



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una
Institución Educativa de S.M.P.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación

AUTOR:

Br. Jesus Remigio Albino Espada

ASESORA:

Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ALBINO ESPADA JESUS REMIGIO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación*, ha sustentado la tesis titulada:
ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE S.M.P

Fecha: 22 de enero de 2019

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Flores Sotelo

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Isabel Menacho Vargas

Firma: 

VOCAL: Dra. Flores Castañeda Rosalynn Ornella

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

... *Aplicación de APA en la tesis*

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis seres queridos, quienes son el motivo de mí trajinar en este largo camino de formar ciudadanos con valores y comprometidos con el desarrollo de su localidad y país.

Agradecimiento

A DIOS por ser el mentor de mis logros y mi apoyo incondicional en todas mis dificultades de la vida.

A la Universidad César Vallejo, en especial a la Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda por su paciencia, dominio y calidad humana.


Declaratoria de autenticidad

Yo, Jesús Remigio Albino Espada estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08571523, respectivamente, con la tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P., declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumiré las consecuencias y sanciones que de esta acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 15 de enero del 2019



Jesús Remigio Albino Espada

DNI N° 08571523

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P., que tiene como objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres – Lima, 2018.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: introducción, que consta realidad problemática, antecedentes, teorías del tema, problema de investigación, justificación, hipótesis y los objetivos. El Capítulo II: está estructurado por el método, contiene el diseño, variables, población, técnicas e instrumentos, método de análisis de datos y aspectos éticos. El capítulo III: Detalla los resultados. El Capítulo IV: contiene la discusión de resultados. En el Capítulo V: se presentan las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se formulan las recomendaciones. Finalmente, el Capítulo VII: presenta las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información.

Las respuestas que se obtuvieron para cada problema detallan aspectos trascendentes en relación a la problemática del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes y constituye un hallazgo importante para el ámbito educativo ya que describe la percepción que tiene el docente sobre este proceso de gestión que es tan importante para la evaluación y desempeño de los docentes. Espero que este informe cumpla con los requerimientos necesarios a fin de que sea aprobado.

El autor

Índice

	pág.
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Trabajos previos internacionales	18
1.2.2. Trabajos previos nacionales	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	45
1.4.1. Problema general	45
1.4.2. Problemas específicos	45
1.5. Justificación del estudio	46
1.5.1. Justificación teórica	46
1.5.2. Justificación practica	46
1.5.3. Justificación metodológica	46
1.6. Hipótesis	46
1.6.1. Hipótesis general	46
1.6.2. Hipótesis específicas	47
1.7. Objetivos	47
1.7.1. Objetivo general	47
1.7.2. Objetivos específicos	47
II. Método	48
2.1. Diseño de investigación	49

2.2. Variables, operacionalización	52
2.2.1. Variable 1: Acompañamiento pedagógico	52
2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral	53
2.2.3. Operacionalización de variables	54
2.3. Población y muestra	55
2.3.1. Población	55
2.3.2. Muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	56
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.4.2. Validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	60
2.6. Aspectos éticos	61
III. Resultados	62
3.1. Resultados descriptivos de la investigación	63
3.2. Resultados inferenciales de la investigación	71
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	83
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias	87
Anexos	93
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 5: Constancia de aplicación de instrumentos	
Anexo 6: Base de datos de la muestra	
Anexo 7: Programas y prints	

Índice de tablas

		Pág
		.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable (V ₁) Estrategias de acompañamiento pedagógico	54
Tabla 2.	Operacionalización de la variable (V ₂) Satisfacción laboral	55
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento para medir estrategias de acompañamiento pedagógico	57
Tabla 4.	Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral	58
Tabla 5.	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre estrategias de acompañamiento pedagógico	59
Tabla 6.	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre satisfacción laboral	59
Tabla 7.	Nivel de confianza	60
Tabla 8.	Escala: Acompañamiento pedagógico	60
Tabla 9.	Escala: Satisfacción laboral	60
Tabla 10.	Niveles según porcentajes de la variable acompañamiento pedagógico	63
Tabla 11.	Niveles según porcentajes de la dimensión visitas en el aula	64
Tabla 12.	Niveles según porcentajes de la dimensión microtalleres	65
Tabla 13.	Niveles según porcentajes de la dimensión taller de actualización docente	66
Tabla 14.	Niveles según porcentajes de la variable satisfacción laboral	67
Tabla 15.	Niveles según porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo	68
Tabla 16.	niveles según porcentajes de la dimensión oportunidades de trabajo	69
Tabla 17.	Niveles según porcentajes de la dimensión reconocimiento	70
Tabla 18.	Prueba de correlación para las variables acompañamiento pedagógico (V ₁) y satisfacción laboral (V ₂), según Spearman	71
Tabla 19.	Prueba de correlación para la dimensión visitas en el aula (D1) y satisfacción laboral (V ₂), según Spearman	72

Tabla 20. Prueba de correlación para la dimensión microtalleres (D2) y satisfacción laboral (V2), según Spearman	73
Tabla 21. Prueba de correlación para la dimensión talleres de actualización docente (D3) y satisfacción laboral (V2), según Spearman	74

Índice de figuras

	Pág
	.
Figura 1. Porcentajes de la variable acompañamiento pedagógico	63
Figura 2. Porcentajes de la dimensión visitas en el aula	64
Figura 3. Porcentajes de la dimensión microtalleres	65
Figura 4. Porcentajes de la dimensión taller de actualización docente	66
Figura 5. Porcentajes de la variable satisfacción laboral	67
Figura 6. Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo	68
Figura 7. Porcentajes de la dimensión oportunidades de trabajo	69
Figura 8. Porcentajes de la dimensión reconocimiento	70

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres – Lima, 2018.

Para cumplir con este objetivo se diseñó un estudio empleando el método hipotético – deductivo. El tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño descriptivo – correlacional no experimental. La muestra fue de tipo censal y estuvo conformada por 105 docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy del distrito de San Martín de Porres – Lima. Los instrumentos utilizados fueron adaptados por el investigador, en el caso del acompañamiento pedagógico se tomó la rúbrica contenida en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico del Minedu (2017) y para la satisfacción laboral se tomó el cuestionario de Aguilar, Magaña y Guzmán (2015), los dos instrumentos fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente y los resultados se organizaron en tablas y gráficos para describir sus niveles según porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones. Las hipótesis se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión general fue: existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres – Lima, 2018. El valor de $p = ,000 < ,050$. El coeficiente de correlación indicó un valor de $Rho = ,370$ que corresponde a una correlación positiva de nivel bajo.

Palabras clave: Acompañamiento pedagógico, satisfacción laboral.

Abstract

This research had a general objective to determine the relationship between pedagogical accompaniment and job satisfaction in teachers of the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres - Lima, 2018.

To fulfill this objective, a study was designed using the hypothetical - deductive method. The type of basic study, quantitative approach, correlational level and non-experimental descriptive-correlational design. The sample was census-type and was composed of 105 teachers from the Augusto Salazar Bondy educational institution in the district of San Martin de Porres - Lima. The instruments used were adapted by the researcher, in the case of the pedagogical accompaniment, the rubric of the Pedagogical Accompaniment Protocol of the Minedu was taken (2017) and for the job satisfaction the Aguilar, Magaña and Guzmán (2015) questionnaire was taken. Both instruments were validated and submitted to the reliability test of Cronbach's alpha.

The data collected were processed statistically and the results were organized in tables and graphs to describe their levels according to percentages and frequencies of the variables and their dimensions. The hypotheses were tested by applying the Spearman correlation coefficient. The general conclusion was: there is a significant relationship between pedagogical accompaniment and job satisfaction in teachers of the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres - Lima, 2018. The value of $p = ,000 <, 050$. The correlation coefficient indicated a value of $Rho = ,370$ which corresponds to a positive correlation of low level.

Keywords: Pedagogical accompaniment, job satisfaction.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, según indicó Mellado (2016), desde los inicios del desarrollo de la educación, las personas y profesionales encargados de velar por el mejor desarrollo de las actividades académicas en las escuelas, diseñaron actividades de supervisión educativa, con el fin de que la presencia de un experto al interior de las aulas en las diferentes instituciones, garantice la realización de los diversos procesos a fin de que se efectúen eficientemente y centrados en los resultados académicos cuantitativos que indiquen un nivel óptimo de aprendizaje por parte de los estudiantes. Es decir, que desde este tiempo se entendía que la calidad educativa dependía de la cantidad de conocimientos que tenía un estudiante y para ello la supervisión educativa era clave, debido a que el docente se sentía sometido a un enjuiciamiento bajo el criterio sancionador y acucioso de un supervisor que en muchas oportunidades no contaba con el dominio, pero que tenía el poder de poder señalar que procesos estaban bien o mal encaminados por el docente en el aula.

Según la Revista Universia (2016), en la actualidad, en países como Singapur, Finlandia, Chile y otros; este proceso de supervisar a los docentes ha sido transformado y se habla de un proceso de acompañamiento y monitoreo. Este último, ha tenido resultados exitosos, puesto que ya no está orientado a buscar la sanción del docente, sino a que se genere un espacio de reflexión sobre el dominio y las habilidades que demuestra el profesional al momento de mediar los procesos de aprendizaje.

En cuanto al monitoreo y acompañamiento al docente la OCDE (2016), manifestó que: El 65% de los docentes de las escuelas rurales, las cuales están ubicadas en zonas descentralizadas, y que pertenecen a las naciones en proceso de cambios sustanciales en su sistema de gobierno, vale decir en vías de crecimiento, durante las acciones de monitoreo y acompañamiento demostraron estar desmotivados para la realización de sus actividades, sin embargo, luego de llevar a cabo un proceso de autorreflexión, más del 23% de ellos demostró un cambio de actitud y predisposición a recibir acompañamiento pedagógico.

Estas cifras demuestran el fracaso de la supervisión educativa como proceso de control orientadas al mejoramiento en los procesos pedagógicos destinados a la producción de oportunidades para direccionar el progreso de la calidad del aprendizaje en los educandos del país.

El acompañamiento pedagógico puede ser considerado como un sistema de formación, pues instruye al profesorado en la mejor manera de cumplir con su desempeño profesional docente, convirtiéndose en una estrategia útil para el crecimiento en el ejercicio de la experiencia pedagógica docente, pues al incluir una relación de factores que inducen a la generación de conocimiento colaborativo en un ámbito de relación mutua con alto interés del desempeño educativo, el desarrollo del sistema de acompañamiento generará la construcción colectiva que despierte el interés del educando por la estructura de la clase, transformándose en calidad de aprendizaje como consecuencia del cumplimiento de tareas y planes del proceso pedagógico administrativo de los docentes.

El propósito de este proceso de acompañamiento supone grandes esfuerzos como desafíos para los líderes docentes de nuestro país, lo cual implica generar proyectos de liderazgo pedagógico para el profesorado y directores con enfoques de control de las prácticas educativas docentes orientadas hacia un mejor progreso del aprendizaje profesional de los educadores.

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, el acompañamiento pedagógico no solo se debe centrar en el proceso de la evaluación del desempeño del educador, sino debería ser una tarea compartida entre acompañante y acompañado para compartir experiencias de enseñanzas, desarrollo de estrategias para enseñar y como enseñar a los estudiantes, generando mejores oportunidades de aprendizaje para los educandos, pero en la actualidad el acompañamiento es solo un proceso evaluador, tomando solo la función de observador de la clase, evitando así un aporte para el progreso del ejercicio pedagógico que redunde en un mejor aprendizaje del alumnado.

El acompañamiento pedagógico al ser un modelo de formación que tiene como base de aplicación al centro educativo, tiene como función principal el perfeccionamiento del ejercicio de la experiencia educativa del educador, por lo que es indispensable la intervención idónea de especialistas que son la clave para el éxito de esta estrategia. Pero, no todos los docentes se sienten cómodos o satisfechos con la implementación del monitoreo y el acompañamiento, pues hay quienes manifiesta su insatisfacción ya sea, porque requieren de plena libertad para poder desarrollar sus actividades pedagógicas o porque simplemente no tienen la capacidad de autorreflexión en favor de alcanzar mayores estándares en su enseñanza y por ello, siempre se tendrá docentes que protesten por la implementación del acompañamiento como estrategia para garantizar el éxito y la importancia de los progresos educativos desarrollados en el salón de clases, sobre todo de aquellos que se encuentran desempeñándose dentro del ámbito de los países que se encuentran en etapa de transformación de sus políticas educativas.

A nivel nacional, En el Perú, el acompañamiento y monitoreo surge con la transformación de las políticas educativas implementadas en los años 90. En esta época el estado peruano realizó una reingeniería de los procesos educativos tradicionales, por lo que, los procesos debieron ser monitoreados y el docente requería ser acompañado en su actividad pedagógica por algún especialista que garantice el cumplimiento y desarrollo de aprendizajes basados en el desarrollo de los nuevos paradigmas educativos, dentro del cual predomino el constructivismo. Esto produjo que cientos de docentes, de todos los niveles expresen su incomodidad al sentirse vulnerados en su famosa “autonomía en el aula”, la misma que en muchas oportunidades era utilizada para evitar la supervisión por parte de las autoridades educativas. En síntesis, la implementación del acompañamiento y monitoreo dentro de los procedimientos administrativos orientados a lograr la mejora de la calidad, generó disconformidad en los docentes, no solo por ser un procedimiento nuevo, sino porque los docentes no asumían con criterio profesional la necesidad de reconocer que presentaban deficiencias en su labor y que requerían de una mejora continua.

A nivel institucional, sobre esta problemática identificada en la institución educativa “Augusto Salazar Bondy” ubicada en el distrito de San Martín de Porres, se puede puntualizar que las visitas en el aula se cumplen de acuerdo al programa de actividades que forma parte del Plan Anual de Trabajo, así también se cumple con la realización de los microtalleres y de los talleres de actualización docente, sin embargo el problema radica en que, estos son dirigidos por las autoridades de la institución que en múltiples oportunidades han demostrado su bajo dominio en cuanto a los procedimientos que se deben instaurar como parte del acompañamiento pedagógico, generando confusión en los docentes que lejos de sentirse fortalecidos, sienten que la realización de estas actividades son poco provechosas. En el extremo, esta falta de dominio ha generado en un gran porcentaje de docentes de esta institución una aparente insatisfacción al momento de recibir al acompañante pedagógico interno en sus aulas. Por ello, se crea la necesidad de poder investigar y encontrar soluciones al problema central de esta investigación que se encuentra orientado a encontrar respuestas a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en los docentes? Problema que fija nuestra intención de encontrar las respuestas más idóneas que permitan mejorar los procesos pedagógicos en el aula, pero garantizando la satisfacción del docente en su práctica educativa, ya que de este modo su labor será más efectiva.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos Internacionales

Balzán (2018) En la tesis *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica*. Sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo para optar el título de Magíster en Supervisión Educativa. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia. Empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental, transeccional-transversal. La población considerada fue censal, utilizando como técnica la encuesta. Se pudieron obtener resultados que hicieron posible establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del

docente existe una relación significativamente alta, lo cual representa una relación directa entre las variables, esto es, que a medida que hay una variación positiva de aumento en el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable de desempeño docente también muestra una variación positiva de aumento en su valor de manera alta y significativa ($Rho = 0,875$ y $p = 0,001$). La variable acompañamiento pedagógico del supervisor obtuvo como producto un porcentaje de 37.15% para la alternativa siempre, mostrando un 36.25% para la alternativa casi siempre. La interpretación consecuente de estos resultados nos indica que cuando existe la presencia del acompañamiento del supervisor, esto motiva al docente a cumplir con sus funciones y esto redundará positivamente en su satisfacción, es decir se siente satisfecho.

