experiencias relevantes de acompañamiento docente realizadas en otros países, se busca identificar lecciones aprendidas, nudos críticos y desafíos en relación al acompañamiento pedagógico. Como producto de este esfuerzo será posible proponer criterios orientadores para un sistema de acompañamiento efectivo que atienda las necesidades del PROMEB y otras experiencias similares en curso; y aporte al trabajo que se viene desarrollando en la Mesa Interinstitucional de Diálogo sobre Buen Desempeño Docente que organizan el Consejo Nacional de Educación y Foro Educativo...

Aplicando los criterios descritos es importante acotar que con un programa de acompañamiento pedagógico en todos los niveles educativos la educación estará en condiciones de brindar a los estudiantes los mejores aprendizajes.

Oliva (2013) en su tesis titulada: “Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente”, concluye que el acompañamiento pedagógico, como una alternativa para mejorar el desempeño docente, ha sido seleccionada por el Ministerio de Educación como una estrategia dentro del Presupuesto por Resultados del Ministerio de Economía y Finanzas y los Programas Educativos Logros de Aprendizaje en el II ciclo de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria de la Educación Básica Regular; ante la necesidad de brindar asistencia técnica a docentes, para que éstos mejoren su desempeño en el desarrollo de los procesos de aprendizaje enseñanza y como consecuencia elevar el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes. Sin lugar a

dudas que ello ha significado la ejecución de toda una serie de acciones desde la programación presupuestal, hasta la implementación con personal preparado para este rol, que está rindiendo resultados principalmente en la atención de niños y niñas de las zonas rurales donde existe una brecha tremenda en relación con los resultados de las áreas urbanas. Además, después de tres años de ejecución en la Región La Libertad, podemos afirmar que los decisores continúan con el reforzamiento de las políticas y estrategias propuestas, en las cuales el personal asignado sea a dedicación exclusiva en estas tareas, vamos a lograr nuestros propósitos es decir elevar el nivel de logros en el aprendizaje de los estudiantes.

2.2. Bases Teórico-Científicas

2.2.1. Acompañamiento Pedagógico

Según Minez (2013), es un proceso sistemático y permanente con el objeto de interactuar con el docente y director para promover la reflexión sobre su práctica y la toma de decisiones de los cambios necesarios hacia un proceso de transformación para garantizar el logro de aprendizajes.

Para Naveda (2013), el acompañamiento pedagógico busca fortalecer el desarrollo personal del docente, a partir de procesos vivenciales que permiten fortalecer el autoestima y la mejora de sus actitudes para una relación asertiva con sus pares y estudiantes, generando un clima institucional adecuado para la convivencia escolar.

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. Para tal fin, el acompañamiento pedagógico incluye un conjunto de acciones concretas basadas en distintos aportes teóricos que postulan un acompañamiento crítico colaborativo. (MINEDU, 2013)

De estas citas podemos afirmar que el acompañamiento pedagógico es un proceso organizado y dosificado que tiene como finalidad mejorar la calidad del servicio del docente, para que brinde una educación de calidad a sus estudiantes.

2.2.2. Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico

A. Práctica pedagógica

La actividad diaria que desarrollamos en las aulas, laboratorios u otros espacios, orientada por un currículo y que tiene como propósito la formación de nuestros alumnos es la práctica pedagógica. Esta entidad tiene varios componentes que es necesario examinar: (a) los docentes, (b) el currículo, (c) los alumnos, y (d) el proceso formativo (Díaz, 2015).

Ahora bien, cuando examinamos nuestra práctica pedagógica ¿Cómo nos vemos como docentes? ¿Cómo nos perciben los demás? Es indudable que somos nosotros quienes le damos vida a la práctica pedagógica, pero realmente, ¿qué respondemos, cuando nos hacemos la pregunta ¿Quién soy? ¿Soy realmente un docente ideal?

Es necesario, entonces, una primera precisión. Los docentes somos una circunstancia que se forma a partir de una persona. Si la formación personal es fuerte, sólida, así lo será el docente. Por eso es necesario preguntarnos ¿Cuáles son los valores y convicciones que orientan mi actuación? ¿Acaso vivo desde el personaje que aparento ser o desde la persona que soy? ¿Qué es lo que orienta mi

vida? ¿Tener más o ser más?

Se trata de darle sentido a nuestras vidas, y así evitar quedarnos llenos de nada y vacíos de todo.

B. Horizonte pedagógico

Busca el fortalecimiento de la identidad y la significación social de la profesión docente; la construcción del maestro/a como productor colectivo del discurso pedagógico; el posicionamiento activo del maestro/a como trabajador de la cultura. No obstante, se reconoce que “el núcleo fundante de la formación docente es la enseñanza, cuyo anclaje está en la dimensión histórica y sociocultural. De este modo, se hace posible articular los dos ejes de la formación docente (...): el de la enseñanza y el del contexto.” (Oporto, 2012)

En definitiva, se busca formar al docente como profesional de la enseñanza, cosa que implica “propiciar la construcción de valores y actitudes que cuestionen permanentemente el estatus del saber, interroguen la tecnología antes de aceptarla e incorporen el respeto a la diversidad natural y social, favoreciendo a la construcción de una ética del saber al servicio de un desarrollo a escala humana, es decir al servicio de la humanidad antes que del capital o del mercado”.

C. Autonomía Pedagógica

Como bien lo expresa Freire y Ceccon, (2004), citados en Segura, Hernández y Flores, (2012), “el respeto a la autonomía y a la dignidad de cada uno es un imperativo ético y no un favor que podemos o no concedernos unos a los otros” (p. 28).

La pretensión de trasladarse de una pedagogía centrada en la enseñanza a una centrada en el aprendizaje tiene que ver con descentrar los espacios de poder del profesor o profesora y propiciar los procesos de autoevaluación crítica del estudiantado, tarea nada fácil en una sociedad que privilegia los productos sobre los procesos y donde las conductas son valoradas desde afuera de la persona y desde los reglamentos, más que desde la ética.

En la medida en que nos evaluamos y conocemos, nos acercamos más al autoconocimiento, percatándonos de la libertad que disponemos o de la capacidad que poseemos para tomar decisiones libres, para dialogar e intercambiar ideas, con un estilo propio, maximizando el potencial analítico y creativo con el que contamos, fortaleciendo los valores y principios sociales a los que responde el comportamiento. (Segura, Hernández y Flores, 2012)

D. Innovación Pedagógica

La investigación educativa como posibilitadora de construcción de conocimiento se convierte en instrumento para develar el mundo complejo de la escuela. La investigación como base de la enseñanza y de formación permite al docente, desde la reflexión crítica, la construcción de saber dejando de lado el rol de mediador pasivo entre teoría y práctica, sin embargo como bien lo ha señalado el profesor (Porlan, 1997) solo una reflexión que incorpore la crítica ideológica (citando a Carr y Kemmis: 1986) puede revelar a los profesores "como sus creencias y actitudes quizá sean ilusiones ideológicas que ayudan a preservar un orden social ajeno a sus experiencias y necesidades colectivas". El ejercicio investigativo asumido desde teorías críticas puede dirigir procesos reales de transformación no solo de las prácticas pedagógicas sino de las prácticas sociales

inmersas en la Escuela, favoreciendo la democratización del conocimiento y paliando los efectos de la desigualdad social. (Salcedo, 2001)

2.2.3. Teorías Relacionadas al acompañamiento pedagógico

A. Teoría Sociocultural

Para Vygotsky (1978), la construcción de los procesos psicológicos superiores se da inicialmente en un plano social (interpsicológico) y posteriormente a nivel individual (intrapsicológico), denominándose este proceso internalización que alude a la ley de la doble formación y a la zona de desarrollo próximo, pasando el lenguaje a desarrollarse en primera instancia en un contexto social y con una función meramente comunicativa a transformarse finalmente en un lenguaje interior, donde su función es autorreguladora, explica como esas personas cercanas física y afectivamente a los niños, son quienes los conducen a avanzar en el aprendizaje de nuevos significantes y como ésta relación adquiere una característica transferencial, en la medida en que incentiva el desarrollo cognitivo a partir del traspaso de conocimientos, capacidades y estrategias de quienes la poseen (padres) a quienes la van a poseer (hijos).

Vygotsky muy bien señala que la construcción del conocimiento se da en un proceso social, y que las personas cercanas físicamente y afectivamente a los niños estos pueden lograr un aprendizaje significativo, claro que en esta parte Vygotsky se refiere a los padres con sus hijos o a los maestros con los niños; sin embargo lo dicho también puede muy bien ampliarse a las prácticas pedagógicas de los maestros ya que un maestro cerca de otro que tiene mayor experiencia o es más experto en el manejo de la labor docente, puede ganar mayor experiencia y aplicar mejor sus estrategias de enseñanza en el aula, por lo tanto el acompañante además

debe ser el que demuestra incito lo que propone a fin de que el docente se sienta atraído y aún más motivado por los ejemplos que demuestra, entonces se abrirá un compromiso de interacción afectiva entre ambos para dejar sentada un desempeño laboral óptimo.

B. Pedagogía de la esperanza. Paulo Freire

Freire (1993) como filósofo de la educación cuyo ethos-o carácter- es el de un aisthétés-o esteta- que enseña y aprende una esperanza de rasgos bellos, inscrita en los cuerpos, como resultado de conjugar cada día el verbo esperar. El punto de partida de su sociología se encuentra en la práctica producción de la existencia; esto es, la práctica social como generadora de la realidad y como origen del conocimiento. La praxis asume la duración “real” - tan histórica como pre-ontológica, y por ello requiriendo constituirse simbólicamente -, y se convierte en elemento mediador entre sujeto y objeto, discurso y práctica, teoría y acción; la realidad es proceso en construcción del sujeto en el mundo, intersubjetivo, y la relevancia social del conocimiento depende para Freire de la praxis de liberación.

Freire reclama para el ser esperanzado su virtuosidad, como perfectibilidad humana que debe procurarse mediante la búsqueda, la lucha, la radicalidad y la conectividad o dialecticidad, modos de existir para cuyo desarrollo es indispensable un proceso educativo.

