



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente en las
instituciones educativas de la RED 01; UGEL 05, San Juan de
Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Polino Regalado, Marcela (orcid.org/0000-0002-3423-9648)

ASESOR:

Dr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (orcid.org/0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a mi familia que siempre han confiado ciegamente en mí, inculcándome valores y principios a lo largo de toda mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por guiar y bendecir el sueño de formación académica continúa. A la Universidad César Vallejo, y a todas las personas que colaboraron con sus aportes y consejos de manera incondicional.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	33
3.1 Tipo y diseño de investigación	33
3.2. Variables y operacionalización	34
3.3. Población, muestra y muestreo	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Procedimiento	36
3.6. Métodos de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos	37
IV.RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN	56
VI CONCLUSIONES	60
VII RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	67

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: II.EE. RED 01, UGEL 05	35
Tabla 2: Porcentuales de acompañamiento pedagógico	38
Tabla 3: Porcentuales de planificación colegiada	39
Tabla 4: Porcentuales de clima de acompañamiento	40
Tabla 5: Porcentuales de conducción del proceso de enseñanza	41
Tabla 6: Porcentuales de evaluación del proceso de enseñanza	42
Tabla 7: Porcentuales de formas de intervención	43
Tabla 8: Porcentuales de profesionalización docente	44
Tabla 9: Porcentuales de competencia personal	45
Tabla 10: Porcentuales de competencia pedagógica	46
Tabla 11: Porcentuales de competencia institucional	47
Tabla 12: Acompañamiento pedagógico vs profesionalización docente	48
Tabla 13: Acompañamiento pedagógico vs competencia personal	49
Tabla 14: Acompañamiento pedagógico vs competencia pedagógica	50
Tabla 15: Acompañamiento pedagógico vs competencia institucional	51
Tabla 16: Prueba de normalidad	52
Tabla 17: Comprobación de hipótesis general	52
Tabla 18: Comprobación de hipótesis específica 1	53
Tabla 19: Comprobación de hipótesis específica 2	54
Tabla 20: Comprobación de hipótesis específica 3	55

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1: Diagrama sobre diseño de investigación.	33
Figura 2: Nivel de acompañamiento pedagógico	38
Figura 3: Nivel de planificación colegiada	39
Figura 4: Nivel de clima de acompañamiento	40
Figura 5: Nivel de conducción del proceso de enseñanza	41
Figura 6: Nivel de evaluación del proceso de enseñanza	42
Figura 7: Nivel de formas de intervención	43
Figura 8: Nivel de profesionalización docente	44
Figura 9: Nivel de competencia personal	45
Figura 10: Nivel de competencia pedagógica	46
Figura 11: Nivel de competencia institucional	47
Figura 12: Acompañamiento pedagógico vs profesionalización docente	48
Figura 13: Acompañamiento pedagógico vs competencia personal	49
Figura 14: Acompañamiento pedagógico vs competencia pedagógica	50
Figura 15: Acompañamiento pedagógico vs competencia institucional	51

Resumen

La presente investigación, titulada: Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente en las instituciones educativas de la RED 01; UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables acompañamiento pedagógico y profesionalización docente.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 290 docentes, siendo la muestra representada por 165 docentes y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, en escala de Likert los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación positiva, altamente significativa ($r = 0,773$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre las variables acompañamiento pedagógico y profesionalización docente; es decir, que a mayor acompañamiento pedagógico habrá mejor profesionalización docente en las instituciones educativas de la RED 01; UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Acompañamiento pedagógico, Profesionalización docente, Enseñanza, Aprendizaje.

Abstract

The present research, entitled: Pedagogical accompaniment and teacher professionalization in educational institutions of GRID 01; UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019, had as objective to determine the relationship that exists between the pedagogical accompaniment and teacher professionalization variables.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; transverse non-experimental design. The population consisted of 290 teachers, with the sample represented by 165 teachers and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires, on a Likert scale, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results show a positive relationship, highly significant ($r = 0.773$, $p < 0.05$) and directly proportional, between the pedagogical accompaniment and teacher professionalization variables; that is to say, that with greater pedagogical accompaniment there will be better teacher professionalization in the educational institutions of the GRID 01; UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Keywords: *Pedagogical accompaniment, Teacher professionalization, Teaching, Learning.*

I. INTRODUCCIÓN

UNESCO (2013), define que el apoyo educativo de calidad está compuesto por los profesores y su habilidad para generar interés por aprender; sin embargo, en esta región, la preparación profesional de los profesores es deficiente, ya que se puede observar que, en algunos países, específicamente en el Caribe, el nivel de certificación profesional es menor al cincuenta por ciento, en cuanto, a los docentes del nivel básico de educación.

La inexperiencia, induce a implementar herramientas poco tradicionales para lograr las metas deseadas; inclusive en sus primeros años, la experiencia se gana principalmente de los errores que cometen, ya que tienen como único modelo, a sus propios maestros de su etapa escolar, sumado a la insuficiente formación profesional (Alliaud y Vezub, 2012).

Además, puede darse el caso de que los nuevos maestros busquen la aprobación del personal docente y los directores de su organización sumando las fortalezas de la institución en sus prácticas docentes. Con el fin de perfeccionar la profesionalización de los docentes, varios países de América han implementado programas de asistencia técnica y acompañamiento docente.

En Argentina, se introdujo ya en 2007, con la creación de estrategias de apoyo a los nuevos docentes, como el acompañamiento, y en Ecuador en 2010 con la fundación de métodos de acompañamiento a la práctica docente, mediante la mentoría de sus pares con mayor experiencia. Dichas estrategias, adoptadas en varios países de América Latina, tienen como objetivo consolidar, modificar y perfeccionar la práctica de los maestros, con el propósito de fomentar una mejor profesionalización que repercuta en la calidad de la educación.

A nivel internacional, el Perú se viene ubicando en los últimos puestos de rendimiento académico, como se observa en la evaluación PISA, que demuestra que el sistema educativo peruano no se está desempeñando bien. Se ha observado, además, que los resultados bajos se ubican en los estudiantes de colegios públicos rurales principalmente de zonas andinas de nivel social y económico bajo (Minedu, 2006).

Tener un empleo adicional en el sector educación, es una constante, lo cual incide en el bajo rendimiento de los maestros, se debe específicamente al problema económico que sufren, por los bajos sueldos, que son uno de los más precarios de

la región, situación que reduce las posibilidades de capacitarse o elevar sus conocimientos, debido los altos costos que ofrecen las instituciones de educación superior; siendo por tanto, la auto educación la más utilizada.

Tomic y Tomic (2008) determinan que el nivel de insatisfacción está relacionado con la falta de realización personal mostrando síntomas como el agotamiento físico-emocional, dentro de este contexto, el Estado y el Minedu han exigido más y mejores resultados respecto de las acciones dirigidas en la formación docente, que han llegado a saturar las actividades del profesorado a tal punto de producir en ellos el síndrome de Burnout o estrés laboral.

Diferentes sectores de nuestro país, en virtud a los resultados obtenidos, han implementado acciones, como distribución de textos, grupos de interaprendizaje, modificación de programas, estrategias, planes de capacitación, entre otras áreas, con el único objeto de perfeccionar la profesionalización docente.

El Minedu (2014), ha establecido que una revisión de la profesionalización docente, reconoce el trabajo pedagógico como una tarea compleja en la que los profesores planifican sus lecciones, teniendo en cuenta las diversas cualidades personales, culturales y sociales de los estudiantes, a fin de adecuar el sistema educativo a sus realidades.

Esta actividad se aplica en la labor docente e incluye la asistencia técnica, a través se transmiten experiencias de los mentores y se realiza asistencia mutua para lograr objetivos comunes. Desde hace varios años, el Minedu ha brindado capacitación para su labor a los docentes, los mismos que integran el personal directivo de las instituciones públicas.

El acompañamiento es un proceso pedagógico, en gran parte dirigido por los directivos de la escuela, cuyo propósito principal es netamente elevar el nivel pedagógico; así, como desarrollar, mejorar y perfeccionar los métodos para la enseñanza-aprendizaje y, por tanto, el proceso de aprendizaje que resulten significativos.

Luego del paro nacional desarrollado durante el año escolar 2017, muchos maestros de Lima, optaron por rechazar la estrategia, ya que perciben que el acompañamiento es un medio de represión, por su carácter obligatorio y que podía generar sanciones a los maestros; a nivel de la jurisdicción de la UGEL N° 05, se establecieron sistemas de apoyo y asesoramiento en el nivel secundario.

Asimismo, la falta de destrezas y habilidades directas del acompañante pedagógico influye directamente en el desarrollo de este proceso de formación continua a tal punto que en muchas ocasiones no se alcanza los objetivos trazados; según Nelson (1997) es necesario buscar estrategias innovadoras para que los colaboradores asuman la responsabilidad consciente de seguir actualizándose sin que ello sea visto como una imposición o una sanción a su actividad pedagógica; estructurado de manera adecuada, el acompañamiento, puede ser la estrategia eficaz para el aprendizaje de los docentes acompañados.

Finalmente, lo reseñado me puso a pensar y plantearme el siguiente tema de estudio: El acompañamiento pedagógico y su correlación con la profesionalización de los docentes, incidiendo en su necesaria vinculación para alcanzar las condiciones de calidad que establece la normatividad del sector, que tendrá como objetivo establecer propuestas para la mejora de la estrategia.

II. MARCO TEÓRICO

Debemos de iniciar esta investigación, reseñando los trabajos previamente realizados a nivel internacional, sobre las variables de estudio, habiéndose encontrado las siguientes:

Aravena (2020) elaboro un estudio a nivel científico, cuyo objetivo tenía la finalidad de analizar las prácticas de asesoramiento pedagógico, y su incidencia en los docentes, para entender si repercute en su profesionalización y en su desempeño dentro del aula. La investigación utilizo una metodológica mixta de alcance exploratorio descriptivo, se evaluaron los resultados de colegios municipales privados, en los que se aplicó la estrategia de asesoramiento pedagógico. Se concluyo, que resulta importante centrar el asesoramiento pedagógico, tanto en la profesionalización, como en el desempeño en aula de los docentes, ya que la estrategia tiene un enfoque netamente formativo, que se realiza de manera participativa, colaborativa y democrática; asimismo, se verifico que se tiene que partir desde los conocimientos adquirido en su formación profesional para llegar a un nivel reflexivo.

Agreda y Pérez (2020), elaboraron un estudio con la finalidad de establecer la correlación existente entre la práctica reflexiva y el acompañamiento pedagógico en instituciones con jornada escolar completa. La metodología aplicada fue descriptiva, básica, causal explicativo y de enfoque cuantitativo, contando para ello con una población total de 168 individuos y una muestra de 145 individuos a quienes se les aplico cuestionarios. Los investigadores, concluyeron en establecer que la práctica reflexiva se relaciona positivamente con el acompañamiento, es ahí donde se fijan las pruebas que determinan el desempeño de los docentes, en este espacio se anima a los docentes a deconstruir su desarrollo profesional a través del cuestionamiento reflexivo, descubriendo elementos que favorezcan su profesionalización, que se evidenciaran en su labor docente en el aula con evidente beneficio de los estudiantes.

Rivero, Busto, Zúñiga y Carmenate (2019), elaboraron una investigación, cuyo objetivo fue desarrollar una estrategia para la profesionalización docente para mejorar el desempeño docente. Aplicaron una metodología, de método básico, cuantitativo y correlacional, se evaluaron los aspectos esenciales asumiendo las características de su formación pedagógica de inicio, con la perspectiva final de

llegar a su profesionalización, que fue ejercida en un principio por imitación de sus compañeros con más experiencia y luego mediante la aplicación de sus saberes acumulados en el tiempo y la experiencia ganada. En ese sentido los investigadores concluyeron, que lo que permite tomar decisiones acertadas a los docentes, es el desarrollo de su formación docente mediante el acompañamiento del equipo directivo, por ende, se aprecia que existe relación el proceso de profesionalización y la mejora de la calidad en la educación superior

Duarte (2019), realizó una investigación con el objetivo de evaluar al acompañamiento como estrategia para el desarrollo docente, en su proceso de conseguir el nivel reflexivo de su práctica, para dicha finalidad se utilizó una metodología básica, de enfoque cualitativo, optando por las encuestas para recabar información suficiente que permita establecer de manera específica las fortalezas del acompañamiento como estrategia dirigida a la mejora de la práctica docente en el aula, respetando su formación superior, considerados sus conocimientos previos y su experiencia como un proceso de crecimiento profesional. El investigador concluyo que para que la estrategia de acompañamiento tenga los resultados que se espera en la profesionalización educativa, requiere de una adecuada planificación, evitando por ello las acciones improvisadas y no planificadas que solo conllevan a resultados negativos en la práctica pedagógica.

Levio (2018), realizó un estudio con el objetivo de describir la eficacia de la estrategia de acompañamiento en el desarrollo de la práctica pedagógica y su incidencia en los proyectos de innovación que busca la calidad en el servicio educativo; para dicho fin se aplicó una metodología de corte transversal, de enfoque mixto, tipo básico, mediante estudio de caso, para recabar información para el estudio, debido a las circunstancias de la investigación, se utilizó un sistema descriptivo para definir a las variables del estudio. El investigador concluyo, que efectivamente la estrategia de acompañamiento resulta altamente favorable en el desarrollo de la práctica docente y la mejora educativa, destacando el trabajo cooperativo, con espacios de reflexión pedagógica que permite elevar el nivel profesional de sus participantes, quienes implementan proyectos de innovación pedagógica para favorecer los aprendizajes.

Seguidamente, reseñamos los estudios nacionales relacionados con las variables de investigación, como a continuación se detalla:

Menacho (2019), elaboro una tesis con la finalidad de describir de qué manera el desempeño docente en el nivel primaria se perfecciona en virtud de la aplicación de la estrategia de acompañamiento; a nivel metodológico, se utilizó el enfoque cuantitativo, la población elegida fue de 150 individuos a quienes se les aplicaron los cuestionarios respectivos elaborados para el estudio, de acuerdo a la muestra establecida, con el objeto de conseguir información relevante a efectos de llegar a los resultados esperados. La conclusión a la que llegó el investigador, es que el acompañamiento pedagógico es esencial en el desarrollo profesional a nivel pedagógico, debido a que el profesional que lleva a cabo el acompañamiento, propiciará cambios en la práctica docente debido a las recomendaciones realizadas que a partir de lo observado la clase tendrá un panorama claro de las fortalezas y debilidades del docente acompañado.

Castañeda (2019), elaboro una investigación con la finalidad de establecer la existencia de correlación respecto del desempeño docente y la estrategia de acompañamiento. El nivel metodológico, empleado es el método básico, correlacional transversal, para la recolección de datos se tuvo una muestra de 117 profesores, siendo el muestreo de tipo probabilístico; a efectos de recabar información esencial para la obtener los resultados esperados se aplicaron encuestas a la muestra seleccionada, mediante los respectivos cuestionarios elaborados para dicho fin, de manera previa al desarrollo del acompañamiento y con posterioridad al mismo. Se concluyo, que efectivamente existe correlación entre las variables de estudio, por ende se puede establecer que la estrategia de acompañamiento tiene real incidencia en el desarrollo del desempeño docente, permitiendo alcanzar las metas institucionales.

Panduro (2020), realizo un estudio con la finalidad de describir la correlación existente entre la estrategia de acompañamiento y la evaluación formativa encontrada en el nivel secundario de las instituciones educativas. Se aplico una metodología, contando con 91 profesores, que fueron encuestados sistemáticamente con el objeto de recabar información relevante para el estudio. Se concluyo, que la estrategia de acompañamiento alcanza un nivel alto debido a que favorece positivamente a evaluar a los docentes en su práctica pedagógica, lo que conlleva a obtener o alcanzar las metas planificadas; por tal circunstancia se establece que un plan de seguimiento permanente y continuo al docente, favorece

su práctica en aula en beneficio de los estudiantes, identificándose como indicador para la mejora continua de la enseñanza aprendizaje; en consecuencia, no se aprobó la hipótesis del estudio.

Fernández (2021), elaboro un estudio con la finalidad de establecer la influencia que tiene la estrategia de acompañamiento en el desarrollo del desempeño docente; a nivel metodológico, se utilizó un método básico, no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo; se utilizaron muestras diferentes para evaluar el pre y post; por lo tanto, de la revisión de los resultados se verifica existen factores que dificultan su desarrollo, tanto en la resistencia de los maestros al cambio y por parte de los acompañantes por su falta de empatía. El investigador concluye que resulta favorable la estrategia de acompañamiento, cuando el ejecutor genera en el docente seguridad y le genera independencia en su práctica docente, por la fortaleza que encuentran en el acompañante, al no existir imposición sino que genera la reflexión, creando la expectativa de progreso y desarrollo, a través de una relación horizontal, de respeto y admiración.

Céspedes (2022), elaboro un estudio con el objeto principal de diseñar y construir un plan de desarrollo profesional suficiente para conseguir la profesionalización del personal docente; investigación que se realizó en un colegio de Lima, con especialidades técnicas. Se desarrollo bajo la metodología mixta, es decir cualitativa y cuantitativa, de método básico, el instrumento utilizado fue la encuesta elaborada a través de ítems contruidos a partir de las dimensiones de las variables de estudio, con grupos de pre y post a ser evaluados. Se concluyo que, para el perfeccionamiento de un plan de desarrollo profesional del personal docente dentro de un colegio público o privado depende del valor que expresen sobre el potencial, debido a la importancia que se le debe de dar a la mejora de la práctica docente, que solo puede alcanzar su profesionalidad a través de la acumulación de conocimientos.

Que, en consecuencia, para introducirnos al tema de investigación, es necesario reseñar las teorías respecto del acompañamiento:

El acompañamiento para Sovero (2012), está destinado a compartir experiencias dialogando con la respectiva disposición de ambas partes, quienes se vincularán de forma horizontal, tomando en cuenta que no existirá una relación de jerarquía entre el especialista y el docente; el proceso es en principio de

observación en aula, luego se entregan las recomendaciones del caso, para finalmente conciliar los aspectos a superar, llegando a puntos de encuentro y superación de estrategias .

Al respecto, tal como lo establece Sovero, solo mediante la transmisión del conocimiento adquirido desde la experiencia desarrollada por los años de labor docente o la asistencia técnica pedagógica, es que se lograra elevar la calidad educativa desde la perspectiva del docente, sobre quien recae el peso de uno de los cuestionamientos del bajo nivel de la calidad educativa, por lo que se requiere un urgente cambio de perspectiva e innovación pedagógica, estableciéndose estrategias de apoyo a la práctica docente, lo cual genera mejora continua mediante el monitoreo directivo.

Sin embargo, Pike (1994) presentó un estudio realizado por Meharavian cuyos resultados muestran, en el ámbito empresarial, que los asistentes a charlas, cursos y programas de capacitación solo retienen, en promedio, un 10% de lo enseñado. Esto indica que muchos colaboradores son reacios a mejorar su desempeño laboral. Esto hace suponer que existen factores externos que influyen dentro de este proceso tal como el clima institucional, las relaciones interpersonales entre acompañante – acompañado y las capacidades o habilidades directivas de los acompañantes que en su rol de formador busca mejorar, a partir de experiencias significativas la práctica pedagógica.

El CNE (2007), precisa que la asistencia técnica, aporta mejoras a la labor pedagógica, en forma constructiva con el equipo especializado para dicho fin. Respecto a lo señalado, las DRE y UGEL a nivel nacional, brinda asistencia técnica, mediante las comunidades de aprendizaje, que permite que especialistas y equipos directivos obtengan el conocimiento para el cumplimiento de compromisos escolares, lo cual constituye una herramienta sostenible en el tiempo ya que brinda de recursos técnicos pedagógicos a las instituciones educativas para la solución de problemas de gestión.

En ese mismo sentido, sobre el acompañamiento el Ministerio de Educación (2014), precisa que es un instrumento de refuerzo pedagógico, que tiene como herramienta al dialogo, que surge de la apreciación de la práctica docente; se realiza dentro de una relación de respeto totalmente horizontal, de contribución permanente al perfeccionamiento de la educación, mediante recomendaciones

especializadas que conducen a acciones por parte del docente tanto a nivel organizacional como personal.

Es importante enmarcar, que no existe niveles de jerarquía entre el acompañante y el acompañado, ya que en dicho desarrollo siempre se tendrá presente una relación horizontal que favorezca el dialogo técnico pedagógico en búsqueda de mejoras en la práctica docente por lo que no cabría una actitud inquisitiva o finalista de parte del acompañante ya que no podría utilizar esta herramienta para cuestionar la práctica docente del acompañado, sino aportar de manera técnica a su mejora y profesionalización, compartiendo su experiencia y conocimiento en cada caso de acuerdo a la realidad de la escuela y del docente acompañado, favoreciendo la utilización de materiales y recursos de acuerdo a su medio ambiente y su realidad socio económica.

En ese mismo sentido, Callomamani (2013), aporta su definición de acompañamiento pedagógico, estableciendo que persigue el perfeccionamiento de la labor docente, para lo que se requiere el compromiso de estos últimos, para establecer cambios a nivel inclusive conductual y de emociones de los docentes, mediante una suma de acciones y técnicas en el que se comparte conocimientos y experiencias. (p. 24).

En referencia a lo establecido por Callomamani, el compromiso docente es esencial para obtener un resultado favorable del acompañamiento pedagógico, ya que solo así se podrá el docente beneficiar de la experiencia y conocimientos que sirvan de apoyo para su mejora continua dentro de su profesionalización, es decir alcanzar estándares de calidad en la práctica docente desarrollando las capacidades necesarias, para lo cual deben de seguir los procedimientos establecidos para dicho fin.