Oquendo (2014) en su tesis titulada: *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia*, investigación sustentada en la Universidad Doctor Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Presenta un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación analítica y proyectiva, diseño no experimental, transeccional y de campo. La población de la investigación estuvo conformada por una muestra de 3 directores y 82 educadores de los centros educativos rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda del estado Zulia, utilizándose técnicas de investigación como la observación directa y la encuesta. Se aplicó como instrumento un cuestionario conformado por 48 preguntas. La investigación arrojó como resultados que solo de manera circunstancial las obligaciones realizadas y las estrategias de control llevadas a cabo por los directores de los centros educativos de las áreas rurales posibilitan una administración centrada en el acompañamiento pedagógico orientada hacia los educadores en un 23%. Como conclusión se establece que el proyecto organizacional del acompañamiento contribuye al desempeño de responsabilidades y la aplicación de una estrategia de control progresista que se perfecciona con la colaboración de los integrantes de la colectividad educativa y de la comunidad, haciéndose como recomendación la utilización del proyecto estratégico de acompañamiento pedagógico elaborado.

Calderón (2014) en su investigación de título: *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores*. Sustentada en la UNAN-Managua para optar el grado de Master en Formación de Formadores de Educación Primaria o Básica. Expone el hecho del acompañamiento pedagógico en el desempeño del docente del formador de formadores con el propósito de expresar la manera de cómo se realizan asesorías por parte de los directores en los centros de formación docente y ofrecen modelos guía que instruyan en el desarrollo del indicado proceso. El diseño corresponde al tipo descriptivo correlacional. Se aplicaron en este estudio técnicas de investigación como la entrevista, la observación directa y el grupo focal. Se pudo determinar, que el 80% de los directores tienen inconvenientes para llevar a cabo el programa previsto para este procedimiento, en consecuencia, el resultado en el desempeño del formador de formadores, es poco significativo, necesitándose del uso de un compendio que dé pautas y brinden una real orientación al formador. Llega a la conclusión que la consultoría o asesoría se concentra en un 65% en identificar beneficios y no en ofrecer estrategias a los educadores acompañados que les apoye a vencer los inconvenientes en el desempeño de las instrucciones que tiene como responsabilidad, así mismo, no se impulsa la realización de un proyecto de reforzamiento para los educadores que les posibilite a los asesorados progresar en su práctica docente.

Vicente (2013) en su investigación de título: *Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Primer Grado Primario Bilingüe en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en idioma materno en el municipio de Santa Cruz de Quiché*. Sustentada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, para optar el Grado Académico de Maestro. Tuvo como objetivo analizar la relación del acompañante en el ejercicio pedagógico del educador de primer grado. El estudio fue de tipo cuantitativo. Diseño no experimental – correlacional. Tuvo como población a 124 docentes del primer grado del municipio de Santa Cruz de Quiché. Se aplicó una ficha de entrevista. Las conclusiones fueron: Para los educadores que desarrollaron sus actividades en el nivel primario, específicamente en el primer grado, es relevante y significativo el soporte colaborativo del orientador educativo pues esto se refleja en un considerable

progreso en sus funciones de adiestramiento y asimilación, llegándose a incrementar en un 25% en el perfeccionamiento de sus experiencias intercomunicativas en lengua nativa. Los educadores han sido capacitados y orientados en el uso y manejo de instrumentos educativos didácticos por parte del instructor educativo por medio del modelo estratégico Kemtzij contemplando el uso de su lengua natal quiché, se pudo observar de manera certera que el 78% que corresponden a educadores de nivel primario de primer grado, reconsidera acerca de sus prácticas educativas de adiestramiento que han sido impartido en el desarrollo de las habilidades lingüísticas en los educandos. El impacto es positivo.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Apaza (2017) en su tesis *Acompañamiento pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa en el distrito de Lamay - Calca periodo 2016*. Sustentada en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco para optar el grado académico de magister en administración con mención en gerencia de la educación. Planteó como objetivo estimar la repercusión que existe entre el Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los docentes de las Entidades Educativas de la localidad distrital de Lamay - Calca, durante el periodo del año 2016. La investigación tiene un enfoque cualitativo con incidencias cuantitativas, tipo de investigación descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por educadores y la muestra constituida por 2 directores y 32 educadores. Estudio de corte transversal, realizado en el año 2016. Los datos se recogieron por medio de la aplicación de un cuestionario como instrumento del estudio, el cual estuvo conformado por 26 ítems, presentando tres niveles de respuesta y fue validado por juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó con una prueba piloto utilizando el programa estadístico SPSS. Los valores hallados mediante los cálculos estadísticos indican que el Acompañamiento Pedagógico muestra una escasa influencia en el desempeño docente, pues los educadores carecen de acompañamiento pedagógico organizado, del grupo directivo de las entidades educativas. Una de las esenciales falencias del Acompañamiento Pedagógico es el enfoque técnico educativo, pues no disponen de un programa de acompañamiento pedagógico para los profesores. Se deben tomar en cuenta acciones que incluyan

dimensiones personales, educativas y comunitaria con el objetivo de organizar metodologías y programas adecuados que desarrollen un clima de familiaridad y estimulación en el profesorado. El estudio plantea como conclusión la formulación de una estrategia de acompañamiento y supervisión educativa con métodos y programas para elevar el nivel de competencia de los educadores de las entidades educativas de la localidad de Lamay-Calca.

Pacheco (2016) en su investigación de título: *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Sustentada para optar el Grado Académico de Magister en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa en la UNSA- Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable acompañamiento pedagógico de los directores y la variable desempeño laboral de los docentes de las Entidades Educativas de Nivel Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa. El estudio fue de tipo descriptivo correlativo, con un diseño de investigación no experimental con un nivel de investigación básico. Con una población de 85 personas conformado por directores y profesores. Se utilizó la técnica test de acompañamiento y test de desempeño. Se encontró como resultado que los directores presentan un 67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, debido al alcance de destrezas, habilidades y experiencias en el marco del buen desempeño del directivo donde se mencionan las capacidades necesarias para realizar el procedimiento de perfeccionamiento del centro educativo. Los educadores presentan un 72% de nivel alto en el desempeño laboral, debido al alcance de destrezas, habilidades y experiencias en el marco del buen desempeño del docente donde se menciona que la gestión del sistema de enseñanza es apropiada para los educandos. El coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor de 0.83, indicando una correlación positiva alta, con significancia bilateral de 0.00 lo que comprueba la existencia de un nivel correlacional directo y significativo entre las variables acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los educadores de las entidades educativas de nivel primario de la localidad distrital de José Luís Bustamante y Rivero.

Nuñez (2015) en la tesis *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Investigación presentada en la universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta, Lima-Perú, para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Esta investigación planteo el objetivo de determinar la existencia de alguna correlación entre la variable satisfacción laboral y la variable desempeño docente en la Entidad Educativa Pública General Prado de la localidad de Bellavista, Callao. Su tipo de investigación fue básica o sustantiva. El estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo. La investigación utiliza el método hipotético-deductivo, presentando un diseño correlacional no experimental de corte transversal. Estuvo conformada por una población de 117 educadores y por una muestra de 100 educadores. Técnica utilizada, la encuesta, el fichaje y el análisis de documentos, aplicando como instrumento el cuestionario. Como resultados de los 100 docentes encuestados el 5% están insatisfechos por el trabajo, el 59% tiene un nivel poco satisfecho por el trabajo y el 36% están en un nivel satisfecho por el trabajo que realizan. En lo inferencial se estableció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,811, interpretándose al 99% a dos colas, muestra una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, lo cual indica un nivel de correlación muy buena respecto a las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna. Se comprueba la existencia de correlación significativa respecto a las variables satisfacción laboral y desempeño docente en la Entidad Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao.

Molocho (2015) en la tesis *Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "José Olaya" casa blanca, distrito de pimpingos, 2014*. Sustentada en la UNC-Universidad Nacional de Cajamarca para obtener el grado magister en gestión de la educación. Plantea como objetivo establecer la correlación entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los educadores de la entidad educativa José Olaya del centro rural de Casa Blanca, Pimpingos. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional mediante un diseño correlacional no experimental. La población considerada es pequeña por lo cual se consideró por conveniencia como muestra,

conformándose esta de 8 educadores de la entidad educativa José Olaya. Se utilizó como técnica la encuesta, aplicando un cuestionario de 30 preguntas como instrumento. Se tiene como resultados que el 12,5% presenta un grado de nivel insuficiente y el 75% presenta un grado de nivel moderado para la variable acompañamiento pedagógico en la entidad educativa José Olaya, los profesores no cuentan con acompañamiento pedagógico y las estrategias de control aplicadas por los directores solo consisten en revisión documentaria y verificación de asistencia. Estos resultados determinan que la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos, es alta (0,808) y significativa 0,015 que es menor al valor esperado de 0,25; concluyendo que la práctica pedagógica para que sea eficiente debe contar con un acompañamiento permanente e integral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Definición de acompañamiento pedagógico

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, se conceptualiza de la manera siguiente:

Es un procedimiento organizado y estable, realizado por la presencia del acompañante con el propósito de establecer una relación mutua entre el educador y el director con el fin de estimular el pensamiento crítico respecto a sus experiencias pedagógicas, esto es, fomentar tanto la creación de lo presumible que se interpreta como consecuencia de dicho ejercicio, así como la toma de decisiones para llevar a cabo las reformas necesarias. Este razonamiento debe servir para comenzar un sistema de renovación y progreso del ejercicio educativo propio de manera que se asegure el éxito de alcanzar un conjunto de saberes desde un punto de vista global.

Es una estrategia metodología aplicada de manera constante que cuenta con la participación de un asistente o acompañante que tiene la función de establecer una relación personal entre los profesores y directores del centro educativo con la finalidad de promover el análisis crítico acerca de sus experiencias educativas en el dictado de las sesiones de aprendizaje, a fin de generar mejoras en las

estrategias mediante la mutua colaboración docente, vale decir es un sistema de construcción colectiva orientada a observar temas relevantes en la estructura de la clase centrada en el desempeño docente siendo el acompañante un referente y mediador para direccionar el progreso hacia la excelencia de la enseñanza.

La calidad educativa depende de las posibilidades de dar un mejor apoyo a la formación constante y a los métodos usados para tal fin, por tal razón el acompañamiento pedagógico en el aula se convierte en la base primordial para el adecuado desempeño docente como reforzamiento de las experiencias que recibió el educador egresado, siendo esta una estrategia metodológica que cuenta con un soporte especializado que asegura su puesta en marcha, haciendo uso de la observación, análisis crítico en el aula y la apreciación conjunta para generar predisposición a crecer juntos con el fin de incrementar las capacidades pedagógicas.

Según Guillén (2014) el acompañamiento pedagógico lo define como: un sistema de organización pedagógica cuya función está enfocada en la institución educativa, la cual al estar intermediada por el acompañante pedagógico o experto en educación pedagógica fomenta en los educadores – de modo personal o en grupo – el desarrollo de su experiencia docente a partir del pensamiento analítico y la creación de presunciones que están implícitas en la realización de dicha práctica, también tomar en cuenta y poner en práctica las reformas indispensables para moldear de forma gradual su independencia profesional e institucional con el consecuente progreso en la instrucción de los educandos.

El acompañamiento pedagógico es una estrategia de interrelación mutua con el propósito de intercambiar metodologías y saberes con la participación de un docente con experiencia, el acompañante, quien va a compartir aprendizajes y modelos para dirigir y apoyar a otro docente, el acompañado, con el fin de instruirlo y conducirlo en el perfeccionamiento del proceso de acompañamiento pedagógico en el salón de clases, ayudando así a mejorar su experiencia profesional y el logro de aprendizajes representativos en los educandos, logrando de esta manera, fortalecer al docente en su práctica pedagógica y generando mejoras continuas de

los aprendizajes en los alumnos con el uso de áreas de reflexión y progreso continuo de la experiencia educativa.

El proceso de acompañamiento pedagógico es el perfeccionamiento de las competencias y conductas del docente acompañado, dirigidas al progreso de su ejercicio docente mediante un enfoque integrador que contempla, valora y responde a todos los aspectos del trabajo educador del docente acompañado situado en el ámbito de la entidad educativa, valorando sus características positivas e incentivando su desarrollo individual y de competencia.

Según señalan Villagra y Aravena (2015), Acompañar sería: acompañar no es solo responsabilidad del grupo directivo, debe considerarse distribuida entre los educadores al inicio, en el proceso y al término de la experiencia en el salón de clases. Estas competencias de acompañamiento podrían estar dirigidos por un mecanismo que cumpla la función de relación e intermediario del sistema educativo para conducir el progreso de la excelencia en la enseñanza.

Para el autor el acompañamiento pedagógico consiste en un sistema de asesoría a los educadores con el fin de optimizar sus experiencias educativas y de administración en el ámbito de sus entidades educativas y que con el empleo de análisis crítico continuos de su propia practica cumplan con el propósito de alcanzar mejores índices de productividad en los educandos, para tal fin el acompañante debe hacer una evaluación en aula de las experiencias educativas docentes y cuantificar el índice de instrucción de los educandos para centrarse en el desarrollo de una estrategia de acompañamiento con metodologías acordes al contexto encontrado por dicha evaluación.

Las asesorías durante el acompañamiento, orientadas al mejoramiento de las experiencias educativas, se apoyan en la práctica y saberes obtenidos por el acompañante durante su experiencia personal, la apreciación crítica respecto a ella, la reformulación y la valoración de esta, mejorando la observación y la apreciación crítica colectiva de los educadores para generar recursos pertinentes para la adquisición de nuevos conocimientos.

Enfoque del Acompañamiento Pedagógico según el propósito

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, en el acompañamiento pedagógico se cumple dos modalidades de asistencia educativa:

- a) **Asistencia educativa de enseñanza:** El Minedu fomenta y se ocupa de actividades relativas a la educación pedagógica para consolidar las capacidades y experiencias docentes dentro de lo planteado en el Marco del Buen Desempeño Docente. Dentro de ello se busca la consistencia de las enseñanzas y la planificación de manera colegiada, favorecer un buen ambiente para el estudio, cumplir con los sistemas de aprendizaje con dominio de los temas por área y evaluar los aprendizajes de manera permanente.
- b) **Asistencia educativa de progreso constante:** La actividad cooperativa es una de las metodologías del acompañamiento o asistencia educativa que asegura un ejercicio de la experiencia docente de manera eficaz y que se presenta en la enseñanza de los educandos.

De acuerdo con el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, la finalidad básica que pretende el acompañamiento pedagógico es el de incentivar el progreso profesional propio del educador y también formar una costumbre práctica del análisis crítico de manera constante sobre sus actividades, tomando en cuenta situaciones que desarrollan previamente, así como las que se presenten en el transcurso de las actividades. Esta apreciación también ha de contener la importancia del contexto, partiendo de metodologías orientadas hacia la habilidad de los individuos para recapacitar sobre sus formas de razonamiento y la manera en que se instruyen, así como las técnicas que permitan entender y regular los procesos intelectuales sustanciales personales que toman parte en su conocimiento, tomando en cuenta factores de su entorno comunitario según su tradición, la motivación, las hipótesis que dan lugar a la implicancia y creación de posibilidades de innovación, conceptualizando de esta manera que el acompañamiento se circunscribe en una perspectiva de análisis valorativo y apreciativo.