Freire (2003), al referirse a lo que le corresponde hacer al educador, escribió: Una de sus tareas primordiales es trabajar con los educandos el rigor metódico con que deben ‘aproximarse’ a los objetos cognoscibles. Y este rigor metódico no tiene nada que ver con el discurso ‘bancario’ meramente transferidor del perfil del objeto o del contenido. Es exactamente en este sentido como enseñar no se agota en el

‘tratamiento’ del objeto o del contenido, hecho superficialmente, sino que se extiende a la producción de las condiciones en que es posible aprender críticamente. Y esas condiciones implican o exigen la presencia de educadores y de educandos creadores, instigadores, inquietos, rigurosamente curiosos, humildes y persistentes (Saul y Aguilar, 2002).

En suma, implica que tanto educadores como educandos, asuman una actitud científica, verdaderamente rigurosa y académica en el proceso de formación que se lleve a cabo. Ahora bien, asumir una actitud científica significa desempeñar el rol de investigador para ir comprobando de ese modo los hallazgos que se vayan obteniendo porque, según Freire no hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza. Esos quehaceres se encuentran cada uno en el cuerpo del otro.

Del mismo modo refiere Enseño porque busco, porque indagué, porque indago y me indago. Investigo para conocer lo que aún no conozco y comunicar o anunciar la novedad (p. 30). Texto Pedagogía de la Esperanza.

Actores involucrados en el acompañamiento.

El acompañamiento pedagógico involucra la participación de diferentes actores socioeducativos en ámbitos diversos; hace posible el fortalecimiento de la autonomía institucional y el liderazgo del director en los procesos de mejora de la práctica pedagógica. Los actores que participan en el acompañamiento pedagógico son niños y niñas, promotores, docentes, director, padres de familia, comunidad, formadores, acompañantes pedagógicos y docentes coordinadores/ acompañantes. Además, hay otros actores, como instituciones de educación superior e instituciones de la sociedad civil, que tienen roles diferenciados, como la formación de los

formadores y acompañantes, y la articulación de la intervención en la región.
(MINEDU, 2013)

2.2.4. Desempeño Docente

Stoner y Freeman (1994), afirman "el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato y Villamizar (2006), expone que el desempeño es "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Drucker (2002), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

Según Chiavenato (2009), las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización. Toda organización está compuesta de personas. De las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad. El estudio de las personas "constituye la unidad básica de las organizaciones y, en especial, del Área de Relaciones Humanas. El ARH tiene diversas vertientes para estudiar a las personas: las personas como personas dotadas de características propias de personalidad e individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales y las personas como recursos dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional.

Fernández (2008), señala que se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la Institución Educativa, así como la participación en programas de capacitación. Además plantea que este desempeño, abordado desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella.

Ponce (2005), hace referencia al desempeño profesional pedagógico y lo define con la actuación del docente que expresa la interrelación dialéctica de las

competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción intelectual del docente en formación, en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

El desempeño docente también se lo define haciendo referencia a la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que la acción corresponde al ser, al saber y el hacer reflexivo del docente en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa (colectivo de Autores Cubanos del ICCP, 2005)

El desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales , su disposición profesional y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Robalino (2007), en un seminario sobre el desarrollo profesional y el protagonismo docente, explica, que el desempeño profesional de él mismo depende de un conjunto de factores entre los cuales la formación inicial y el desarrollo profesional continuo, además de otros, igualmente determinantes como son, por ejemplo las condiciones de trabajo, los niveles salariales , la carrera profesional, la

evaluación de desempeño , la autoestima, el reconocimiento social, la salud, los cuales deben ser considerados integralmente para avanzar en procesos serios de mejora del desempeño.

En base a las definiciones expuestas anteriormente, se puede aunar lo comprendido en cada una de ellas expuestas anteriormente al desempeño docente como la actuación del educador que implica varios factores, entre ellos los más relevantes son la formación inicial del docente, la participación en los programas de capacitación y el desarrollo profesional continuo. Las competencias profesionales que orientan, guían controlan y evalúan el proceso educativo; el desarrollo de actividades que se realizan en el trabajo diario y comprenden la tarea educativa; y el hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña.

2.2.5. Dimensiones del Desempeño Docente.

A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según Sánchez y otros (2013), es generar la autorreflexión de los profesores acerca de sus propios conocimientos profesionales con el fin de no solo fortalecer su identidad profesional particular, sino de establecer modelos que permitan mejorar los sistemas de formación inicial y continua, favoreciendo el desarrollo de habilidades para la reflexión crítica y autorregulada sobre la práctica para abordar, tratar y superar problemáticas frecuentes con las que nos encontramos en el ejercicio de nuestras actividades como docentes, reconociendo, evaluando y mejorando continua y progresivamente nuestra actuación profesional.

Consideramos que el dominio profesional consiste en manejar un amplio dominio de contenidos, estrategias y metodología relacionada a su especialidad y a

la profesión del docente, así mismo poder transferir los conocimientos a sus estudiantes para que estos sean capaces de resolver situaciones problemáticas que se le presentan en su entorno.

Consideramos que el dominio profesional consiste en manejar un amplio dominio de contenidos, estrategias y metodología relacionada a su especialidad y a la profesión del docente, así mismo poder transferir los conocimientos a sus estudiantes para que estos sean capaces de resolver situaciones problemáticas que se le presentan en su entorno.

B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Para Rodríguez (2003), el método es uno de los componentes del proceso docente, se define como la vía o camino que utilizan el docente y los estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos, para lograr estos objetivos, el proceso docente-educativo debe ser motivador, participativo, problémico, productivo, científico, creativo, comprometido con la realidad social y eminentemente investigativo, integrador y debe funcionar como un sistema: proceso docente-educativo de excelencia.

Esta dimensión está orientada a evaluar las estrategias, los materiales, objetivos, contenidos de las diversas unidades de la asignatura. Además de la forma como domina el aula y el área a enseñar.

Como argumenta Darling y Hammond (2001), citado en Bolívar, (2008) "si se aspira a que los alumnos alcancen unos estándares de mayor calidad educativa hay que suponer que también los profesores han de satisfacer ciertos estándares o criterios de calidad en su trabajo. Unos estándares de enseñanza elevados y rigurosos constituyen la piedra angular de un sistema de control que concentre su

atención en el aprendizaje de los alumnos".

El maestro desde la práctica docente debe estar preparado para contextualizar los contenidos del área a la realidad del estudiante, además que estos sean útiles a los estudiantes.

Según Gómez (2002), los recursos didácticos son aquellos instrumentos que, por una parte, ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y, por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje. Según dicha definición, podrían ser medios didácticos tanto una pizarra, como un retro proyector u ordenador.

C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

La educación ha de hacer frente a una sociedad cada vez más diversa, en que diferentes culturas y formas de vida se encuentran conviviendo. En este sentido, la participación de las familias en la escuela supone un enriquecimiento del contexto de aprendizaje. La diversidad de interacciones que aportan los diferentes bagajes de las personas adultas participantes incrementan las oportunidades de aprendizaje para los niños y niñas (Enguita, 2006).

En la institución educativa es necesario la participación de los docentes en los distintos sectores de la comunidad educativa, en el ámbito de sus correspondientes competencias y responsabilidades, en el desarrollo de la actividad escolar de los centros, promoviendo, especialmente, el necesario clima de convivencia y estudio. Y la participación de los diversos sectores de la comunidad.

D. la evaluación del desempeño docente.

La posibilidad que los profesores intervengan en aspectos que contribuyan al

mejoramiento de la calidad de la educación tiene como requerimiento que los propios profesores cambien y que este cambio surja de la evaluación de su quehacer y de lo que acontece en las instituciones en las que lo desarrollan, de manera que, el desarrollo profesional del profesor necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades técnicas para la práctica; habrá de saberse hasta qué punto es capaz de incrementar la claridad, el significado y la coherencia a través de la práctica reflexiva; será necesario averiguar si está dotado del conocimiento suficiente y de la habilidad necesaria para la investigación y la exploración; si posee, en fin, la adecuada disposición a recibir y dar ideas, a prestar asistencia y a recibirla de otros, a la colaboración (De Vicente, et al, 1996).

Las iniciativas para la evaluación del desempeño docente se relacionan con el camino recorrido internacionalmente para el mejoramiento de la calidad de la educación. Es especialmente en la última década cuando se elaboran estándares de desempeño, cuya prioridad es el fortalecimiento de la profesión docente y el desarrollo profesional, como lo demuestra la labor realizada en este ámbito por diversos países, tales como Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Francia, México y Chile. Se trata de hacer mensurable u observable lo que los docentes deben saber y saben hacer en el ejercicio de su profesión, de modo que la generación de estos estándares obedece al propósito de contribuir a la calidad docente y, por ende, de la educación, como también a favorecer un reconocimiento social acorde con el status profesional del profesor.

En el caso peruano, el MINEDU presentó en julio del 2012 al congreso de la república el proyecto de la Reforma Magisterial, la cual el 03 de mayo del 2013 fue aprobada como Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial Decreto Supremo N° 004-2013-ed. El Presidente de la república considerando: Que, de acuerdo con el literal e) del artículo 13 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral, es uno de los factores que interactúa para el logro de la calidad de la educación. En el Artículo 28 de la Ley N° 29944, trata de las Evaluaciones en donde la carrera pública magisterial considera las siguientes evaluaciones:

- a) Evaluación para el ingreso a la carrera
- b) Evaluación de desempeño docente
- c) Evaluación para el ascenso
- d) Evaluación para el acceso y desempeño en los cargos

Los siguientes artículos de la Ley 29944 tratan de la evaluación del desempeño docente en el Perú:

- Artículo 44.-Objetivos de la evaluación de desempeño docente los cuales son:

- a) Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

- b) Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente.

c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley.

- Artículo 45.-Obligatoriedad de la evaluación de desempeño docente

a) La evaluación de desempeño docente es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres (03) años.

b) De conformidad con lo establecido en el literal (a) del artículo 49 de la Ley, el profesor que sin causa justificada no se presenta a la evaluación de desempeño, es destituido y retirado del cargo, previo proceso administrativo disciplinario.

- Artículo 46.- Comités de evaluación de desempeño docente

a) La evaluación de desempeño docente es realizada por un Comité de Evaluación integrado por:

- El Director de la institución educativa.
- El Subdirector o Coordinador Académico del nivel.
- Un profesor de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial superior.

b) En el caso de los Comités de Evaluación de desempeño docente de instituciones educativas unidocentes, multigrado y profesor coordinador de PRONOEI, su conformación está a cargo de la UGEL y sus integrantes son:

- El Director de Red o el representante de la UGEL, según corresponda, quien lo preside.