Una de las principales funciones del personal directivo es el acompañamiento al equipo docente, debiéndose monitorear de forma permanente, con fines de mejora, tomando en cuenta el lugar en el que nos encontramos a nivel internacional respecto de las evaluaciones de rendimiento académico; en ese sentido, tomando en cuenta que las metas pedagógicas recae en los profesores; los progresos de los alumnos también son responsabilidad del equipo directivo, principalmente del liderazgo de su director, que tiene a su cargo la gestión

institucional de la escuela, lo cual se materializa en el alcance de los indicadores educativos y con ello mejores resultados en favor de los alumnos.

Ante esta realidad, el equipo directivo debe de implementar las herramientas de acompañamiento y asistencia que les permita garantizar que los docentes alcancen una profesionalización docente, mediante un adecuado manejo de la gestión de conocimientos y su utilización en favor de los logros de aprendizaje.

Bolívar, et al. (2013) según estos autores el director constituye la figura más importante dentro de una organización educativa, no solo por su autoridad, sino por la importancia en el cumplimiento de estándares, que dependen esencialmente de su gestión, que contribuye a una política laboral, que permite generar en el equipo docente compromiso con la escuela y por ende identificación con la misma; condiciones que se necesitan para el éxito del servicio.

Para ello se debe trabajar por construir una cultura institucional que motive de manera intrínseca y extrínsecamente un servicio educativo de calidad; esa cultura institucional es definida por Schein (1999) como un sistema de creencias y hábitos aprendidos por las personas los cuales guían tácitamente sus comportamientos diarios. En una institución donde el director es visto como una persona autoritaria, no sabe escuchar las sugerencias de los colaboradores no podrá desarrollar programas de mejoramiento ya que existirá desmotivación y apatía en todo el personal.

Kaye y Jordan-Evans (2010) plantearon que, hasta el cincuenta por ciento, de la motivación de un colaborador está supeditada de la relación que este tiene con su jefe. Por lo tanto; no solo en el mundo de los negocios, sino en el ámbito educativo es importante que quien dirija y gestione el talento humano esté capacitado y cumpla el perfil de un líder transformacional para alcanzar conjuntamente con su equipo logros significativos dentro de la organización.

Que, por ello se requiere que el director de una organización educativa, posea las habilidades suficientes de un líder, que pueda dirigir eficientemente sus equipos, para el cumplimiento de las metas, previamente planificadas; debe ser un líder decidido y que se apoye en las fortalezas de sus equipos, superando además sus debilidades.

Al respecto, se establece categóricamente como ha desarrollado la estrategia del acompañamiento pedagógico para lograr las metas institucionales,

haciendo hincapié en la falta de jerarquización de dicha práctica, precisando que debe ser realizada como una charla entre pares, que permita alcanzar las competencias profesionales necesarias para las metas escolares que se programen; además, sostiene que debe ser una actividad motivadora, para alcanzar mejoras para la práctica docente, teniendo un carácter de permanente y siendo una herramienta de manejo del conocimiento no solo desde la perspectiva de la experiencia, sino como un recurso de asistencia técnica para el manejo de la gestión institucional y el conocimiento específico a través del acompañamiento realizado por el personal directivo y así aprovechar las fortalezas y oportunidades que otorga dicho conocimiento, como poder superar las debilidades y amenazas que se puedan detectar a lo largo de las acciones de acompañamiento.

Minedu (2014), el director es el principal personaje que debe de cumplir la función de acompañante de su equipo docente, por lo que, su rol será de orientador del equipo directivo, con el fin de apoyar su labor de acompañamiento y multiplicar las virtudes de esta estrategia, para lo cual, se debe de desarrollar un adecuado manejo emocional, organizacional y situacional; además, de suficiente capacidad técnica para afrontar los retos del servicio educativo.

En ese orden de ideas, se debe de precisar que los resultados encontrados hasta el momento, respecto del acompañamiento, son positivos debido a la aceptación por parte del sector docente, quienes han recibido de buena manera el desarrollo de la estrategia, debido a que se han beneficiado de la experiencia de los buenos y han aprovechado inclusive las debilidades de los inexpertos.

Al respecto, la capacidad técnica, no es otra que el manejo del conocimiento adquirido mediante la capacitación al equipo directivo y la asistencia técnica permanente, lo cual puede ser válidamente utilizado dentro de las GIA o mediante la estrategia de acompañamiento, para el cumplimiento de metas institucionales de la escuela, la misma que puede ser ejercida desde el monitoreo en aula en la práctica docente diaria en beneficio de los alumnos.

Sobre el particular, el manejo emocional y situacional del personal directivo está dirigido principalmente a motivar a su personal en la mejora permanente de su profesionalización docente, así como mantener un clima organizacional viable el mismo que debe ser óptimo, que permita un desarrollo sostenible como base para

sustente a su vez desarrollo de competencias profesionales en el personal docente, necesario para lograr los aprendizajes que se esperan.

La motivación, es el medio necesario para lograr que el equipo docente llegue a cumplir sus objetivos, para lo cual debe de estar emocional, física y psicológicamente preparado, para afrontar los retos propios de la función docente, en tiempos en los que la tecnología resulta necesaria para brindar servicio educativo, debido a que nos encontramos en un mundo globalizado.

El acompañamiento pedagógico, tiene como objetivo establecer una política pública de innovación en la práctica docente, con la finalidad de realizar una adecuada gestión del conocimiento con la que cuente la institución educativa, para establecer cambios a nivel de la organización, siendo para dicho fin el acompañamiento pedagógico una herramienta adecuada y necesaria para apoyar su práctica docente, mediante el asesoramiento técnico pedagógico desde la experiencia y el conocimiento adquirido por el acompañante, lo cual debe de tener un resultado positivo en los aprendizajes de sus alumnos.

En ese sentido, la relación horizontal del acompañante y el docente acompañado será particularmente la medida en la que tendrá éxito esta herramienta que busca mejoras significativas en la práctica docente, ya que está dirigida específicamente en lograr alcanzar las competencias pedagógicas y de estrategias de enseñanza aprendizaje necesarios para alcanzar estándares educativos en las escuelas, por tanto es la oportunidad para elevar sus niveles de competencias docentes y perfeccionar los conocimientos adquiridos.

Que, de la revisión de la doctrina nacional, se ha establecido que la herramienta pedagógica denominada acompañamiento pedagógico, contiene cinco dimensiones, que pasaremos a desarrollar para su mejor conocimiento.

La primera dimensión es la planificación colegiada, que para el Minedu (2014), está dirigido a las acciones conducentes a la anticipación, organización y toma de decisiones respecto de las estrategias a seguir tomando en cuenta las características y diferencias específicas de los alumnos; para ello se establecen competencias y capacidades que se esperan lograr en cada nivel educativo y de acuerdo al progreso en el estudiante, como estrategia de cambio, de acuerdo a los objetivos trazados de manera institucional (p. 7).

Al respecto, se debe de incidir en que la planificación debe ser el resultado de un trabajo colegiado, con la participación del personal docente a fin de validar las estrategias que se definan, recursos a utilizar, procesos y la evaluación que serán el instrumento de medición de los logros que se esperan; para dicha finalidad la labor colegiada debe de contar con la participación permanente del equipo directivo mediante su labor de acompañamiento y monitoreo, que favorezca la reflexión crítica, con el fin de generar en los docentes, sus propios conceptos en beneficios de sus alumnos y alumnas, para la profesionalización docente.

La segunda dimensión es el clima de acompañamiento, que según el Minedu (2016), es un elemento importante para la eficacia del acompañamiento pedagógico, es que se realice dentro de un clima adecuado, es decir, que el docente acompañado acepte y se genere un ambiente de confianza, propicio para la profesionalización docente, desarrollando competencias necesarias, mismas que serán luego compartidas a sus demás colegas, aplicando el liderazgo pedagógico.

En ese sentido, la búsqueda de un clima armonioso entre acompañante y docente, será la tarea para optimizar dicha estrategia pedagógica, para dicho fin deben de establecerse técnicas de empatía y convivencia sana, para evitar la resistencia de parte de los docentes, que dificulte alcanzar las metas establecidas en beneficio de la profesionalización docente, a su vez el docente acompañado tendrá la tarea de compartir los conocimientos adquiridos con sus símiles a partir de su reflexión y estrategia de comunicación.

Asimismo, el docente también tiene como componente de su práctica profesional, el liderazgo pedagógico, por tanto, las habilidades y conocimientos que adquiera, deberá de aplicarlos para favorecer un clima adecuado dentro de la estrategia, beneficiando el logro de las metas institucionales.

La tercera dimensión se denomina conducción del proceso de enseñanza que para el CNE (2008), consiste en reconocer a la práctica pedagógica, como un proceso, por ende, el acompañamiento requiere de estrategias adecuadas, así como herramientas pedagógicas y procesos debidamente planificados que permitan que el docente acompañado desarrolle las competencias y habilidades necesarias para una enseñanza eficaz; es una forma de medir la efectividad del programa, específicamente en los alumnos quienes logran un mejor rendimiento

académico, debido a las estrategias desarrolladas en aula, las mismas que deben adquiridas y perfeccionadas conjuntamente con el acompañante.

El equipo directivo tendrá que realizar una adecuada gestión institucional, para alcanzar las metas escolares, con liderazgo y la correcta motivación a los docentes, mediante una adecuada planificación de actividades pedagógicas en beneficio de los alumnos y alumnas.

El monitoreo, es indispensable para verificar el cumplimiento de las metas pedagógicas, ya que, si no se hace un adecuado seguimiento de las acciones planificadas y del cumplimiento de recomendaciones, no se logrará un real progreso en las organizaciones educativas; por ello, el acompañamiento, no basta como estrategia, sino se realiza el seguimiento de cumplimiento de tareas y de la verificación del desarrollo de la profesionalización de los docentes.

La cuarta dimensión es denominada evaluación del proceso de enseñanza, que según el CNE (2008), se desarrolla a través del proceso monitoreo a cargo del personal directivo, realizando un control de cumplimiento de los indicadores educativos y logros de aprendizaje esperados, tal como lo establece para dicha finalidad; el monitoreo, cuenta con la normatividad técnica establecida, para dicha finalidad, es por ello que esta labor es netamente de aspecto técnico pedagógico, ya que servirá de base para establecer recomendaciones.

Para un adecuado proceso de monitoreo, se debe de tener un seguimiento documentado de cada uno de los docentes acompañados, empezando de las indicaciones rescatadas de la observación en aula; así, como de las recomendaciones dadas y del cumplimiento de las mismas; ya que, de esa manera se evidenciará el avance del proceso, destacando los beneficios conseguidos y atacando las debilidades del referido proceso.

El acompañante realizara revisión a las sesiones de clase y la programación del docente, para observar específicamente las acciones realizadas para lograr que aprendan sus alumnos, para recabar evidencias de la profesionalización docente a quienes se les brindara asistencia técnica, en virtud del diagnóstico que se tenga de cada uno de ellos y los resultados alcanzados en logro de metas pedagógicas.

La cuarta dimensión es denominada formas de intervención, que para el FONDEP (2009), es igual al acompañamiento que en conjunto son estrategias que facilitan alcanzar las metas trazadas, en las organizaciones educativas, en aras de

alcanzar la calidad del aprendizaje, entre las estrategias definidas tenemos al asesoramiento personal, visitas, GIA y talleres de capacitación.

La asesoría presencial, es la estrategia dirigida a propiciar en el docente pensamiento crítico reflexivo, a través de la comunicación asertiva y dentro de un ambiente de empatía, propiciando mejoras en la metodología y estrategias de enseñanza, para lo cual el personal de acompañamiento establecerá recomendaciones y técnicas de mejora continua, basada en la evaluación previa realizada a cada docente, para dicho fin el compromiso docente será de mejora de las sesiones y programación de actividades.

La visita en aula, se desarrolla mediante la observación por parte del especialista del desarrollo de la sesión de clase, siendo uno de los mecanismos establecidos por el programa de acompañamiento pedagógico, la visita en aula tendrá como objetivo específico la observación, no permitiéndose en dicha actividad la intervención en la sesión del especialista, sino que dicha observación tendrá como resultado el diagnóstico del desempeño del maestro y sus consecuentes recomendaciones para su absolución.

Las GIA, se desarrollan mediante sesiones pedagógicas que busca fortalecer la práctica docente, mediante el desarrollo de talleres en el cual se comparte conocimientos y se asiste técnicamente en diversas temáticas que permiten adquisición de habilidades prácticas y teóricas, para mejorar la labor en aula, en búsqueda de lograr las metas pedagógicas anuales, el trabajo colaborativo es la premisa y la apertura y el compromiso las acciones que permiten la eficacia de esta estrategia, debido a que las capacitaciones pedagógicas no siempre llegan a todo el personal docente y en muchos casos están dirigidas al personal directivo, quienes tienen luego el compromiso de compartir lo aprendido.

Dentro de este proceso de desarrollo profesional del personal, Guskey (1986) afirma que el desarrollo que se alcanza perdura no solo en la actitud del docente, sino que también se produce un cambio significativo en los alumnos.

Los talleres de actualización, están planificados y estructurados, tienen la finalidad y el objetivo principal de fortalecer las habilidades y destrezas de los docentes, tomando como base el diagnóstico, obtenido por parte de los acompañantes, el cual se materializa en manuales y material didáctico, que luego es impartido en talleres, en los cuales se actualiza a los maestros en las tendencias

pedagógicas que buscan optimizar su profesionalización, con el único fin de alcanzar las metas institucionales.

Así lo confirma Boyd (2011) cuando menciona que los colegios conjuntamente con el Minedu, deben encargarse de brindarles seguridad y comodidad a los docentes para un óptimo desarrollo de su labor pedagógica.

La profesionalización docente, cuenta con teorías que la sustentan, las mismas que serán descritas a continuación:

Según Portilla (2002) la profesionalización docente, requiere de actualización pedagógica permanente, en virtud a la necesidad de mejora continua, para contribuir a su formación docente, para superar sus niveles de cognición; para dicha finalidad, el acompañamiento pedagógico, es un mecanismo de retroalimentación de las necesidades pedagógicas de los docentes y del contenido técnico que requiere para su profesionalización, y perfeccionamiento de estrategias de enseñanza aprendizaje.

Dentro del ámbito empresarial, esto recibe el nombre de capacitación del personal por medio del coaching y el mentoring para desarrollar capacidades y desarrollar el talento, con la finalidad de alcanzar la calidad total según Longenecker, Petty y Palich (2012) cuyos resultados cumplen las expectativas y el retorno de inversión con creces en la organización a corto y mediano plazo.

Valcárcel (2013) definió a la profesionalización docente como:

La preparación en conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para impartir clases, mediante estrategias adecuadas, para el logro de aprendizajes en sus alumnos; experiencia que se acumulan en el tiempo, mediante el ejercicio docente en aula. (p.34)

La profesionalización docente, requiere de una debida planificación de formación de habilidades y obtención de conocimientos necesarios para la mejora continua, que logre en primera instancia incrementar sus conocimientos para su práctica docente y que sean aplicados en aula, a efectos de tener las herramientas necesarias para subir el rendimiento de sus alumnos; en segunda instancia la capacitación y los talleres que se realicen deben de tener un nivel técnico pedagógico especializado, para evitar acciones repetitivas, intrascendente y de mero trámite, sin eficacia educativa.

Según Marcelo (1995) la profesionalización docente es “La formación del profesorado, basada en principios deontológicos, pedagógicos y didácticos, sus contenidos deben ser técnicos e integrales, conjugando la experiencia adquirida con los conocimientos, para el desarrollo de habilidades necesarias” (p.79),

Para la obtención de resultados en sus estudiantes, la capacitación debe de estar dirigida al medio ambiente social y cultural de sus alumnos, a quienes debe de impartir conocimientos y formar competencias, se tendrá que interrelacionar la diversidad cultural y social de sus participantes, valorando sus características individuales y personales; el capacitador tendrá en cuenta dichas características. Se debe de tomar en consideración para la capacitación o formación continua del docente, el diagnóstico obtenido de la observación de las sesiones de aprendizaje en aula, sus debilidades y amenazas, sobre sus alumnos.

Los docentes deben de capacitarse permanentemente, debiendo de gestionar su propia formación, en virtud al constante cambio y avance tecnológico, con la finalidad de impartir un adecuado servicio educativo, profesional, eficaz y con resultados óptimos con la aplicación de estrategias innovadoras y adecuadas, en cumplimiento de sus responsabilidades y compromisos pedagógicos”.

Según Robbins (2014) considera que todo proceso de capacitación es una oportunidad de aprendizaje de manera estructura y planificada que busca elevar el nivel de los componentes de la organización maximizando la producción, reduciendo procesos e innovar paradigmas según las necesidades del mercado.

Al respecto, se debe de tener en consideración que a pesar que en los últimos años se ha mejorado las remuneraciones del profesorado, hasta ahora resulta insuficiente para que los docentes puedan tener una vida decorosa, en consecuencia menos podrán auto capacitarse, debido a los altos costos para los docentes, lo cual a su vez dificulta su asistencia a las capacitaciones programadas y realizadas por la UGEL, situación que debe ser considerada para perfeccionar las estrategias de formación docente a nivel nacional, presentando el ámbito rural, un panorama aún más complicado.

Para mejorar el servicio educativo en la escuela pública, se debe de contar con personal docente debidamente formado con capacidades, competencias y conocimientos suficientes, para alcanzar la tan ansiosa meta de una educación de calidad, con estudiantes que logren las competencias necesarias para afrontar un

mundo real y no solo la adquisición de conocimientos, mediante repetición y memorización de la misma.

En ese sentido, al encontrarnos dentro de un entorno cada vez más globalizado y de constante cambio, que exige de parte de los docentes mayor compromiso en su autorrealización profesional, que consiste en capacitación permanente con la finalidad de responder a los desafíos de la educación actual, en el cual el docente es un facilitador dentro de un entorno más práctico y predominante del trabajo cooperativo o grupal; asimismo, es un mentor que guía a sus alumnos, involucrando a la comunidad educativa, finalmente domina la tecnología, para dinamizar sus clases.

En ese sentido, la globalización trae consigo herramientas como las TICS, mediante la cual los alumnos acceden a un sinfín de información, por lo cual requiere guía para procesar y facilitar su utilización de manera positiva, dentro y fuera del aula. Dentro de esa necesidad de procesar esa información, el docente debe de capacitarse adecuadamente para guiar a sus alumnos de manera practica el correcto aprovechamiento de las TICS, incorporando a su labor docente, para lo cual debe de capacitarse constantemente y de manera especializada.

Se puede entonces establecer que la formación del docente, para afrontar los nuevos retos de la educación actual, requiere que desde las universidades o institutos superiores el currículo profesional sea adecuado a las tendencias actuales y a la labor docente en el cual los maestros deben de lograr en sus alumnos, que además responda al entorno social, a fin de lograr que los estudiantes no solo afronten la vida, sino que puedan insertarse al mundo laboral, con mejores opciones

Respecto a la perspectiva o modelo académico, señala Portilla (2002) que tiene la finalidad de transmitir conocimientos, en el cual se muestra al docente como un especialista en algunas materias, por lo tanto, tiene la tarea de transmitir dichos conocimientos a sus alumnos, por tanto, la formación del docente estará dirigida a que sea un especialista en las materias a dictar en su práctica profesional. A su vez este modelo se sub divide en dos perspectivas, el enciclopédico, donde las cualidades del docente se basan en sus conocimientos adquiridos y sus técnicas de transmisión de los mismos; y el comprensivo, en el cual se percibe al profesor docente como un individuo pensante que tiene como objetivo enseñar un conjunto de sucesos enlazados, debidamente estructurados para su comprensión.

De la misma forma establece Portilla (2002) que la perspectiva o modelo técnico, se caracteriza por que el docente es percibido como un técnico que investiga nuevas fórmulas de enseñanza para impartirlas en el aula, por lo tanto, su formación se centrara en adquirir habilidades y destrezas necesarias para su función docente. Dicho modelo se sub divide en dos perspectivas, una de ellas denominada el modelo entrenamiento, para lo cual se busca que el docente adquiera competencias y la otra denominada modelo de adopción de decisiones, que se basa en las experiencias exitosas adquiridas por el docente desde su práctica pedagógica o mediante su formación académica de investigación sobre estrategias pedagógicas e innovación educativa, a través del tiempo, lo cual le permitirá resolver problemas de forma eficiente en su labor docente diaria, en beneficio de sus alumnos, quienes alcanzaran las competencias establecidas.

Asimismo, Portilla (2002), establece que la tercer modelo es la perspectiva práctica, siendo el mismo de enfoque reflexivo, que se basa principalmente en la investigación académica que debe realizar el docente para adquirir conocimientos adecuados para su práctica docente; es decir, para este modelo la formación y capacitación del docente depende de el mismo, ya que no depende de las estrategias pedagógicas y normas establecidas por la administración pública, encargada de las políticas públicas educativas, sino que las habilidades y estrategias que se requieren que formen parte del perfil docente, se adquieren de su experiencia en el aula y su investigación académica, destacando las experiencias exitosas logradas.

Finalmente, Portilla (2002), establece que como último recurso reseñado por el autor, que percibe a la enseñanza desde el enfoque reflexivo crítico, que establece la práctica docente, como un trabajo complejo, que requiere que el docente desde su autonomía, actúe reflexivamente, para tomar las decisiones en cada entorno. Desde esta perspectiva o modelo, la formación docente, se basa en su capacidad crítica reflexiva en el desarrollo de su profesionalización, que le permita crear su propio saber pedagógico en su ambiente de trabajo, desde su experiencia en aula, que le otorga competencias necesarias para establecer su autonomía profesional; este modelo es contrario al modelo técnico, que se basa en el manejo metodológico para su labor en aula, mientras que en el presente modelo se busca establecer a la práctica docente en una experiencia de aprendizaje.