Respecto a esta conceptualización podemos considerar que el Ministerio de Educación, en su Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) MINEDU, se ha planteado como objetivo a lograr que los representantes pedagógicos en quienes recae la responsabilidad de la metodología de acompañamiento educativo refuercen las capacidades indispensables para el trabajo, por este motivo, la eficiencia de la metodología se asegura con el plan de instrucción destinado a los educadores y acompañantes educativos.

Enfoque del Acompañamiento Pedagógico según la necesidad

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2018) Minedu, esta modalidad puede abarcar:

- a) **Acompañamiento interno:** es la manera por la cual, la persona que se responsabiliza y dirige las actividades y organización del acompañamiento o asistencia educativa es el directivo de la institución educativa, o aquel que lo represente, siendo el subdirector, organizador educativo o el experto en instrucción pedagógica. El acompañamiento interno se lleva a cabo en las entidades de educación que presenten adecuada disponibilidad para encargarse de la educación docente en ejercicio y formación del progreso de la independencia institucional en un contexto de perfeccionamiento constante.
- b) **Acompañamiento externo:** Manera por la cual, la persona que actúa como acompañante o asistente educativo es un educador que no trabaja en la institución pedagógica de los educadores que asiste o acompaña, y que en acuerdos con el grupo de dirección se encarga y dirige las actividades y organización del acompañamiento educativo.

Respecto a estas afirmaciones, el autor expone que el acompañamiento pedagógico interno desarrolla estrategias que procuran establecer en los centros de educación, hábitos constantes de educación pedagógica y la creación de sociedades educativas de enseñanza por medio de la función profesional como modelo laboral entre docentes o educadores con el fin de buscar soluciones a temas que representen dificultad o motiven la curiosidad de la totalidad de los

integrantes de la entidad pedagógica, utilizando herramientas que faciliten una acertada solución y establecer actividades orientadas a promover el desarrollo organizacional. El acompañamiento externo se encuentra circunscrita de acuerdo a una participación o actividad pedagógica fomentada por el Ministerio de Educación, en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico del MINEDU, o alguno de sus órganos pertinentes de gerencia, con objetivos específicos de reforzar las capacidades y el ejercicio del Marco del Buen Desempeño Docente.

El acompañamiento pedagógico es un programa de apoyo profesional orientado hacia los educadores para desarrollar sus capacidades docentes, el cual se lleva a cabo en dos modalidades: interna y externa, estrategias que pueden ponerse en práctica de manera simultánea, pero de carácter autónomo. El especialista en formación docente es un educador con título en docencia y que cumple con los requisitos pertinentes a su función, con el compromiso de asistir a los maestros de las entidades educativas centralizadas con el objetivo primordial de incrementar la calidad en la enseñanza de los educandos, reforzando habilidades profesionales tanto del profesor como del director, ayudándoles a ser profesionales calificados para determinar factores contextuales que promuevan el desarrollo de adecuados modelos basados en procesos cognitivos, originando así un óptimo entorno que facilite y perfeccione el aprendizaje de nuevos conocimientos. Para esto es fundamental que el especialista en formación docente lleve a cabo una adecuada planificación de obligaciones, creando un ambiente de concordancia y seguridad con el educador y el directivo a quienes asiste.

Para Prieto (2015) el acompañamiento interno tiene como propósito establecer dentro de la institución educativa, el ejercicio continuo de enseñanza pedagógica, de igual manera la configuración de sociedades competentes de enseñanza mediante actividades del trabajo colegiado.

El acompañamiento interno lleva a cabo experiencias docentes dirigidas al logro de asimilación de nuevos saberes de manera colaborativa o de recíproca enseñanza entre una comunidad de educadores que frecuentemente se agrupan para proporcionar áreas que enlacen con la alternancia recíproca de prácticas

docentes y de apreciación, que se realizan de manera comunitaria y que gradualmente se encaminen con el objetivo de adquirir nuevos conocimientos.

De esta manera podemos entender que el aprendizaje individual pedagógico, la inferencia de alternativas docentes y la puesta en marcha de acciones adecuadas para el progreso continuo, fortalecen las experiencias docentes, afianzando así a las asociaciones docentes de enseñanza y de independencia organizacional.

Prieto (2015) también señala que el acompañamiento externo se encuadra en el ámbito de una participación o actividad estructurada fomentada por el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico del Minedu o un organismo de administración descentralizada, con el fin de reforzar las cualidades y capacidades del Marco del Buen Desempeño Docente.

El autor establece que el acompañamiento pedagógico externo es una asistencia basado en asesorías que ofrece el Ministerio de Educación, en su Protocolo de Acompañamiento Pedagógico del MINEDU, en los diversos enfoques a ser puestos en ejecución o que deban ser perfeccionados en el transcurso del desarrollo de programas estratégicos de asistencia docente. Este sistema se ejecuta con participaciones de ayuda docente y organización de asistencia pedagógica.

La finalidad del apoyo especializado para el acompañamiento pedagógico es colaborar al reforzamiento de las capacidades docente de los expertos calificados en el transcurso del desarrollo de puesta en ejecución de la asistencia docente que se da en el Marco del Buen Desempeño Docente con un debate homogéneo, la conversación sincera y la colaboración recíproca, sometido a un punto de vista analítico y apreciativo.

Dimensión 1: Visitas en el aula

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu:

Estas están incluidas en el acompañamiento presencial. Estas visitas benefician el acompañamiento en su entorno y la capacidad de proponer

procedimientos claros por medio de la interacción social entre asistentes y asistidos. Facilita el análisis inmediato de lo que sucede en el salón de clases y en la institución pedagógica.

Según el autor las visitas en el aula es un desarrollo del acompañamiento que se produce en el periodo de la realización de la sesión de clases e incluso terminado esta lección educativa de adquisición de saberes. Se refiere a un procedimiento de reciprocidad de competencias continuo e individualizado a cargo del acompañante dirigido hacia el acompañado, quien haciendo uso de sus experiencias pedagógicas evalúa la situación educativa en el aula y estableciendo un dialogo reflexivo genera supuestos para una construcción de estrategias pedagógicas que mejoren los aprendizajes en los educandos. Esta visita en el aula se basa en un planteamiento desde una valoración de análisis apreciativo, por lo tanto, el educador a quien se aplica el acompañamiento es tomado como un docente en instrucción que contribuye al desarrollo del conocimiento educativo desde el punto de vista de su práctica y conocimientos propios de su entorno individual en función de la apreciación valorativa acerca de su experiencia educativa docente. Dichos modelos técnicos afianzan su propiedad con técnicas como la de intercambio de experiencias educativas, seminarios prácticos de análisis de casos, y conferencias de investigación y análisis acreditados. Estas reuniones de competencias ayudan a la generación de nuevos saberes y oportunidades para la construcción de y producción del conocimiento pedagógico en el salón de clases de las entidades pedagógicas.

Desde el punto de vista estratégico, las visitas en el aula, hacen uso fundamental de la percepción organizada de una lección de enseñanza haciendo empleo de herramientas de análisis en el aula con la intención de reconocer cualidades competentes y habilidades requeridas para el desarrollo de la experiencia educativa orientadas al ejercicio de competencias obligatorias indicadas en el Programa de Formación Docente. La valoración crítica de las cualidades y requerimientos de las prácticas educativas determinadas en el proceso de una lección educativa favorecerá a reorientar la apreciación valorativa de la experiencia docente en el periodo en que se realice el mejoramiento de la

entrevista ponderativa, tomando el educador acompañado, como consecuencia de estas visitas en el aula, la responsabilidad de perfeccionar su experiencia y desarrollo educativo.

Para Guillen (2014) las visitas en el aula, se relacionan: Al sistema de asistencia al educador en el transcurso y posterior realización del procedimiento de instrucción y enseñanza en el salón de clases o sesión de enseñanza. Se refiere a un desarrollo de relación competente, perdurable e individualizado de parte del asistente educativo o el experto en educación pedagógica, que comienza con un análisis centrado en la situación del salón de clases, y que dando inicio a un dialogo critico se encamina al desarrollo y generación de nuevos conocimientos educativos desde la apreciación valorativa de la experiencia educativa.

Estas visitas subrayan la relevancia de la experiencia docente diaria de educadoras y maestros y el influjo de los eventos y acontecimientos a las, o los asistentes o acompañantes del sistema educativo, realizándose un proyecto compartido de la próxima clase de enseñanza entre educador asistente y asistido, en función de un acertado interés por los requerimientos de aprendizajes relacionados a la programación de la docencia educativa, redundando de esta manera en la prioridad de orientarse al monitoreo del aprendizaje.

Las visitas en el aula buscan de manera localizada, consolidar las experiencias educativas en base a la apreciación valorativa de las practicas pedagógicas, en las cuales las competencias del educador asistido (acompañado) sean mejorados, generando nuevos conocimientos educativos y el afianzamiento de oportunidades de desarrollo de su experiencia educativa con el fin de promover una participación modificadora, teniendo en cuenta que el propósito de esta metodología es redundar en la excelencia formativa de los educandos a través del perfeccionamiento en el ejercicio docente de los educadores.

Dimensión 2: Microtalleres

El Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, los definió como áreas frecuentes de instrucción en los cuales se tratan asuntos referentes a las teorías relacionadas y a la metodología. Las funciones que se proponen en el

desarrollo de estos microtalleres fomentan la apreciación valorativa educativa, como en el proceso del análisis a las interrelaciones que se originan con la colaboración de los educandos en los talleres en correlación con los puntos de vista de análisis de apreciación valorativa, incluyente e intersocial-apreciativo en correlación con el Marco del buen desempeño docente.

De acuerdo con el autor, los microtalleres son lugares en donde se desarrollan actividades pactadas entre el grupo directriz de las entidades de educación y el Experto en Educación Pedagógica con los educadores asistidos (acompañados) para compartir prácticas docentes observadas en el salón de clases que ameriten discusión, pudiendo ser las realizadas entre educadores de una misma entidad educativa o también realizadas con la participación de educadores de diferentes entidades educativas, siendo ambas modalidades llevados a cabo por los especialistas educativos o Expertos en Educación Pedagógica.

El propósito los microtalleres es la de establecer un ambiente de colaboración profesional teniendo como objetivo tratar asuntos educativos con ánimos de intercambiar, recíprocamente, experiencias orientadas al análisis crítico valorativo causadas por las prácticas pedagógicas en el desempeño de las capacidades de enseñanza de los docentes, esto en presencia de un asistente, acompañante, será observado en el aula con criterio de generar opciones y un abanico de oportunidades tendientes a complementar las deficiencias encontradas en función de la apreciación analítica de las mismas prácticas docentes y expuestas a evaluación, planteando diversas alternativas de solución a la problemática encontrada en el salón de clases y a la formación educativa que no logre alcanzar los objetivos para una enseñanza de calidad, a la vez que también propicia el logro de objetivos entre docentes, la valoración crítica continua y el desempeño colaborativo docente.

Dimensión 3: Taller de actualización docente

Para el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, en referencia a este tema, señaló que dichos talleres de actualización o estudios de afianzamiento de competencias en apoyo educativo, son ambientes de educación

pedagógica en los cuales se tocan puntos relacionados a conceptos y a la enseñanza, en los cuales los educadores presentes perciben modelos de la vida cotidiana con la participación de infantes expresando la desigualdad de las metodologías educativas y los métodos pedagógicos explicando los puntos de vista. Estos estudios o talleres garantizan la enseñanza constante de los educadores, el asunto se origina en los requerimientos educativos productos de las visitas en el aula y en la necesidad de incluir información pertinente que ayuden a perfeccionar, renovar y reforzar su experiencia educativa.

De acuerdo al autor estos grupos de estudio son agrupaciones regulares de instrucción del ejercicio docente y de apreciación crítica orientada a los educadores asistidos o acompañados, con la intención de renovar saberes relacionados a múltiples casos educativos de utilidad, anteriormente establecidos y acordados con los coordinadores de los talleres. Estos deberán ser realizados sin alterar el normal desenvolvimiento de las clases impartidas, sino a una adecuada planificación de horarios y que se oriente a los requerimientos de enseñanza identificados, y se pongan en práctica cuidando la particularidad educativa de tiempo, regularidad y práctica de enseñanza de los asistentes y fundamentalmente, de importancia relevante para el progreso del ejercicio pedagógico.

Es un sistema de enseñanza cuyo interés es el afianzamiento de las capacidades docentes y apreciación crítica acerca de las experiencias educativas personales, orientadas a mejorar las competencias pedagógicas y el desarrollo curricular, mediante una estrategia dinámica, en la cual se plantea reexaminar la bibliografía, la valoración crítica de las situaciones encontradas en clase y la puesta en práctica de metodologías educativas y pedagógicas.

Definición de satisfacción laboral

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) sobre la satisfacción laboral refiere que:

Es la conducta común que una persona manifiesta por su trabajo, debido a lo cual, usualmente se la relaciona con las conductas del empleado, es decir, es una valoración crítica de la complacencia profesional considerando que un trabajador no complacido expresa conductas desfavorables en su desempeño profesional y

en torno a la institución. Esta complacencia está en función del nivel de puntos en común entre lo que un trabajador desea y requiere en su desempeño.

Este concepto nos facilita entender la noción de satisfacción laboral, que es entendido como el nivel de complacencia del individuo referido a su ambiente de labores. La satisfacción laboral toma en cuenta la relevancia de la retribución económica o salario, la clase de empleo, los vínculos sociales, la confianza, entre otros factores que influyen en la conducta del empleado respecto a sus responsabilidades, determinándose que esta se origina desde el inicio de la relación recíproca entre la labor real y las perspectivas del empleado.

Estas perspectivas se desarrollan por medio de las diferencias valorativas con otros trabajadores o con trabajos anteriores, estableciéndose que si valora que está en una situación desfavorable en relación a sus colegas de trabajo, el nivel de satisfacción laboral disminuye, lo mismo pasa si piensa que su antiguo empleo le brindaba un mejor entorno laboral, lo que influye negativamente en el desempeño de sus labores cotidianas. Por otro lado, al producirse un incremento en la satisfacción laboral, se incrementa también la responsabilidad del empleado en el desempeño de sus actividades y un aumento en el estímulo para realizarlas.

Podemos deducir entonces que la satisfacción laboral es el nivel de complacencia del trabajador en relación a su ambiente y características de empleo. Es un asunto sumamente primordial, puesto que está estrechamente asociado con el adecuado desarrollo de la organización, la excelencia en el desempeño de las actividades y los grados de rendimiento y eficiencia, pues uno de los deseos más ansiados en la existencia de los individuos es obtener la complacencia en la ejecución de las actividades profesionales, hay siempre una marcada tendencia a laborar en algo que sea agradable, incentivador e interesante, formando parte de lo cotidiano, se convierte en una tarea a la que se le destina una importante cantidad de tiempo y por ello adquiere una trascendente relevancia que impacta en el resto del ámbito de nuestra existencia, lo cual determina evidentemente que la satisfacción laboral está relacionada de manera directa y proporcionalmente al deber del empleado con la institución, al estímulo y la eficiencia.