- Dos profesores de la Red de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial igual o superior.

c) 46.3 El Director y los demás integrantes de los Comités de Evaluación de Desempeño Docente son capacitados y certificados por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales para el cumplimiento de su función.

- Artículo 47.- Criterios e indicadores para la evaluación de desempeño

a) El MINEDU determina los criterios e indicadores para la evaluación de desempeño en base a los cuatro dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, considerando las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos que integran el sistema educativo peruano. Este proceso es realizado en coordinación con las diversas Direcciones del MINEDU responsables de las mismas.

b) La evaluación de desempeño docente incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes.

c) El MINEDU aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño, los cuales pueden ser aplicados por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación.

- Artículo 48.- Supervisión del Comité por funcionarios del MINEDU

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley, los Comités de Evaluación de Desempeño Docente que son presididos por Directivos que no estén certificados para ejercer su función, por no haber participado o no haber aprobado el programa de capacitación correspondiente, realizan su función bajo la

supervisión de profesionales asignados para el efecto por el MINEDU.

b) Los supervisores designados por el MINEDU cumplen una función de asistencia técnica y pueden provenir de entidades especializadas con las que el Ministerio haya establecido un Convenio.

c) La supervisión no constituye limitación para el ejercicio de las funciones del Comité de Evaluación Docente, establecidas en el presente Reglamento.

- Artículo 49.- Programa de desarrollo profesional

a) Los profesores que desaprobaban la evaluación de desempeño docente participan de un programa de fortalecer sus capacidades pedagógicas y personales.

b) El programa es diseñado y ejecutado directamente por el MINEDU o a través de convenio con instituciones de educación superior acreditadas o entidades especializadas, incidiendo en aquellas competencias o conocimientos que no hayan alcanzado puntaje satisfactorio. El profesor que concluye el programa participa en una evaluación de desempeño extraordinaria.

c) El profesor que es desaprobado en la evaluación de desempeño extraordinaria ingresa a un segundo programa de desarrollo profesional, al término del cual, participa en la segunda evaluación de desempeño extraordinaria. El profesor que desaproba esta segunda evaluación es retirado de la carrera pública magisterial de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley.

d) Las evaluaciones extraordinarias se realizan bajo la conducción del MINEDU, de acuerdo a las especificaciones técnicas aprobadas para cada proceso. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce meses.

e) La participación de los profesores en los programas de desarrollo profesional se efectúa sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones regulares.

- Artículo 50.- Coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

a) El MINEDU realiza coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo para facilitar la incorporación de los profesores retirados del servicio, en los programas de reconversión laboral a que se refiere el artículo 23 de la Ley.

b) Los programas a que se refiere el numeral anterior tienen por finalidad contribuir a la reinserción del profesor en el mercado laboral a través del desarrollo de otras competencias laborales o de actividades empresariales.

Marco del buen desempeño docente es una herramienta que está organizada en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

2.2.6. Teorías relacionadas al desempeño laboral.

A. Teorías del Comportamiento Humano.

El comportamiento es una causa o motivación hacia ciertos objetivos. Es por ello mediante el manejo de la motivación, es por ello que el director tiene que mantener la motivación entre los trabajadores, por ello debe tener un amplio dominio de la cognición, que es la manera como una persona se percibe e interpreta a sí misma o al medio externo. La cognición es el filtro personal a través del cual la persona se ve y siente y percibe el mundo que la rodea. Es el conocimiento en que se basa la creencia y la opinión personal respecto de sí mismo y del mundo exterior,

este es el sustento de las teorías del comportamiento humano. Dos teorías sobresalen en la comprensión del comportamiento de las personas: la teoría de campo, de Lewin, y la teoría de la disonancia cognitiva, de Festinger. Ambas indican cómo funciona la cognición humana (Robbins, 2014).

B. El modelo por competencias.

El modelo de gestión por competencias busca integrar los recursos humanos, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa, brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva. (Ariza, 2006)

Según Graminga citado en Ariza (2006) la gestión por competencias genera múltiples beneficios a las personas y las organizaciones como la posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad, el desarrollo de equipos que poseen las competencias necesarias para su área específica de trabajo. La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.

De lo antes citado podemos afirmar que es necesario contar con docentes competitivos con una sólida preparación profesional y con capacidad de liderazgo que le permita gestionar el futuro de la comunidad en general.

C. Teoría de las necesidades de Maslow

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por (Maslow, 1991), parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría, tan trascendental para el comportamiento organizacional. Cofer, Maslow. (2000) contempla a la motivación humana en

términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior. Entre las necesidades de orden inferior se encuentran:

Fisiológicas: Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc.

Seguridad: Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor. Entre las necesidades de orden superior se encuentran:

Sociales o de amor: El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido.

Estima: Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, proyectándose al medio en que interactúa.

Autorrealización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar. El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción es una necesidad específica) y complacencia que lo

lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

Todas las personas tienen necesidades tanto prioritarias como secundarias y es importante que las personas investiguen cuales son los factores que no permiten que satisfagan sus necesidades, es necesario además que el maestro pueda satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.

3. Definición de Términos Básicos.

Desempeño laboral

Es el cumplimiento de las tareas programadas en el tiempo previsto y de las normas y parámetros establecidos para el desarrollo de una actividad específica o conjunto de ellas.

Desempeño laboral docente

Es el compromiso con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

Acompañamiento pedagógico

Es una estrategia que da soporte pedagógico a los docentes de las IIEE multigrado y a los docentes en servicio.

Metas

Establece qué es lo que se va a lograr, cuándo serán alcanzados los resultados.

Motivación laboral

Consiste en dar al empleado las posibilidades para desarrollar su capacidad y potencialidades, en bien de él mismo y de la institución para lograr la mejor forma de inducir, motivar, dirigir y coordinar al personal.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de Investigación

Existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014.

3.2. Variables.

3.2.1. Definición Conceptual de Variables

V1: Acompañamiento Pedagógico. - Es un proceso sistemático y permanente con el objeto de interactuar con el docente y director para promover la reflexión sobre su práctica y la toma de decisiones de los cambios necesarios hacia un proceso de transformación para garantizar el logro de aprendizajes.

(Minez 2013).

V2: Desempeño Docente. - es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. (Stoner y Freeman, 1994).

3.2.2. Definición Operacional de Variables

V1: Acompañamiento Pedagógico.- Es el conjunto de actividades realizadas por un equipo especializado o Directivo con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes en el aula.

V2: Desempeño Docente.- Es el conjunto de tareas y estrategias que aplica el docente con la finalidad de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

3.3. Matriz de Operacionalización de Variables.

Variable	Dimension	Indicator	Ítems	Escala/ Valor	Técnica/ Instrumento
Acompañamiento Pedagógico	Práctica Pedagógica	Planifica actividades de aprendizaje considerando diversos aportes teóricos. Incorpora los lineamientos de programación estipulados por los órganos desconcentrados del Ministerio e Institución Educativa.	1 al 9	Ordinal/ cuantitativo 1 = Deficiente 2= Regular 3 = Bueno 4 = Eficiente	Lista de cotejo de acompañamiento pedagógico.
	Horizonte Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • El fortalecimiento de la identidad y la significación social de la profesión docente; • La construcción del maestro/a como productor colectivo del discurso pedagógico; • El posicionamiento activo del maestro/a como trabajador de la cultura. 	10 al 24		
	Innovación Pedagógica	Busca mejorar su práctica docente buscando fuentes actuales y aplicando las nuevas tecnologías.	25 al 33		
	Autonomía Pedagógica	Busca el autoconocimiento Intercambia ideas de manera autónoma.	34 al 42	Ordinal/ cuantitativo 1 = Deficiente 2= Regular 3 = Bueno 4 = Eficiente	Lista de cotejo de acompañamiento pedagógico.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala/ Valor	Técnica/ Instrumento
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares	1 – 2 3 – 4 5 – 6 7 – 8 9 - 10	Ordinal/ Cuantitativo 1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Eficiente	Evaluación diagnóstica sobre desempeño laboral
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30		

Fuente: Elaboración propia

3.4. Población y muestra

Considerando que la población es pequeña pasa a ser la muestra con la cual se trabajó. Está constituido por ocho (8) Docentes de la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca, de la provincia de Cutervo.

3.5. Criterio de Exclusión. - docentes que han sido destacados.

3.6. Unidad de Análisis.

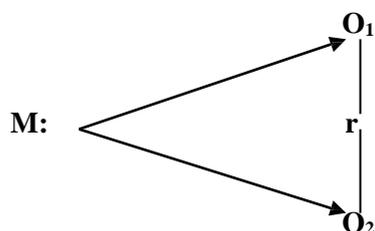
Es cada uno de los docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca, de la provincia de Cutervo.

3.7. Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo descriptiva correlacional. Es de tipo descriptivo porque caracteriza cada una de las variables en cuestión y es correlacional porque evalúa la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral.

3.8. Diseño de Investigación

De acuerdo al tipo de investigación considerada en el presente estudio, asume la siguiente característica:



Donde:

M : muestra poblacional

O1: Observación de la Variable acompañamiento pedagógico.

O2: Observación de la variable desempeño laboral. R: Correlación entre las variables

3.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Procesamiento de Datos.

3.9.1. Técnicas e Instrumentos

Encuesta.

La técnica de encuesta fue aplicada a través de una evaluación diagnóstica sobre desempeño laboral docente, para recabar los datos sobre el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014, se aplicó de manera individual, este cuestionario consta de 30 preguntas (apéndice 01).

La información se obtuvo a través de un cuestionario de 30 ítems para la variable desempeño laboral docente y consta de tres dimensiones respectivamente:

- Variable desempeño laboral docente:

D1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, consta de diez ítems (1 al 10).

D2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, consta de diez ítems (11 al 20).

D3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, consta de diez ítems (21 al 30).

Y su escala es como sigue:

a. Escala General.

escala	intervalo
Deficiente	1 a 30
Regular	31 a 60
Bueno	61 a 90
Eficiente	91 a 120

b. Escala específica.

Escala	Dimensiones		
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Deficiente	1 al 10	1 al 10	1 al 10
Regular	11 al 20	11 al 20	11 al 20
Bueno	21 al 30	21 al 30	21 al 30
Eficiente	31 al 40	31 al 40	31 al 40

Observación.