De las perspectivas o modelos de formación docente reseñados por Portilla (2002), se puede destacar la tendencia actual asumida, para establecer el perfil docente que se espera y en la que debe basarse es desempeño docente, en el cual se establece que la profesionalización docente, solo se alcanzara si el maestro logra desarrollar una actitud crítica reflexiva en su quehacer pedagógico, adquiriendo sus conocimientos desde su labor de investigación y creando sus propios criterios, que determinen sus decisiones y para ello el acompañamiento pedagógico debe también realizarse o desarrollarse a través del dialogo reflexivo, debiendo el acompañante mediante su asistencia técnica establecer criterios actuales y consensuar las bases teóricas que debe adquirir el docente materializándose en una competencia pedagógica.

Para, Briceño (2006), son cinco los aspectos importantes que deben de estar presentes de manera articulada, hasta alcanzar la profesionalización docente, con la finalidad de contar con maestros capaces de alcanzar la tan añorada calidad educativa y colocar al equipo docente como una fortaleza, desterrando la percepción social, el cual considera que el problema de la educación es la inadecuada o insuficiente formación de los docentes; por lo tanto, es necesario desarrollo estos cinco aspectos importantes para la formación docente.

Para el cumplimiento de este lineamiento de la formación docente es necesario que se establezca como política pública la necesidad de capacitación permanente, no de manera aislada con la realización de algunos talleres improvisados de temas de actualización docente no estructuradas y con temáticas teóricas poco practicas; sino con capacitaciones estructuradas y planificadas de manera anual para todos los profesores a nivel nacional bajo un mismo esquema y con estrategias, como realizar congresos académicos de desarrollo pedagógico, fomentando espacios académicos que permitan la investigación científica.

Capacitaciones que cuenten con un grupo de formadores especializados y de amplia experiencia necesarios para el éxito de una adecuada estrategia de formación en servicio y no solo delegando la responsabilidad a la DRE/UGEL y gobiernos regionales que no cuentan con experiencia en dichos procesos de capacitación y que muchas veces obedecen a intereses políticos de cada región, tomando en cuenta que algunas regiones contradicen las políticas públicas del sector y entorpecen las acciones del Estado.

Que, en el mismo sentido el desarrollo de capacidades debe de estar ligado al progreso y ascenso de su carrera no solo en la institución educativa y el aula, sino en las diferentes área de desempeño laboral magisterial, tomando en cuenta que se busca que el docente desarrolle una actitud crítica reflexiva en su quehacer pedagógico, por tanto, sería necesario que se incentive también que la carrera magisterial no solo sea de ascenso en todas las áreas, para que la carrera pública magisterial, no solo este basado en escalas remunerativas, sino de ascenso de jerarquías que le permita a los docentes capaces y competentes tener un espacio en la administración pública del sector, para desarrollarse profesionalmente en las áreas de formación docente e innovación e investigación, dentro de un real sistema de selección de personal basado en la meritocracia, sincerando las plazas en la administración pública y adjudicándolas en base a concurso públicos.

El cumplimiento del lineamiento de participación conjunta y cooperativa del centro educativo, se debe de contar en primer lugar, con una gestiona eficazmente, liderada por el personal directivo de la organización, para que cumpla adecuadamente su rol directivo, que está relacionado directamente con un buen clima de trabajo, dentro de una sana convivencia escolar, en la cual el trabajo en equipo o cooperativo, permita realizar adecuadamente una gestión del conocimiento que se a la base del desarrollo profesional docente.

Desde esta perspectiva, se utilizaran todas las herramientas y recursos para compartir y trasmitir el conocimiento entre el personal docente, para ello los grupos de inter aprendizaje, constituyen un mecanismo propicio para realizar la tarea colegiada de estructurar las bases para aplicar en aula las estrategias pedagógicas más adecuadas para decidir adecuadamente en virtud a la experiencia docente compartida, entiendo que en las instituciones educativas se tiene diferentes docentes con mayor o menor experiencia en aula, lo cual ha generado el desarrollo de competencias requeridas para la solución de casos.

Para el cumplimiento del lineamiento de diseño diversificado del programa, desde el Ministerio de Educación, se debe de establecer una programación con estructura y herramientas que se puedan adaptar a la diversidad socio cultural y geográfica de las instituciones educativas a nivel nacional; por tanto, la formación en servicio, debe atender los cambios sociales, demográficos y coyunturales de

cada región, permitiendo que los objetivos alcanzados, se orienten a cada realidad del ámbito en el que viven los alumnos.

La formación en servicio de las capacitaciones y demás acciones de formación deben de responder a las demandas educativas reales, entiendo las diferencias de toda índole en cada región y disponiendo que se siga una estructura y contenido estricto, para que tenga la eficacia que se espera y no constituya información teórica en desuso y solo atienda la ejecución de programas presupuestales de gasto de recursos del estado sin una evaluación posterior que tenga efectos medibles.

Para el cumplimiento del lineamiento de articulación con los órganos intermedios en la tarea de formación en servicio se debe de dotar de recursos necesarios para implementar la estrategia no solo planificando como a la fecha, sino como un real equipo humano de profesionales especializados en la capacitación de docentes, debiéndose inclusive establecer el perfil y la experiencia necesaria para dicho cargo, que a su vez tenga su correspondiente oficina de enlace tanto en la DRE de cada región, como en la UGEL de cada localidad, ya que a la fecha se envía desde el Ministerio de Educación a coordinadores pedagógicos de asistencia técnica, que no conocen la realidad de las zonas a las que son enviados, en algunos casos por falta de preparación y experiencia y en otros porque no cuentan con los recursos necesarios, ni el personal suficiente.

Por ello, para tener un real programa de formación se debe de trabajar articuladamente entre las instancias educativas a todo nivel, dotados de personal y recursos suficientes bajo una sola línea pedagógica establecida y con resultados medibles en su aplicación, ya que de nada vale desarrollar talleres y capacitaciones, bajo una temática teórica viable y favorable, por lo cual hasta la fecha no se han visto avances significativos en calidad educativa, manteniéndonos en los últimos lugares de logros de aprendizajes en la región.

El acompañamiento y asistencia técnica permanente en la formación docente en servicio, se debe de planificar y programar de manera sistemática la atención que se presta desde el Minedu, dotando de predictibilidad las recomendaciones que se den con dichas acciones, ya que se ha observado disparidad entre un especialista y otro, ya que no hay evidencias materiales de su apoyo pedagógico, siendo el mecanismo el dialogo y la reflexión; por tanto, nace la

necesidad de plantear guías pedagógicas que sirvan para dicha tarea y la necesidad de evidencia de la tarea de acompañamiento y asistencia técnica, con su respectiva evaluación y materialización en material pedagógico necesario para la adecuada gestión del conocimiento

Los directivos, de las organizaciones educativas, tienen la tarea de realizar tanto el monitoreo permanente a los docentes en su labor en aula, como la asistencia técnica necesaria para alcanzar los logros de aprendizaje que se espera; en dicha labor el acompañamiento pedagógico juega un papel importante, ya que colabora con la profesionalización docente, desde la experiencia y conocimiento del acompañante, que a su vez debe de estar formado para dicho fin, actualmente no se está realizando esta tarea de formación de acompañantes, sino que se convocan procesos de contratación administrativa, presumiendo que existen profesionales con dicho perfil, pero que no necesariamente están preparados como luego se observa, cuando no cubren las expectativas deseadas y los resultados no son los esperados, recibiendo el descontento y crítica de los propios docentes, quienes no ven resueltas sus consultas, debido a que los acompañantes, cumplen el perfil a nivel documental, mas no tienen la experiencia real, para afrontar dicho cargo.

A través de una influencia positiva que emane de su personalidad y los logros que ha alcanzado en la institución oriente el desarrollo profesional docente (Katzenbach 1994).

Además, el director acompañante debe tener la capacidad y el tino, en todo este proceso, para reconocer las personalidades de sus acompañantes y diversificar sus estrategias y métodos de conducción a través de un liderazgo transformador. Según, Hughes, Ginnet y Curphy (1999) el liderazgo transformador, tiene como objetivo generar cambios por medio de una adecuada motivación y guía significativa para alcanzar las metas individuales

De la misma manera, Blanchard (1985), expresa que los estilos de liderazgo deben variar de acuerdo al desarrollo de los colaboradores, es también importante a la hora de decidir delegar responsabilidades y dar autonomía al personal.

Según Sosa (2007) la capacitación docente es el proceso de mejora profesional con la finalidad de potenciar sus conocimientos, para evidenciar resultados en la calidad educativa; la capacitación debe ser planificada de acuerdo

a la demanda de la profesión docente, además debe de ser permanente, como un factor de cambio y mejora continua, para el logro de las metas escolares.

La capacitación docente, históricamente ha sido relacionada con el proceso de formación en servicio, como una herramienta que conlleva a largo plazo a la mejora de la eficacia educativa a todo nivel. En ese contexto, es necesario establecer que, en el Perú, desde los años 90 se ha seguido un proceso de descentralización, que ha generado la creación de regiones con autonomía, habiéndose transferido recursos económicos competencias y funciones, manteniendo el Minedu la competencia de dictar políticas públicas educativas.

Con la finalidad de que ejecuten los planes establecidos de manera anual, los gobiernos regionales y locales, deben de articularse, para aplicar las políticas de formación o capacitación, pero manteniendo el control de la asistencia técnica pedagógica, a través de las diferentes direcciones de educación básica regular quienes tienen a su cargo el establecimiento de la estrategia a nivel nacional, contando para dicho fin con coordinadores regionales que supervisan el funcionamiento del servicio.

Para dicha finalidad, entendiéndose que debe realizarse talleres de capacitación, para lo cual se requiere contar con un sistema de formadores en cada región a nivel nacional, con habilidades y competencias necesarias para transmitir conocimientos basados en el currículo y la práctica docente; los formadores deben de adquirir conocimientos sobre las materias de aprendizaje y desarrollo cognitivo.

En ese sentido, el Minedu dentro de las acciones para mejorar los aprendizajes de los alumnos, a través de convenios con las más importantes universidades y contando con profesionales de alto nivel, viene capacitando a los formadores quienes a su vez desarrollaran talleres y acciones de capacitación a sus pares en cada región, trabajando articuladamente con las autoridades educativas regionales y locales, bajo la supervisión del Minedu, debiendo de cumplir la tarea de fortalecer capacidades y habilidades de docentes, para que puedan mejorar las escuelas y el logro de competencias en los alumnos.

Asimismo, tal como lo establece la normatividad sobre la carrera magisterial, los docentes se deben someter cuando así lo establezca y programe el Minedu, a un proceso de evaluación de desempeño docente, por ello la capacitación docente debe ser permanente y obedecer parámetros para el desempeño, toda vez que

desde dicho enfoque se establece las características profesionales que los nuevos docentes deben de poseer.

En sentido, sería injusto que se sometan a un proceso de evaluación de desempeño, sin haber sido previamente capacitados y se hayan certificado sus competencias, más aún cuando los propios directivos, serán quienes evalúen esos desempeños mediante una rúbrica para lo cual si fueron ampliamente capacitados y certificados como evaluadores de competencias; los que evalúan fueron capacitados para evaluar a docentes a quienes no se ha capacitado.

Por lo tanto, existe la desigualdad, ya que el conocimiento que tienen los docentes a nivel nacional es netamente teórico en el mejor de los casos, pero en la práctica y por negligencia de las instancias administrativas del sector educación, siguen impartiendo servicio educativo mediante sesiones de clase con contenido clásico, no bajo la estrategias actuales, ya que no se ha implementado un adecuado acompañamiento pedagógico que permita que dichos docentes sean incluidos dentro de las tendencias del marco de desempeño docente.

Tal como ha ocurrido en la evaluación de desempeño directivo, ocurrirán diversas arbitrariedades y vacíos que generaran perjuicio a docentes que eran evaluados en dominios y competencias que desconocen, que conllevaron a procedimientos administrativos de impugnación por vulneración a sus derechos sobre su carrera docente, lamentablemente en la actualidad se está priorizando cumplir con planes de índole político, olvidándose de la situación y la realidad de los colegio, para lo cual se requiere docentes permanentemente capacitados en estrategias pedagógicas que permitan obtener habilidades y estrategias necesarias, pero la poca capacitación con la que se cuenta ahora no ha generado resultados significativos; siendo poco acertado. en ese sentido, continuar con el proceso de evaluación de desempeño docente para el presente año.

Con respecto a los resultados de la evaluación directiva, evidencias las deficiencias del proceso debido a las debilidades normativas y estructurales con las que cuenta, debilidades que permitirán la procedencia de recursos de apelación, contra las resoluciones que dejen sin efecto, la designación de los cargos directivas, debido a la ausencia de las acciones previas a la evaluación del desempeño; debido a que se evaluarán criterios, que no han sido de conocimiento oportuno de los directivos que serán los sujetos a evaluar.

Al respecto, de lo referido por Díaz (2004) se ve la importancia del desarrollo no solo del aspecto cognitivo, es decir, la adquisición de conocimientos teóricos sobre diversos temas, sino que resulta de mayor importancia el desarrollo de la parte emocional de los alumnos, mediante ambiente laboral afectivo dentro del aula, que facilitara las metas programadas.

Bourdieu (1991) señaló que la práctica reflexiva:

“Esta práctica no toma en cuenta lo profesional, sino que se centra en la experiencia docente, que se deriva de la reflexión, dejando de lado lo teórico; es una forma de autoformación, que convierte a la reflexión en la práctica, que se integra como un hábito en la actividad diaria. Se desarrolla en grupos docentes reducidos, con la guía de un facilitador, que se ubica en el plano de los participantes”. (p.73)

Respecto a esta estrategia, es la más habitualmente desarrollada a nivel nacional, debido a que, ante la falta de presencia del Estado, en cuanto a la capacitación, obliga al profesorado a tener que recurrir a la autoformación, en organizaciones privadas, que no garantizan la calidad de la enseñanza otorgada, debido a que no está regulada esta forma de capacitación, desnaturaliza la finalidad para lo que fueron creadas.

Para González (2007) la función docente tiene dos aristas, la primera que está dirigida a su presencia en el aula y el desarrollo de sus sesiones, que es el aspecto real y la segunda referida al aspecto teórico, mediante el cual se nutre de conocimientos, para explicar por medio de estrategias las sesiones y sus conceptualizaciones, referidas al desarrollo de su pensamiento reflexivo, como evidencia del perfeccionamiento de su labor docente; siendo el nivel más alto en el cual el docente crea sus propios conceptos y no solo repite los datos que recibe.

Según la UNESCO (2012), la práctica pedagógica como el ejercicio docente en la elaboración de las sesiones diarias, dirigidas a lograr los aprendizajes en los estudiantes a su cargo; asimismo, lo conforma la identificación con la escuela, su compromiso y responsabilidad con las metas establecidas y su participación.

Al respecto, la práctica pedagógica está ligada a los mecanismos que favorezcan, logros educativos en los estudiantes y desde la puesta en marcha desempeño de los docentes, que se basa en la búsqueda de dominios, además de competencias, respecto del enfoque de la nueva visión de la profesión docente, por

lo tanto, es en dicho enfoque en el que se debe ubicar la conceptualización de la práctica pedagógica.

La gestión en el ámbito institucional, se encuentra a cargo del personal directivo, en especial del director, por lo que se debe de aplicar las estrategias necesarias para mantener un ambiente laboral, para garantizar la obtención de las competencias pedagógicas en los docentes, ya que se requiere del trabajo colegiado, que no es otro que el trabajo en equipo o cooperativo, el cual requiere una convivencia escolar adecuada y además del cumplimiento del acompañamiento, para el desarrollo de la actitud reflexiva crítica del docente.

Se debe de rescatar que la labor pedagógica, requiere que el docente no solo se capacite en conocimientos teóricos o de innovación, sino que debe de buscar en su experiencia y práctica diaria para interiorizar y crear sus propios conceptos desde su actitud reflexiva, para resolver las dificultades que encuentre en aula, reconociendo la realidad del medio en el que se desarrolla.

En este extremo, se debe de establecer que en la actualidad se ha perdido el lugar de importancia que históricamente tenían nuestros maestros, ya que por diferentes circunstancias coyunturales o de fracaso en las políticas públicas educativas, se ha culpado de los bajos niveles educativos, específicamente al supuesto bajo nivel de los docentes y su poco compromiso en alcanzar las metas institucionales; sin embargo, no se habla de los demás factores como el abandono de las instituciones sobre todo a los considerados de ámbito rural, inclusive en el nivel urbano el abandono infraestructural, económico, los bajos sueldos.

La irrisoria capacitación sin parámetros pedagógicos que tengan alguna utilidad práctica y sobre todo material didáctico como los libros y textos escolares entregados con serios errores pedagógicos y con tendencias cuestionadas, dificultan la tarea del docente en aula y hacen más visible la poca sensibilidad para con ellos y el abandono en el que se encuentran.

Para Avalos (2012), la capacitación resulta insuficiente, debido al constante cambio de las políticas públicas del sector educación, en virtud, al cambio de gobierno presidencial y ministerial, hacen que cada quinquenio se traduzca en una modificación a las estrategias, cuestionándose de la ineficiencia de resultados, principalmente a los docentes, sin tomar en cuenta, el fracaso de las políticas públicas educativas.

Es necesario, rescatar la responsabilidad de los docentes de aplicar estrategias de enseñanza que permitan desarrollar en sus estudiantes valores y costumbres de sana convivencia, no solo para la etapa escolar, sino que los buenos hábitos los dotara de habilidades sociales necesarias para socializar en los ámbitos personal, laboral y profesional; en ese sentido, los docentes llevan en su práctica pedagógica, una gran responsabilidad.

Del mismo modo, las metodologías para los alumnos, sentaran las bases para que los estudiantes sean proactivos y generadores de oportunidades, para ellos y los que los rodean, debido a las competencias desarrolladas en merito a la guía recibida por sus profesores, tomando en cuenta que la educación es vista como un remedio a muchas dificultades, como la pobreza que se viene viviendo de generación en generación, y que encontraría en la educación, una forma de superarla con la correcta preparación para la vida y el mundo laboral.

Otro, tema importante es el abandono en el que se encuentran los docentes a nivel nacional, siendo el caso más precario, los docentes que se encuentran en zonas rurales de difícil acceso, sumado a las bajas remuneraciones, son el caldo de cultivo que desvalora es noble profesión docente; sumado a la promulgación por parte del Minedu del marco para el desempeño de los docentes, el cual no garantiza su cumplimiento, debido a que las deficiencias proviene desde la formación no solo profesional, sino dentro de la educación básica, en la cual no han observado modelos a seguir; además que la norma no establece la forma de implementación y a las acciones a seguir para adecuar a los docentes a dicho marco.

Pese a ello el gobierno mediante el Ministerio de Educación, ha dispuesto para la evaluación de desempeño docente, para lo cual en los últimos años vienen invirtiendo en preparación de evaluadores de desempeño docente, quienes inclusive han sido certificados como evaluadores para dicho; por lo tanto, este año ellos aplicaran las rubricas de evaluación a los docentes nombrados a nivel nacional, bajo un procedimiento que no ha sido validado adecuadamente y en el cual como ya es predecible se evidenciaran abusos, debido a la arbitrariedad de la evaluación y su nula previsión para su ejecución, sin inadecuada capacitación, lo cual obliga bajo la preocupación de su estabilidad laboral, al docente a invertir en su auto capacitación y obtención de grados, pero lo cual no garantiza que dichos

conocimientos adquiridos, se enmarquen dentro de los parámetros a evaluar por el Minedu, ya que no están alineados a la estructura de la formación superior.

La profesionalización docente, presenta las siguientes dimensiones dentro de la gestión educativa: Competencias personal, pedagógica e institucional.

Según Rivero, Busto, Zúñiga y Carmenate (2019), define a la competencia personal como, “los elementos que forman la personalidad, como los valores y capacidades desarrolladas a lo largo de su vida, sumado a sus conocimientos de base que constituye su educación básica, lo cual está directamente vinculado a las variables de estudio.

Igualmente, el autor menciona la importancia que tiene la motivación en la práctica docente y con ello la necesidad de la autorreflexión, requerida para afrontar, las dificultades propias de la profesión docente, debido al cuestionamiento público al que han sido expuestos, ya que se considera como responsables de la baja calidad educativa, además de las bajas remuneraciones, que hacen que la labor docente sea poco rentable, sumado a que un gran porcentaje de los mismos provienen de sectores pobres, con situaciones de vivienda y de vida poco cómodos, que los pone en desventaja para su desarrollo personal y para relacionarse a nivel profesional, revalorando la profesión docente. Todo ello configura un escenario donde el poco o nulo reconocimiento del docente lacera su valía personal y deseo de mejorar como profesional (Gostick y Elton, 2001).

Por consiguiente, la forma de vincularse del docente no solo con sus alumnos, sino también con todos los integrantes del sistema educativo, permiten sentar las bases para la eficiencia y eficacia educativa, para desarrollar competencias en los alumnos, para lo cual se deben de garantizar las condiciones favorables para su desarrollo, mediante procesos pedagógicos debidamente planificados, ejecutados y evaluados, contando para dicho fin con la asistencia técnica y el acompañamiento permanente.

Como conclusión preliminar, señalaré que la relación docente alumno, obliga al docente a desarrollar principalmente su comunicación no verbal, ya que depende mucha de las habilidades adquiridas por los menores; asimismo, tendrá que tener un manejo adecuado de sus emociones para poder controlar al grupo y establecer disciplina bajo las nuevas tendencias como la disciplina positiva o respeto de derechos, que busca construir en los alumnos, la capacidad de respeto

mutuo, independencia, manejo de conflictos y es constructiva en cuanto al aprendizaje de las dificultades en aula, reconociendo la diversidad conductual y sus hábitos de casa, entendiendo que un niño con indisciplina, lo que busca es llamar la atención, como un pedido no verbal de ayuda y atención

Según Rivero, Busto, Zúñiga y Carmenate (2019), la dimensión competencia pedagógica es:

El conjunto de competencias esenciales para el quehacer docente, que busca desarrollar competencias en los alumnos para la vida, más que solo la transmisión de conocimientos, bajo tendencias de memorización y repetición de datos; para dicho fin, utilizara los métodos y estrategias que su experiencia y formación le permiten, alineada al currículo escolar, para dicho objetivo, además debe ser mentor de sus alumnos (p. 70).