De acuerdo a, Robbins (2014), en relación a la satisfacción laboral menciona que: Es la disposición habitual que siente un individuo en relación a su actividad laboral. Si una persona manifiesta un elevado grado de complacencia profesional, evidentemente demostrará un comportamiento asertivo en su desempeño laboral, por el contrario, quien no se sienta complacido expresará un comportamiento desfavorable, cuando se habla del proceder de los trabajadores.

Conforme al planteamiento del autor, la satisfacción laboral ha sido determinada como el producto de muchas conductas que tiene un empleado respecto a su trabajo y a su entorno ordinario, de modo que quien está contento con su empleo tiene acciones favorables para este, y quien está descontento muestra comportamientos negativos. Estas acciones son expresiones de valoración respecto a sentimientos o emociones en relación a una característica o elemento, como el nivel de vinculación y contribución eficiente con el empleo, así como también la consideración y el compromiso con la institución.

A modo de comentario, la naturaleza del empleo y del entorno o condiciones en que el trabajador ejecuta sus labores incide sensiblemente en la complacencia individual. Si se procura cambiar adecuadamente el cargo y el ambiente laboral, tomando en cuenta las cualidades propias del individuo, esto posibilitaría optimizar la complacencia y el rendimiento del trabajador.

Al respecto González (2012), afirmó que: La satisfacción laboral es posible explicarlo cómo la asociación de conductas que expresa un individuo respecto a las actividades asignadas en el interior de una institución. Estas actividades estarán determinadas por las particularidades del ambiente laboral y de qué manera es valorado esta actividad por el individuo.

En este razonamiento el autor precisa que la satisfacción laboral se conceptúa como el comportamiento del empleado en relación con su personal desempeño laboral, tomando en cuenta los principios y capacidades que el empleado perfecciona en su particular ocupación. Este comportamiento está delimitado por la naturaleza propia del cargo y por las apreciaciones valorativas que siente el empleado de lo que tiene como expectativa laboral.

La satisfacción en el desempeño de labores que los individuos ejecutan se consideran como sensaciones gratificantes generados por las actividades laborales realizadas, las cuales están sujetas a diversos factores de índole personal e institucional y de la manera de como el empleado hace un análisis valorativo de estas condiciones laborales.

Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977) afirman que: La complacencia en el ambiente pedagógico se puede percibir a partir de dos puntos de vista:

- a) **Individual:** Se refiere a la complacencia que resulta de la actividad que efectúa una persona.
- b) **Laboral:** Está referido a la complacencia que resulta del ambiente e interrelaciones profesionales.

La complacencia laboral puede estar determinado por las oportunidades que buscan los trabajadores en la elección de los empleos, escogen aquellos que les ofrezcan la posibilidad de plasmar sus aptitudes y destrezas en las diversas tareas a realizar, desde un punto de vista individual, procurar tener autonomía y recapacitar acerca de su desempeño con el objetivo de valorar que tan acertadamente lo realizan, particularidades que procuran que la labor tenga motivaciones profesionales. Desde una perspectiva laboral los trabajadores requieren de un entorno de trabajo orientado a la comodidad y seguridad particular, con oportunidades que les brinden las posibilidades para un buen desempeño laboral, logrando cumplir con deseos de índole personal, como el buen trato, afecto y apoyo emocional.

Es relevante que los individuos sientan que se les motive con estímulos sustanciales y beneficiosos, que les sean útiles para cubrir sus requerimientos y deseos de distintas índoles, teniendo en cuenta que son personas muy particulares entre sí. De igual modo se debe considerar involucrar al trabajador a participar en los objetivos institucionales y valorar su capacidad ya que ello influirá en la satisfacción de su desempeño laboral.

Barraza y Ortega (2009) mencionan que la satisfacción laboral se puede precisar de acuerdo con: La conducta que expresa el empleado respecto a su actividad laboral, y que ese comportamiento está en función de convicciones y capacidades que el empleado promueve en su particular desempeño y que obligatoriamente afectaran de modo relevante en sus actitudes y en su rendimiento. Para los propósitos del estudio actual, se considerará como principio central este concepto de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral está determinada como una valoración crítica del trabajador respecto a su labor, estando esta apreciación afectada por factores propios del individuo, tales como sus requerimientos, principios y aspiraciones, que van a dirigir las actitudes de los trabajadores, repercutiendo en la operatividad de las instituciones.

La complacencia en el trabajo está relacionada con la responsabilidad y el rendimiento de los empleados, siendo fundamental el estímulo como factor que posibilita las actitudes pertinentes que hacen posible un óptimo desempeño de actividades laborales.

Teorías de la satisfacción laboral

Según lo señalado por Capelleras (2001), existen diversas y múltiples doctrinas vinculadas a la satisfacción laboral, estudiadas de acuerdo a un criterio general y, por esta razón, orientadas hacia una sola perspectiva o convenientemente de acuerdo a un criterio con múltiples puntos de vista o perspectivas tomando en cuenta distintos enfoques o peculiaridades que influyan en un cambio de manera autónoma.

Las teorías que mayor relevancia tienen para este estudio son:

Teoría de los dos factores

Según Atalaya (1999) está representada por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) y señala que: El primero de estos elementos es determinado de manera fundamental o estimulante, incorporando la correspondencia trabajador – empleo,

ejecución, agradecimiento, ascenso, el empleo inspirador y el compromiso con la actividad asumida. En segundo lugar, tenemos al elemento sustituible o dispensable, agrupa las estrategias y la organización de la compañía, vínculos de relaciones entre el personal, remuneración, el control y las circunstancias laborales.

La teoría de los dos factores se elaboró para entender las actitudes de los empleados en relación con sus escalas de estimulación y complacencia estableciendo que existen para ello dos factores; factores Motivacionales o Intrínsecos: los que ayudan a elevar la iniciativa del empleado factores higiénicos o Extrínsecos: sin los cuales se generaría insatisfacción. Ambos factores actúan de manera autónoma y no existe vinculación entre ellos, por lo cual es mejor apreciar a una institución en relación de sus factores de incentivos, que propicie mejoras en las actividades de sus trabajadores para incrementar su desarrollo personal y laboral, pues un empleado bien incentivado y con deseos de crecimiento propio es más eficaz y beneficioso, pues usa elementos a su alcance y sus fuerzas en conseguir el logro de sus objetivos, acordes con los propósitos institucionales.

Chiavenato (2007) expreso que los factores son:

- a) Satisfacción intrínseca, relacionada con las actividades del empleo y con las características de las tareas que el individuo realiza; por lo tanto, los elementos estimulantes se encuentran sometidos a la decisión de los individuos, puesto que están relacionados con las actividades que este realiza y lleva a cabo.
- b) Complacencia no indispensable, se encuentran en el entorno que circunda a los trabajadores y que incluye las circunstancias que, en el interior de estas, realizan sus funciones ocupacionales; puesto que, estas circunstancias están controladas y determinadas por las compañías o instituciones, los elementos preventivos de la salud no se encuentran sometidos a la decisión de las personas.

La teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de la motivación, factor intrínseco – higiene, factor extrínseco, propone que los elementos que originan insatisfacción en los empleados tienen características propias, completamente distintos a los elementos que generan complacencia. Se

desarrolló esta teoría para expresar de mejor manera las actitudes de los individuos en el centro laboral y determinar la presencia de dos elementos que dirigen las actitudes de los seres humanos. Esta teoría tiene como punto de partida el concepto de que el ser humano posee una estructura dual de requerimientos – necesidad de no sentir dolor o evitar las condiciones que le causen desagrado y la necesidad de superarse emocional y profesionalmente – siendo estos requerimientos de cualidades distintas en el ambiente laboral, necesitan también de motivaciones distintas, por tal motivo se manifiestan dos clases de elementos que participan en la estimulación del desempeño laboral.

Importancia de la satisfacción laboral

De acuerdo a Cabezas y Ramos (2012) las investigaciones referidas a la satisfacción laboral fueron diseñadas por Frederick Taylor, quien propuso que la complacencia en la realización de actividades está en función exclusivamente de la remuneración recibida. Por lo que, de conformidad a este punto de vista, en tanto sea más alto la remuneración recibida por el trabajador, mayor será el estímulo producido que lo impulse a desempeñar su actividad laboral.

El sueldo es la particularidad del trabajo que más valor ha representado para la economía y es un factor importante para la complacencia laboral. Los empleados aprecian de manera relevante los trabajos que les ofrezcan un mejor salario pues les permiten cubrir requerimientos básicos y les permiten acceder a escalas de adquisición elevadas, reflejándose en un alto grado de complacencia con sus actividades laborales. Esto nos demuestra que los individuos laboran de acuerdo a particulares aspiraciones y anhelos, por lo que están prestos al desempeño de las actividades laborales y alcanzar logros y propósitos de la empresa si esta le retribuye de manera relevante por su empeño y determinación, es decir, la responsabilidad en el empleo laboral está en relación con el nivel de remuneración esperado por el empleado, estableciéndose que de acuerdo al logro de las expectativas laborales deseados por el trabajador en el desempeño de sus actividades, su dedicación y complacencia se incrementaran.

La complacencia laboral se interpreta como el agrado en el desempeño de labores, por lo tanto, los trabajadores deben ser considerados y apreciados honestamente, remunerándolos de forma adecuadamente para cubrir sus requerimientos básicos familiares, representando las retribuciones, honorarios y homologaciones recompensas al empeño y la capacidad, factores que generan motivación para el desempeño de sus actividades laborales.

Los autores Brayfield y Crockett (1955) llegaron a la conclusión de que: La complacencia en la realización de actividades está sujeta en gran parte a las circunstancias de la actividad y los requerimientos y aspiraciones de los trabajadores. A modo de contestación a estas afirmaciones Frederick Herzberg y sus asistentes organizaron un sistema en la que presentaron diez elementos o variables perceptibles de evaluación que están asociados a la complacencia y al descontento profesional; estos elementos están reunidos en dos bloques perfectamente diferenciados: de higiene y motivacionales.

Estas conclusiones a las que ha llegado el autor establece que los individuos están orientados por factores que favorecen el incremento de la complacencia de la persona, pero si estos están ausentes o se presentan inconvenientemente producen insatisfacción, desarrollándose estos en el ámbito en el cual se desempeña la actividad laboral y las circunstancias que lo acompañan.

El ámbito laboral es otro elemento que repercuten en la complacencia del trabajador en su centro de labores de manera favorable o desfavorable, considerando que el entorno tiene una influencia significativa con respecto al rendimiento. Es fundamental considerar que si el trabajador es escasamente motivado en el logro de sus objetivos o no se presentan requerimientos respecto a sus capacidades, no se provocara un interés de formar parte de la empresa y por el contrario sea más probable que los grados de complacencia se reduzcan produciendo descontento laboral.

La relevancia relacionada a la satisfacción laboral ha sido expuesta de igual forma por Robbins y Coulter (2010) los cuales argumentan que las asociaciones

con una gran cantidad de trabajadores complacidos tienen una mayor predisposición a ser más eficientes que las asociaciones que presentan una poca cantidad de trabajadores complacidos.

La complacencia laboral es una tendencia que las personas expresan respecto a sus facultades para realizar el trabajo centrados en elementos vinculados al entorno en que se realiza la actividad, los cuales pueden ser: la forma de manejo gerencial, las estrategias, utilidad salarial, etc, factores que van a ser determinantes para la satisfacción de los equipos laborales, por lo que se puede entender que es una respuesta apreciativa del trabajador con respecto a los enfoques del desempeño laboral y del ambiente en el cual se desarrolla, es decir, es el resultado de las interrelaciones de todas las áreas que producen la satisfacción.

Entendiendo que la complacencia laboral es consecuencia de una serie de factores que se interrelacionan para producirla, es posible medirla mediante un índice de satisfacción en función de los factores vinculados al centro laboral y el desempeño personal que sirva para determinar el desarrollo particular de los trabajadores y relacionarlos con los objetivos institucionales que es proporcionar servicios de calidad y cuando el valor del índice es alto la productividad de los trabajadores y la calidad del servicio aumentan impactando positivamente en la satisfacción laboral.

Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) señala que las condiciones de trabajo son aquellas que se refieren: A alguna de las particularidades pertenecientes a estas condiciones cuyo atributo contribuya de manera relevante a la creación de amenazas hacia la integridad y vitalidad del empleado, comprendiendo también: las particularidades habituales de los establecimientos, servicios, equipamiento, artículos y otros utensilios y herramientas presentes en el recinto laboral.

Al tomar en consideración los razonamientos expuestos, el autor establece que una persona que experimenta un sentimiento de bienestar en el desempeño

de su trabajo, al que se le brindan los requerimientos solicitados, se le estima y se le considera afectuosamente, es decir, un empleado complacido, desarrollara sus actividades ocupacionales con mejor capacidad y excelencia, comprometiéndose convenientemente con las exigencias de la institución.

Las condiciones de trabajo están relacionados al hecho de que a los empleados les agrada efectuar su trabajo en un entorno afectuoso, proyectado en función de las características del empleo, por tal razón, propiciador de su satisfacción y de la excelencia de su labor. En este contexto, la afinidad entre individuo y cargo laboral está relacionado con las cualidades y capacidades propias y el cargo en que ejecuta su labor, por lo tanto, un trabajador que tenga aptitudes coherentes con el trabajo que ejecuta, demostrará mayor eficiencia en su labor, obtendrá muchas distinciones públicas y constantemente estará procurando encontrar diferentes maneras de aumentar la excelencia de su trabajo, experimentando así un gran sentimiento personal de satisfacción.

Dimensión 2: Oportunidades de promoción

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) expresaron que: La promoción implica el ascenso a un puesto superior, con un salario y responsabilidad mayor. Es una ocasión de renovar favorablemente las condiciones de trabajo y también las condiciones económicas remunerativas en cierto puesto laboral. El perfeccionamiento de las competencias y habilidades laborales implica un incremento en la convicción del trabajador, capacitándolo para un cargo de relevancia significativa asumiendo implícitamente retos, objetivos y aspiraciones. La capacidad de no pertenecer permanentemente en un mismo cargo, realizando las habituales obligaciones presume un estímulo para el empleado.

En consecuencia, con la argumentación del autor, los programas de incentivos meritorios están orientados al reglamento de nivelación remunerativo y sistemas de promociones que están implementados en las instituciones, por lo tanto, los honorarios o retribuciones son la recompensa que perciben los empleados por el desempeño de sus actividades laborales. Estos cambios en las mejoras de las condiciones laborales o puesto de trabajo de mayor nivel están entendidos como

reformas que originan un aumento en los compromisos y competencias laborales relacionadas con los requerimientos para el cumplimiento de objetivos institucionales, siendo aspectos inherentes a las oportunidades de promoción, aceptados por los empleados libremente y considerados acordes con sus aspiraciones.

En cuanto a la oportunidad de promoción, es una estrategia desarrollada con el objetivo de estimular a personal idóneo de acuerdo con un criterio valorativo de sus capacidades para las diversas responsabilidades correspondientes al nivel del cargo hacia donde se pretende dirigir tal promoción, debiendo aplicarse estos criterios de manera honesta, imparcial, bajo las mismas condiciones y sin ningún tipo de marginación. Cabe hacer notar en este punto que las promociones se pueden conceptualizar de dos clases: las promociones propiamente dichas y los ascensos, los primeros son cambios de un cargo a otro de superior escala sin ser obligatoriamente de la misma dirección del nivel organizacional; mientras que un ascenso es un traslado hacia una escala más elevada, involucrando la realización de tareas diferentes acordes con el nuevo cargo y significando una mejora laboral y remunerativa para el empleado, siendo este cargo definitivo o durar hasta una nueva oportunidad de ascenso.