Igualmente, la observación a través de una lista de cotejo para valorar el acompañamiento pedagógico, se orienta a medir mediante la observación directa la forma como se desarrolla en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014 y cuáles son los factores que influyen sobre el acompañamiento pedagógico, consta de 42 ítems para el acompañamiento pedagógico (Apéndice 02), sus dimensiones son:

Variable acompañamiento pedagógico:

D1: práctica pedagógica, consta de nueve ítems (1 al 9).

D2: Horizonte pedagógico, consta de quince ítems (10 al 24).

D3: Innovación Pedagógica, consta de nueve ítems (25 al 33).

D4: Autonomía Pedagógica, consta de nueve ítems (34 al 42).

Y su escala es como sigue:

c. Escala General.

escala	intervalo
Deficiente	1 a 42
Regular	43 al 85
Bueno	86 al 128
Eficiente	129 al 168

d. Escala específica.

Escala	Dimensiones			
	práctica pedagógica	Horizonte pedagógico	Innovación Pedagógica	Autonomía Pedagógica
Deficiente	1 al 9	1 al 15	1 al 9	1 al 9
Regular	10 al 18	16 al 30	10 al 18	10 al 18
Bueno	19 al 27	31 al 45	19 al 27	19 al 27
Eficiente	28 al 36	46 al 60	28 al 36	28 al 36

3.9.2. Procesamiento de datos

Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de los instrumentos a los docentes y luego se aplicó la estadística descriptiva para identificar el nivel de acompañamiento docente y el nivel de desempeño docente, los datos recogidos fueron presentados y analizados en: Cuadros, gráficos de barras, matrices de información y fotografías, posteriormente se aplicó la estadística inferencial para determinar la

relación entre las dimensiones y sus variables. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 22.

3.10. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.

En la presente investigación el instrumento (Cuestionario) pasó por dos pruebas:

La validez estuvo dada por el juicio de tres (03) expertos, quienes realizaron algunas correcciones y observaciones que fueron levantadas oportunamente, luego de lo cual se logró contar con instrumentos pertinentes para obtener las informaciones requeridas por la investigación (Anexo 01).

Confiabilidad del instrumento, los Instrumentos también fueron revisados en relación a su confiabilidad aplicando el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual para el caso del cuestionario el coeficiente fue de 0,940; lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento. Este proceso se realizó mediante la utilización del software estadístico SPSS V.22.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analiza y discute los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información, los mismos que son expuestos en el siguiente orden por dimensiones de las variables.

4.1. Descripción por objetivos de la investigación.

Tabla 1.

Resultados del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014

Dimensiones / Escala		fi	%
Práctica Pedagógica	Deficiente	5	62,5
	Regular	3	37,5
Horizonte Pedagógico	Deficiente	2	25
	Regular	4	50
	Buen	2	25
Innovación Pedagógica	Deficiente	4	50
	Regular	3	37,5
	Buen	1	12,5
Autonomía Pedagógica	Deficiente	3	37,5
	Regular	4	50
	Buen	1	12,5
Acompañamiento Pedagógico	Deficiente	1	12,5
	Regular	6	75
	Buen	1	12,5
Total		8	100%

Fuente: lista de cotejo para determinar el acompañamiento docente aplicado septiembre 2013.

Descripción

En lo que respecta a la tabla 1 para diagnosticar el acompañamiento pedagógico según resultados para la dimensión práctica pedagógica 5 docentes manifiesta que es deficiente, 4 docentes en cuanto al horizonte pedagógico, manifiesta que es regular, 4

docentes manifiesta deficiente en la dimensión innovación pedagógica y en general para la variable acompañamiento un docente manifiesta que hay un deficiente acompañamiento pedagógico y 6 docentes manifiesta que es regular, así mismo se 4 docentes manifiesta tener regular autonomía pedagógica, el 4 docentes refiere regular preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

De estos resultados podemos afirmar que el acompañamiento pedagógico que se da en la institución educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014, es nulo o poco trascendente a los docentes, no ha mostrado logros significativos. Por lo tanto el plan de acompañamiento pedagógico es oportuno para mejorar la calidad del desempeño laboral de los docentes.

Discusión

Según los resultados obtenidos podemos corroborar con las afirmaciones de Freire (2003) quien manifiesta que le corresponde hacer al educador, una de sus tareas primordiales es trabajar con los educandos el rigor metódico con que deben ‘aproximarse’ a los objetos cognoscibles. Y este rigor metódico no tiene nada que ver con el discurso ‘bancario’ meramente transferidor del perfil del objeto o del contenido. Es exactamente en este sentido como enseñar no se agota en el ‘tratamiento’ del objeto o del contenido, hecho superficialmente, sino que se extiende a la producción de las condiciones en que es posible aprender críticamente. Y esas condiciones implican o exigen la presencia de educadores y de educandos creadores, instigadores, inquietos, rigurosamente curiosos, humildes y persistentes (pp. 27-28).

En suma, implica que tanto educadores como educandos, asuman una actitud científica, verdaderamente rigurosa y académica en el proceso de formación que se lleve a cabo. Ahora bien, asumir una actitud científica significa desempeñar el rol de

investigador para ir comprobando de ese modo los hallazgos que se vayan obteniendo porque, según Freire no hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza. Esos quehaceres se encuentran cada uno en el cuerpo del otro.

La enseñanza es un proceso de búsqueda continua de información de soluciones a los problemas que se presentan a diario, el docente requiere desarrollar en sus estudiantes la capacidad de indagación y las habilidades para ser investigadores, al respecto Balzán, (2008) afirma que el desempeño docente aumenta de manera alta y significativa, mientras recibe un acompañamiento integral por parte del supervisor, la supervisión más que una tarea de acompañamiento se ha convertido en una labor de control y monitoreo, solo en algunas ocasiones se les brinda asesoría a los docentes sobre cómo solucionar algunos conflictos en el aula, tal es así que Vásquez, (2013) afirma que la asesoría, se centra más en reconocer los logros y no en brindar estrategias a los docentes acompañados que les ayude a superar las dificultades en el desarrollo de la disciplina que tienen a su cargo, tampoco se promueve la elaboración de un plan de reforzamiento docente que les permita a los asesorados superar su desempeño docente.

Lo que se sugiere en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014, es que lleve a cabo un programa de acompañamiento pedagógico para mejorar la labor educativa de los docentes, el plan de acompañamiento pedagógico que se plantea es pertinente puesto que busca mejorar la labor de los docentes de la institución educativa. Esto les permitirá conocer su realidad, realizando un análisis exhaustivo de los factores que influyen sobre el aprendizaje de los estudiantes y proponer alternativas de solución viables en todos los aspectos tanto para maestros como para los padres de familia con la finalidad de mejorar el aprendizaje de sus hijos.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca –
Pimpingos 2014

Dimensión / Escala		fi	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	2	25
	Regular	4	50
	Buen	2	25
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	2	25
	Regular	3	37,5
	Buen	3	37,5
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Deficiente	1	12,5
	Regular	4	50
	Buen	3	37,5
Desempeño Laboral	Regular	3	37,5
	Buen	5	62,5
	Total	8	100

Fuente: instrumento para medir el nivel de desempeño docente aplicado septiembre 2013.

Descripción

Los docentes deben estar preparándose constantemente para brindar enseñanza de calidad, que según los resultados en la tabla 2 para determinar el nivel de desempeño docente, se tiene que 3 docentes muestra buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, además 4 docentes manifiesta regular participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de manera general 5 docentes refieren buen desempeño laboral.

Según estos resultados tenemos un alto porcentaje (3) maestros que no están preparados adecuadamente para brindar una enseñanza de calidad, mostrando deficiente desempeño docente.

Discusión

Por lo tanto, podemos afirmar que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está directamente relacionada con el acompañamiento pedagógico lo que significa, que un buen acompañamiento pedagógico, dará como resultado una buena preparación del docente para la enseñanza de sus estudiantes. Según Minez, Z. (2013), el acompañamiento es un proceso sistemático y permanente con el objeto de interactuar con el docente y director para promover la reflexión sobre su práctica y la toma de decisiones de los cambios necesarios hacia un proceso de transformación para garantizar el logro de aprendizajes. Así mismo Ramírez et. al. (2014) manifiesta que la calidad del docente se mide con una evaluación integral desde sus conocimientos y la practica pedagógica, esta a su vez debe ser reforzada con el acompañamiento pedagógico que reciba para ir superando las dificultades que encuentra en el proceso de enseñanza.

Según el desempeño docente en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos, no es el más adecuado son diversos los factores que influyen sobre este como insuficiente infraestructura y equipamiento, el poco acceso a los medios de comunicación como el internet y el teléfono, hacen que se complique aún más la labor docente, pero también hay factores individuales de los profesores como la falta de confianza en sí mismo la desmotivación y el poco deseo por prepararse, la falta de motivación es un factor muy importante en los logros de toda persona una persona motivada en la búsqueda de sus metas y su autorrealización, es una persona que siempre va a tener éxito en su vida, tal como afirma (Maslow, 1991), el hombre actúa por necesidad, a la vez estas necesidades son producto de la motivación humana, y dentro de la jerarquía de necesidades esta la autorrealización, que no es otra cosa que la

preparación para la competencia, en la palabras de Graminga, M. citado en Ariza (2006) la gestión por competencias le permite a la persona conocer cuáles son sus debilidades, potenciarlas y crearse un perfil de competencia.

El desempeño de un docente competitivo debe estar preparado para el aprendizaje de los estudiantes, que significa que el docente debe hacer una autorreflexión sobre su perfil profesional que tan preparado esta para generar aprendizajes significativos en los estudiantes, también debe estar preparado para la enseñanza de los estudiantes, este aspecto define la forma o estrategia que debe utilizar para lograr sus metas propuestas, la capacidad de dominio del área que debe enseñar y además el docente debe mostrar capacidad para fomentar la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el docente debe mostrar capacidad de liderazgo para involucrar a la comunidad en el proceso de gestión del aprendizaje de los estudiantes, así como en las diversas tareas programadas en la institución educativa.

En la institución educativa los docentes muestran poca participación en la gestión de la institución educativa y sobre todo en la gestión con la comunidad, es necesario fortalecer sus capacidades, así que urge la necesidad de diseñar un plan de acompañamiento pedagógico que permita mejorar el desempeño de los docentes.