Esta dimensión tiene que ver directamente con el quehacer habitual del maestro, en virtud a sus capacidades, habilidades y destrezas, adquiridas desde su experiencia y formación, para brindar mejor asistencia educativa para los alumnos a su cargo; por lo que la asistencia técnica y el monitoreo serán piezas claves en búsqueda de la profesionalización docente, desde la observación fomentando su perfeccionamiento, mediante un dialogo armonioso y la adecuada construcción de la actitud crítica reflexiva necesaria para asumir los retos en el aula.

La forma de medir el logro de las habilidades pedagógicas necesarias para determinar que un docente corresponde al perfil esperado es a través de la evaluación del desempeño docente; entre los aspectos que se establecen es la dimensión reflexiva, que la específicamente la actitud que reafirma su identidad profesional, permitiéndoles desarrollar las diferentes aptitudes, competencias y competencias necesarias para el desempeño de su trabajo; clarificar sus propios conceptos y conocimientos, contribuyendo a la profesionalización de su práctica pedagógica, que asegura que el aprendizaje de los estudiantes, sobre bases sólidas, formadas en su experiencia profesional, permitiéndoles motivar adecuadamente a los estudiantes, para que se interesen en el estudio y posibiliten el camino para desarrollar sus propias competencias.

Según Rivero, Busto, Zúñiga y Carmenate (2019), la dimensión competencia institucional es:

La realidad de los colegios exige la colaboración del equipo docente en su conjunto, tanto en las labores educativas como en las institucionales, su implicación debe derivar de su responsabilidad con la escuela y su derecho a participar en las metas institucionales; proporciona un mecanismo para la planificación de la gestión institucional, liderado por el equipo de gestión directiva. Por lo tanto, los docentes participan de manera activa en la escuela, para mejorar los diversos aspectos que requiere la comunidad educativa, dentro de una convivencia democrática. (p.7)

En una gestión institucional exitosa, se debe de contar con liderazgo para la planificación y el establecimiento de las tareas a seguir; cuenta con un equipo de docentes que cumplen un rol valioso, pues tienen que colaborar en la elaboración e implementación del plan educativo del año escolar, como miembros de diversos comités, también participan en la gestión de profesionales, ya que deben desarrollar habilidades de gestión y competencias que ayudan a conseguir las metas anuales.

Finalmente, a través de la gestión de las habilidades sociales de los docentes, estos deben tener una adecuada comunicación con los miembros de la institución, para promover la implementación del Plan Institucional; esto aumenta su autoestima y los hace partícipes de las decisiones y responsables de las dificultades que puedan surgir, democratizando así las iniciativas o determinaciones de la organización, en pro de las metas anuales de la escuela.

Por ello se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y la profesionalización docente en las II.EE RED 01; UGEL 05, SJL 2019? Siendo los problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y la competencia personal en las II.EE RED 01; UGEL 05, SJL, 2019? 2) ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y la competencia pedagógica en las II.EE RED 01; UGEL 05, SJL, 2019? 3) ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y la competencia institucional en las II.EE RED 01; UGEL 05, SJL, 2019?

Se fundamenta teóricamente el estudio, en la posibilidad de verificar o acreditar la correlación de variables; permitiendo además definir los problemas existentes, ya que se ha establecido que la herramienta denominada acompañamiento, permite desarrollar competencias y habilidades necesarias, para su labor docente en el aprovechamiento académico, es deber del acompañante

brindar apoyo técnico y pedagógico luego de sus observaciones en clase y a través de un diálogo amistoso y empático, con el objetivo de inculcar en los docentes una actitud crítica que se refleje en la búsqueda de tener seguridad para sus decisiones.

Esta investigación se sustenta porque el acompañamiento es una herramienta elaborada y estructurada para contribuir a la profesionalización docente, desarrollando así una actitud crítica reflexiva en la búsqueda del logro académico, con el objetivo de alcanzar competencias en los alumnos, dentro de una educación de calidad, motivo por el cual, el acompañamiento y la supervisión, conducen a una mejor práctica de la enseñanza.

Esta investigación se justifica metodológicamente, pues las acciones que se emprendan para encontrar el resultado son las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de la práctica en aula, que se promoverá con las habilidades y competencias requeridas, apoyándose en una permanente y eficaz asistencia técnica; para generar nuevos conocimientos, a través de la evidencia recopilada a través de encuestas y descripciones teóricas de las variables.

De acuerdo a lo anterior se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y profesionalización docente en las II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019; y como objetivos específicos los siguientes: 1) Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la competencia personal II.EE. de la RED 01; UGEL 05, SJL, 2019; 2) Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la competencia pedagógica II.EE. de la RED 01; UGEL 05, SJL, 2019; 3) Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la competencia institucional II.EE. de la RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

Finalmente la hipótesis general es: Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la profesionalización docente II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL 2019; y las hipótesis específicas son: 1) Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la competencia personal IIEE RED 01; UGEL 05, SJL 2019. 2) Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la competencia pedagógica IIEE RED 01; UGEL 05, SJL, 2019. 3) Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la competencia institucional IIEE RED 01; UGEL 05, SJL 2019.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se aplicó el tipo básico, según Sierra (2007), es aquel tipo de investigación que observa a los fenómenos en su forma natural, sin ninguna, modificación o cambio, tomando en cuenta que es no experimental en cuanto al diseño.

El modelo utilizado fue el descriptivo correlacional, que busca describir el nivel de correlación entre los fenómenos investigados en aplicación de métodos estadísticos para probar sus hipótesis (Hernández, et al., 2016).

3.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental, en el cual no se manipulan los fenómenos de estudio, sino en su forma original. Es transversal, ya que implica que el estudio se realiza en un solo periodo de tiempo, a un determinado número de sujetos que conforman la población. (Hernández, et al., 2016)

Para el estudio se aplicará el siguiente esquema:

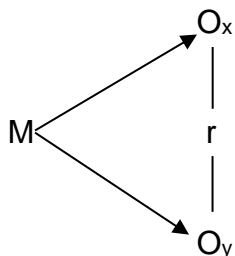


Figura 1. Diagrama sobre diseño de investigación

3.1.3. Método

El método seleccionado fue el hipotético deductivo, que es definido por Bernal (2010) como el método por el cual se crean hipótesis, a través de la observación de los fenómenos de estudio, para la comprobación de la verdad.

3.1.4. Enfoque

En ese orden de ideas, el estudio es de enfoque cuantitativo, el mismo que para acreditar las premisas planteadas, emplea métodos numéricos, con el apoyo

de los datos recolectados, el cual es un método exacto para establecer patrones (Hernández, et al., 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Acompañamiento pedagógico.

Minedu (2014), es una herramienta necesaria para el fortalecimiento y perfeccionamiento profesional del docente, mediante el dialogo pedagógico, dentro de una relación horizontal de respeto, para contribuir al cumplimiento de los estándares, mediante recomendaciones, que dirigen a los logros educativos.

Definición operacional: Acompañamiento pedagógico

El acompañamiento, operacionalmente está definido por sus dimensiones y sus indicadores, los que serán medidos mediante las encuestas elaboradas con el fin de acreditar las premisas planteadas en el presente estudio.

Definición conceptual: Profesionalización docente.

Valcárcel (2014), define a la profesionalización, como las acciones para reforzar las capacidades del profesorado, mediante los recursos y herramientas suficientes, para optimizar las destrezas que fueron ganadas en su educación superior y la experiencia obtenida.

Definición operacional: Profesionalización docente.

Profesionalización docente, operacionalmente está estructurada mediante sus dimensiones, la que se sub divide en indicadores acorde a las necesidades del estudio, que se refleja en el instrumento confeccionado para levantar la información requerida con el fin de llegar a las metas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Fueron 290 individuos, en total, los que conformaron el universo de estudio. Denominamos población, que son una agrupación de los sujetos o individuos con

particularidades similares de un lugar determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3.2. Muestra

Como muestra se seleccionó a 165 individuos, aplicando la fórmula de Arkin y Colton, cantidad que equivale al 56.89% del total, siendo, por tanto, una cantidad pertinente y necesaria a los fines perseguidos:

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

$$n = \frac{1,96^2 (0,5 \times 0,5 \times 290)}{0,05^2 (290-1) + 1,96^2(0,5 \times 0,5)} = 165$$

Tabla 1

II.EE. RED 01, UGEL 05

	I.E.	Docentes	Amplitud	Cantidad
RED 01	1174 “Virgen del Carmen”	26	26 x 0.569	14
	“Antenor Orrego Espinoza”	34	34 x 0.569	19
	1172 “Ciro Alegría”	32	32 x 0.569	18
	0122 “Andrés Avelino Cáceres”	28	28 x 0.569	16
	0073 “Benito Juárez”	28	28 x 0.569	16
	0149 “Jorge Cieza Lachos”	32	32 x 0.569	18
	“Martin Esquicha Bernedo”	26	26 x 0.569	14
	037 “Santa Rosa”	32	32 x 0.569	18
	083	24	24 x 0.569	16
	“San Matías de Jesús”	28	28 x 0.569	16
Total		290		165

Fuente: Escala Minedu 2019 Fu = n/N = 165/290=0,569

3.3.3. Muestreo

Fue probabilístico, a través del tipo aleatorio simple, en el cual todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser elegidos; el procedimiento fue

mediante sorteo con talones numerados del cual se obtuvieron los 165 individuos, que aplicaron los cuestionarios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica elegida es la encuesta, que servirá de herramienta de recopilación de información; que de acuerdo a Pérez (2007) es la agrupación de preguntas elaboradas con un objetivo establecido.

Instrumentos:

Se eligió al cuestionario que de acuerdo a Hernández (2013) es el recurso eficiente para recoger la información requerida para cumplir los objetivos programados, con preguntas variadas, que darán respuestas al fenómeno investigado. (p. 235).

Validez de los instrumentos.

En el presente estudio la validez aplicada fue la de expertos, los mismos que señalaron su punto de apreciación sobre el contenido, respecto de la construcción de los ítems contenidos en cada uno de los instrumentos elaborados.

El dictamen obtenido por los expertos luego de su evaluación, fue que ambos instrumentos son aplicables. (Ver anexo 06)

Confiabilidad del Instrumento

Se realizó a través de los datos obtenidos en la prueba piloto, que sirvió de insumo para la aplicación del Alfa de Cronbach, por tratarse de cuestionarios de opciones múltiples, denominadas politómicas, en una escala ordinal.

Se utilizaron tanto el SPSS 25, como el Excel 2010, mediante los cuales se recopiló las respuestas de los 25 individuos que conformaron la prueba piloto. La confiabilidad fue de 0,922 para una variable y 0,908 para la otra variable siendo que son cercanos a 1, resultan consistentes y confiables. (Ver anexo 06)

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se solicitó las autorizaciones a las instancias seleccionadas en donde se aplicaron los instrumentos, en la fecha indicada para dicho fin; se

realizaron las recomendaciones y condiciones a los participantes, se desarrolló la aplicación de instrumentos, luego se sistematizaron los resultados, con el objetivo de construir las bases de datos, que fueron analizadas estadísticamente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Mediante la utilización del programa Excel, se sistematizó la información obtenida, mediante base de datos, luego se procesó en el programa SPSS24, en el cual se realizó el análisis descriptivo, con los cuales se construyeron tablas, que sirvieron para interpretar los resultados. Para el análisis de correlacional, se utilizó el coeficiente de Spearman, como resultado de las pruebas estadísticas que permitieron elegir el método para probar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los protocolos y procedimientos vigentes a nivel internacional a fin de que el estudio se realice dentro de los estándares necesarios para su aprobación.

Las citas bibliográficas de textos y documentos cumplieron con las normas APA, respetando y reconociendo así de esa manera la autoría de los investigadores, que conformaron los antecedentes del estudio. Se ha seguido fielmente, la guía de investigación elaborada por la Universidad "Cesar Vallejo", respecto del enfoque elegido.

De la misma forma se obtuvieron los permisos de las dependencias en las cuales se aplicaron los instrumentos; así, como de los individuos participantes, garantizándose, además, su anonimato, así como la reserva de sus respuestas, siendo utilizados solo para los fines del estudio. Finalmente, se recomendó a los participantes ser veraces en el llenado de las respuestas, con el fin de no alterar los resultados finales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la investigación: Acompañamiento pedagógico

Tabla 2

Porcentuales de acompañamiento pedagógico

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	26	15,8
Regular	97	58,8
Bueno	42	25,5
Total	165	100,0

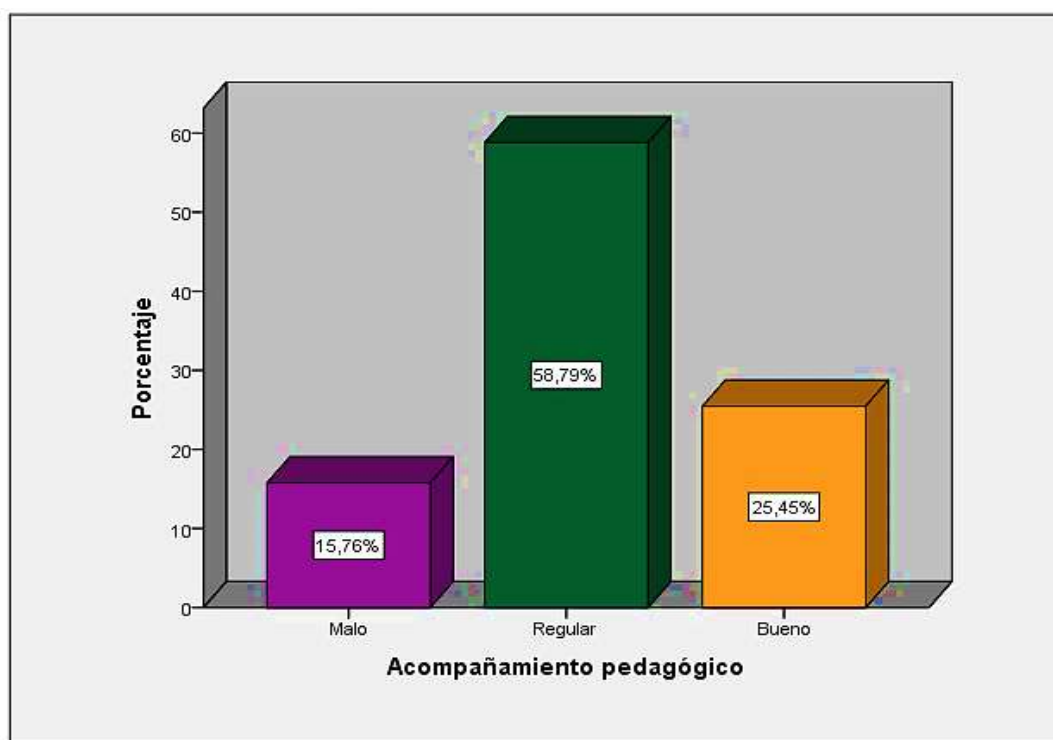


Figura 2 Nivel de acompañamiento pedagógico

En la tabla 2 y figura 2, tenemos que del total de docentes encuestados el 26(15,76%) califican como malo al acompañamiento pedagógico, como regular el 97(58,79%) y como bueno el 42(25,45%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto del acompañamiento pedagógico.

Planificación colegiada

Tabla 3

Porcentuales de planificación colegiada

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	20	12,1
Regular	83	50,3
Bueno	62	37,6
Total	165	100,0

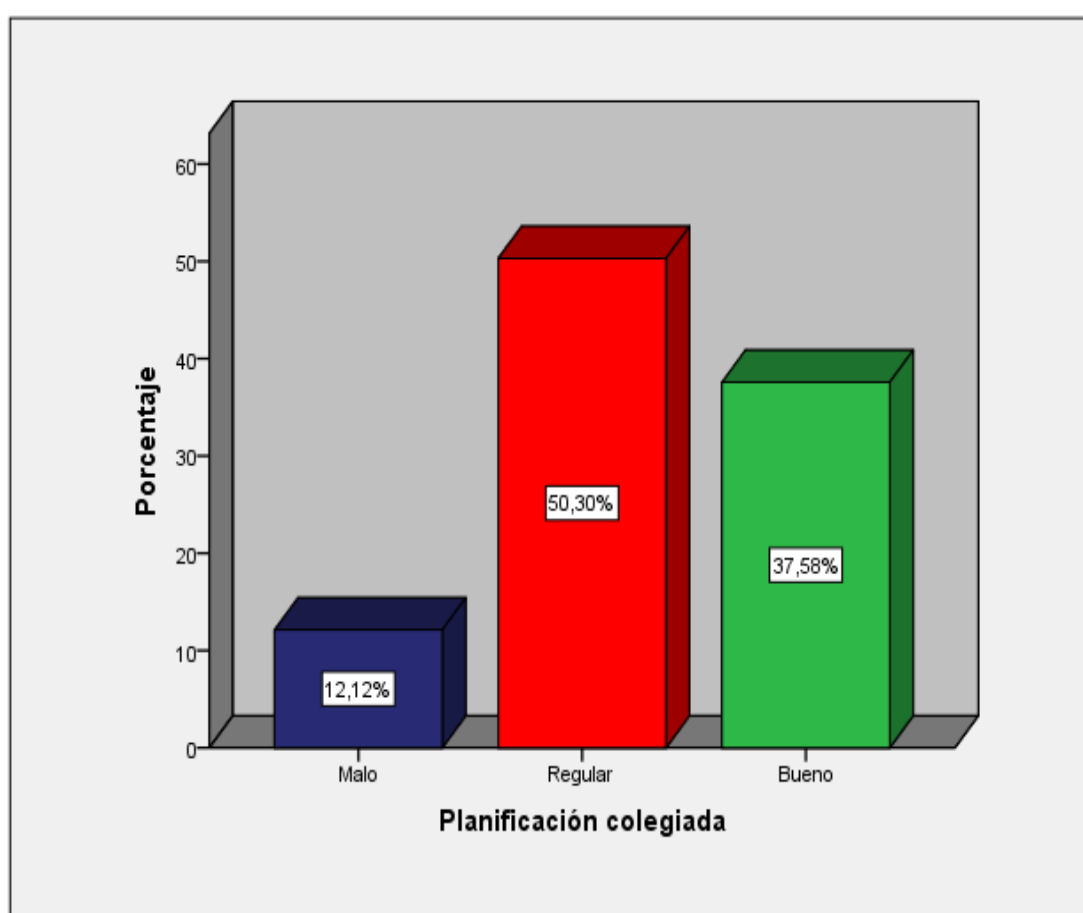


Figura 3 Nivel de planificación colegiada

En la tabla 3 y figura 3, tenemos que del total de docentes encuestados el 20(12,12%) califican como malo a la planificación colegiada, como regular el 83(50,30%) y como bueno el 62(37,58%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la planificación colegiada.

Clima de acompañamiento

Tabla 4

Porcentuales de clima de acompañamiento

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	27	16,4
Regular	74	44,8
Bueno	64	38,8
Total	165	100,0

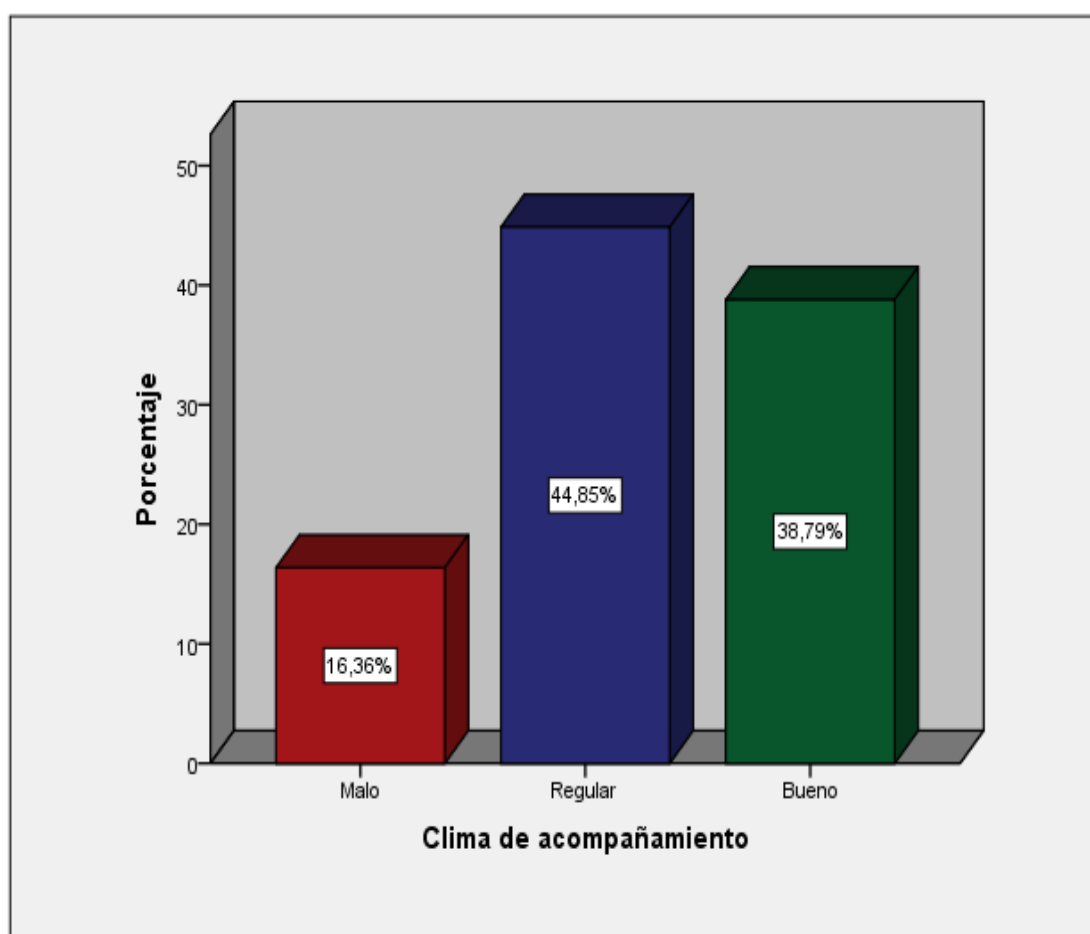


Figura 4 Nivel de clima de acompañamiento

En la tabla 4 y figura 4, tenemos que del total de docentes encuestados el 27(16,36%) califican como malo al clima de acompañamiento, como regular el 74(44,85%) y como bueno el 64(38,79%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto del clima de acompañamiento.