Dimensión 3: Reconocimiento

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) Se define como: Toda actitud de aprobación de otras personas. En el momento que un empleado se empeña en realizar satisfactoriamente su labor, logra con las expectativas exigidas por la empresa y adicionalmente lleva a cabo desempeños complementarios, precisa que su jefe se lo haga entender, con una apreciación, una mención, o una consideración.

Reconocer el desempeño realizado exitosamente no ayuda de mucho si no es expresado públicamente al empleado o grupo responsable de dicho trabajo, que debe ser acompañado de actitudes y detalles demostrativos de aprecio para incentivar la eficiencia del empleado, como pueden ser una frase de ánimo o un toque de hombro, ya que de este modo experimentan sensaciones de gran

autoestima, admiración por parte de sus colegas y jefes, y desarrollan la convicción de ser importantes para los demás, lo cual se traduce en satisfacción laboral.

El reconocimiento laboral es uno de los principios de la complacencia individual más relevantes que tienen los individuos para desempeñarse agradablemente en su empleo laboral, lo cual actúa motivando la complacencia y el confort de los empleados, empujando a todo el personal con un destino direccionado al logro de las expectativas trazadas por la organización. Por tal motivo, es responsabilidad de los grupos directivos empresariales conocer la manera de motivar y distinguir conveniente y eficientemente los excelentes rendimientos y el sobresaliente desempeño laboral de sus trabajadores, de manera que sean ejemplos para los demás empleados de la empresa, construyendo así un resultado que favorecerá la creación de un entorno de trabajo adecuado y una saludable búsqueda de la excelencia que hará posible el logro de los propósitos de la organización, haciéndola más productiva y lucrativa.

1.4. Formulación de problemas

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

La investigación teórica de este estudio se basa en el incremento de la información científica existente en cuanto a los sistemas de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral del educador. La revisión de las diversas teorías permitió una mayor comprensión de la problemática y la propuesta de acciones que resulten viables en el trabajo docente.

1.5.2. Justificación práctica

Los resultados de esta investigación beneficiarán de manera directa a los docentes de las distintas entidades pedagógicas, así mismo a los directivos y especialistas que tienen a su cargo la implementación del acompañamiento pedagógico en cada una de las instituciones educativas del país. El docente podrá contar con una serie de información que revela las falencias en cuanto al desarrollo de esta estrategia, como mecanismo para favorecer el desarrollo de actividades de aprendizaje significativas por parte de los estudiantes, pero que al mismo tiempo brinde la tranquilidad y la satisfacción de los docentes.

1.5.3. Justificación metodológica

Con la finalidad de recolectar información se ha diseñado instrumentos que al ser aplicados a los docentes permiten la recolección fidedigna de información. También se ha establecido técnicas para la recolección de datos, las cuales podrán ser utilizadas en diversos estudios que tengan propósitos similares a esta investigación y que busquen mejorar la práctica del docente a través del desarrollo del acompañamiento pedagógico.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), establecen que: el sistema metodológico es la asociación de acciones que determinan las secuencias a seguir en la elaboración de la construcción de un estudio científico.

Considerado la definición de los autores en este estudio científico la metodología que fue utilizada es el hipotético – deductivo, ya que el momento de inicio es la percepción visual, que facilita el enfoque de supuestos con la intención final de que al derivarse de las consecuencias se logren deducir los resultados.

Este tipo de estudio es la que se estima como netamente científica, la cual se fundamenta en la producción de supuestos basados en la apreciación de acontecimientos por medio de la inferencia, unas conjeturas que originan principios que deberán ser comprobados y desvirtuados al ser sometidos a ensayos de prueba científica

Enfoque

Según Hernández et. al (2014), cuando nos referimos al enfoque debemos tener en cuenta que la información recogida está susceptible o no a ser sujeto al control de procesos numéricos de inferencias basadas en el cálculo de probabilidades, con el objetivo de hacer posible los detalles específicos o la comprobación de la actuación del constructo y sus magnitudes.

Los enfoques cuantitativos conforman factibles alternativas para hacer frente a las diversas dificultades en los estudios científicos, resultando eficaces para la indagación y producir la adquisición de nuevos saberes científicos. En un estudio científico cuantitativo se busca difundir las conclusiones obtenidas en conjunto a una comunidad más grande, teniendo como objetivos el enunciado y la verificación de conjeturas, para esto hace uso de la deducción o análisis crítico valorativo.

El enfoque cuantitativo considera muchas definiciones, percepciones, procedimientos y análisis apreciativos no cuantitativos para encontrar y mejorar interrogantes en un estudio científico.

En consecuencia, en este estudio científico los datos fueron sometidos a procesos estadísticos, por tanto, el enfoque se ajusta al tipo cuantitativo, debido a que se usó técnicas de procesos numéricos de inferencias basadas en el cálculo de probabilidades para hacer factible la descripción de las especificaciones del constructo y sus proporciones.

Tipo

El tipo de estudio científico representa la finalidad debido a lo cual se pretende realizar el estudio científico. Puede llevarse a cabo o no una prueba científica. (Hernández et, al, 2014).

Si se considera lo dicho por los autores, esta investigación es de tipo básica y tenía como finalidad proporcionar conocimiento por medio de la utilización de una metodología adecuada para el objeto de estudio y la sistematización de la información que ayude a ampliar los saberes conceptuales de la ciencia, relacionadas a los constructos acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral.

La indagación científica básica o de fundamento esencial procura el estudio y adquisición de nuevos saberes de la verdad o de las manifestaciones naturales para ayudar a una comunidad que evoluciona vertiginosamente en el tiempo y que reaccione más convenientemente a los desafíos del género humano. Este tipo de estudio científico no busca poner en práctica los resultados de sus indagaciones, sino el incremento del saber para contestar a cuestionamientos o para que estos saberes puedan servir de base científica en otros análisis de estudio científico.

Nivel

Cuando se trata de los niveles de investigación Hernández et. al, (2014) expresó: los niveles de estudio científico establecen una correspondencia con la amplitud que comprende la investigación, los niveles que se pretenden investigar en cada enfoque particular pertenecientes a los eventos investigados.

A la clase de investigación en las cuales se relacionan constructos por medio de un modelo previsible orientado hacia un conjunto de elementos o comunidad se les conoce como investigación correlacional. Esta clase de investigación presenta como objetivo establecer el vínculo presente entre dos o más nociones, criterios o constructos en una porción o ambiente de características propias.

Para estimar el nivel de relación entre los constructos en un estudio correlacional, primeramente, se cuantifican cada una de las variables para después calcular, ponderar y determinar la asociación que existe o no entre ellos, siendo apoyadas en supuestos sujetos a demostración.

Desde esta perspectiva, el nivel de este estudio científico es de tipo correlacional. El estudio científico no solo pretende descubrir y especificar las particularidades inherentes de los constructos acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral y de sus magnitudes; teniendo en cuenta, que se enfoca en establecer la correlación entre estas variables.

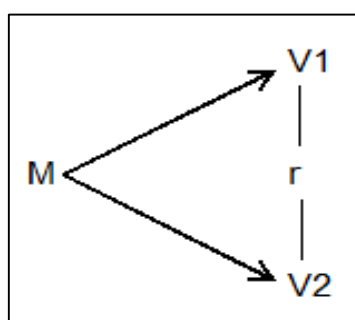
Diseño de investigación

Según menciono Hernández et. al (2014). Es posible conceptuarlo de manera siguiente: esquemas configurados de un programa que contempla no solamente las incertidumbres enunciadas, también toman en cuenta, fundamentalmente diseñar la trayectoria más adecuada que se tiene que continuar en la investigación de cuantificación de los constructos.

Como diseño se entiende que es un programa o conjunto estructurado de acciones secuenciales ideados para conseguir datos pertinentes necesarios para su aplicación en un estudio científico. En el asunto del sistema cuantitativo, el indagador científico hace uso de su diseño para realizar una apreciación valorativa de la veracidad de los supuestos establecidos dentro de un ámbito determinado o bien para proporcionar nuevas pruebas relacionados con los propósitos del estudio científico si no cuenta con estos supuestos, pudiendo hacer uso de varios diseños de investigación.

De acuerdo con el propósito del investigador, el diseño es descriptivo – correlacional no experimental de corte transversal. De acuerdo al diseño, este tomó en consideración fundamental a la información recogida con la finalidad que a continuación sea posible detallar y comprobar con certeza que existe una correlación entre ellas. Es correlacional porque se llevaron a cabo procesos de verificación numéricos de inferencias basadas en el cálculo de probabilidades con la intención de posibilitar la comprobación de la autenticidad de los supuestos correlacionales.

El grafico que explica la investigación con los constructos se presenta a continuación:



Representándose aquí:

M ----- Docentes de la I.E Augusto Salazar Bondy – SMP.

V1 -----Estrategias de acompañamiento pedagógico

V2 -----Satisfacción laboral

r ----- ratio correlacional (Índice).

2.2. Variables y Operacionalización

Concepción teórica

2.2.1. Variable 1: Acompañamiento Pedagógico

Definición conceptual

Para el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017), del Minedu, se conceptualiza de la manera siguiente: Es un procedimiento organizado y estable, realizado por la presencia del acompañante con el propósito de establecer una relación mutua entre el educador y el director con el fin de estimular el pensamiento crítico respecto a sus experiencias pedagógicas, esto es, fomentar tanto la creación de lo presumible que se interpreta como consecuencia de dicho ejercicio, así como

la toma de decisiones para llevar a cabo las reformas necesarias. Este razonamiento debe servir para comenzar un sistema de renovación y progreso del ejercicio educativo propio de manera que se asegure el éxito de alcanzar un conjunto de saberes desde un punto de vista global.

Definición operacional

El Ministerio de Educación se ha planteado el propósito de que los participantes pedagógicos responsables del sistema de acompañamiento pedagógico refuercen las capacidades indispensables para el trabajo contextualizado dentro de una perspectiva orientado al análisis crítico y reflexión valorativa; por tal motivo, la eficacia de este sistema se asegura por el plan de formación destinado a los formadores y acompañantes pedagógicos.

La variable acompañamiento pedagógico se operativizó en tres dimensiones: visitas en el aula, microtalleres y taller de actualización docente.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015), sobre la satisfacción laboral refiere que: es la conducta común que una persona manifiesta por su trabajo, debido a lo cual, usualmente se la relaciona con las conductas del empleado, es decir, es una valoración crítica de la complacencia profesional considerando que un trabajador no complacido expresa conductas desfavorables en su desempeño profesional y en torno a la institución. Esta complacencia está en función del nivel de puntos en común entre lo que un trabajador desea y requiere en su desempeño.

Definición operacional

De acuerdo a Muchinsky (2002), la satisfacción laboral forma parte fundamental de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, manifestándose por parte de estas últimas un gran esfuerzo por entender el fenómeno de la satisfacción o la insatisfacción en las actividades laborales, ya que se le considera un factor relevante en el rendimiento de los empleados.

La variable satisfacción laboral se operativizó en tres dimensiones: condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y reconocimiento.

2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable (V_1) Acompañamiento pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Visitas en el aula	- Visita de diagnóstico.	1,2,3,4,		Muy frecuente [37 – 50]
	- Visita con asesoría.	5,6,7,8,		Frecuente [23 – 36]
	- Visita de cierre.	9,10,		Poco frecuente [10 – 22]
Microtalleres	- Identificación de fortalezas en el trabajo pedagógico	11,12,13,	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy frecuente [37 – 50]
	- Identificación de debilidades en el trabajo pedagógico	14,15,16,		Frecuente [23 – 36]
	- Asumir compromisos.	17,18,19,		Poco frecuente [10 – 22]
	- Fortalecimiento de las capacidades del trabajo cooperativo.	20		
Taller de actualización docente	- Identificación de fortalezas en el trabajo pedagógico	21,22,		Muy frecuente [37 – 50]
	- Identificación de debilidades en el trabajo pedagógico	23,24,		Frecuente [23 – 36]
	- Asumir compromisos.	25,26,		Poco frecuente [10 – 22]
	- Fortalecimiento de las capacidades del trabajo cooperativo.	27,28, 29,30.		

Nota: Tomado del Protocolo de Acompañamiento del Minedu (2017). Extraído y adaptado por Jesus Remigio Albino Espada (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable (V₂) Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Condiciones de trabajo	- Acondicionamiento	1,2,3,4,5,		Muy satisfecho [37 – 50]
	- Clima laboral	6,7,8,9,		Medianamente satisfecho [23 – 36]
Oportunidades de promoción	- Relaciones interpersonales	10,		Insatisfecho [10 – 22]
	- Oportunidades de mejora salarial.		Ordinal	Muy satisfecho [37 – 50]
	- Oportunidades ascenso	11,12,13,		Medianamente satisfecho [23 – 36]
	- Delegación de coordinación por área.	14,15,16,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Insatisfecho [10 – 22]
Reconocimiento	- Delegación de funciones por perfil profesional.	17,18,19, 20		
	- Reconocimiento de logros a nivel personal			Muy satisfecho [37 – 50]
	- Reconocimiento de logros a nivel de área.	21,22,23,		Medianamente satisfecho [23 – 36]
	- Reconocimiento de logros a nivel institucional.	24,25,26,		Insatisfecho [10 – 22]
	- Reconocimiento de logros a nivel local.	27,28,29, 30.		

Nota: Tomado de las teorías de Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) sobre la satisfacción laboral de los maestros. Extraído y adaptado por Jesus Remigio Albino Espada (2018)

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se determina conceptualmente como la agrupación de elementos o componentes sujetos a investigación, ya que estos presentan una particularidad o cualidad en general de importancia relevante para su apreciación crítica valorativa (Hernández et. al, 2014).

La población para esta investigación estaba constituida por docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima. Según el cuadro de asignación de personal de esta institución suman un total de 105 docentes.

2.3.2. Muestra

Según Hernández et. al. (2014), se establece como muestra a una parte o porción de toda la integridad de una población, quienes presentan como característica particular, la finalidad de la investigación que pretende el indagador científico.

En esta investigación la muestra fue idéntica a la población de estudio. Es decir que los sujetos que conformaban la población de estudio fueron tomados como unidades de análisis. La muestra fue de tipo censal, por conveniencia y quedo conformada por los 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porras – Lima, 2018.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Menciona Hernández et. al (2014), que la encuesta es una técnica que proporciona recopilación de datos por medio de la producción de soluciones a una cantidad definida de interrogantes sistematizado en un registro, en el cual cada individuo investigado precisara su criterio acerca de un elemento particular del contexto investigado.

Se tomó en cuenta lo que expresaron los autores y en consecuencia la técnica seleccionada para esta investigación fue la encuesta. Esta se desarrolló con la participación de los docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porras – Lima, 2018, quienes fueron seleccionados como unidades de análisis de esta investigación.

Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó como instrumentos de recolección de datos a dos cuestionarios de preguntas cerradas, elaboradas de acuerdo a los hechos que interesan en la investigación y que fueron contestadas por los encuestados.

El primer instrumento recolectó información sobre la variable estrategias de acompañamiento pedagógico, conformado por 30 ítems y una escala tipo Likert con 5 índices, que fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

El segundo instrumento también contenía 30 preguntas y buscaba recolectar datos sobre la variable satisfacción laboral y al igual que el primer instrumento presentaba una escala tipo Likert con 5 índices.