Tabla 3

Relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la Institución

Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014

		Práctica Pedagógica	Horizonte Pedagógico	Innovación Pedagógica	Autonomía Pedagógica	Acompañamiento
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	,067	0,488	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	,875	0,220	0,000
	Total	8	8	8	8	8
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	0,417	0,417	0,325	0,339	0,417
	Sig. (bilateral)	0,304	0,304	0,433	0,411	0,304
	Total	8	8	8	8	8
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	,067	0,488	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	,875	0,220	0,000
	Total	8	8	8	8	8
Desempeño Laboral docente	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	0,067	0,488	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,875	0,220	0,000
	Total	8	8	8	8	8

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Según los resultados de la tabla 3 se tiene que el acompañamiento pedagógico está directamente relacionado con el desempeño laboral docente, además esta correlación es alta (1,00) y significativa (0,00) porque es menor al resultado esperado (0,05). Estos resultados coinciden con los de Naveda, K. (2013), el acompañamiento pedagógico busca fortalecer el desarrollo personal del docente, a partir de procesos vivenciales que permiten fortalecer el autoestima y la mejora de sus actitudes para una relación asertiva con sus pares y estudiantes, generando un clima institucional adecuado para la convivencia escolar. Para la obtención de estos resultados se ha trabajado con el promedio ponderado de los puntajes obtenidos en cada uno de los instrumentos aplicados, luego se aplicó la fórmula para obtener el

índice de correlación de Pearson, tanto a nivel de dimensiones como a nivel general para cada variable.

La correlación entre Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y Práctica Pedagógica y el horizonte pedagógico es alta (1,00) y significativa 0,00, con la variable acompañamiento pedagógico también es alta (1) y significativa (0,00), estos resultados demuestran que un docente que está bien preparado académicamente, con dominio de técnicas y estrategias adecuadas de enseñanza va a lograr que sus estudiantes adquieran un aprendizaje significativo y capaz de permitirle solucionar la problemática que le afecta en su vida diaria. Al respecto (Oliva, 2013) afirma que si los directores continúan con el reforzamiento de las políticas y estrategias propuestas, en la cual el personal asignado sea a dedicación exclusiva en estas tareas, vamos a lograr nuestros propósitos es decir elevar el nivel de logros en el aprendizaje de los estudiantes, así mismo Minez, Z. (2013), afirma que el acompañamiento pedagógico es un proceso sistemático y permanente con el objeto de interactuar con el docente y director para promover la reflexión sobre su práctica y la toma de decisiones de los cambios necesarios hacia un proceso de transformación para garantizar el logro de aprendizajes.

Respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con todas las demás dimensiones muestra mediana correlación, al igual que la dimensión autonomía pedagógica, este resultado nos permite inferir que en la institución educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos, no existe un programa de acompañamiento al docente que le permita mejorar la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y que se debe implementar un plan de acompañamiento que permita mejorar esta situación, la cual brinde mejores resultados en los estudiantes, pero para ello debe fortalecer la práctica de los docentes acompañantes, incentivarlos económica y

académicamente para que siente que es revalorado su esfuerzo por apoyar a sus colegas profesores. Al respecto Callomamani, R. (2012) sugiere promover e implementar políticas para brindar incentivos a los supervisores que logren el mejor nivel de desempeño laboral de los docentes y en consecuencia mejora la calidad de aprendizaje de los estudiantes. Además se debe implementar una evaluación permanente que permita monitorear el proceso tal como afirma (Ramírez Garzón & Montoya Vargas, 2014) el sistema de evaluación se basa en una definición de calidad de la docencia que refiere tanto a sus resultados en términos de aprendizaje (qué logró) como a las condiciones o el proceso educativo que permitió la consecución de esos resultados (cómo lo logró).

Para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la práctica pedagógica existe correlación alta (1) y significativa (0,00), de igual manera con la dimensión horizonte pedagógico y la variable acompañamiento pedagógico.

Por ello podemos analizar que los docentes necesitan de un acompañamiento pedagógico a fin de que mejoren su práctica pedagógica, sin embargo en las instituciones educativas existe una barrera que impide al Director que es el llamado para realizar un acompañamiento a sus docentes tiene demasiado carga administrativa, contraponiéndose a su función que debe ser el de asesorar y tener un liderazgo pedagógico. El acompañamiento pedagógico es una dimensión de la supervisión educativa cuya finalidad es ayudarle al maestro a corregir algunas dificultades que tiene en el aula el director debe mostrarle al docente que estrategias son la más adecuadas para lograr una buena práctica pedagógica.

Oquendo (2013), afirma la planificación estratégica del acompañamiento ayuda al cumplimiento de funciones y el empleo de un modelo de supervisión democrático que se enriquezca con la participación de los integrantes de la comunidad educativa y de la sociedad, por lo que se recomendó la aplicación del plan estratégico de acompañamiento docente diseñado.

Piñeros (2014) es necesario revisar constantemente las estrategias utilizadas para formar, capacitar, guiar y retroalimentar los procesos del quehacer pedagógico de los docentes que recién ingresan a la institución en los aspectos misionales, además los docentes que recién ingresan a la institución poseen saberes, capacidades, habilidades y una formación espiritual; resultado de su propia experiencia en el desarrollo de su dimensión trascendental, respetable, pero acomodable a las exigencias de una institución educativa que busca mejorar la calidad de su servicio.

De manera general puedo afirmar que el acompañamiento pedagógico está directamente relacionado al desempeño laboral docente, esto quiere decir que el acompañamiento pedagógico realizado de forma integral y oportunamente, permite mejorar el desempeño de los docentes, puesto que se convierte en un apoyo y además se realiza un diagnóstico integral de la formación y desempeño del maestro.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

- 1 De acuerdo a los resultados de la tabla N° 1 el 12,5% muestra nivel deficiente y el 75% regular para el nivel de acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa “José Olaya” de Casa Blanca – Pimpingos 2014, los docentes no reciben acompañamiento pedagógico y la planificación de la supervisión por parte de los directores se limita solo al control documentario y control de asistencia, pero se deja de lado la parte pedagógica sobre todo como enseña el docente, ante esta realidad asumo que el plan de acompañamiento pedagógico que se propone va a suplir la falta de acompañamiento a los docentes, permitiéndoles una mejor preparación y calidad de enseñanza.
- 2 Los resultados de la tabla N° 2 el 37,5% regular acompañamiento y el 62,5% buen acompañamiento, ante estos resultado los docentes manifiestan diversas carencias respecto a su desempeño laboral, por diversos factores como la falta de materiales educativos y sobre todo el poco dominio de la didáctica y las estrategias para llegar al estudiante, además del poco manejo de estrategias para la utilización de los recursos de su entorno con lo que cuenta que le sirvan de materiales o recursos para su enseñanza, esto se pudo corroborar mediante la aplicación de la técnica de observación y la aplicación de la lista de cotejo, es así que el plan de acompañamiento pedagógico se convierte en una alternativa para mejorar el desempeño laboral de los docentes.
- 3 Existe una alta correlación (1,0) según la tabla N° 3; entre acompañamiento docente y desempeño laboral de los docentes, concluyendo que si se da un buen

acompañamiento al docente entonces mejora la calidad del desempeño laboral de los docentes, al respecto el modelo de acompañamiento docente que se propone a evaluado cada uno de los factores tanto para el acompañante como para el acompañado que permita mejorar los resultados en el desempeño laboral de los docentes.

SUGERENCIAS

Se sugiere:

- 1 Al Director de la UGEL Cutervo se le sugiere implementar un Plan de acompañamiento pedagógico, ejecutado en forma relevante por los Directores, para mejorar el desempeño laboral de los docentes de esta provincia y así mejorar la calidad educativa.
- 2 A los directores de las instituciones educativas implementar un plan de acompañamiento pedagógico exclusivo al interior de su institución, dejando al margen toda actividad administrativa que no sea pedagógica, para mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes y el desempeño laboral de los docentes.
- 3 A los docentes estar dispuestos y disponibles al cambio permanente en su práctica pedagógica, demostrar una alta confiabilidad para interactuar con el otro, mejorando la calidad de su preparación académica y pedagógica con la finalidad de brindar un servicio de calidad, mejorando su desempeño laboral.

LISTA DE REFERENCIAS

- Ariza, Á. L. G. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*: Uninorte.
- Baechle, T., & Earle, R. (2007). *Principios del entrenamiento de la fuerza y del acondicionamiento físico*. (pp. 515). Madrid.: Ed. Médica Panamericana.
- Bolívar, A. (2008). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 56-74.
- Balzán, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente. Retrieved from <http://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Callomamani, R. (2012). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú. Retrieved from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1687>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*: McGraw Hill.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. (Grupo & E. Norma Eds.). Bogotá.
- Díaz, V. (2015). *Formación docente, Práctica pedagógica y saber pedagógico*.
- Enguita, M. F. (2006). *Participación de las familias en la vida escolar: acciones y estrategias*: Ministerio de Educación.
- Freire, P., & Ceccon, C. (2004). *El grito manso*: Siglo XXI Ediciones.
- Freire, P., Mastrangelo, S., & Freire, A. M. A. (1993). *Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido*: Siglo XXI.
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., & Cuevas, R. (2008). *Estadística e Investigación*. Lima, Perú.

- Gómez, R. C., & Zornoza, C. C. (2002). *Aprendizaje organizativo y sistemas complejos con capacidad de adaptación: implicaciones en la gestión del diseño de producto*: Universitat Jaume I.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación. La Habana: Editorial Félix Varela, 2*.
- Kemins, S., Carr, W., Scheuer, N., de la Pozo, M., Scheuer, J., de la Cruz, M., . . . Valdes.F. (2010). *Aprender a dibujar ya escribir: Las perspectivas de los niños, sus familias y maestros: e-libro*, Corp.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*: Ediciones Díaz de Santos.
- MINEDU. (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
- Montero, C. (2010). El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Retrieved from http://bibliotk.iep.org.pe/bib_img/30412-8-1.pdf
- Oliva, Z. A. M. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. *Revista SAWI, 1(01)*.
- Oporto, M. (2012). *Diseño curricular para la educación superior*. Buenos Aires, Argentina.
- Oquendo Finol, C. R. (2013). Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia altagracia, municipio miranda, estado zulia//management support manager in teacher education in rural schools. *CICAG, 11(2)*, 107-118.
- Piñeros Suarez, C. Y. (2014). Acompañamiento, estrategia para orientar a los docentes recién ingresados a una institución marista.
- Porlan, A. (1997). Conocimiento profesional y epistemolog'ia de los profesores: teoría, métodos e instrumentos. *Enseñanza de las Ciencias, 15(2)*, 155-171.