Conducción del proceso de enseñanza

Tabla 5

Porcentuales de conducción del proceso de enseñanza

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	35	21,2
Regular	60	36,4
Bueno	70	42,4
Total	165	100,0

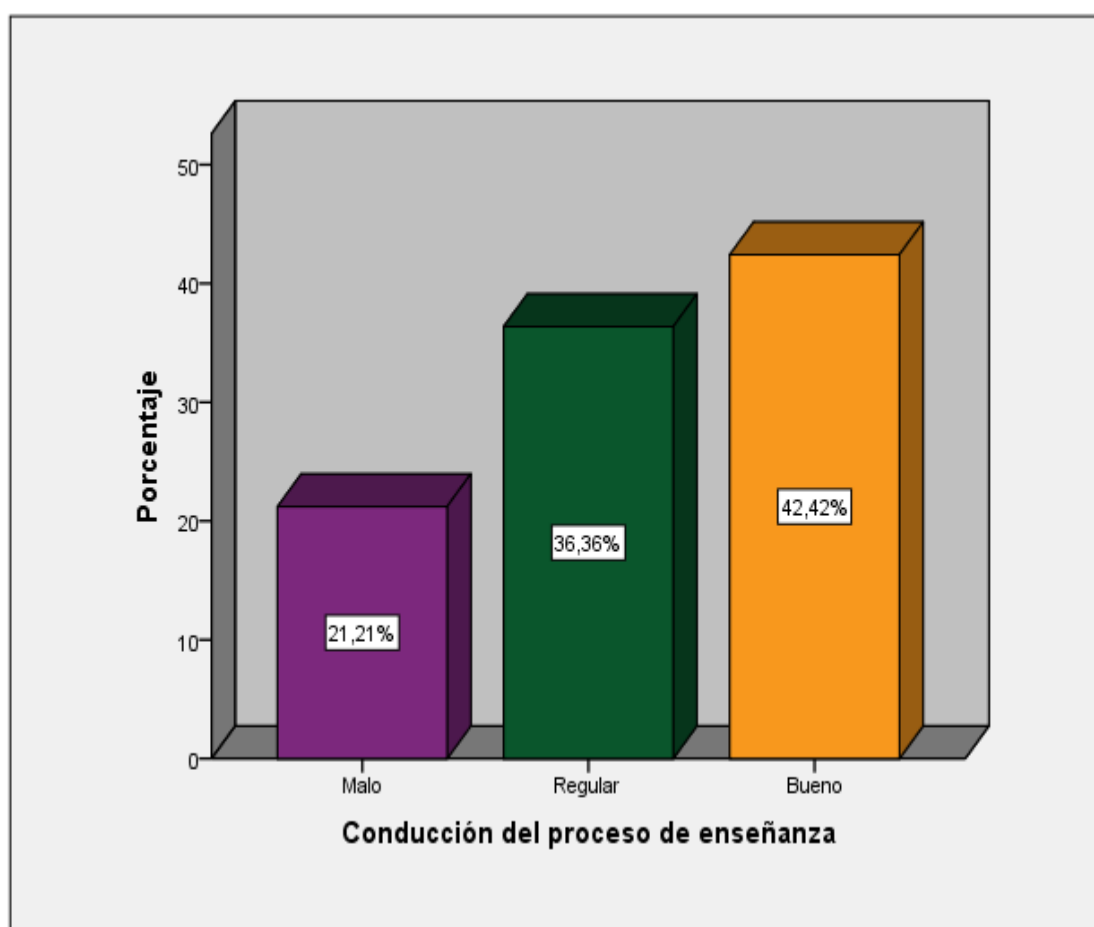


Figura 5 Nivel de conducción del proceso de enseñanza

En la tabla 5 y figura 5, tenemos que del total de docentes encuestados el 35(21,21%) califican como malo a la conducción del proceso de enseñanza, como regular el 60(36,36%) y como bueno el 70(42,42%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la conducción del proceso de enseñanza.

Evaluación del proceso de enseñanza

Tabla 6

Porcentuales de evaluación del proceso de enseñanza

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	54	32,7
Regular	60	36,4
Bueno	51	30,9
Total	165	100,0

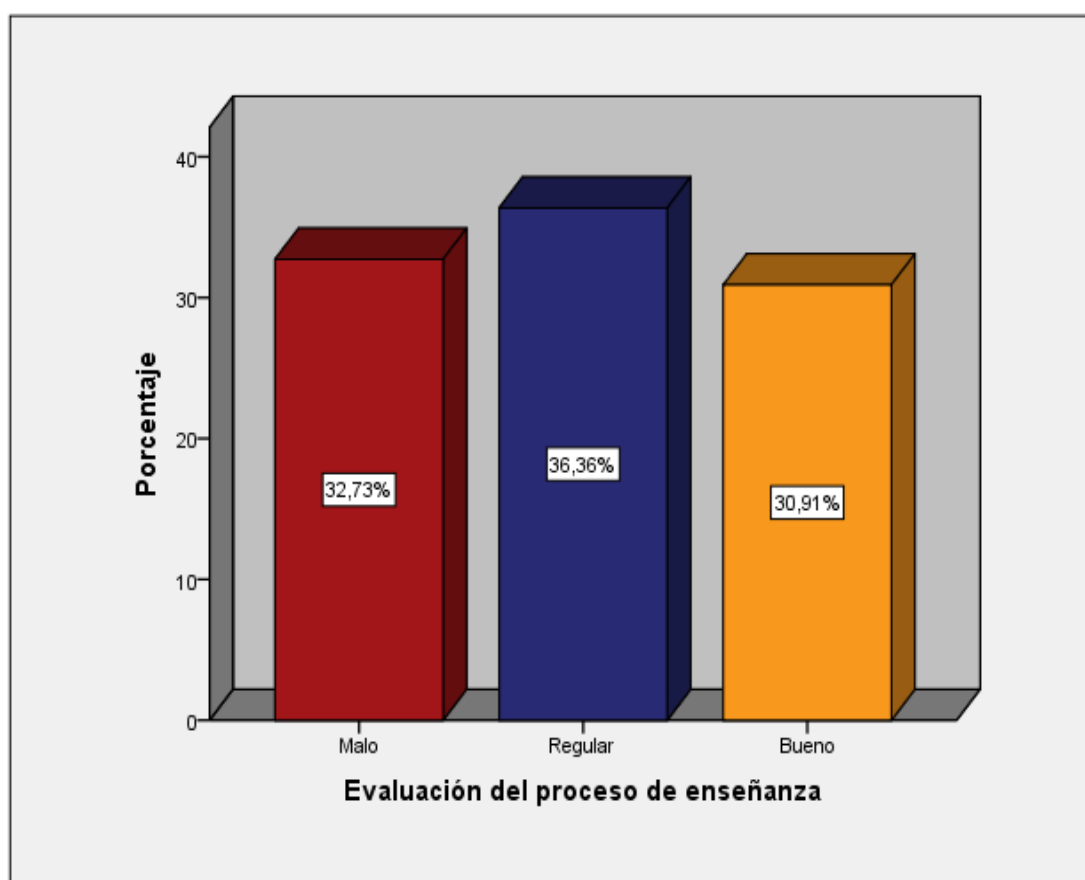


Figura 6 Nivel de evaluación del proceso de enseñanza

En la tabla 6 y figura 6, tenemos que del total de docentes encuestados el 54(32,73%) califican como malo a la evaluación del proceso de enseñanza, como regular el 60(36,36%) y como bueno el 51(30,91%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la evaluación del proceso de enseñanza.

Formas de intervención

Tabla 7

Porcentuales de formas de intervención

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	35	21,2
Regular	77	46,7
Bueno	53	32,1
Total	165	100,0

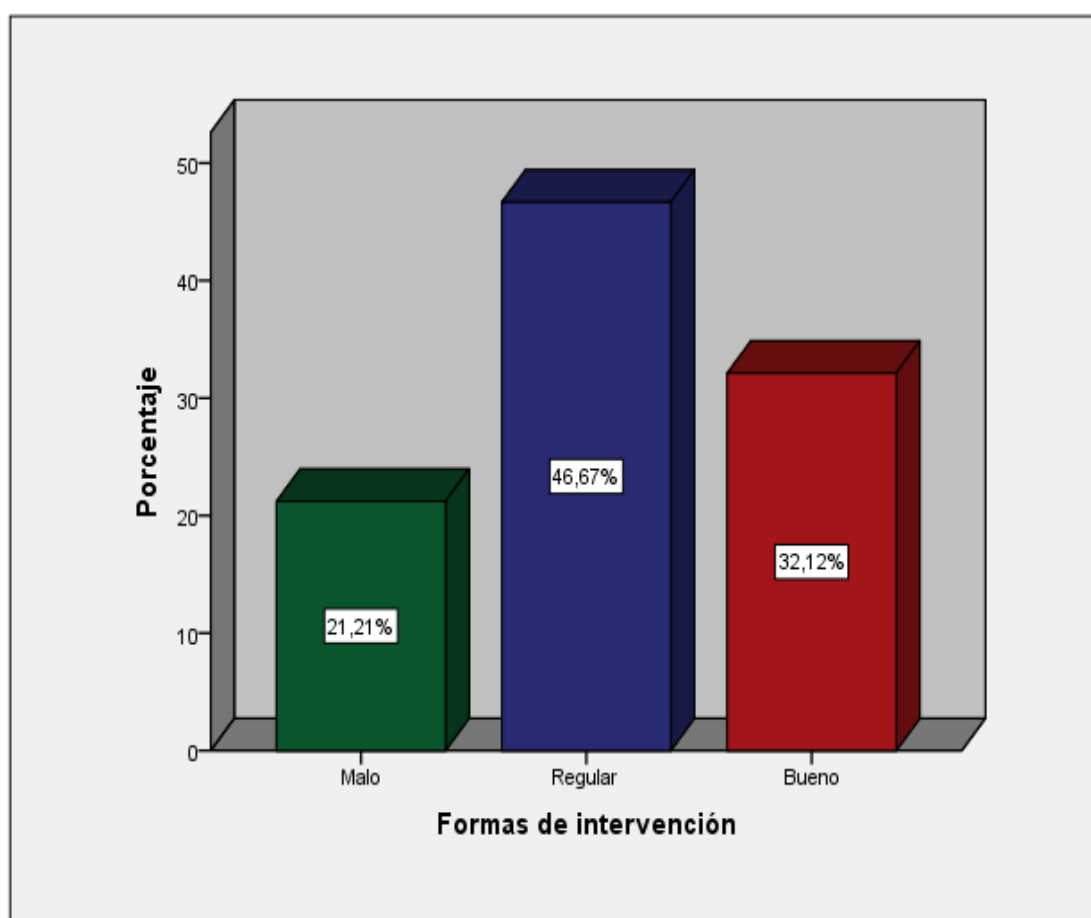


Figura 7 Nivel de formas de intervención

En la tabla 7 y figura 7, tenemos que del total de docentes encuestados el 35(21,21%) califican como malo a las formas de intervención, como regular el 77(46,67%) y como bueno el 53(32,12%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de las formas de intervención.

Profesionalización docente

Tabla 8

Porcentuales de profesionalización docente

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	38	23,0
Regular	86	52,1
Bueno	41	24,8
Total	165	100,0

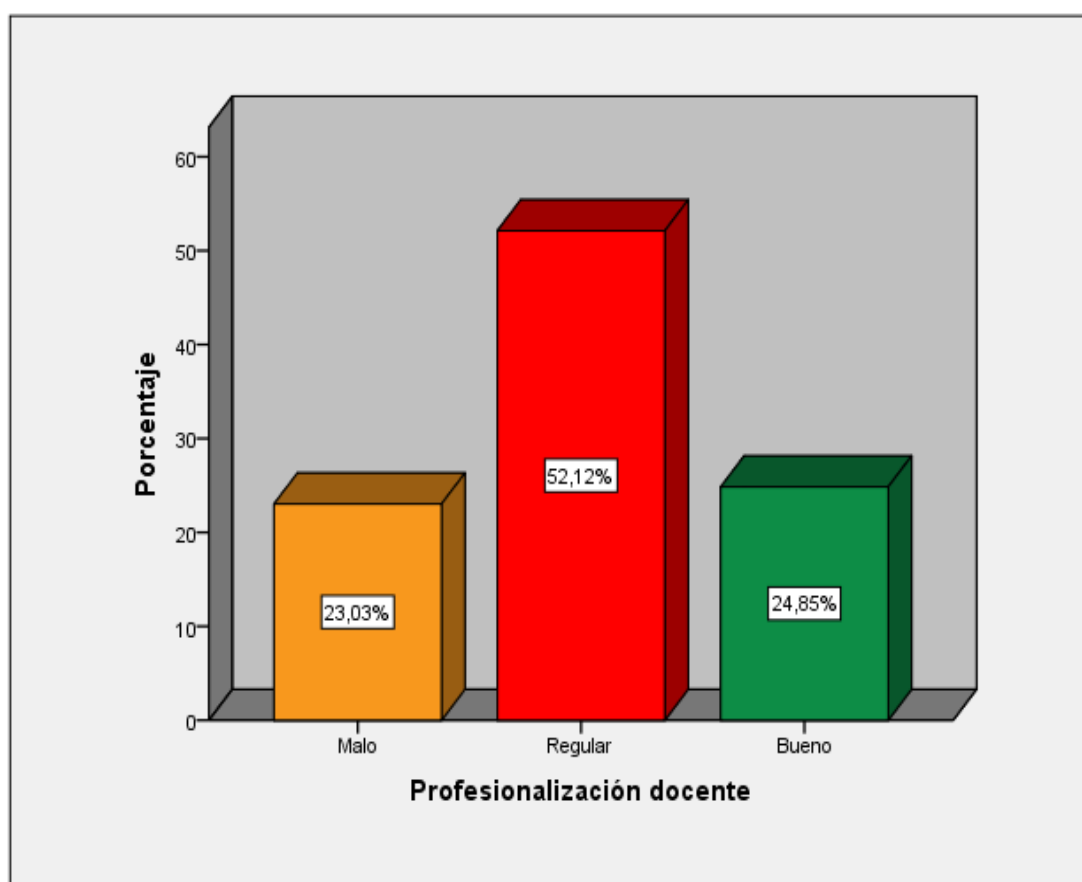


Figura 8 Nivel de profesionalización docente

En la tabla 8 y figura 8, tenemos que del total de docentes encuestados el 38(23,03%) califican como malo a la profesionalización docente, como regular el 86(52,12%) y como bueno el 41(24,85%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la profesionalización docente.

Competencia personal

Tabla 9

Porcentuales de competencia personal

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	48	29,1
Regular	69	41,8
Bueno	48	29,1
Total	165	100,0

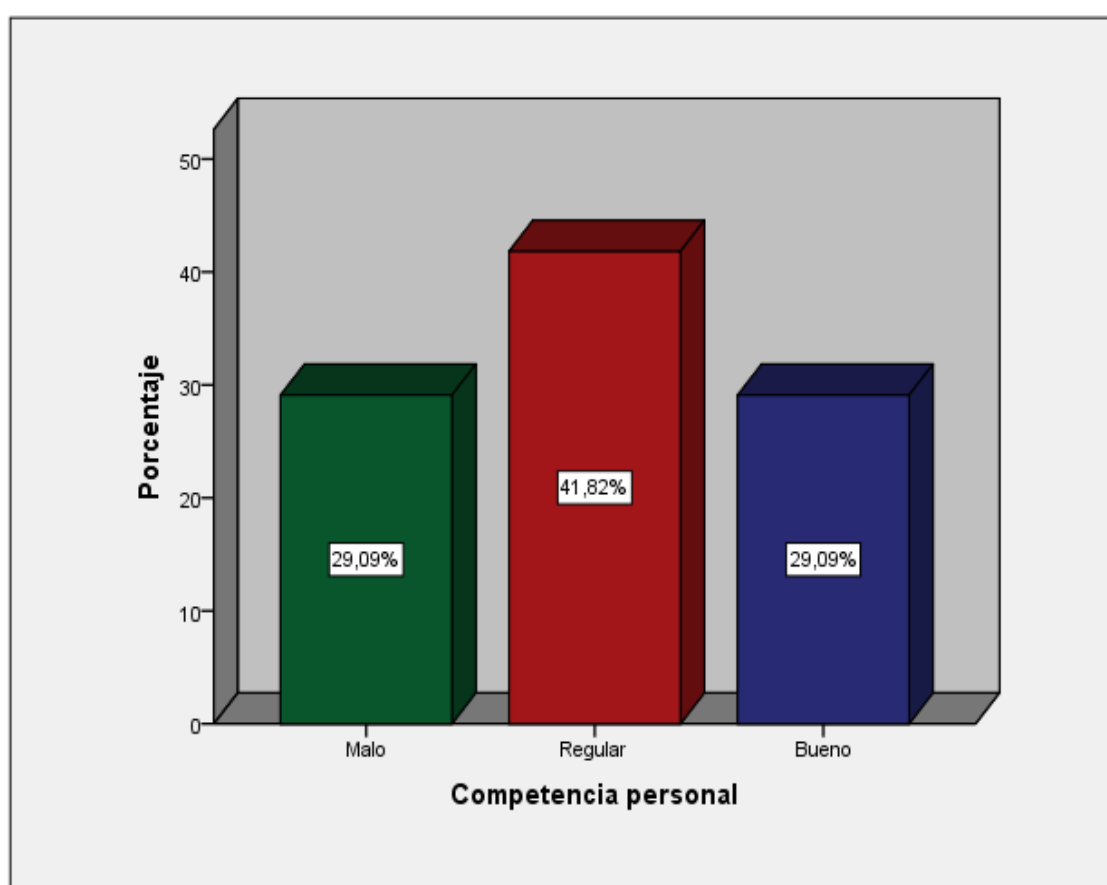


Figura 9 Nivel de competencia personal

En la tabla 9 y figura 9, tenemos que del total de docentes encuestados el 48(29,09%) califican como malo a la competencia personal, como regular el 69(41,82%) y como bueno el 48(29,09%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la competencia personal.

Competencia pedagógica

Tabla 10

Porcentuales de competencia pedagógica

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	14	8,5
Regular	89	53,9
Bueno	62	37,6
Total	165	100,0

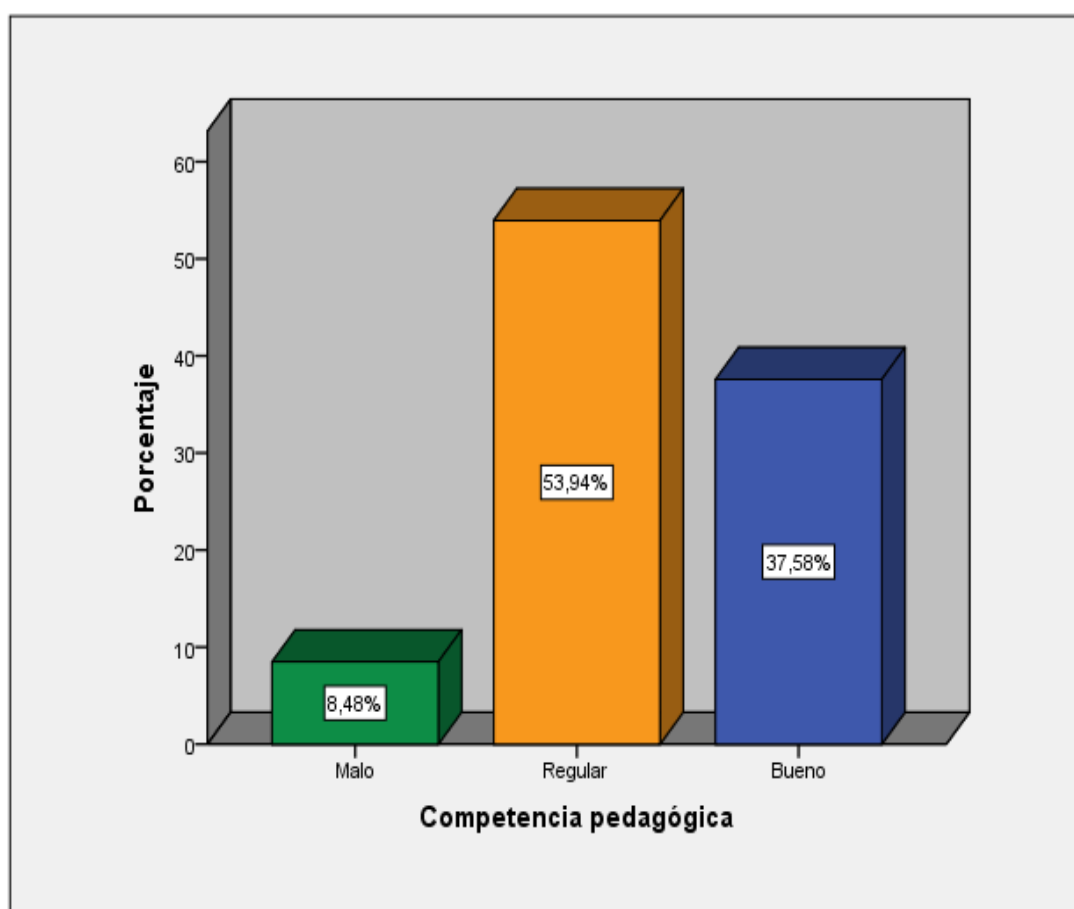


Figura 10 Nivel de competencia pedagógica

En la tabla 10 y figura 10, tenemos que del total de docentes encuestados el 14(8,48%) califican como malo a la competencia pedagógica, como regular el 89(53,94%) y como bueno el 62(37,58%) En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la competencia pedagógica.