De acuerdo con el análisis valorativo de Hernández et. al (2014), un cuestionario es un mecanismo que anota información en un documento por intermedio de las soluciones a las interrogantes que proporciona el encuestado con relación a un determinado asunto en particular o determinada dificultad encontrada.

Para registrar estas respuestas el investigador adaptó estos cuestionarios basándose en los lineamientos teóricos de la Rúbrica de Monitoreo Docente creada por el Minedu (2017) y las teorías de Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) sobre la satisfacción laboral de los maestros. La ficha técnica de cada instrumento son las siguientes:

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir acompañamiento pedagógico

Nombre:	Cuestionario para medir el Acompañamiento pedagógico
Autor:	Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu
Adaptado por	Jesús Remigio Albino Espada
Lugar	Lima.
Fecha de aplicación	Agosto 2018
Objetivo	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.
Administrado a	Docentes de la I.E. Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porras.
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Nota: Tomado del Protocolo de Acompañamiento Pedagógico creada por el Minedu (2017). Extraído y adaptado por Jesús Remigio Albino Espada (2018)

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral

Nombre:	Cuestionario para medir la Satisfacción laboral
Autor:	Aguilar, Magaña y Guzmán (2015)
Adaptado por	Jesús Remigio Albino Espada
Lugar	Lima.
Fecha de aplicación	Agosto 2018
Objetivo	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.
Administrado a	Docentes de la I.E. Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porras.
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Nota: Tomado de Aguilar, Magaña y Guzmán, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE UNA ADAPTACIÓN PROPIA DEL CUESTIONARIO DE MINNESOTA PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL (2015). Extraído y adaptado por Jesús Remigio Albino Espada (2018).

2.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

Según Hernández et. al (2014), se entiende como validez de un instrumento de recopilación de información a las particularidades que se relaciona a la suficiencia de dicha herramienta para determinar de forma correspondiente y apropiado las particularidades de los individuos que son el objetivo de la investigación.

La validez de los cuestionarios utilizados en esta investigación, se realizará en base al juicio de expertos. Este procedimiento consistirá en otorgar a tres profesionales un conjunto de documentos y fichas de validación a fin de que dejen constancia de su criterio como jueces o expertos sobre la claridad coherencia y pertinencia de cada ítem.

Los expertos que tuvieron a su cargo la validación de los instrumentos son especialistas en investigación científica y emitieron su criterio, con el siguiente resultado:

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento acompañamiento pedagógico

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magíster	Lino Gamarra Edgar	Aplicable
2	Magíster	Flores Bolívar Luis	Aplicable
3	Doctora	Rosalynn Ornella Flores Castañeda	Aplicable

Nota: elaboración propia

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre satisfacción laboral

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magíster	Lino Gamarra Edgar	Aplicable
2	Magíster	Flores Bolívar Luis	Aplicable
3	Doctora	Rosalynn Ornella Flores Castañeda	Aplicable

Nota: elaboración propia

Fiabilidad

Hernández et. al (2014), manifestó que la confiabilidad es el nivel en que una herramienta ofrece soluciones que son congruentes y apropiados. En consecuencia, la ejecución del instrumento de forma reiterativa en el propio individuo proporciona soluciones que son semejantes.

El nivel de confiabilidad de los cuestionarios de preguntas se comprobó a través de una prueba piloto, que consistió en seleccionar a 30 docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora del distrito de San Martín de Porres, Lima, 2018, quienes presentaron características similares a las unidades de análisis de la muestra real de estudio, siendo sometidos a la encuesta y obteniendo de este modo sus respuestas sobre las variables acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral.

Los datos que se recolectaron en la prueba piloto se organizaron en una base de datos que luego fue procesada estadísticamente, aplicando la prueba Alfa de Cronbach, para determinar el nivel de confiabilidad de ambos cuestionarios. Esta prueba se utilizó debido a que la escala del instrumento era politómica (Tipo Likert) y estaba conformada por 5 índices.

Tabla 7

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 Bolívar, C. (2002)

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.
(Prueba Alfa de Cronbach)

Tabla 8

Escala: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	30

Tabla 9

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

Como puede observarse los resultados alfa de Cronbach para el instrumento acompañamiento pedagógico es de 0.887, y para el instrumento satisfacción laboral es de 0.879, lo que indica que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Esta fase de la investigación detalla la forma en que los datos recolectados fueron procesados. Para ello, fue necesario la utilización del método cuantitativo. Este procedimiento de acuerdo con Hernández et. al (2014), se basa en un conglomerado de procedimientos que posibilitan investigar los acontecimientos y el empleo de sus manifestaciones expresadas en cantidades, con el propósito de alcanzar a conseguir datos relevantes que sean útiles y fiables.

El método cuantitativo permite la utilización de la estadística descriptiva, la misma que ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, para detallar de manera cuantitativa el comportamiento de las variables acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral.

De igual manera se hará uso de la estadística inferencial. Su utilización logrará la realización de la prueba de hipótesis, a partir de la aplicación de una prueba estadística que permita conocer valores matemáticos sobre la significancia del nivel de correlación de las variables y las dimensiones.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se consideraron dentro de los procesos de la presente investigación, garantizan que los datos que son mostrados como parte de los resultados de esta investigación correspondan a aquellos que se recogieron de la muestra de estudio y se procesaron de forma fidedigna sin adulteraciones. Su registro tuvo como base a los instrumentos que se aplicaron durante la encuesta a los docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porras.

Otros aspectos que serán considerados dentro de las consideraciones éticas de esta investigación serán:

Se cuenta con la autorización del director de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porras.

Se mantuvo en reserva la identidad de los docentes encuestados a fin que se evite sesgar sus respuestas.

Se evitó anticipar resultados.

Se respetó el criterio del docente al momento de definir su participación.

Se mantendrá la línea de respeto y consideración a cada uno de los participantes.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

De la variable acompañamiento pedagógico

Tabla 10

Niveles según porcentajes de la variable acompañamiento pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	14	13,3	13,3	13,3
	Frecuente	85	81,0	81,0	94,3
	Muy frecuente	6	5,7	5,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

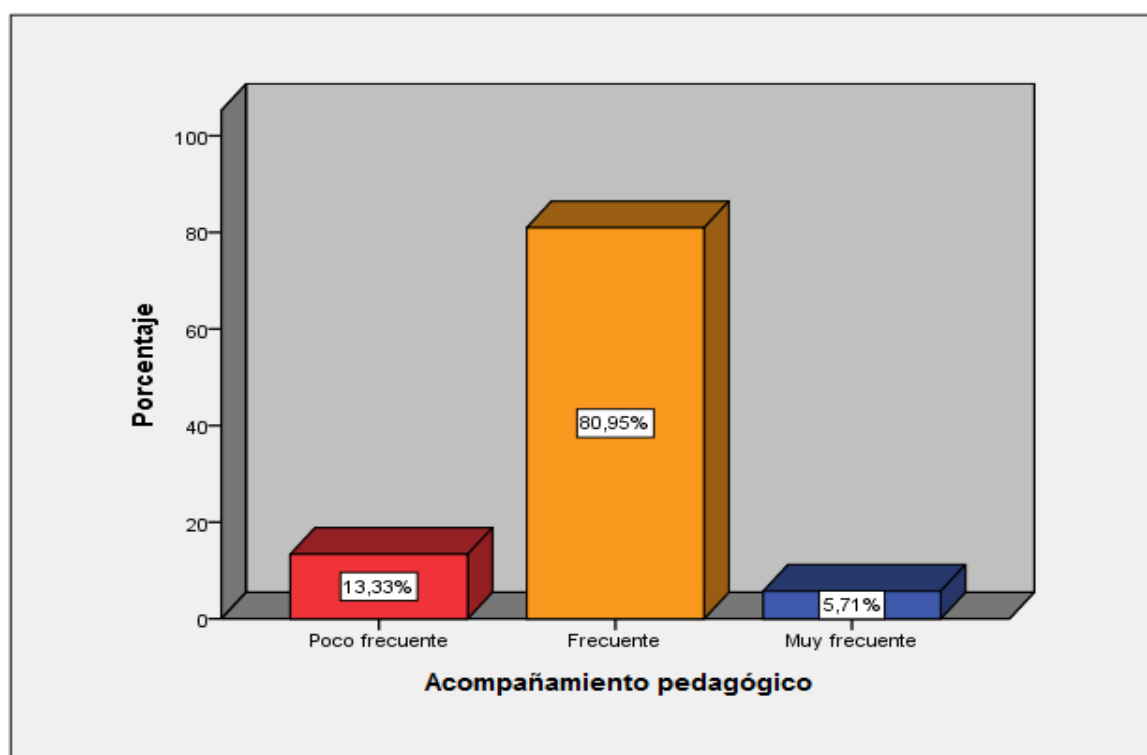


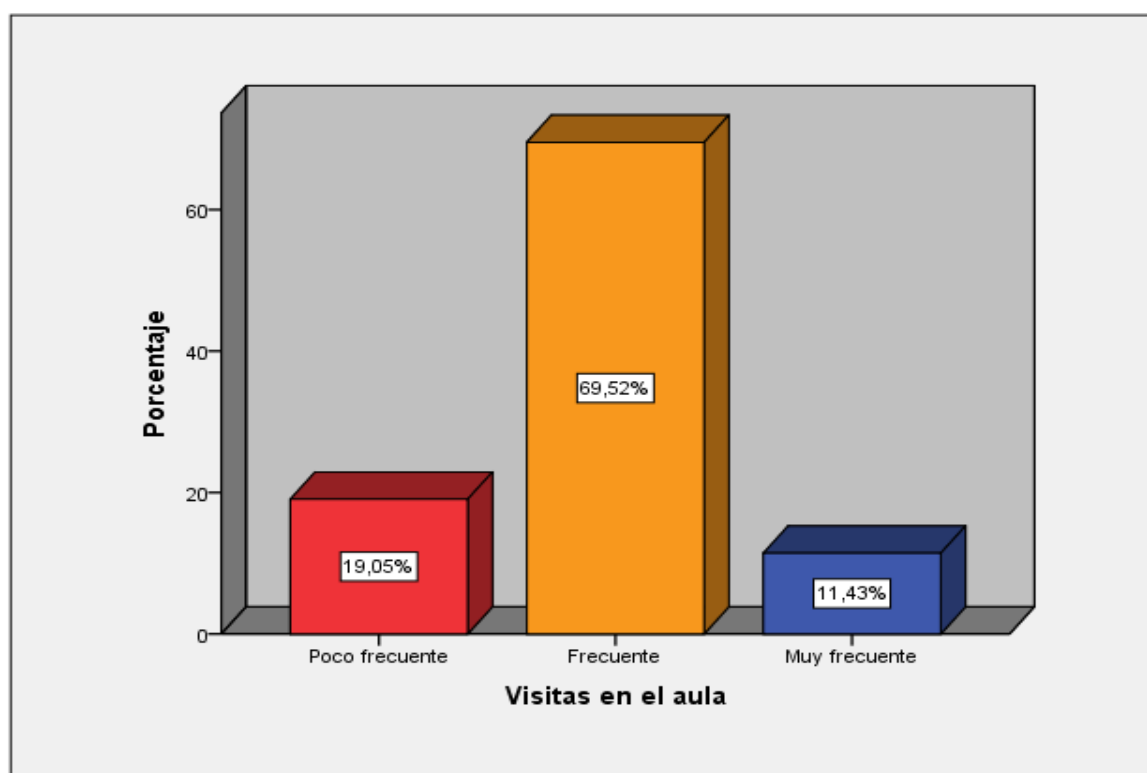
Figura 1. Porcentajes de la variable acompañamiento pedagógico

En la tabla 10 y figura 1 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 81% de ellos indican que el acompañamiento pedagógico se realiza de manera frecuente en la institución educativa, otro 13,3% indicó que es poco frecuente que se lleven a cabo y el 5,7% señaló que es muy frecuente. Se puede afirmar que la gran mayoría de docentes encuestados indicó que el acompañamiento pedagógico no se lleva a cabo respetando la programación.

Tabla 11

Niveles según porcentajes de la dimensión visitas en el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	20	19,0	19,0	19,0
	Frecuente	73	69,5	69,5	88,6
	Muy frecuente	12	11,4	11,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

*Figura 2. Porcentajes de la dimensión visitas en el aula*

En la tabla 11 y figura 2 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 69,5% de ellos indican que las visitas en el aula se realizan de manera frecuente en la institución educativa, otro 19% indicó que es poco frecuente que se realicen y el 11,4% señaló que es muy frecuente que se realicen. Se puede afirmar que la gran mayoría de docentes encuestados indicó que las visitas en el aula no se realizan respetando el cronograma establecido.

Tabla 12

Niveles según porcentajes de la dimensión microtalleres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	39	37,1	37,1	37,1
	Frecuente	42	40,0	40,0	77,1
	Muy frecuente	24	22,9	22,9	100,0
Total		105	100,0	100,0	

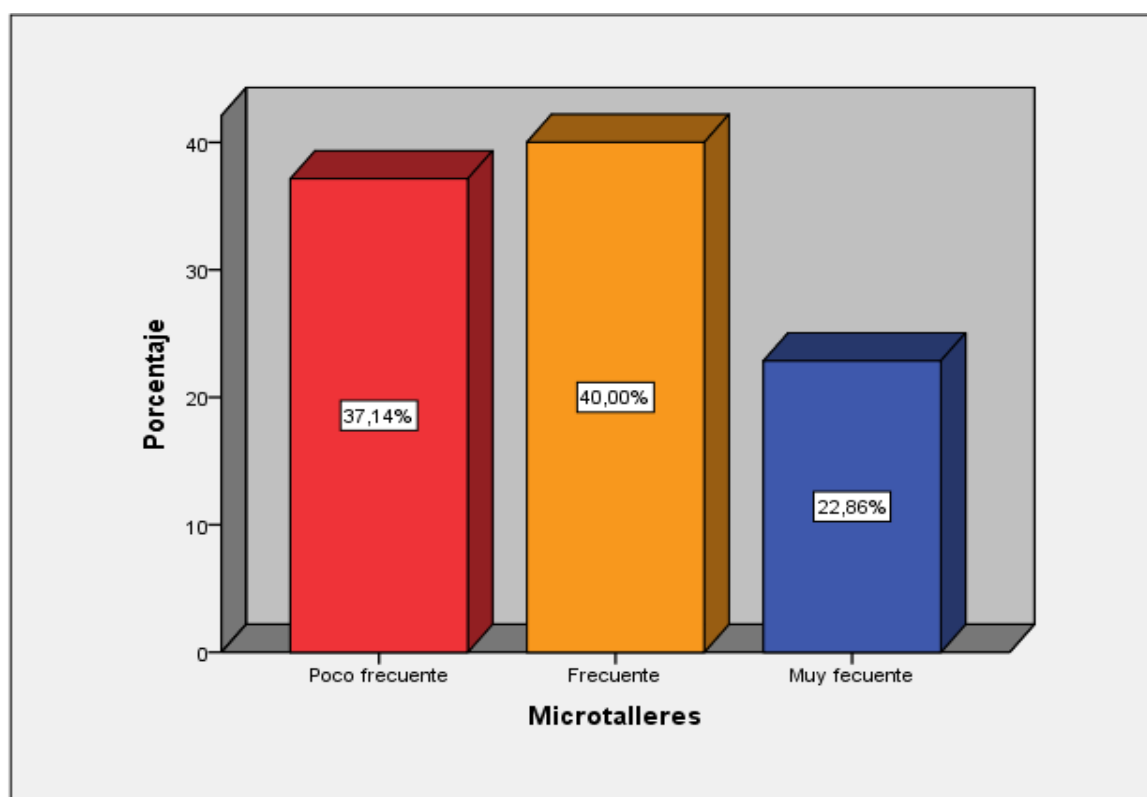


Figura 3. Porcentajes de la dimensión microtalleres

En la tabla 12 y figura 3 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 40% de ellos indican que los microtalleres se realizan de manera frecuente en la institución educativa, otro 37,1% indicó que es poco frecuente y el 22,9% señaló que es muy frecuente. Se puede afirmar que menos de la mitad de docentes encuestados indicó que los microtalleres se desarrollan sin respetar el cronograma establecido.