- Ramírez Garzón, M. I., & Montoya Vargas, J. (2014). La evaluación de la calidad de la docencia en la universidad: Una revisión de la literatura. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 12(2), 77-95.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (Prentice Hall. ed.). Décima Edición. México.
- Rodríguez Cárdenas, M., Marques Borroto, P., Romero Marín, R. E., & Castellanos Oñate, C. (2003). Caracterización de la preparación del docente en el análisis de un problema de salud. *Educación Médica Superior*, 17(1), 14-24.
- Román, J., & Dousdebés, L. (2014). Acompañamiento pedagógico al docente en el aula
- Rivera, E., Naveda, K., & Santa Cruz, M. (2013). *El acompañamiento pedagógico: una experiencia en la formación de docentes en servicio en contextos de Educación Intercultural Bilingüe* (EIB). *Unipluriversidad*, 13(2), 44-54.
- Salcedo, R. (2001). La investigación en el aula y la innovación pedagógica. *Publicación digital en la página web de la Biblioteca Luis Ángel Arango del Banco de la República*. Recuperado el, 10.
- Saul, A. M., & Aguilar, A. D. M. (2002). *Paulo Freire y la formación de educadores: múltiples miradas*: Siglo Veintiuno Editores.
- Segura, A., Hernández, D., & Flores, L. (2012). Mediación pedagógica para la autonomía en la formación docente. *Revista Electrónica Educare*, 16(3), 37-48.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1994). *Management*: Prentice - Hall of India.
- Sánchez Hernández, M. E., Solano Comezaquira, C. A., & Mosquera Suarez, C. J. (2013). El cambio didáctico de los profesores en formación inicial a partir del reconocimiento y autorregulación de sus conocimientos profesionales. *Revista Virtual EDUCyT*, 6.
- Tapia, M. A. (2000). Metodología de investigación. [publicación en línea] Santiago.
- Velázquez Fernández, Á., & Rey Córdova, N. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú.

Vásquez, R. A. C. (2013). El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores. *Revista científica FAREM-Esteli.*, 5(5).

Vygotsky, L. S., & Cole, M. (1978). *Mind in society*: Harvard University Press.

ANEXOS/APÉNDICES

APÉNDICE N° 1

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE:FECHA:/...../2014

Marque con un aspa (X) el casillero donde aparece la respuesta que refleje mejor su
opinión personal

1 = Deficiente, 2 = Regular, 3 = Bueno, 4 = Eficiente

I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4
01	Conoce el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes.				
02	Actuó según los intereses de aprendizaje.				
03	Hace sólo lo que indica su función dentro de la Institución				
04	Se muestra cortés con los demás				
05	Vaciló al tomar una decisión				
06	Ayudó a los demás siempre que se esfuercen por lograr algo				
07	Actúa de modo que gana el respeto de los demás				
08	Expresa satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado				
09	Se muestra confiable y seguro				
10	Considera que cada persona es única				

II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4
11	Utilizó estrategias de aprendizaje adecuadas				
12	Todos participan y escuchan con atención				
13	Diagnosticó los problemas antes de tomar una acción				
14	Siente que puede asumir el liderazgo en cualquier momento requerido				
15	Busca consenso, cuando surge alguna divergencia en el grupo				
16	Suele decirle a una persona si me inspira algo importante				
17	Cuando hay un desacuerdo hace lo posible para alcanzar un acuerdo				
18	Cuando un trabajo no le interesa, de igual forma lo hace lo mejor posible				
19	Sabe conducir el grupo y no le afectan las críticas de los demás				

20	Es medio para tranquilizar el grupo cuando están en dificultades				
----	--	--	--	--	--

III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4
21	Fomenta la participación y desarrollo de los estudiantes				
22	Está apto a cooperar con la institución y sus compañeros				
23	Siente que esta capacitado para desempeñar su función				
24	Comprende las necesidades y problemas de los demás				
25	Es responsable en cuanto a los horarios y demás obligaciones				
26	Se identifica con la política institucional				
27	Busca siempre las novedades relacionadas con un mejor desempeño				
28	Está preparado para interactuar con la tecnología necesaria para su función.				
29	Estimula la búsqueda de conocimientos a los demás miembros				
30	Participa en la gestión de la institución educativa				

¡Gracias por su Apo

APÉNDICE N° 2

FICHA DE OBSERVACION SOBRE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Docente: FECHA:/...../2014

Marque con un aspa (X) el casillero donde aparece la respuesta que refleje mejor lo observado

1 = Deficiente, 2 = Regular, 3 = Bueno, 4 = Eficiente

I. Práctica Pedagógica		1	2	3	4
01	Posee su diario de clase al día				
02	Utiliza estrategias adecuadas.				
03	Usa materiales educativos pertinentes				
04	Adecua la metodología de enseñanza con las diferentes tareas de aprendizaje				
05	Adecua los sistemas de evaluación empleados con las diferentes tareas propuestas				
06	Adecua la bibliografía y los recursos con las finalidades de la asignatura.				
07	Existen sistemas de coordinación de las actividades teóricas y prácticas previstas en el programa				
08	Usa las rutas del aprendizaje en su programación.				
09	Utiliza los lineamientos del buen desempeño docente.				
II. Horizonte Pedagógico		0	1	2	3
10	Organización y presentación de los materiales adecuada (explicaciones, materiales escritos, actividades, etc.)				
11	Coherencia entre los objetivos y contenidos de la asignatura y las actividades realizadas				
12	Aporte de bibliografía y/o fuentes de información relevantes				
13	Relación entre los distintos bloques temáticos de la materia				
14	Coordinación entre el profesorado para evitar solapamientos y relacionar los contenidos de las distintas asignaturas				
15	Seguimiento del proceso de aprendizaje del alumnado				
16	Fomento de la participación en clase y motivación del alumnado				
17	Desarrollo de la capacidad de síntesis y de razonamiento del alumnado				
18	Uso de metodologías para implicar activamente a los estudiantes en el aprendizaje				

19	Organización en la exposición, destacando los contenidos más importantes				
20	Exposición de ejemplos en los que se ponen en práctica las competencias a desarrollar por la asignatura				
21	Promoción del desarrollo en el alumno de una actitud reflexiva				
22	Propuesta de actividades para favorecer el aprendizaje autónomo (búsqueda de información complementaria, trabajos, investigaciones, etc.)				
23	Uso de un lenguaje claro, preciso y riguroso				
24	Reparar en la opinión de los estudiantes en cuestiones relacionadas con el desarrollo de la docencia				

III. Innovación Pedagógica		0	1	2	3
25	Adecua las prácticas al contexto teórico de la asignatura				
26	Adecua el número de prácticas al desarrollo de la asignatura				
27	Utiliza la práctica para el desarrollo de competencias profesionales				
28	Usa recursos adecuados (pizarra, transparencias, medios audiovisuales, material de apoyo en red virtual...) que facilitan el aprendizaje				
29	Elabora manuales didácticos de apoyo al desarrollo de la asignatura				
30	Diseña cuadernos de prácticas para su implementación en el aula				
31	Hace uso de estrategias innovadoras.				
32	Usa la tecnología en la enseñanza.				
33	Aplica nuevos métodos y/o teorías				

VI. Autonomía Pedagógica		0	1	2	3
34	Se autocapacita.				
35	Participa de grupos de interaprendizaje				
36	Actitud receptiva en su relación con el alumnado				
37	Respeto hacia el alumnado				
38	Interés por la asignatura por parte del docente				
39	Atención ante las dificultades de aprendizaje de sus estudiantes				
40	Estímula al alumnado para que se interese por su proceso de aprendizaje				
41	Crea un clima de trabajo y participación				
42	Promociona una comunicación fluida y espontánea				

ANEXO N° 1
VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Adjunto:

- 1. Matriz de consistencia
- 2. Concepto de variables
- 3. Instrumento de investigación
- 4. Hoja de encuesta
- 5. Ficha de JUICIO DE EXPERTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ANEXO 1

factoría para el
ANEXO 2.

1. Alternativas de respuestas y codificación

1.1 Opción primera

- Si (2)
- Parcialmente (1)
- No (0)

1.2 Opción segunda

- Suficiente (2)
- Medianamente suficiente (1)
- Insuficiente (0)

2. JUICIOS DEL EXPERTO

2.1 En líneas generales, considera que las dimensiones de la variable están inmersos en su contexto teórico de forma:

Suficiente Medianamente suficiente () Insuficiente ()

Observaciones.....
.....

2.2 Considera que existe coherencia entre dimensión e indicadores:

Si Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.3 Considera que el número de indicadores evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada:

Suficiente () Medianamente suficiente Insuficiente ()

Observaciones:

En algunos hay que desdoblarse, mejorar la redacción

2.4 Considera que existe pertinencia entre la codificación de las alternativas de respuesta con los ítems planteados:

Sí parcialmente () No ()

Observaciones:

2.5 Considera que los ítems de (del) *valoran* miden los indicadores seleccionados para la variable, de manera:

Sí Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.6 Considera que el número de ítems de (del) son suficientes para evaluar los indicadores seleccionados:

Sí Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.8 Considera que los ítems de (del) están redactados de manera adecuada:

Sí Parcialmente () No ()

2.9 En términos generales, el instrumento muestra alto grado de objetividad:

Sí Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.10 En términos generales, el instrumento tiene al menos una estructura técnica básica (véase anexo: instrumento de evaluación):

Sí Parcialmente () No ()

Observaciones:

1. Tabla de calificación

Ítems o reactivos	Calificativo máximo	Calificativo obtenido
2.1	2	
2.2	2	
2.3	1	
2.4	2	
2.5	2	
2.6	2	
2.7	no existe	
2.8	2	
2.9	2	
2.10	2	
Puntaje total	17	

Nota: índice de validación del test (ivt) = puntuación total /20 x 100.