Competencia institucional

Tabla 11

Porcentuales de competencia institucional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	47	28,5
Regular	65	39,4
Bueno	53	32,1
Total	165	100,0

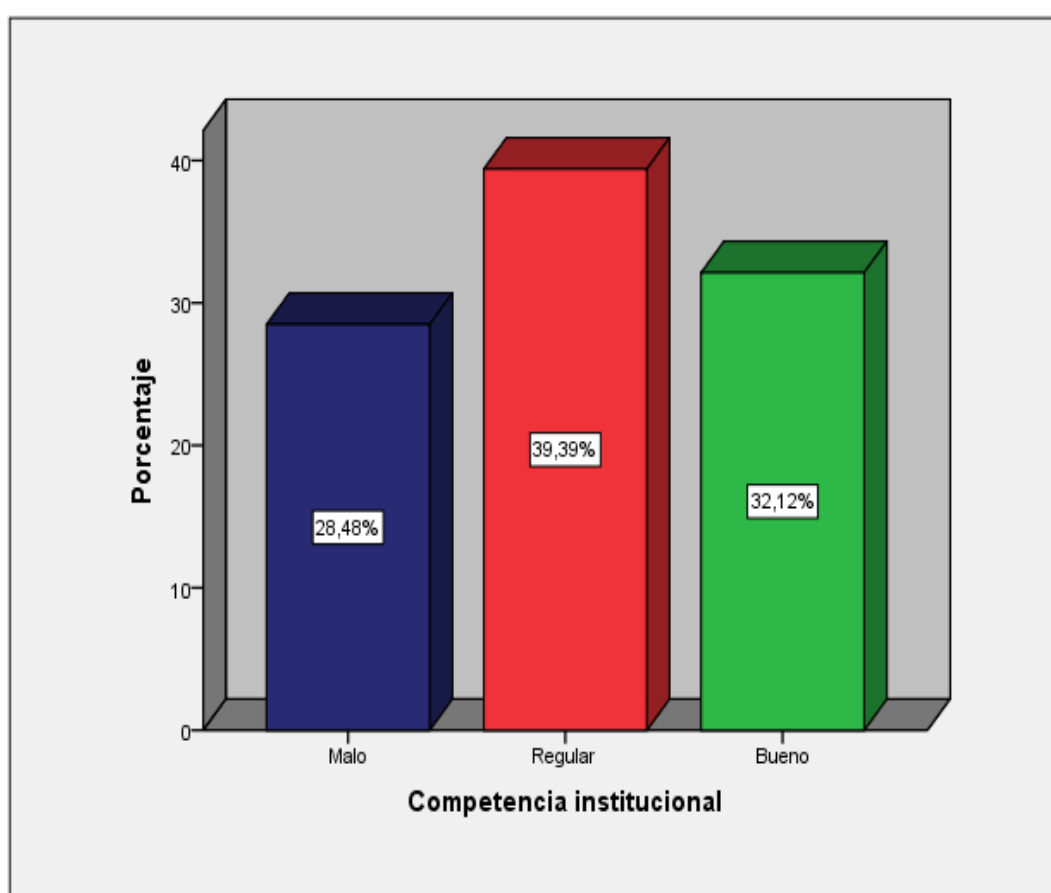


Figura 11 Nivel de competencia institucional

En la tabla 11 y figura 11, tenemos que del total de docentes encuestados el 47(28,48%) califican como malo a la competencia institucional, como regular el 65(39,39%) y como bueno el 53(32,12%). En resumen, el nivel dominante es el regular respecto de la competencia institucional.

Tabla 12

Acompañamiento pedagógico vs profesionalización docente

			Profesionalización docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Acompañamiento pedagógico	Malo	Recuento	22	3	1	26
		% del total	13,3%	1,8%	0,6%	15,8%
	Regular	Recuento	16	76	5	97
		% del total	9,7%	46,1%	3,0%	58,8%
	Bueno	Recuento	0	7	35	42
		% del total	0,0%	4,2%	21,2%	25,5%
Total	Recuento	38	86	41	165	
	% del total	23,0%	52,1%	24,8%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

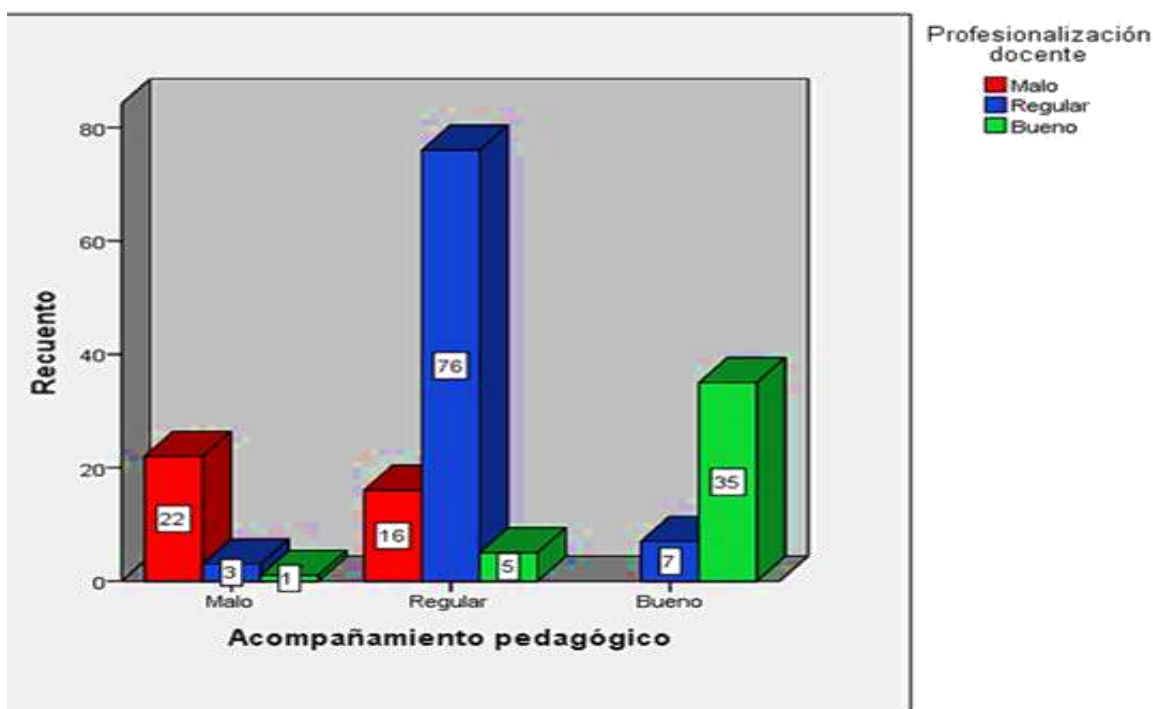


Figura 12 Acompañamiento pedagógico vs profesionalización docente

En la tabla 12 y figura 12, tenemos que del total de docentes encuestados el 23,0% califican como malo al acompañamiento pedagógico, como regular el 52,1% y como bueno el 24,8%. Asimismo, tenemos que del total de docentes encuestados el 15,8% califican como malo a la profesionalización docente, como regular el 58,8% y como bueno el 25,5%. En resumen, el nivel dominante es el regular.

Tabla 13

Acompañamiento pedagógico vs competencia personal

			Competencia personal			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Acompañamiento pedagógico	Malo	Recuento	20	4	2	26
		% del total	12,1%	2,4%	1,2%	15,8%
	Regular	Recuento	28	61	8	97
		% del total	17,0%	37,0%	4,8%	58,8%
	Bueno	Recuento	0	4	38	42
		% del total	0,0%	2,4%	23,0%	25,5%
Total	Recuento	48	69	48	165	
	% del total	29,1%	41,8%	29,1%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

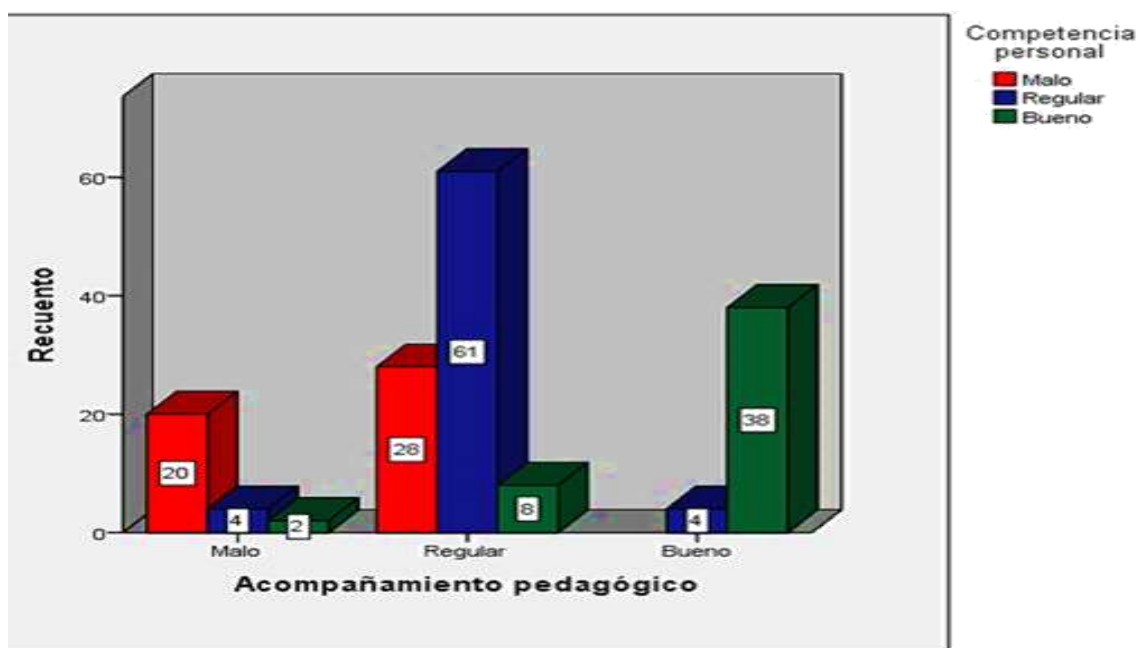


Figura 13 Acompañamiento pedagógico vs competencia personal

En la tabla 13 y figura 13, tenemos que del total de docentes encuestados el 29,1% califican como malo al acompañamiento pedagógico, como regular el 41,8% y como bueno el 29,1%. Asimismo, tenemos que del total de docentes encuestados el 15,8% califican como malo a la competencia personal, como regular el 58,8% y como bueno el 25,5%. En resumen, el nivel dominante es el regular.

Tabla 14

Acompañamiento pedagógico vs competencia pedagógica

			Competencia pedagógica			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Acompañamiento pedagógico	Malo	Recuento	12	12	2	26
		% del total	7,3%	7,3%	1,2%	15,8%
	Regular	Recuento	2	72	23	97
		% del total	1,2%	43,6%	13,9%	58,8%
	Bueno	Recuento	0	5	37	42
		% del total	0,0%	3,0%	22,4%	25,5%
Total	Recuento	14	89	62	165	
	% del total	8,5%	53,9%	37,6%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

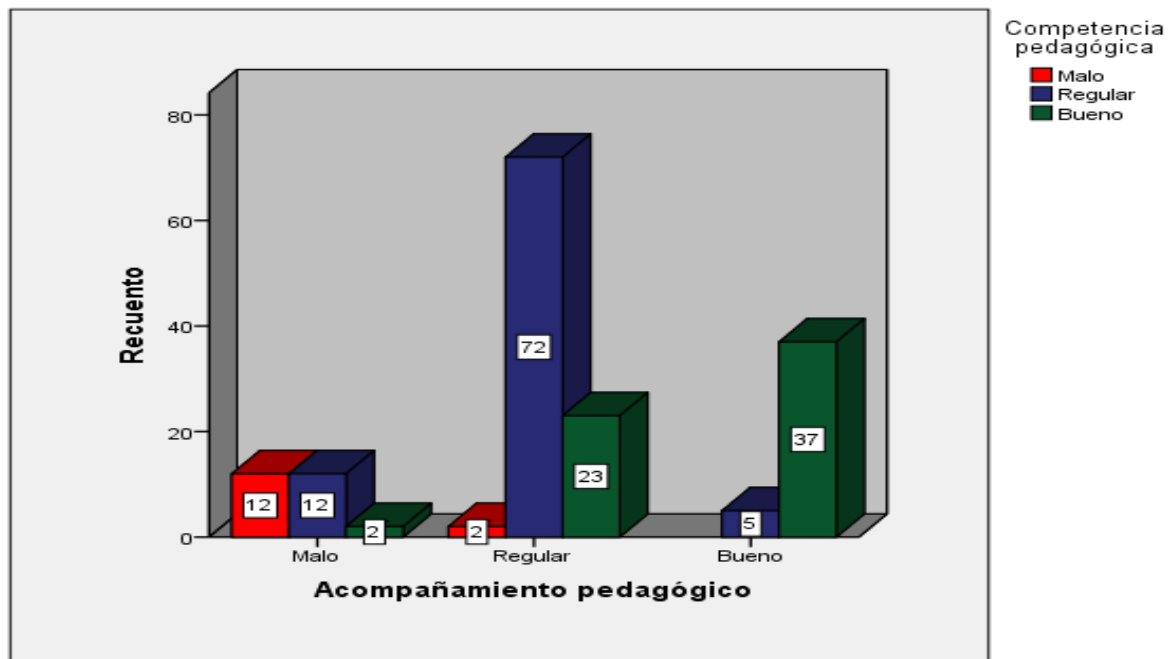


Figura 14 Acompañamiento pedagógico vs competencia pedagógica

En la tabla 14 y figura 14, tenemos que del total de docentes encuestados el 8,5% califican como malo al acompañamiento pedagógico, como regular el 53,9% y como bueno el 37,6%. Asimismo, tenemos que del total de docentes encuestados el 15,8% califican como malo a la competencia pedagógica, como regular el 58,8% y como bueno el 25,5%. En resumen, el nivel dominante es el regular.

Tabla 15

Acompañamiento pedagógico vs competencia institucional

			Competencia institucional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Acompañamiento pedagógico	Malo	Recuento	20	5	1	26
		% del total	12,1%	3,0%	0,6%	15,8%
	Regular	Recuento	27	55	15	97
		% del total	16,4%	33,3%	9,1%	58,8%
	Bueno	Recuento	0	5	37	42
		% del total	0,0%	3,0%	22,4%	25,5%
Total	Recuento	47	65	53	165	
	% del total	28,5%	39,4%	32,1%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

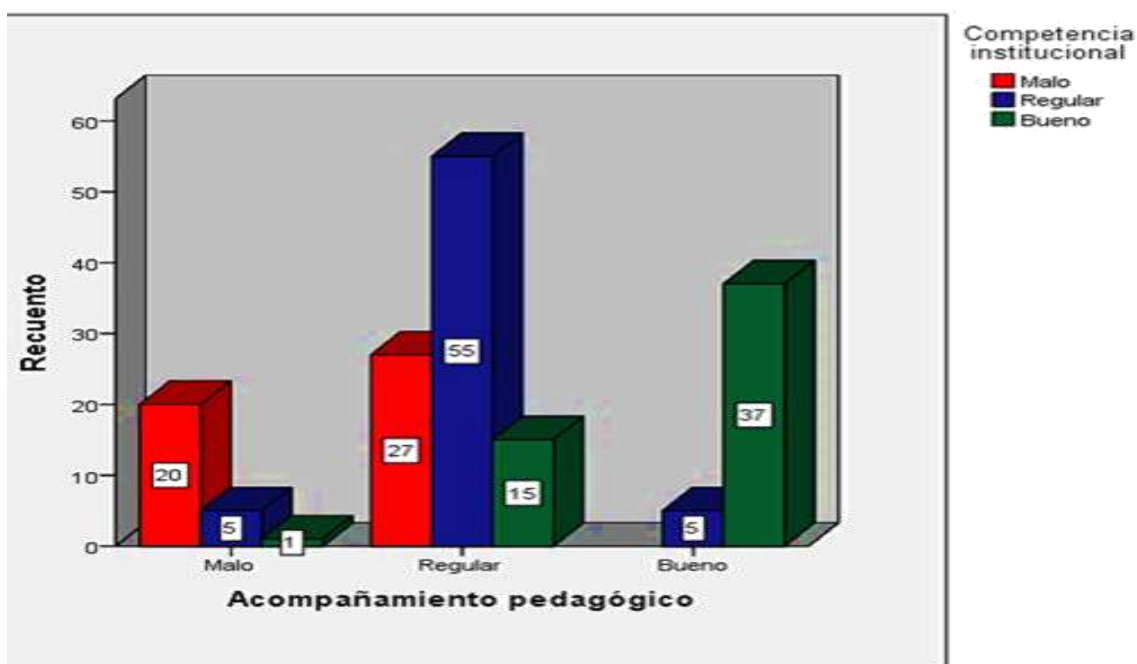


Figura 15 Acompañamiento pedagógico vs competencia institucional

En la tabla 15 y figura 15, tenemos que del total de docentes encuestados el 28,5% califican como malo al acompañamiento pedagógico, como regular el 39,4% y como bueno el 32,1%. Asimismo, tenemos que del total de docentes encuestados el 15,8% califican como malo a la competencia institucional, como regular el 58,8% y como bueno el 25,5%. En resumen, el nivel dominante es el regular.

4.2. Prueba de hipótesis

Para muestras mayores a 30 sujetos, se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov Pearson, si la distribución es normal y la Sig. \geq a 0,05

Spearman, si la distribución no es normal y la Sig. \leq a 0,05

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Acompañamiento pedagógico	,062	165	,200*
Profesionalización docente	,098	165	,001

En la tabla 20, se observa distribución no normal en la variable independiente, por lo que se decide aplicar coeficiente de Spearman.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre acompañamiento pedagógico y profesionalización docente II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

H₁: Existe relación entre acompañamiento pedagógico y profesionalización docente II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

Tabla 17

Comprobación de hipótesis general

Correlaciones		Acompañamiento pedagógico	Profesionalización docente
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,773**
		N	,000
	Profesionalización docente	Coeficiente de correlación	165
		Sig. (bilateral)	,773**
		N	,000
		165	165

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

De la revisión de la tabla 17, se describe que se obtuvo una Sig. de ,773 que es > 0,05; por lo cual, se rechaza la H_0 , es decir, existe relación alta y directa de manera significativa respecto del acompañamiento pedagógico y la variable profesionalización docente.

Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe relación entre acompañamiento pedagógico y competencia personal II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

H_1 : Existe relación entre acompañamiento pedagógico y competencia personal II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

Tabla 18

Comprobación de hipótesis específica 1

Correlaciones		Acompañamiento pedagógico	Competencia personal
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	1,000	,710**
		.	,000
	N	165	165
Competencia personal	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		,000	.
	N	165	165

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

De la revisión de la tabla 18, se describe que se obtuvo una Sig. de ,710 que es > 0,05; por lo cual se rechaza la H_0 , es decir, existe relación alta y directa de manera significativa sobre el acompañamiento pedagógico y la dimensión competencia personal.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación entre acompañamiento pedagógico y competencia pedagógica II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

H₁: Existe relación entre acompañamiento pedagógico y competencia pedagógica II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

Tabla 19

Comprobación de hipótesis específica 2

Correlaciones		Acompañamiento pedagógico	Competencia pedagógica	
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Competencia pedagógica	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

De la revisión de la tabla 19, se describe que se obtuvo una Sig. de ,652 que es > 0,05; por lo cual se rechaza la H₀, es decir, existe relación moderada y directa de manera significativa sobre el acompañamiento pedagógico y la dimensión competencia pedagógica.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre acompañamiento pedagógico y competencia institucional II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

H₁: Existe relación entre acompañamiento pedagógico y competencia institucional II.EE. RED 01; UGEL 05, SJL, 2019.

Tabla 20

Comprobación de hipótesis específica 3

Correlaciones		Acompañamiento pedagógico	Competencia institucional
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,687**
		N	.
	Competencia institucional	Coeficiente de correlación	165
		Sig. (bilateral)	,687**
		N	,000
		165	165

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

De la revisión de la tabla 20, se describe que se obtuvo una Sig. de ,687 que es > 0,05; por lo cual se rechaza la H₀, es decir, existe relación moderada y directa de manera significativa sobre el acompañamiento pedagógico y la dimensión competencia institucional.

V. DISCUSIÓN

Que, habiéndose analizado, resultados y conclusiones verificamos que se aceptaron las hipótesis del estudio, por ende, aprobada la correlación del acompañamiento pedagógico y profesionalización docente; resultado semejante a lo hallado a nivel internacional por Aravena (2020), quien destaca que resulta importante centrar el asesoramiento pedagógico, tanto en la profesionalización, como en el desempeño en aula de los docentes, ya que la estrategia tiene un enfoque netamente formativo, que se realiza de manera participativa, colaborativa y democrática; asimismo, se verifico que se tiene que partir desde los conocimientos adquirido en su formación profesional para llegar a un nivel reflexivo.