Tabla 13

Niveles según porcentajes de la dimensión taller de actualización docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	24	22,9	22,9	22,9
	Frecuente	54	51,4	51,4	74,3
	Muy frecuente	27	25,7	25,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

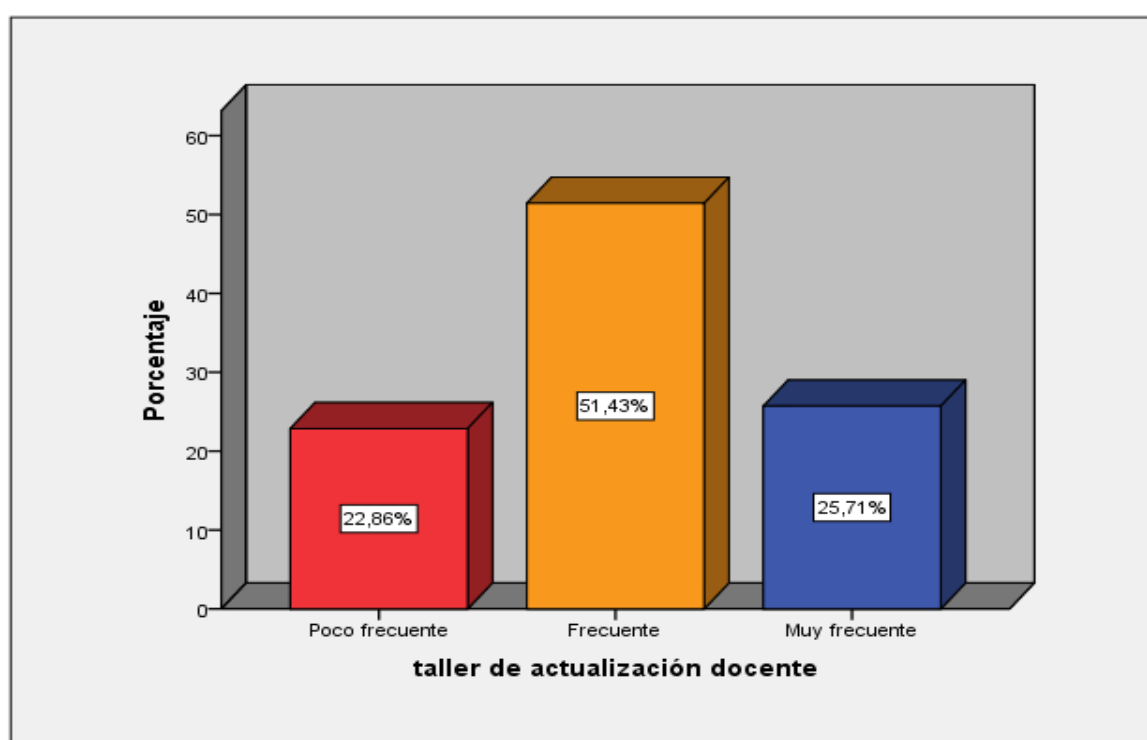


Figura 4. Porcentajes de la dimensión taller de actualización docente

En la tabla 13 y figura 4 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 51,4% de ellos indican que los talleres de actualización docente se realizan de manera frecuente en la institución educativa, otro 25,7% indicó que se realizan de manera muy frecuente y el 22,9% señaló que realizan de manera poco frecuente. Se puede afirmar que la mitad de docentes encuestados indicó que los talleres de actualización se desarrollan sin cumplir con un cronograma establecido.

De la variable satisfacción laboral

Tabla 14

Niveles según porcentajes de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	13	12,4	12,4	12,4
	Medianamente satisfecho	80	76,2	76,2	88,6
	Muy Satisfecho	12	11,4	11,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

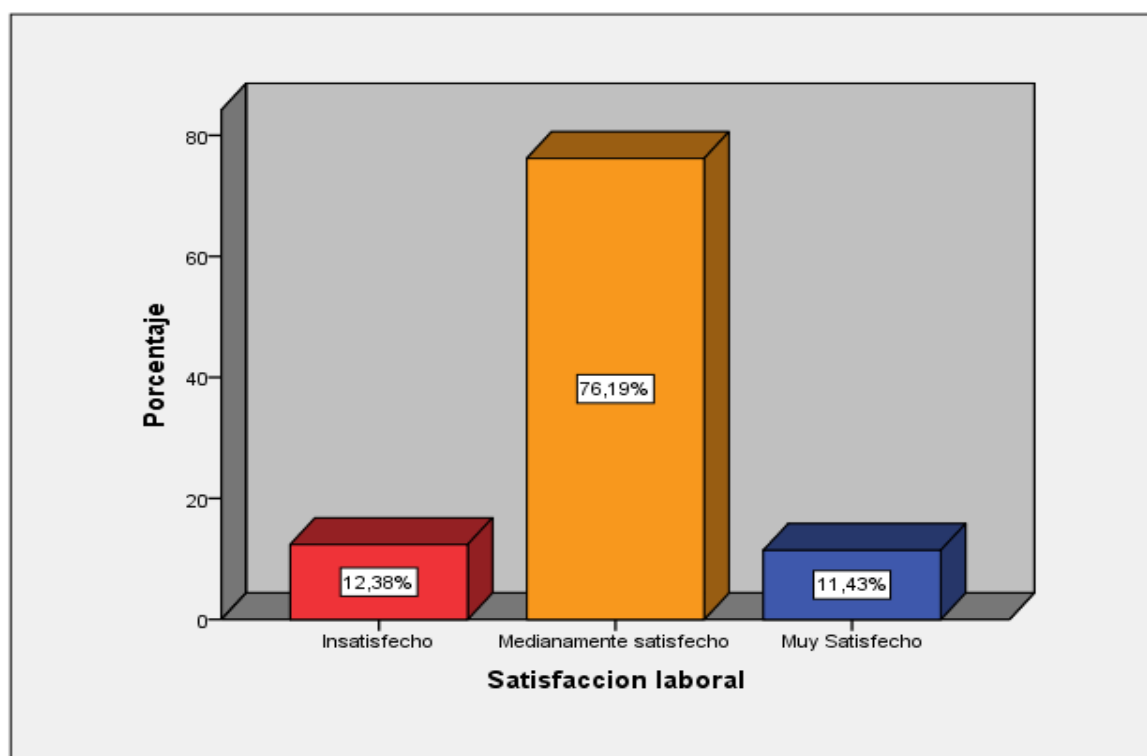


Figura 5. Porcentajes de la variable satisfacción laboral

En la tabla 14 y figura 5 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 76,2% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos laborando en esta institución educativa, otro 12,4% indicó que están insatisfechos y el 11,4% señaló que están muy satisfechos. En resumen, se puede señalar que la gran mayoría de docentes solo está medianamente satisfecho laborando en esta institución educativa.

Tabla 15

Niveles según porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	15	14,3	14,3	14,3
	Medianamente satisfecho	53	50,5	50,5	64,8
	Muy Satisfecho	37	35,2	35,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

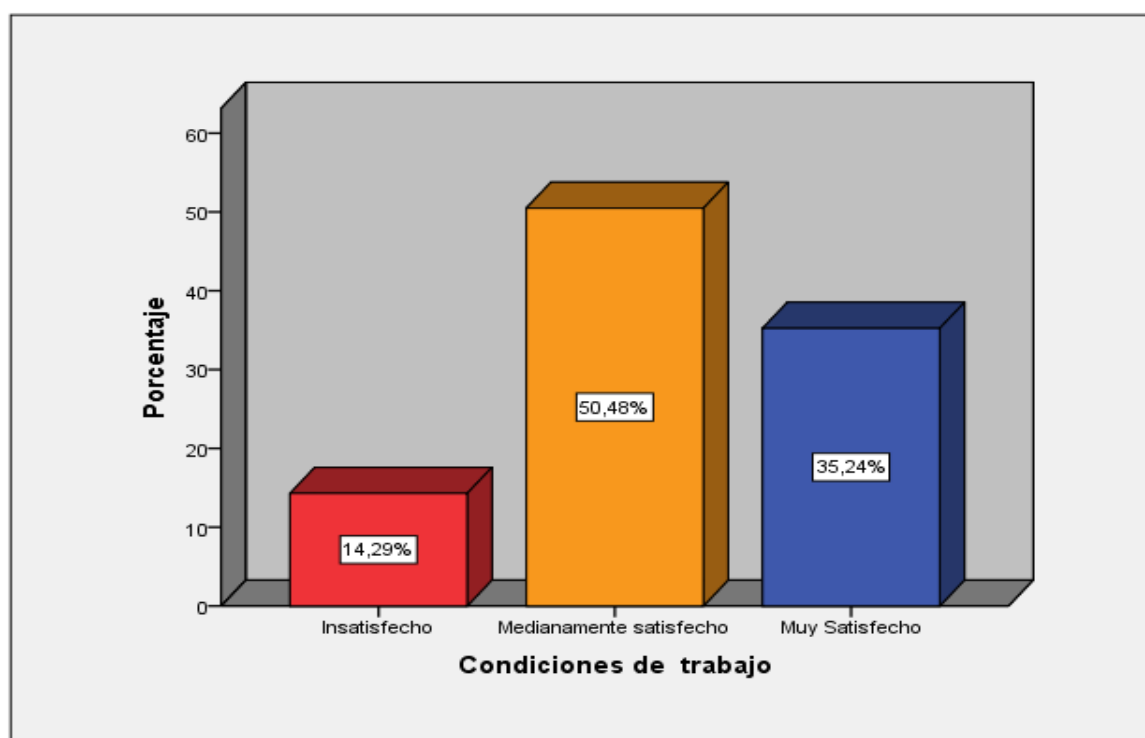


Figura 6. Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo

En la tabla 15 y figura 6 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 50,5% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos con las condiciones de trabajo que les ofrece esta institución educativa, otro 35,2% indicó que están muy satisfechos y el 14,3% señaló que están insatisfechos. En resumen, se puede señalar que la mitad de docentes está medianamente satisfecho con las condiciones laborales que ofrece esta institución educativa.

Tabla 16

Niveles según porcentajes de la dimensión oportunidades de promoción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	24	22,9	22,9	22,9
	Medianamente satisfecho	61	58,1	58,1	81,0
	Muy satisfecho	20	19,0	19,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

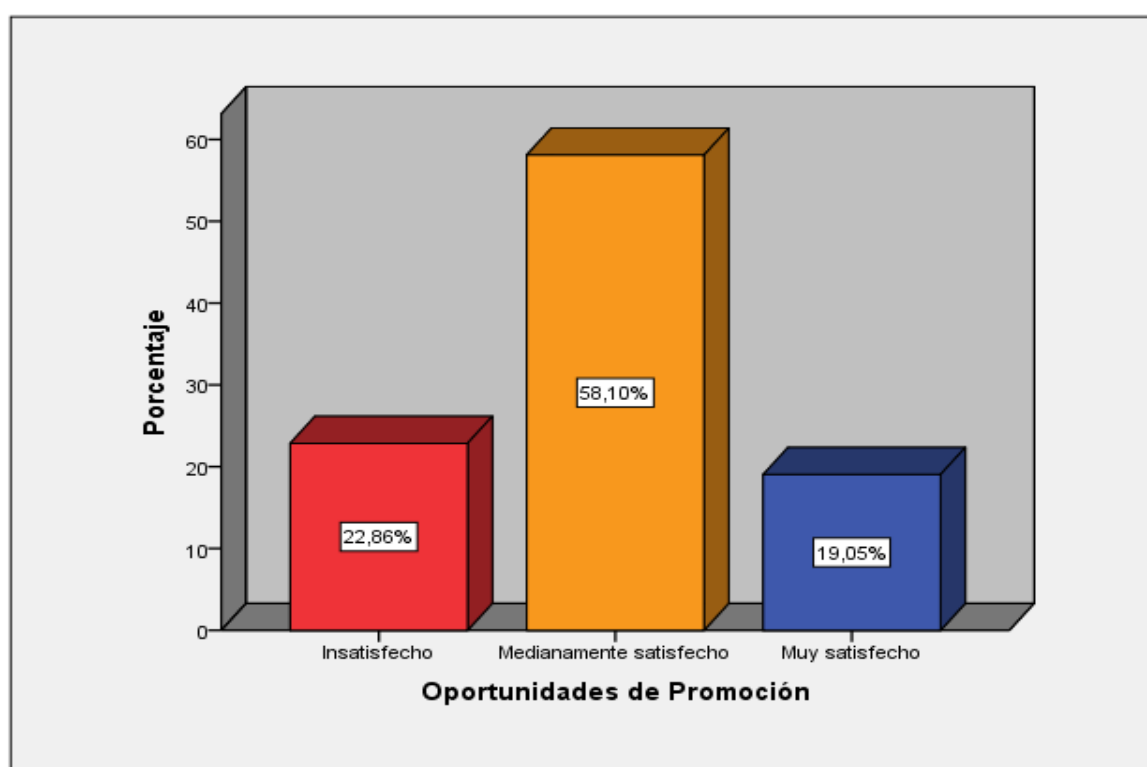


Figura 7. Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo

En la tabla 16 y figura 7 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 58,1% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos con las oportunidades de promoción que les ofrece esta institución educativa, otro 22,9% indicó que están insatisfecho y el 19% señaló que están muy satisfechos. En resumen, se puede señalar que poco más de la mitad de docentes está medianamente satisfecho con las oportunidades de promoción que ofrece esta institución educativa.