2. Escala de valoración

Puntaje	Nivel de validación	descripción
100 - 68	Alta	El instrumento evaluado está apto para su aplicación.
67 - 64	Media	El instrumento evaluado requiere reajuste su aplicación.
33 - 00	Baja	Rehacer el instrumento

3. Conclusión general de la validación (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

El instrumento anexo (1) cumple con las características para su aplicación el mismo alcanzó la intención que plantea en los objetivos sin embargo se debe mejorar su redacción tal como se observó en el mismo

4. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, Santiago Bohadelle Ocaña identificado con DNI No. 16550247

certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista MOLOCHO DAVILA TEODORO en

la investigación: "ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO EN EL DESEMPEÑO

*LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JOSE
OLAYA" DEL C.P. CASA BLANCA, 2014**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Bella", is written above a horizontal dashed line. The signature is fluid and cursive.

Firma del Experto

"AÑO DE LA PROMOCION DE LA INDISTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMATICO"



Universidad Nacional de Cajamarca

"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"

Provincia: C.M. Tarma 011 - M.I. de: febrero de 1962

Escuela de Post Grado

CAJAMARCA - PERU

Jaén, julio 2014

MAGISTER OLMER AGUSTIN CAMPOS UGAZ

PRESENTE

Por la presente reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Pos Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, luego para manifestarle que estoy desarrollando la Tesis titullada *ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JOSE OLAYA" DEL C.P CASA BLANCA 2014*. Por lo que conoedores por su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del Instrumento "cuestionario y ficha de observación" a Docentes de la Institución de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de Ud.

Atentamente.


.....
Teodoro Roberto DAVILA

Adjunto:

1. Matriz de consistencia
2. Concepto de variables
3. Instrumento de investigación
4. Hoja de encuesta
5. Ficha de JUICIO DE EXPERTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. Alternativas de respuestas y codificación

1.1 Opción primera

- Sí (2)
- Parcialmente (1)
- No (0)

1.2 Opción segunda

- Suficiente (2)
- Medianamente suficiente (1)
- Insuficiente (0)

2. JUICIOS DEL EXPERTO

2.1 En líneas generales, considera que las dimensiones de la variable están inmersos en su contexto teórico de forma:

Suficiente (✓) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

Observaciones.....
.....

2.2 Considera que existe coherencia entre dimensión e indicadores:

Sí (✓) Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.3 Considera que el número de indicadores evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada:

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

Observaciones:

.....

2.4 Considera que existe pertinencia entre la codificación de las alternativas de respuesta con los ítems planteados:

Sí (X) parcialmente () No ()

Observaciones:

2.5 Considera que los ítems de (del) miden los indicadores seleccionados para la variable, de manera:

Sí (X) Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.6 Considera que el número de ítems de (del)son suficientes para evaluar los indicadores seleccionados:

Sí (X) Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.8 Considera que los ítems de (del) están redactados de manera adecuada:

Sí (X) Parcialmente () No ()

2.9 En términos generales, el instrumento muestra alto grado de objetividad:

Sí (X) Parcialmente () No ()

Observaciones:

2.10 En términos generales, el instrumento tiene al menos una estructura técnica básica (véase anexo: instrumento de evaluación)

Sí (X) Parcialmente () No ()

Observaciones:

1. **Tabla de calificación**

Ítems o reactivos	Calificativo máximo	Calificativo obtenido
2.1		2
2.2		2
2.3		2
2.4		2
2.5		2
2.6		2
2.7		2
2.8		2
2.9		2
2.10		2
Puntaje total		2

Nota: índice de validación del test (ivt) = puntuación total /20 x 100. = 100%

2. **Escala de valoración**

Puntaje	Nivel de validación	descripción
100 - 68	Alta	El instrumento evaluado está apto para su aplicación.
67 - 64	Media	El instrumento evaluado requiere reajuste su aplicación.
33 - 00	Baja	Rehacer el instrumento

3. **Conclusión general de la validación (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)**

El documento revisado (Instrumento de investigación) tiene los requisitos apropiados para ser aplicado.

4. **Constancia de juicio de experto**

El que suscribe, Osmer Agustina Campo Ugaz identificado con DNI No.

.....certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista MOLOCHO DAVILA TEODORO en la investigación: "ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO EN EL DESEMPEÑO

*LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JOSE
OLAYA" DEL C.P. CASA BLANCA, 2014*

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke, positioned above a horizontal dashed line.

Firma del Experto

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: *Aurora Fiestas Olivera*
- 1.2. Especialidad: *Ed. Primaria*
- 1.3. Cargo actual: *Profesora de aula*
- 1.4. Grado académico: *Mg. Adm. de la Educación*
- 1.5. Institución: *Universidad Nuevas Peruanas*
- 1.6. Instrumento: *Lista de Cotejo y desempeño laboral*
- 1.7. Lugar y fecha: *Julio 2014*

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado en lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	30/6					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{46}{100}$

III. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

Puede aplicarse el Inst.


 Aurora Fiestas
 Cd. ANR: A0139023

ANEXO 2

PROPUESTA

**ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
“JOSÉ OLAYA” CASA BLANCA, DISTRITO DE PIMPINGOS 2014.**

PRESENTADO POR:

Br. MOLOCHO DÁVILA TEODORO

ASESOR

M. CS. Lino Jorge LLATAS ALTAMIRANO

JAÉN- 2014

1. INTRODUCCIÓN.

La práctica docente es el pilar fundamental para la calidad educativa, los docentes tienen que estar muy preparados para realizar su práctica en el aula, para ello es necesario el acompañamiento pedagógico al docente ya que es un proceso estructurado, planificado y respaldado con el respectivo sustento técnico para viabilizar su implementación.

2. OBJETIVOS.

Orientar y guiar al docente para contribuir al buen desempeño profesional.

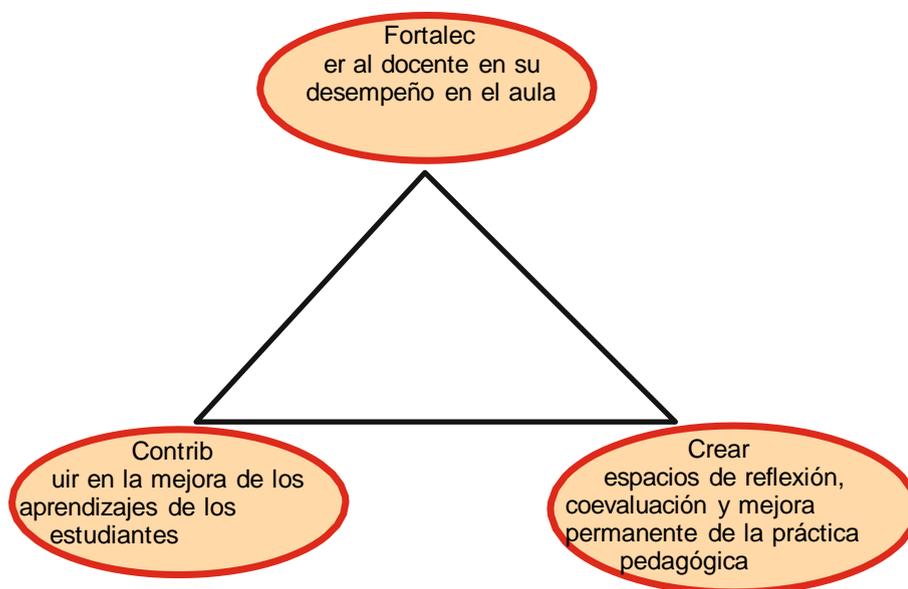
Brindar un mejor servicio a los estudiantes, para realizar un aprendizaje acorde con las necesidades sociales.

Contar con docentes mejor preparados para realizar una labor educativa efectiva.

3. DESARROLLO DEL MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO AL DOCENTE EN EL AULA.

3.1. Finalidad.

El modelo de acompañamiento pedagógico tiene como finalidad lograr mejoras sustanciales en los siguientes aspectos:



En una institución educativa para garantizar la gestión de calidad es necesario realizar un proceso de acompañamiento y monitoreo, al respecto Callomamani, R. (Lima. 2012) en su tesis La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes

considera la importancia de la supervisión pedagógica con relación a los procesos pedagógicos (labor docente del aula), sugiere promover e implementar políticas para brindar incentivos a los supervisores que logren el mejor nivel de desempeño laboral de los docentes y en consecuencia mejora la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

El acompañamiento pedagógico en el aula es muy importante para mejorar el desempeño de los docentes y sobre todo los aprendizajes de los estudiantes que es el fin último de la educación.

3.2. Principios

Los principios fundamentales que guían el acompañamiento pedagógico son:

Humanista, porque el centro de atención del acompañamiento pedagógico es el desarrollo de las capacidades y actitudes del docente acompañado, orientadas al mejoramiento de su desempeño, respetando sus capacidades y emociones, resaltando sus potencialidades sin discriminar a los docentes acompañados.

Integrador, porque observa, analiza y retroalimenta todas las dimensiones del quehacer educativo del docente acompañado, contextualizado al entorno institucional, desde el punto de vista de los padres, estudiantes y demás actores educativos, además integra las políticas de estado, las necesidades de la comunidad y sobre todos las necesidades de enseñanza de los estudiantes.

Valorativo, porque destaca los aspectos positivos del docente acompañado y motiva su crecimiento personal y profesional. Además le ayuda a superar sus barreras emocionales que no le permiten desarrollarse como profesional.

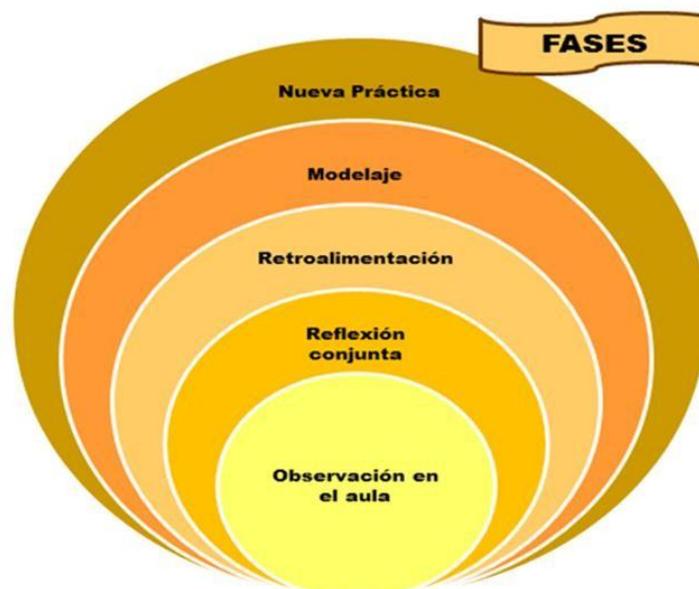
3.3. Características del docente acompañante.