Los resultados, igualmente son similares a nivel nacional, con las conclusiones de Menacho (2019), que el acompañamiento pedagógico es esencial en el desarrollo profesional a nivel pedagógico, debido a que el profesional que lleva a cabo el acompañamiento, propiciará cambios en la práctica docente debido a las recomendaciones realizadas que a partir de lo observado la clase tendrá un panorama claro de las fortalezas y debilidades del docente acompañado.

Con respecto al aspecto teórico, el resultado obtenido en la hipótesis general, se asemeja al obtenido por Agreda y Pérez (2020), quienes establecen que la práctica reflexiva se relaciona positivamente con el acompañamiento, es ahí donde se fijan las pruebas que determinan el desempeño de los docentes, en este espacio se anima a los docentes a deconstruir su desarrollo profesional a través del cuestionamiento reflexivo, descubriendo elementos que favorezcan su profesionalización, que se evidenciaran en su labor docente en el aula con evidente beneficio de los estudiantes. Así mismo, indicó que la disposición es el elemento importante para el éxito del acompañamiento, a fin de empatizar con el acompañante que en merito a la comunicación eficaz, puede compartir su experiencia en beneficio de la calidad en el servicio educativo; para lo cual, se debe de centrar en la realidad del docente observado y potencializando sus fortalezas.

Igualmente, existe similitud con lo señalado por el Minedu (2014), sobre acompañamiento pedagógico constituye una herramienta de fortalecimiento de la profesionalización docente, a través del dialogo técnico pedagógico como resultado de la apreciación de la práctica docente.

Respecto de la variable acompañamiento pedagógico se encontró que existe relación con la competencia personal; a nivel internacional se encuentra semejanza con el trabajo realizado por Megía (2016) que destaca su formación en competencias para esta tarea, resultados similares que se encuentran debido a que los docentes deben de desarrollar competencias personales para asumir la función de mentor con sus alumnos, en la presente investigación se establece como competencia personal y lo establece como competencias del profesor mentor.

Los resultados, son parecidos a los hallazgos de Castañeda (2019), que llegó a la conclusión que efectivamente existe correlación entre las variables de estudio, por ende se puede establecer que la estrategia de acompañamiento tiene real incidencia en el desarrollo del desempeño docente, permitiendo alcanzar las metas institucionales; sin embargo, para el MINEDU (2014) se requiere adicionalmente que el acompañamiento sea debidamente planificado desde el inicio del año escolar, debidamente articulados en los documentos o instrumentos de gestión de la institución educativa, lo cual incide en la calidad del servicio educativo a todo nivel.

Asimismo, existe coherencia teórica de la hipótesis específica 1, con lo dispuesto por Rivero, Busto, Zúñiga y Carmenate. (2019), quien destaca que lo que permite tomar decisiones acertadas a los docentes, es el desarrollo de su formación docente mediante el acompañamiento del equipo directivo, por ende, se aprecia que existe relación el proceso de profesionalización y la mejora de la calidad en la educación superior; lo cual es similar a los hallazgos del MINEDU (2014), que precisan que para lograr aprendizajes, hay que relacionarse adecuadamente con alumnos será necesario que el docente fortalezca sus habilidades sociales y con ello el manejo de sus emociones, liderazgo y empatía, con el objeto de que contribuir al progreso educativo, mediante el reforzamiento, y con el fortalecimiento del autoestima sana en los alumnos

Entre acompañamiento pedagógico y competencia pedagógica, se encontró correlación moderada; lo cual es similar a los hallazgos de Porras (2016) a nivel internacional, destacando que las cualidades de pedagogía crítica, se encontró compromiso, vocación respecto del cambio y la influencia de la motivación sobre la práctica docente y se percibió dominio de estilos de enseñanza, predominando los estilos abierto y funcional.

La investigación de Panduro (2020), es similar a nuestra investigación, ya que resaltó la importancia de la estrategia de acompañamiento alcanza un nivel alto debido a que favorece positivamente a evaluar a los docentes en su práctica pedagógica, lo que conlleva a obtener o alcanzar las metas planificadas; por tal circunstancia se establece que un plan de seguimiento permanente y continuo al docente, favorece su práctica en aula en beneficio de los estudiantes, identificándose como indicador para la mejora continua de la enseñanza aprendizaje; en consecuencia, no se aprobó la hipótesis del estudio.

En cuanto a los resultados de la hipótesis 2, se relaciona teóricamente como lo establece Duarte (2019), que para que la estrategia de acompañamiento tenga los resultados que se espera en la profesionalización educativa, requiere de una adecuada planificación, evitando por ello las acciones improvisadas y no planificadas que solo conllevan a resultados negativos en la práctica pedagógica. Lo cual es similar a lo dispuesto por el Minedu (2014) que sobre las competencias pedagógicas, señalan que para determinar que un docente cumple con el perfil, es mediante la evaluación de su desempeño docente; entre las dimensiones esta la reflexiva que no es otra que la actitud que reafirma su identidad profesional, que le permite desarrollar diferentes habilidades, capacidades y destrezas necesarias con el objeto de concretar sus propios conceptos y saberes, que profesionaliza su práctica pedagógica.

Se halló relación alta entre acompañamiento pedagógico y competencia institucional; lo cual es similar al trabajo realizado por Levio (2018), que destaca que efectivamente la estrategia de acompañamiento resulta altamente favorable en el desarrollo de la práctica docente y la mejora educativa, destacando el trabajo cooperativo, con espacios de reflexión pedagógica que permite elevar el nivel profesional de sus participantes, quienes implementan proyectos de innovación pedagógica para favorecer los aprendizajes..

Los resultados, también son similares a los hallazgos de Fernández (2021), que concluyo que resulta favorable la estrategia de acompañamiento, cuando el ejecutor genera en el docente seguridad y le genera independencia en su práctica docente, por la fortaleza que encuentran en el acompañante, al no existir imposición sino que genera la reflexión, creando la expectativa de progreso y desarrollo, a través de una relación horizontal, de respeto y admiración.

Desde el aspecto teórico, los resultados se relacionan con la tercera hipótesis, como lo establece Céspedes (2022), que para el perfeccionamiento de un plan de desarrollo profesional del personal docente dentro de un colegio público o privado depende del valor que expresen sobre el potencial, debido a la importancia que se le debe de dar a la mejora de la práctica docente, que solo puede alcanzar su profesionalidad a través de la acumulación de conocimientos; lo cual es congruente con lo dispuesto por el Minedu (2014) que sobre la gestión institucional exitosa se tiene como líder al Director, quien planifica y establece las tareas a seguir; cuenta con el personal docente, cuyo papel principal, se centra en la planificación pedagógica escolar.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Como resultado de la comprobación de hipótesis se ha encontrado alta relación respecto de la variable acompañamiento contrastada con la profesionalización docente ($r=,773$). Motivo por el cual, se establece que si se mantiene el acompañamiento de manera permanente contribuye en la profesionalización docente de manera significativa.

Segunda:

Como resultado de la comprobación de hipótesis se ha encontrado alta relación respecto de la variable acompañamiento contrastada con profesionalización docente ($r=,773$). Motivo por el cual, se establece que si se mantiene el acompañamiento de manera permanente contribuye en la profesionalización docente de manera significativa.

Tercera:

Es importante, precisar que en cuanto a la evaluación de resultados respecto del acompañamiento pedagógico contrastada con la dimensión competencia pedagógica, se obtuvo una relación moderada alta ($r=,652$); en ese sentido, se puede concluir que el acompañamiento en los docentes consolida la competencia pedagógica.

Cuarta:

En ese mismo sentido, se obtuvo relación moderada respecto de la contrastación estadística del acompañamiento con la dimensión competencia institucional ($r=,687$); en consecuencia, se puede concluir que respecto de la competencia institucional, tiene un efecto positivo cuando es fortalecido con la práctica del acompañamiento durante el año lectivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

El acompañamiento pedagógico es muy importante en la profesionalización docente, por ende, se recomienda mantener y perfeccionar esta estrategia pedagógica, con la finalidad de fortalecer la práctica docente en el aula, en todas las instituciones a nivel nacional.

Segunda:

Asimismo, se debe de priorizar las capacitaciones a través de grupos de inter aprendizaje, para el desarrollo en el personal docente en su actitud crítica reflexiva, lo cual debe tener un seguimiento continuo, estableciendo los avances alcanzados por el personal directivo dentro de su función de monitoreo.

Tercera:

El personal docente en merito a su compromiso con la educación de sus alumnos y alumnas, debe de buscar perfeccionar sus habilidades y destrezas en estrategias de enseñanza para alcanzar los aprendizajes que se esperan, con la finalidad de elevar el rendimiento del alumnado.

Cuarta:

Las instancias administrativas, deben de establecer los parámetros a seguir para la implementación del marco de desempeño establecido por el Minedu, debiendo tener coherencia del perfil establecido con la malla curricular de las instituciones de formación superior docente.

REFERENCIAS

- Agreda, A. y Pérez, M. (2020) Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva, Espacios en Blanco. *Revista de Educación*; 30(02): 219-232. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, Argentina. Recuperado de: <https://bit.ly/420hZdS>.
- Aravena, O. (2020) *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. (Tesis doctoral) Universidad de Extremadura. Badajoz, España. Recuperado de: <https://bit.ly/3l68Qju>.
- Ávalos, B. (2007). *El desarrollo profesional continuo de los docentes: lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana*. Revista Pensamiento Educativo, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Blanchard, K. (1985). *Leaderships and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness Through Situational Leadership*. New York: William Morrow and Company.
- Bolívar A., López J. y Murillo f. (2013) *Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación*. Revista Fuentes, 14(11):42-85. Recuperado de: <https://bit.ly/36CksxY>
- Bourdieu P. (1991). *La Ontología Política de Martin Heidegger*, Barcelona, Paidós. p.73
- Boyd, D., Grossman, P., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). *The Influence of School Administrators on Teacher Retention Decisions*. *American Educational Research Journal*, 48(2):303–333. Recuperado de: <https://bit.ly/33iENMb>.
- Briceño, M. (2006). *Las transformaciones de la profesión docente frente a los actuales desafíos*. Universidad de los Andes.
- Broom, H. y Longenecker, J. (1986). *Small Business Management*. 6ª edition, México: South-Western Publishing CO.
- Buckingham, M. y Coffman, C. (1999). *First, break all the Rules*, Simon & Schuster. Nueva York: USA

- Callomamani, R. (2013) *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Cameron, C., McDonald, C. y Morrison, F. (2010) *Effects of variation in teacher organization on classroom functioning*. *Journal of School Psychology*, 43 (1), 61-85. Recovered from: <https://bit.ly/3kZovRF>.
- Castañeda, W. (2019). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3mEAhKS>.
- Céspedes, G. (2022). *Programa de desarrollo profesional docente para consolidar las competencias docentes para el área de diseño y tecnología en un centro educativo privado de Lima*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3l3iDGR>
- Chaverra, B.E. (2003). *Una aproximación al concepto de práctica en la formación de profesionales en educación física*. Medellín, Colombia: VIREF Biblioteca Virtual de Educación Física. Recuperado de <https://bit.ly/2QB6hUw>
- Coleman, R. y Barrie, G. (1991). *Ways to be a Better Manager de Ron Coleman y Giles Barrie*. England: Gower Publishing Company Limited
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú pp. 40
- Covey, S. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People. Restoring the Character Ethic*. 6ª edición, Editions Paidos: Barcelona
- Díaz, A. (2004). *El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*. México. p.87
- Duarte, L. (2019) *El Acompañamiento Pedagógico en el Centro Educativo Padre Boíl, del Distrito 07, de Villa Isabela, Regional 11, Puerto Plata, durante el año escolar 2018-2019*. (Tesis de maestría) Universidad Abierta para Adultos, Santiago de los Caballeros, Republica Dominicana. Recuperado de: <https://bit.ly/3Ld9jLf>.
- Fernández, S. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en escuelas públicas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3yyp1dL>.

- FONDEP (2008). *Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones*. Lima.
- González, R. y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 43(6), 1-14. Recuperado de <https://goo.gl/p78c4P>
- Gostick, A. y ELTON, C. (2001). *Managing with Carrots, Using Recognition to Attract and Retain the Best People*. Utah: Gibbs Smiths, Layton Utah.
- Guskey, T. (1986). Staff Development and the Process of Teacher Change. *Educational Research*, 15(5): 5–12. Recuperado de: <https://bit.ly/30fXTkW>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc GRAW-HILL Interamericana.
- Hughes, R. Ginnet, R. y Curphy, G. (1999). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. 3ª edition, Nueva York: McGraw-Hill
- Katzenbach, J. y Douglas, K. (1994). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. New York: Harper Business
- Kouzes, J. y Posner, Z. (1995). *The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass Publisher
- Levio, E. (2018) *Acompañamiento pedagógico para la mejora de las prácticas del profesorado*. (Tesis de maestría) Universidad Católica de Temuco. Temuco, Chile. Recuperado de: <https://bit.ly/3JtzM5Z>.
- Marcelo, C. (2009). Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 13(1), 1-25. Recuperado de <https://goo.gl/HBBz7Nc>
- Maslach C y Jackson S. (1986). *Maslach burnout inventory (MBI)*. Manual. Palo Alto
- Menacho, C. (2019). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura*. (Tesis de maestría) Universidad de Piura. Piura, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3YBWuwY>.
- Ministerio de Educación (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. 1ra.ed. Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.

- Ministerio de Educación (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica*. Lima, Perú.
- Nelson, B. (1999). *Harward Business Review on Managing People*. Boston: Editorial Harward Business School Press
- Panduro, G. (2020) *Acompañamiento pedagógico y evaluación formativa en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020*. (Tesis de maestría) Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Pucallpa, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3FcLwaA>.
- Pérez Serrano, G. (2004). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Editorial La Muralla. Madrid, España. p. 72
- Pike, R. (1994). *Creative Training Techniques Handbook: Tips, tactics, and How to's for Delivering Effective Training*. 2ª edición, USA: Minneapolis: Lakewood
- Portilla, A. (2002). *La formación docente del profesor universitario: perfil y líneas de formación*. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de <https://bit.ly/39JL9CS>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* .22.ª ed. Recuperada de: <https://bit.ly/2MmBYPI>
- Rivero, E., Busto, C., Zúñiga G. y Carmenate, L. (2019) La profesionalización docente, desde la dimensión pedagógica. Una estrategia para la gestión de la calidad universitaria. *Conference Proceedings UTMACH*; 3(1): 424-431. Recuperado de: <https://bit.ly/3I5AVaE>.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Management*. 12ª edición, México: Pearson
- Rose, E. (2017). *To Perform, or not to Perform: That is the Question. A Survey of how Secondary School Head teachers perceive their Enactment Status in Leadership*. (Thesis for the degree of doctor in education). The University of Birmingham: USA.
- Shein, E. (1999). *Corporate Culture: Survival Guide*. San Francisco: Jossey – Bass
- Sierra, C. (2004). *Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación*. Maracay, Venezuela: Insertos Médicos de Venezuela C.A.
- Sosa, M. (2007). *Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones educativas secundarias del distrito de Vitarte*. Tesis de grado. Lima: Universidad Peruana Unión

- Sovero F. (2012). *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico Perú*. San Marco.
- Tomic, E. y Tomic, W. (1999) *Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. Journal of Beliefs & Values, 29(1):11.27*. Recuperado de: <https://bit.ly/3DFTu8v>
- UNESCO (2005): *EFA Global Monitoring Report*. UNESCO, Paris pp. 30-37
Recuperado de: <https://bit.ly/2SRw2z8>
- Valcárcel, M.V. (2013). *¿En qué medida están contribuyendo los TFM a los resultados de aprendizaje planificados? Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias, 10(1): 33-34*
- Vasco, C. (1990). *Reflexiones sobre pedagogía y didáctica*. Bogotá. Ministerio de Educación Nacional.
- Vezub, L. y Alamud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay: ANEP-OEI, página 103-124.
- Whetten y Cameron (2005). *Developing Management Skills*. 6° edition, México: Pearson Education.
- Zuluaga, O. (1996). *Pasado presente de la pedagogía y la didáctica*. En Objeto y método de la pedagogía. Medellín: Universidad de Antioquia.

ANEXOS

Anexos 1: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Acompañamiento pedagógico	Minedu (2014), es una herramienta necesaria para el fortalecimiento y perfeccionamiento profesional del docente, mediante el dialogo pedagógico, dentro de una relación horizontal de respeto, para contribuir al cumplimiento de los estándares, mediante recomendaciones, que dirigen a los logros educativos planificados	El acompañamiento, pedagógico operacionalmente está definido por sus dimensiones y sus indicadores, los que serán medidos mediante las encuestas elaboradas con el fin de acreditar las premisas planteadas en el presente estudio.	Planificación colegiada	Predisposición de los docentes. Favorece la reflexión crítica. Gestión del conocimiento	Ordinal
			Clima de acompañamiento	Relaciones interpersonales Clima positivo Liderazgo docente	
			Conducción del proceso de enseñanza	Fortalecimiento de herramientas pedagógicas Asistencia técnica Mejora de estrategias de enseñanza	
			Evaluación del proceso de enseñanza	Proceso de monitoreo Programación docente Fortalecer la práctica docente	
			Formas de intervención	Asesoramiento presencial Grupos de inter aprendizajes Talleres de actualización	
Profesionalización docente	Valcárcel (2014), lo define, como las acciones para reforzar las capacidades del profesorado, mediante los recursos y herramientas suficientes, para optimizar las destrezas que fueron ganadas en su educación superior y con la experiencia obtenida.	Está estructurada mediante sus dimensiones, la que se divide en indicadores acorde a las necesidades del estudio, que se refleja en el instrumento confeccionado para levantar la información requerida con el fin de llegar a las metas.	Competencia personal	Compromiso Asertividad Conducta ética	Ordinal
			Competencia pedagógica	Didáctica Actitud crítica reflexiva Desempeño docente	
			Competencia institucional	Identidad con la institución Cultura participativa Logro de metas institucionales	

Anexo 2: Instrumento de medición de la variable 1

CUESTIONARIO SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de la RED 01; UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2019.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	VARIABLE 1: Acompañamiento pedagógico	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación colegiada						
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa presenta buen ánimo para trabajar en equipo					
2	El personal docente de su institución educativa tiene tendencia a colaborar activamente en la planificación colegiada.					
3	El personal directivo brinda a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación					
4	Considera que el personal directivo de su institución educativa permite el desarrollo de la actitud reflexiva de los docentes.					
5	Las acciones de acompañamiento pedagógico permiten mejorar las sesiones de aprendizaje					
6	La planificación curricular prioriza las necesidades de aprendizaje de la institución educativa					
Dimensión 2: Clima de acompañamiento						
7	Durante el acompañamiento las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes son horizontales					
8	Los directivos indagan o consultan en la institución educativa acerca de los problemas que afectan personalmente al docente.					
9	El acompañamiento directivo se desarrolla en un clima motivador					
10	El directivo acompañante utiliza comunicación asertiva con los docentes					
11	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en forma coordinada con los docentes					
12	El personal docente concibe al proceso de acompañamiento como un medio para mejorar su desempeño profesional					

Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza		1	2	3	4	5
13	El directivo acompañante ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del docente					
14	El acompañamiento pedagógico permite al docente mejorar su acción o práctica pedagógica diaria					
15	El directivo brinda asistencia técnica oportuna al personal docente para la mejora de su práctica docente.					
16	La asistencia técnica al personal docente es oportuna y permanente en la institución educativa					
17	El acompañamiento pedagógico conlleva a mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes					
18	Usted aplica en el aula estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo					
Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza		1	2	3	4	5
19	El monitoreo realizado por el directivo permite reorientar el proceso enseñanza a fin de mejorarlo					
20	Se utiliza la información de la ficha de monitoreo para la toma de decisiones en materia de enseñanza					
21	El directivo verifica que la programación docente cumpla con los estándares establecidos por el sector					
22	Los docentes desarrollan oportunamente su programación de actividades dentro de los parámetros del currículo nacional					
23	Considera usted que la asistencia técnica brindada mejora los conocimientos técnico pedagógico de los docentes					
24	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos					
Dimensión 5: Formas de intervención		1	2	3	4	5
25	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados					
26	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos					
27	En la institución educativa se realizan grupos de inter aprendizaje de manera cotidiana					
28	Contribuye positivamente los grupos de inter aprendizaje en la mejora de la práctica docente					
29	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización					
30	Los talleres de actualización tratan temas pedagógicos de interés previamente identificados y consensuados					

¡Gracias por su participación!