El docente acompañante debe ser:



3.4. Fases del Modelo de Acompañamiento al docente en el aula

Responden a un conjunto de acciones desarrolladas con el propósito de garantizar el logro de los objetivos del acompañamiento pedagógico en el aula.

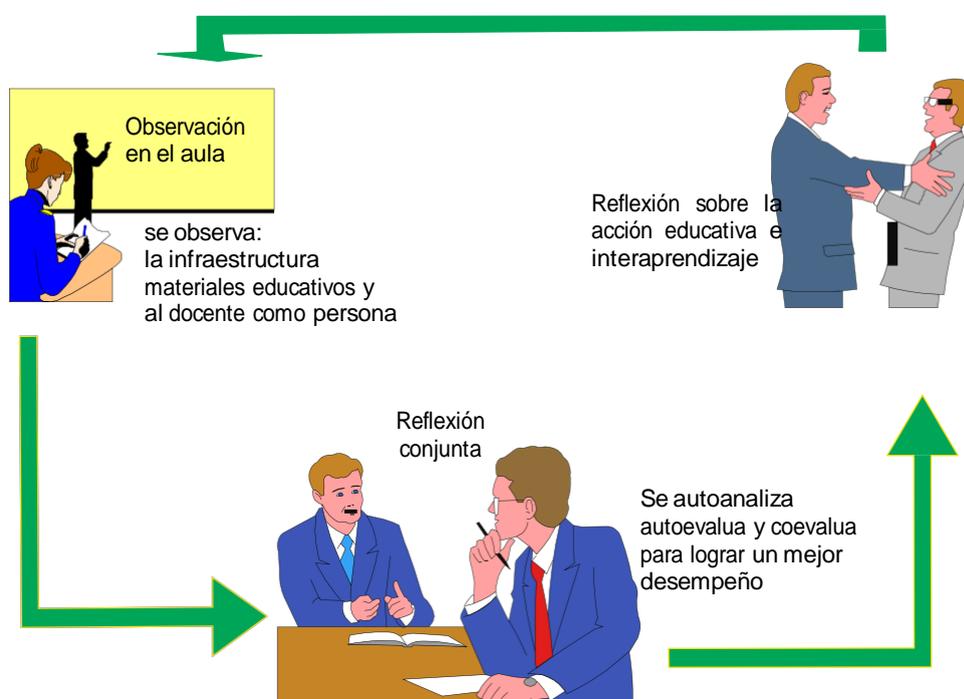


Fuente: Román y Dousdebés, (2014).

El proceso de acompañamiento se inicia con la visita en el aula donde el docente realiza su práctica pedagógica, para coordinar con sus directivos la programación de las actividades que demanda la implementación del proceso.

La visita en el aula tiene los siguientes propósitos:

- Precisar, aclarar o complementar la información relacionada con el acompañamiento pedagógico.
- Realizar la observación en el aula para identificar y verificar las necesidades de apoyo, manifestadas por el docente, utilizando para el efecto el instrumento diseñado para la técnica de observación.



El modelaje: es el proceso en el cual tanto el docente acompañante como el acompañado, diseñan modelos teóricos y estrategias para mejorar la práctica pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes.

A la propuesta del modelo de acompañamiento de Román y Dousdebés, agregaría los **recursos del entorno** sobre todo en la zona rural donde no se tiene materiales educativos pero si se tienen muchos recursos naturales que pueden servir para el trabajo en el aula y en diversas áreas o asignaturas.

4. COMPONENTES DEL MODELO TEÓRICO:

El modelo se compone de los siguientes elementos.

El acompañante tiene que ser un profesional calificado con una vasta experiencia en la tarea educativa conocedor de diversas estrategias de aprendizaje, con una capacidad de comunicativa tal que se le pueda comprender en la actividad que realiza.

El docente es la persona a quien se le realiza el acompañamiento debe ser un profesional capaz de poder interactuar con el acompañante solicitándole la debida información para que realice un trabajo efectivo y de calidad, tiene que mostrar deseo de superación y estar presto al cambio.

El director tiene que brindar las facilidades necesarias para poder realizar un acompañamiento efectivo, dotar de los materiales y la infraestructura educativa pertinente.

5. ESTRATEGIAS DEL MODELO TEÓRICO.

Desde esta perspectiva, y con la experiencia de acompañamiento, comprendemos además que en el acompañamiento deben prevalecer aspectos como:

Constituir equipos de trabajo: Para que los mismos actores locales ejerzan, una vez apropiado el proceso de fortalecimiento, la función de asesoría, seguimiento, y educación permanente. Ello implica dedicar un periodo de tiempo para estructurar conceptual y metodológicamente los equipos técnicos territoriales y a las instituciones educativas a las que les compete acompañar a los docentes.

Articular lo teórico con lo práctico: Desarrollar acciones orientadas a la articulación entre las teorías de conocimiento de educación y las pedagogías y didácticas entre otros, con las estrategias metodológicas para el proceso de acompañamiento, para lo cual se

integrarán sesiones presenciales de aclaraciones conceptuales (talleres), con sesiones de trabajo de grupo, aplicación y desarrollo de actividades en el contexto.

Fortalecer la relación colaborativa con las instancias claves del proceso: Ministerio de Educación, Dirección de Calidad de la Educación Preescolar, Básica y Media, Equipo Técnico Regional, Instituciones Educativas, y entidades participantes y responsables de la educación en el contexto regional; para lo cual se realizarán reuniones ampliadas para de un lado reflexionar sobre el enfoque de acompañamiento y las acciones propuestas y de otro, focalizar la reflexión y estrategias de acción sobre temas y situaciones específicas..

Construir, fortalecer y fundamentar espacios de trabajo al interior de las instituciones educativas y los equipos técnicos regionales. En las que no sólo participen del proceso de acompañamiento, sino que a la vez estén articuladas con otras instancias de la localidad.

Generar acuerdos en cuanto a horarios, equipo de trabajo, jornadas pedagógicas y acciones asociadas con el acompañamiento y con el proceso de fortalecimiento

Motivar a los integrantes de las instituciones educativas, para contribuir a la consolidación de procesos concretos al interior de las instituciones educativas y de éstas con sus contextos sociales e institucionales, garantizando la sostenibilidad del proceso.

Manejo del trabajo en equipo y la optimización del tiempo. La consolidación de estos equipos implica su comprensión sobre las responsabilidades del trabajo autónomo que se debe desarrollar en el nivel local asumiendo acciones que obtengan como resultado lo que ellos como actores centrales de lo territorial, logren apropiar y tramitar durante y después del proceso de acompañamiento.

- Sistematizar el trabajo como estrategia de reconocimiento de procesos y reflexión sobre los mismos, para tomar decisiones y así, mejorar aquellos aspectos que requieran transformaciones o cambios.

- Evaluar de manera permanente el trabajo, las acciones y los resultados, dado que la información que proporcionen diferentes momentos de evaluación, se convierten en el insumo fundamental para seguir abordando el trabajo, hacer transformaciones pertinentes y reconocer cómo vamos en el proceso.

6. PROPUESTA DE CRONOGRAMA DE TALLERES.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MATERIALES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO EN HORAS		RESPONSABLE	PRODUCTO
				PRESENCIAL	A DISTANCIA		
Reconocer los elementos del sistema curricular elaborando proyectos de gestión pedagógica.	Buscando la actitud para el trabajo proactivo.	Proyector Equipo de audio y video	Ponencia Dinámica grupal	5	20		Diseño de procesos pedagógicos: anuales, de unidad y sesiones de aprendizaje.
	Reconociendo las Rutas del Aprendizaje para el trabajo pedagógico.	Proyector Papelotes Plumones Cinta adhesiva. Fichas de lectura	Taller Trabajo en equipo	5	20		
Identificar las condiciones para mejorar el clima organizacional a través proyectos de gestión institucional	Investigamos las bases teóricas para formular planes de gestión institucional participativa.	Proyector Fichas de lectura	Ponencia Trabajo en equipo	5	20		Formulación de proyectos de gestión institucional.
	Formar el círculo de interaprendizaje	Papelotes Plumones Cinta adhesiva. Fichas de lectura	Taller Trabajo en equipo	5	20		
Mejorar la comunicación entre el acompañante y el docente acompañado	Comuniquémosnos asertivamente.	Proyector Fichas de lectura	Ponencia Trabajo en equipo	5	20		Uso de herramientas comunicativas y tecnológicas: portal

utilizando herramientas comunicativas y tecnológicas.							web Perueduca
Reconocer las bases teóricas que rigen el desempeño profesional en la institución educativa mediante una autoevaluación.	Conociendo nuestra salud emocional para favorecer las relaciones interpersonales laborales.	Papelotes Plumones Cinta adhesiva. Fichas de lectura	Taller Trabajo en equipo	5	20		Autoevaluación del desempeño profesional
	Identificando los dominios, dimensiones y desempeños en la gestión pedagógica e institucional.	Proyector Laptops	Ponencia Trabajo en equipo	5	20		
Incorporar el uso Tics y la matemática recreativa en las actividades de aprendizaje.	Insertando las Tics en las actividades de aprendizaje.	Proyector Laptops	Trabajo en equipo	5	20		Elaboración de actividades de aprendizaje con Tics y matemática recreativa.
	Conociendo la matemática recreativa.	Papelotes Plumones Cinta adhesiva. Fichas de lectura	Ponencia Trabajo en equipo	5	20		
SUB TOTAL				50	200	TOTAL	250

Estructura de un Taller.

1. **Título:**

2. **Introducción**.....

.....(máximo 120 palabras)

3. **Objetivos** (máximo 2 objetivos)

▪

▪

4. **Metodología.**

Métodos.....

Técnicas.....

Estrategias.....

5. **Evaluación.**

Se evaluará la participación que los docentes muestren un mejor desempeño en su trabajo con mayor responsabilidad y mejores resultados en sus estudiantes.

Ventajas:

Desventajas:

6. **Conclusiones.**

.....