Anexo 3: Instrumento de medición de la variable 2

CUESTIONARIO SOBRE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la profesionalización docente en las instituciones educativas de la RED 01; UGEL 05, san Juan de Lurigancho, 2019.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	VARIABLE 2: Profesionalización docente	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencia personal						
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa está comprometido con la formación de sus estudiantes como personas y ciudadanos					
2	El personal docente de su institución educativa conoce a cabalidad la función social que tienen con sus estudiantes					
3	Cree usted que sus colegas se encuentran comprometidos con el logro de metas institucionales en su institución educativa					
4	Los docentes de su institución educativa construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con sus estudiantes					
5	Considera usted que el docente de su institución educativa colabora en la construcción de un clima escolar favorable de manera asertiva					
6	La comunicación utilizada por los docentes para con sus alumnos es asertiva logrando motivar las ganas de aprender					
7	Considera usted que el personal docente respeta los derechos y la dignidad de sus alumnos en la institución educativa					
8	El comportamiento del personal docente se enmarca dentro de los parámetros de las buenas costumbres y la moral					
9	Cree usted que el docente en su institución educativa es un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social					
Dimensión 2: Competencia pedagógica						
10	El personal docente de su institución educativa conoce las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña					

11	En su institución educativa sus colegas se encuentran actualizados en la didáctica pedagógica de las áreas que enseñan					
12	Considera usted que el personal docente de la institución educativa donde labora desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica					
13	Se observa en los docentes de la institución educativa en la que labora que vienen desarrollando una actitud crítica reflexiva en la práctica docente					
14	Los directivos en las reuniones colegiadas propician en el personal docente la reflexión crítica sobre los aspectos pedagógicos actuales					
15	La autorreflexión es una práctica habitual en las reuniones colegiadas de la institución educativa en la que labora					
16	El desarrollo de la práctica docente en la institución educativa en la que labora busca seguir los parámetros del marco del buen desempeño docente					
17	El desempeño de los docentes de la institución educativa en la que labora es el adecuado con los estándares de calidad educativa					
18	El personal docente de la institución educativa en la que labora conoce los elementos que componen el marco del buen desempeño docente					
Dimensión 3: Competencia institucional		1	2	3	4	5
19	El personal docente se identifica adecuadamente con la institución educativa, tanto en su misión y su visión					
20	El personal docente colabora activamente en las actividades para mejorar la institución educativa					
21	El personal docente apoya en el cuidado de la infraestructura de la institución educativa					
22	Considera usted que el personal docente participa permanentemente en las reuniones en favor de la institución					
23	Cree usted que el personal docente colabora con las actividades de la institución educativa de manera activa					
24	El personal docente debate con sus colegas temas para mejorar la calidad educativa de la institución educativa					
25	Considera usted que el personal docente propicia el desarrollo de las metas establecidas en el proyecto					
26	Utiliza el personal docente el periódico mural para alentar el compromiso de los logros de metas institucionales con					
27	Cree usted que el personal docente realiza trabajo colegiado para colaborar en el logro de metas institucionales					

¡Gracias por su participación!

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación colegiada							
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa presentan buen ánimo para trabajar en equipo	/		/		/		
2	El personal docente de su institución educativa tiene tendencia a colaborar activamente en la planificación colegiada.	/		/		/		
3	El personal directivo brinda a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación	/		/		/		
4	Considera que el personal directivo de su institución educativa permite el desarrollo de la actitud reflexiva de los docentes.	/		/		/		
5	Las acciones de acompañamiento pedagógico permiten mejorar las sesiones de aprendizaje	/		/		/		
6	La planificación curricular prioriza las necesidades de aprendizaje de la institución educativa	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Clima de acompañamiento							
7	Durante el acompañamiento las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes son horizontales	/		/		/		
8	Los directivos indagan o consultan en la institución educativa acerca de los problemas que afectan personalmente al docente.	/		/		/		
9	El acompañamiento directivo se desarrolla en un clima motivador	/		/		/		
10	El directivo acompañante utiliza comunicación asertiva con los docentes	/		/		/		
11	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en forma coordinada con los docentes	/		/		/		

12	El personal docente concibe al proceso de acompañamiento como un medio para mejorar sus desempeño profesional	/	/	/	/	/		
	DIMENSIÓN 3: Conducción del proceso de enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo acompañante ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del docente	/		/		/		
14	El acompañamiento pedagógico permite al docente mejorar su acción o práctica pedagógica diaria	/		/		/		
15	El directivo brinda asistencia técnica oportuna al personal docente para la mejora de su práctica docente.	/		/		/		
16	La asistencia técnica al personal docente es oportuna y permanente en la institución educativa	/		/		/		
17	El acompañamiento pedagógico conlleva a mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes	/		/		/		
18	Usted aplica en el aula estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del proceso de enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El monitoreo realizado por el directivo permite reorientar el proceso enseñanza a fin de mejorarlo	/		/		/		
20	Se utiliza la información de la ficha de monitoreo para la toma de decisiones en materia de enseñanza	/		/		/		
21	El directivo verifica que la programación docente cumpla con los estándares establecidos por el sector	/		/		/		
22	Los docentes desarrollar oportunamente su programación de actividades dentro de los parámetros del currículo nacional	/		/		/		
23	Considera usted que la asistencia técnica brindada mejora los conocimientos técnico pedagógico de los docentes	/		/		/		
24	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos	/		/		/		

DIMENSIÓN 5: Formas de intervención		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados	/		/		/	
26	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos	/		/		/	
27	En la institución educativa se realizan grupos de inter aprendizaje de manera cotidiana	/		/		/	
28	Contribuye positivamente los grupos de inter aprendizaje en la mejora de la práctica docente	/		/		/	
29	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización	/		/		/	
30	Los talleres de actualización tratan temas pedagógicos de interés previamente identificados y consensuados	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION

San Juan de Lurigancho, 22 de Junio del 2019

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Yolanda Huayta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencia personal							
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa está comprometido con la formación de sus estudiantes como personas y ciudadanos	/		/		/		
2	El personal docente de su institución educativa conoce a cabalidad la función social que tienen con sus estudiantes	/		/		/		
3	Cree usted que sus colegas se encuentran comprometidos con el logro de metas institucionales en su institución educativa	/		/		/		
4	Los docentes de su institución educativa construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con sus estudiantes	/		/		/		
5	Considera usted que el docente de su institución educativa colabora en la construcción de un clima escolar favorable de manera asertiva	/		/		/		
6	La comunicación utilizada por los docentes para con sus alumnos es asertiva logrando motivar las ganas de aprender	/		/		/		
7	Considera usted que el personal docente respeta los derechos y la dignidad de sus alumnos en la institución educativa	/		/		/		
8	El comportamiento del personal docente se enmarca dentro de los parámetros de las buenas costumbres y la moral	/		/		/		
9	Cree usted que el docente en su institución educativa es un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Competencia pedagógica							
10	El personal docente de su institución educativa conoce las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña	/		/		/		

11	En su institución educativa sus colegas se encuentran actualizados en la didáctica pedagógica de las áreas que enseñan	/		/		/	
12	Considera usted que el personal docente de la institución educativa donde labora desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica	/		/		/	
13	Se observa en los docentes de la institución educativa en la que labora que vienen desarrollando una actitud crítica reflexiva en la práctica docente	/		/		/	
14	Los directivos en las reuniones colegiadas propician en el personal docente la reflexión crítica sobre los aspectos pedagógicos actuales	/		/		/	
15	La autorreflexión es una práctica habitual en las reuniones colegiadas de la institución educativa en la que labora	/		/		/	
16	El desarrollo de la práctica docente en la institución educativa en la que labora busca seguir los parámetros del marco del buen desempeño docente	/		/		/	
17	El desempeño de los docentes de la institución educativa en la que labora es el adecuado con los estándares de calidad educativa	/		/		/	
18	El personal docente de la institución educativa en la que labora conocen los elementos que componen el marco del buen desempeño docente	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Competencia institucional	Si	No	Si	No	Si	No
19	El personal docente se identifica adecuadamente con la institución educativa, tanto en su misión y su visión institucional	✓		/		/	
20	El personal docente colabora activamente en las actividades para mejorar la institución educativa	/		/		/	
21	El personal docente apoya en el cuidado de la infraestructura de la institución educativa	/		/		/	
22	Considera usted que el personal docente participa permanentemente en las reuniones en favor de la institución educativa	/		/		/	
23	Cree usted que el personal docente colabora con las actividades de la institución educativa de manera activa	✓		/		/	

24	El personal docente debate con sus colegas temas para mejorar la calidad educativa de la institución educativa	/		/		✓	
25	Considera usted que el personal docente propicia el desarrollo de las metas establecidas en el proyecto institucional de su institución educativa	/		/		✓	
26	Utiliza el personal docente el periódico mural para alentar el compromiso de los logros de metas institucionales con proyección a la comunidad	/		/		/	
27	Cree usted que el personal docente realiza trabajo colegiado para colaborar en el logro de metas institucionales	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina..... DNI: 29333287..

Grado y Especialidad del validador:.....DOCTORA EN EDUCACIÓN.....

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 22 de Junio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación colegiada							
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa presentan buen ánimo para trabajar en equipo	X		X		X		
2	El personal docente de su institución educativa tiene tendencia a colaborar activamente en la planificación colegiada.	X		X		X		
3	El personal directivo brinda a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación	X		X		X		
4	Considera que el personal directivo de su institución educativa permite el desarrollo de la actitud reflexiva de los docentes.	X		X		X		
5	Las acciones de acompañamiento pedagógico permiten mejorar las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
6	La planificación curricular prioriza las necesidades de aprendizaje de la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Clima de acompañamiento							
7	Durante el acompañamiento las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes son horizontales	X		X		X		
8	Los directivos indagan o consultan en la institución educativa acerca de los problemas que afectan personalmente al docente.	X		X		X		
9	El acompañamiento directivo se desarrolla en un clima motivador	X		X		X		
10	El directivo acompañante utiliza comunicación asertiva con los docentes	X		X		X		
11	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en forma coordinada con los docentes	X		X		X		

12	El personal docente concibe al proceso de acompañamiento como un medio para mejorar sus desempeño profesional	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Conducción del proceso de enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo acompañante ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del docente	X		X		X		
14	El acompañamiento pedagógico permite al docente mejorar su acción o práctica pedagógica diaria	X		X		X		
15	El directivo brinda asistencia técnica oportuna al personal docente para la mejora de su práctica docente.	X		X		X		
16	La asistencia técnica al personal docente es oportuna y permanente en la institución educativa	X		X		X		
17	El acompañamiento pedagógico conlleva a mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes	X		X		X		
18	Usted aplica en el aula estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Evaluación del proceso de enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El monitoreo realizado por el directivo permite reorientar el proceso enseñanza a fin de mejorarlo	X		X		X		
20	Se utiliza la información de la ficha de monitoreo para la toma de decisiones en materia de enseñanza	X		X		X		
21	El directivo verifica que la programación docente cumpla con los estándares establecidos por el sector	X		X		X		
22	Los docentes desarrollan oportunamente su programación de actividades dentro de los parámetros del currículo nacional	X		X		X		
23	Considera usted que la asistencia técnica brindada mejora los conocimientos técnico pedagógico de los docentes	X		X		X		
24	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos	X		X		X		

DIMENSIÓN 5: Formas de intervención		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados	X		X		X	
26	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos	X		X		X	
27	En la institución educativa se realizan grupos de inter aprendizaje de manera cotidiana	X		X		X	
28	Contribuye positivamente los grupos de inter aprendizaje en la mejora de la práctica docente	X		X		X	
29	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización	X		X		X	
30	Los talleres de actualización tratan temas pedagógicos de interés previamente identificados y consensuados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZOVARO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: DOCENCIA, GESTION EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 22 de Julio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencia personal							
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa está comprometido con la formación de sus estudiantes como personas y ciudadanos	X		X		X		
2	El personal docente de su institución educativa conoce a cabalidad la función social que tienen con sus estudiantes	X		X		X		
3	Cree usted que sus colegas se encuentran comprometidos con el logro de metas institucionales en su institución educativa	X		X		X		
4	Los docentes de su institución educativa construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con sus estudiantes	X		X		X		
5	Considera usted que el docente de su institución educativa colabora en la construcción de un clima escolar favorable de manera asertiva	X		X		X		
6	La comunicación utilizada por los docentes para con sus alumnos es asertiva logrando motivar las ganas de aprender	X		X		X		
7	Considera usted que el personal docente respeta los derechos y la dignidad de sus alumnos en la institución educativa	X		X		X		
8	El comportamiento del personal docente se enmarca dentro de los parámetros de las buenas costumbres y la moral	X		X		X		
9	Cree usted que el docente en su institución educativa es un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia pedagógica							
10	El personal docente de su institución educativa conoce las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña	X		X		X		

11	En su institución educativa sus colegas se encuentran actualizados en la didáctica pedagógica de las áreas que enseñan	X		X		X	
12	Considera usted que el personal docente de la institución educativa donde labora desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica	X		X		X	
13	Se observa en los docentes de la institución educativa en la que labora que vienen desarrollando una actitud crítica reflexiva en la práctica docente	X		X		X	
14	Los directivos en las reuniones colegiadas propician en el personal docente la reflexión crítica sobre los aspectos pedagógicos actuales	X		X		X	
15	La autorreflexión es una práctica habitual en las reuniones colegiadas de la institución educativa en la que labora	X		X		X	
16	El desarrollo de la práctica docente en la institución educativa en la que labora busca seguir los parámetros del marco del buen desempeño docente	X		X		X	
17	El desempeño de los docentes de la institución educativa en la que labora es el adecuado con los estándares de calidad educativa	X		X		X	
18	El personal docente de la institución educativa en la que labora conocen los elementos que componen el marco del buen desempeño docente	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Competencia institucional	Si	No	Si	No	Si	No
19	El personal docente se identifica adecuadamente con la institución educativa, tanto en su misión y su visión institucional	X		X		X	
20	El personal docente colabora activamente en las actividades para mejorar la institución educativa	X		X		X	
21	El personal docente apoya en el cuidado de la infraestructura de la institución educativa	X		X		X	
22	Considera usted que el personal docente participa permanentemente en las reuniones en favor de la institución educativa	X		X		X	
23	Cree usted que el personal docente colabora con las actividades de la institución educativa de manera activa	X		X		X	

24	El personal docente debate con sus colegas temas para mejorar la calidad educativa de la institución educativa	X		X		X	
25	Considera usted que el personal docente propicia el desarrollo de las metas establecidas en el proyecto institucional de su institución educativa	X		X		X	
26	Utiliza el personal docente el periódico mural para alentar el compromiso de los logros de metas institucionales con proyección a la comunidad	X		X		X	
27	Cree usted que el personal docente realiza trabajo colegiado para colaborar en el logro de metas institucionales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LIZARDIO ERISPIN ROMERO. DNI: 09534022

Grado y Especialidad del validador: DOCENCIA y GESTION EDUCATIVA.

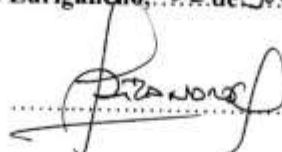
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 22 de JULIO del 20....



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación colegiada							
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa presentan buen ánimo para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
2	El personal docente de su institución educativa tiene tendencia a colaborar activamente en la planificación colegiada.	✓		✓		✓		
3	El personal directivo brinda a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación	✓		✓		✓		
4	Considera que el personal directivo de su institución educativa permite el desarrollo de la actitud reflexiva de los docentes.	✓		✓		✓		
5	Las acciones de acompañamiento pedagógico permiten mejorar las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
6	La planificación curricular prioriza las necesidades de aprendizaje de la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Clima de acompañamiento							
7	Durante el acompañamiento las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes son horizontales	✓		✓		✓		
8	Los directivos indagan o consultan en la institución educativa acerca de los problemas que afectan personalmente al docente.	✓		✓		✓		
9	El acompañamiento directivo se desarrolla en un clima motivador	✓		✓		✓		
10	El directivo acompañante utiliza comunicación asertiva con los docentes	✓		✓		✓		
11	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en forma coordinada con los docentes	✓		✓		✓		

12	El personal docente concibe al proceso de acompañamiento como un medio para mejorar sus desempeño profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: Conducción del proceso de enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No
13	El directivo acompañante ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	El acompañamiento pedagógico permite al docente mejorar su acción o práctica pedagógica diaria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El directivo brinda asistencia técnica oportuna al personal docente para la mejora de su práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	La asistencia técnica al personal docente es oportuna y permanente en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	El acompañamiento pedagógico conlleva a mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Usted aplica en el aula estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del proceso de enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No
19	El monitoreo realizado por el directivo permite reorientar el proceso enseñanza a fin de mejorarlo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Se utiliza la información de la ficha de monitoreo para la toma de decisiones en materia de enseñanza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	El directivo verifica que la programación docente cumpla con los estándares establecidos por el sector	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Los docentes desarrollar oportunamente su programación de actividades dentro de los parámetros del currículo nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Considera usted que la asistencia técnica brindada mejora los conocimientos técnico pedagógico de los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSIÓN 5: Formas de intervención		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados	X		X		X	
26	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos	X		X		X	
27	En la institución educativa se realizan grupos de inter aprendizaje de manera cotidiana	X		X		X	
28	Contribuye positivamente los grupos de inter aprendizaje en la mejora de la práctica docente	X		X		X	
29	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización	X		X		X	
30	Los talleres de actualización tratan temas pedagógicos de interés previamente identificados y consensuados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: [Firma] DNI: 2500673

Grado y Especialidad del validador: [Firma] / Edu

San Juan de Lurigancho, 22 de J del 2018

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia¹		Claridad¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencia personal							
1	Considera usted que el personal docente de su institución educativa está comprometido con la formación de sus estudiantes como personas y ciudadanos	X		X		X		
2	El personal docente de su institución educativa conoce a cabalidad la función social que tienen con sus estudiantes	X		X		X		
3	Cree usted que sus colegas se encuentran comprometidos con el logro de metas institucionales en su institución educativa	X		X		X		
4	Los docentes de su institución educativa construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con sus estudiantes	X		X		X		
5	Considera usted que el docente de su institución educativa colabora en la construcción de un clima escolar favorable de manera asertiva	X		X		X		
6	La comunicación utilizada por los docentes para con sus alumnos es asertiva logrando motivar las ganas de aprender	X		X		X		
7	Considera usted que el personal docente respeta los derechos y la dignidad de sus alumnos en la institución educativa	X		X		X		
8	El comportamiento del personal docente se enmarca dentro de los parámetros de las buenas costumbres y la moral	X		X		X		
9	Cree usted que el docente en su institución educativa es un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia pedagógica							
10	El personal docente de su institución educativa conoce las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña	X		X		X		

11	En su institución educativa sus colegas se encuentran actualizados en la didáctica pedagógica de las áreas que enseñan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Considera usted que el personal docente de la institución educativa donde labora desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Se observa en los docentes de la institución educativa en la que labora que vienen desarrollando una actitud crítica reflexiva en la práctica docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Los directivos en las reuniones colegiadas propician en el personal docente la reflexión crítica sobre los aspectos pedagógicos actuales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	La autorreflexión es una práctica habitual en las reuniones colegiadas de la institución educativa en la que labora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	El desarrollo de la práctica docente en la institución educativa en la que labora busca seguir los parámetros del marco del buen desempeño docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	El desempeño de los docentes de la institución educativa en la que labora es el adecuado con los estándares de calidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	El personal docente de la institución educativa en la que labora conocen los elementos que componen el marco del buen desempeño docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: Competencia institucional	Si	No	Si	No	Si	No
19	El personal docente se identifica adecuadamente con la institución educativa, tanto en su misión y su visión institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	El personal docente colabora activamente en las actividades para mejorar la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	El personal docente apoya en el cuidado de la infraestructura de la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Considera usted que el personal docente participa permanentemente en las reuniones en favor de la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Cree usted que el personal docente colabora con las actividades de la institución educativa de manera activa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24	El personal docente debate con sus colegas temas para mejorar la calidad educativa de la institución educativa	X		X		X	
25	Considera usted que el personal docente propicia el desarrollo de las metas establecidas en el proyecto institucional de su institución educativa	X		X		X	
26	Utiliza el personal docente el periódico mural para alentar el compromiso de los logros de metas institucionales con proyección a la comunidad	X		X		X	
27	Cree usted que el personal docente realiza trabajo colegiado para colaborar en el logro de metas institucionales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

→ hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

[Handwritten signature]

DNI: 25180673

Grado y Especialidad del validador:

[Handwritten signature]

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 22 de febr. del 2018

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Handwritten signature]

ANEXO 5: Niveles de confiabilidad y correlación

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolivar, C. (2002)

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
De -.091 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a - 0.90	Correlación alta
De -0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación Baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación Baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bizquerra Alzina, Rafael. (2009)

ANEXO 6: Validez y Confiabilidad

Validez acompañamiento pedagógico

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Dra.	Huayta Franco Yolanda Josefina	Aplicable
Mgtr.	Lizandro Crispín Rommel	Aplicable
Mgtr.	Orihuela Salazar Jimmy Carlos	Aplicable

Validez profesionalización docente

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Dra.	Huayta Franco Yolanda Josefina	Aplicable
Mgtr.	Lizandro Crispín Rommel	Aplicable
Mgtr.	Orihuela Salazar Jimmy Carlos	Aplicable

Analizando las tablas, se aprecia que, como resultado de la evaluación de juicio de expertos, se dictaminó que los instrumentos cumplen con los parámetros necesarios; por lo cual son aplicables.

Confiabilidad acompañamiento pedagógico

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,922	30

Fuente: Prueba piloto

Analizando la tabla, se tiene que el resultado del Alfa de Cronbach es 0,922 y siendo que es cercano a 1, el instrumento resulta consistente y confiable.

Confiabilidad profesionalización docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,908	27

Fuente: Prueba piloto

Analizando la tabla, se tiene que el resultado del Alfa de Cronbach es 0,908 y siendo que es cercano a 1, el instrumento resulta consistente y confiable.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **ORIHUELA SALAZAR, JIMMY CARLOS** docente de la Escuela de posgrado programa académico de maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo filial San Juan de Lurigancho, asesora del proyecto de investigación / tesis, titulada:

“Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente en las instituciones educativas de la RED 01; UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019”,


Del autor: **POLINO REGALADO MARCELA,**

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el proyecto de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima- San Juan de Lurigancho, 10 de agosto de 2019

Apellidos y Nombres del Asesor: ORIHUELA SALAZAR, JIMMY CARLOS	
DNI 25580673	Firma 
ORCID 0000-0001-5439-7785	