Tabla 17

Niveles según porcentajes de la dimensión reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	13	12,4	12,4	12,4
	Medianamente Satisfecho	71	67,6	67,6	80,0
	Muy Satisfecho	21	20,0	20,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

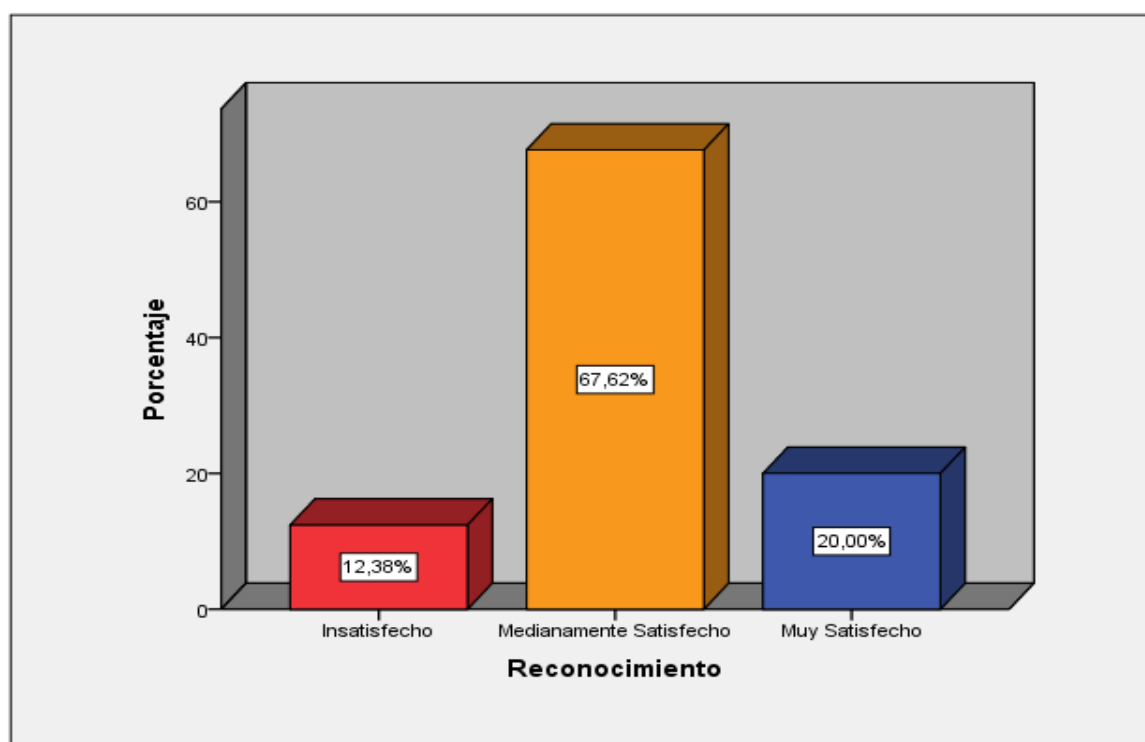


Figura 8. Porcentajes de la dimensión reconocimiento

En la tabla 17 y figura 8 se puede observar los resultados de la encuesta realizada a 105 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres – Lima, 2018, de los cuales el 67,6% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos con el reconocimiento recibido en esta institución educativa, otro 20% indicó que están muy satisfecho y el 12,4% señaló que están insatisfechos. En resumen, se puede señalar que la mayoría de docentes está medianamente satisfecho con el reconocimiento recibido en esta institución educativa.

3.2. Resultados inferenciales de la investigación

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 18

Prueba de correlación para las variables acompañamiento pedagógico (V1) y satisfacción laboral (V2), según Spearman

			Acompañamiento pedagógico	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 18 contiene resultados de la prueba de Spearman a la que fueron sometidos los datos recolectados sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral. En cuanto al valor de la significancia se obtuvo un p-valor de $,000 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima, 2018. La relación es positiva débil (Rho= ,370). Se puede señalar que si se cumple con el acompañamiento pedagógico de manera frecuente, se tendrá una mayor satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis nula (Ho)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 19

Prueba de correlación para la dimensión visitas en el aula (D1) y satisfacción laboral (V2), según Spearman

			Visitas en el aula	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Visitas en el aula	Coeficiente de correlación	1,000	,323**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	105	105
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,323**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	105	105

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

La tabla 19 contiene resultados de la prueba de Spearman a la que fueron sometidos los datos recolectados sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral. En cuanto al valor de la significancia se obtuvo un p-valor de ,001 < ,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima, 2018. La relación es positiva débil (Rho= ,323). Se puede señalar que si se realiza correctamente las visitas en el aula, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 20

Prueba de correlación para la dimensión microtalleres (D2) y satisfacción laboral (V2), según Spearman

			Microtalleres	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Microtalleres	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 20 contiene resultados de la prueba de Spearman a la que fueron sometidos los datos recolectados sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral. En cuanto al valor de la significancia se obtuvo un p-valor de $,000 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima, 2018. La relación es positiva débil ($Rho = ,465$). Se puede señalar que si se realiza correctamente los microtalleres, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis nula (Ho)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 21

Prueba de correlación para la dimensión talleres de actualización docente (D3) y satisfacción laboral (V2), según Spearman

			Taller de actualización docente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Taller de actualización docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,288**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	105	105
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,288**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	105	105

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

La tabla 21 contiene resultados de la prueba de Spearman a la que fueron sometidos los datos recolectados sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral. En cuanto al valor de la significancia se obtuvo un p-valor de ,003 < ,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima, 2018. La relación es negativa débil (Rho= - ,288). Es muy probable que existan factores que estén asociados a los talleres de actualización que actúan de manera inversa o contraria en la satisfacción laboral de los docentes.

IV. Discusión

El objetivo general de esta investigación busco determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. En cuanto a ello se pudo establecer que el 81% de ellos indican que el acompañamiento pedagógico se realiza de manera frecuente en la institución educativa, otro 13,3% indicó que es poco frecuente que se lleven a cabo y el 5,7% señalo que es muy frecuente. Se puede afirmar que la gran mayoría de docentes encuestados indicó que el acompañamiento pedagógico no se lleva a cabo respetando la programación. De la misma manera, el 76,2% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos laborando en esta institución educativa, otro 12,4% indicó que están insatisfechos y el 11,4% señalo que están satisfechos. En resumen, se puede señalar que la gran mayoría de docentes solo esta medianamente satisfecho laborando en esta institución educativa.

Estos porcentajes nos permiten evidenciar que apenas un mínimo porcentaje de docentes indica que se realiza el acompañamiento pedagógico de manera frecuente y a su vez un porcentaje muy cercano de docentes se halla satisfecho con la realización esporádica de esta actividad por parte de las autoridades. Se consolida el supuesto de que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,370$). Se puede señalar que si se cumple con el acompañamiento pedagógico de manera frecuente, se tendrá una mayor satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. En cuanto al valor de la prueba es altamente significativa, $p\text{-valor de } ,000 < ,050$.

Estos resultados presentan cierta similitud con los que se determinó en el estudio de Balzán (2018) sobre Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica. Se pudieron obtener resultados que hicieron posible establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente existe una relación significativamente alta, lo cual representa una relación directa entre las variables, esto es, que a medida que hay una variación positiva de aumento en el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable de desempeño docente también muestra una variación positiva de aumento en su valor de manera alta y

significativa ($Rho = 0,875$ y $p = 0,001$). La variable acompañamiento pedagógico del supervisor obtuvo como producto un porcentaje de 37.15% para la alternativa siempre, mostrando un 36.25% para la alternativa casi siempre. La interpretación consecuente de estos resultados nos indica que cuando existe la presencia del acompañamiento del supervisor, esto motiva al docente a cumplir con sus funciones y esto redundando positivamente en su satisfacción, es decir se siente satisfecho. Como se puede observar el acompañamiento pedagógico está también relacionado al desempeño laboral, por lo que la satisfacción se produce gracias al desempeño que realiza el docente.

Otro de los resultados que brinda la oportunidad poder verificar que el acompañamiento pedagógico es un factor que se correlaciona de manera múltiple, corresponde a Nuñez (2015), el cual denominó Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Donde el 5% están insatisfechos por el trabajo, el 59% tiene un nivel poco satisfecho por el trabajo y el 36% están en un nivel satisfecho por el trabajo que realizan. En lo inferencial se estableció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,811, interpretándose al 99% a dos colas, muestra una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, lo cual indica un nivel de correlación muy buena respecto a las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna. Se comprueba la existencia de correlación significativa respecto a las variables satisfacción laboral y desempeño docente en la Entidad Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao. En esta investigación se puede verificar con mayor exactitud que el desempeño del docente está estrechamente relacionado a la satisfacción laboral del mismo.

En otro de los estudios que corresponde a Molocho (2015), llamado Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "José Olaya" casa blanca, distrito de Pimpingos, 2014. Se tiene como resultados que el 12,5% presenta un grado de nivel insuficiente y el 75% presenta un grado de nivel moderado para la variable acompañamiento pedagógico en la entidad educativa José Olaya, los profesores no cuentan con acompañamiento pedagógico y las estrategias de control aplicadas por los

directores solo consisten en revisión documentaria y verificación de asistencia. Se evidencia que la tendencia en cuanto a los factores relacionados a la satisfacción laboral o al acompañamiento pedagógico es el desempeño laboral o docente.

En cuanto al primer objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P., por un lado, se ha establecido que el 69,5% de ellos indican que las visitas en el aula se realizan de manera frecuente en la institución educativa, otro 19% indicó que es poco frecuente que se realicen y el 11,4% señalo que es muy frecuente que se realicen. Se puede afirmar que la gran mayoría de docentes encuestados indicó que las visitas en el aula no se realizan respetando el cronograma establecido. Así también, el 50,5% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos con las condiciones de trabajo que les ofrece esta institución educativa, otro 35,2% indicó que están muy satisfecho y el 14,3% señalo que están insatisfechos. En resumen, se puede señalar que la mitad de docentes esta medianamente satisfecho con las condiciones laborales que ofrece esta institución educativa. En este aspecto también predomina la tendencia a que es poco frecuente las actividades relacionadas al acompañamiento y la satisfacción laboral es de nivel medio. Esto se consolida con los resultados de la prueba de correlación en donde se indica que el p-valor de $,001 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,323$). Se puede señalar que si se realiza correctamente las visitas en el aula, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa.

Estos resultados guardan algún tipo de relación con los que se encontró en la investigación de Oquendo (2014), titulada Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia. La investigación arrojó como resultados que solo de manera circunstancial las obligaciones realizadas y las estrategias de control llevadas a cabo por los directores de los centros educativos de las áreas rurales posibilitan una administración centrada en el acompañamiento pedagógico

orientada hacia los educadores en un 23%. Como conclusión se establece que el proyecto organizacional del acompañamiento contribuye al desempeño de responsabilidades y la aplicación de una estrategia de control progresista que se perfeccione con la colaboración de los integrantes de la colectividad educativa y de la comunidad, haciéndose como recomendación la utilización del proyecto estratégico de acompañamiento pedagógico elaborado.

También se evidencia resultados que generan expectativa, cuando se detalla la investigación realizada por Vicente (2013) en su investigación de título: Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Primer Grado Primario Bilingüe en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en idioma materno en el municipio de Santa Cruz de Quiché. Las conclusiones fueron: Para los educadores que desarrollaron sus actividades en el nivel primario, específicamente en el primer grado, es relevante y significativo el soporte colaborativo del orientador educativo pues esto se refleja en un considerable progreso en sus funciones de adiestramiento y asimilación, llegándose a incrementar en un 25% en el perfeccionamiento de sus experiencias intercomunicativas en lengua nativa. Los educadores han sido capacitados y orientados en el uso y manejo de instrumentos educativos didácticos por parte del instructor educativo por medio del modelo estratégico Kemtzij contemplando el uso de su lengua natal quiché, se pudo observar de manera certera que el 78% que corresponden a educadores de nivel primario de primer grado, reconsidera acerca de sus prácticas educativas de adiestramiento que han sido impartido en el desarrollo de las habilidades lingüísticas en los educandos. El impacto es positivo.

En cuanto al segundo objetivo específico que estaba orientado a determinar la relación entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. En virtud de ello se ha determinado que el 40% de ellos indican que los microtalleres se realizan de manera frecuente en la institución educativa, otro 37,1% indicó que es poco frecuente y el 22,9% señaló que es muy frecuente. Se puede afirmar que menos de la mitad de docentes encuestados indicó que los microtalleres se desarrollan sin respetar el cronograma establecido. A su vez también, el 58,1% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos

con las oportunidades de promoción que les ofrece esta institución educativa, otro 22,9% indicó que están insatisfecho y el 19% señaló que están muy satisfechos. En resumen, se puede señalar que poco más de la mitad de docentes está medianamente satisfecho con las oportunidades de promoción que ofrece esta institución educativa.

Estos valores refuerzan los resultados que se obtuvieron en la prueba de correlación en donde se obtuvo un p-valor de $,000 < ,050$. Y se rechazó la hipótesis nula y se infirió que existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,465$). Se puede señalar que si se realiza correctamente los microtalleres, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. Estos resultados también logran demostrar que el estudio de Calderon (2014) titulado: El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, en el contexto de la Formación de Formadores. Refuerza la teoría de que el desempeño docente, es un factor relacionado de manera muy frecuente con el acompañamiento pedagógico, ya que, la conclusión de la consultoría o asesoría se concentra en un 65% en identificar beneficios y no en ofrecer estrategias a los educadores acompañados que les apoye a vencer los inconvenientes en el desempeño de las instrucciones que tiene como responsabilidad, así mismo, no se impulsa la realización de un proyecto de reforzamiento para los educadores que les posibilite a los asesorados progresar en su práctica docente. Así también, se puede citar la investigación de Pacheco (2016) sobre El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. Se observará que los directores presentan un 67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, debido al alcance de destrezas, habilidades y experiencias en el marco del buen desempeño del directivo donde se mencionan las capacidades necesarias para realizar el procedimiento de perfeccionamiento del centro educativo. Los educadores presentan un 72% de nivel alto en el desempeño laboral, debido al alcance de destrezas, habilidades y experiencias en el marco del buen desempeño del docente donde se menciona que la gestión del sistema de enseñanza es apropiada para los

educandos. El coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor de 0.83, indicando una correlación positiva alta, con significancia bilateral de 0.00 lo que comprueba la existencia de un nivel correlacional directo y significativo entre las variables acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los educadores de las entidades educativas de nivel primario de la localidad distrital de José Luís Bustamante y Rivero.

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. Los resultados descriptivos indican que el 51,4% de ellos indican que los talleres de actualización docente se realizan de manera frecuente en la institución educativa, otro 25,7% indicó que se realizan de manera muy frecuente y el 22,9% señaló que realizan de manera poco frecuente. Se puede afirmar que la mitad de docentes encuestados indicó que los talleres de actualización se desarrollan sin cumplir con un cronograma establecido. Así también, el 67,6% de ellos indican que se encuentran medianamente satisfechos con el reconocimiento recibido en esta institución educativa, otro 20% indicó que están muy satisfecho y el 12,4% señaló que están insatisfechos. En resumen, se puede señalar que la mayoría de los docentes están medianamente satisfechos con el reconocimiento recibido en esta institución educativa. Los porcentajes detallan que es frecuente la realización de los talleres de actualización, sin embargo, el nivel de satisfacción de los docentes solo alcanza a ser de nivel medio. Estos determinan la existencia de una correlación negativa débil, tal como se demostró con la prueba de hipótesis en la que se obtuvo un p-valor de $,003 < ,050$ se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa inversa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. Es muy probable que existan factores que estén asociados a los talleres de actualización que actúan de manera inversa o contraria en la satisfacción laboral de los docentes.

Si se toma en consideración la tesis realizada por Apaza (2017) sobre el Acompañamiento pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa en el distrito de Lamay - Calca

periodo 2016. La investigación tiene un enfoque cualitativo con incidencias cuantitativas, tipo de investigación descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por educadores y la muestra constituida por 2 directores y 32 educadores. Estudio de corte transversal, realizado en el año 2016. Los datos se recogieron por medio de la aplicación de un cuestionario como instrumento del estudio, el cual estuvo conformado por 26 ítems, presentando tres niveles de respuesta y fue validado por juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó con una prueba piloto utilizando el programa estadístico SPSS. Los valores hallados mediante los cálculos estadísticos indican que el Acompañamiento Pedagógico muestra una escasa influencia en el desempeño docente, pues los educadores carecen de acompañamiento pedagógico organizado del grupo directivo de las entidades educativas. Una de las esenciales falencias del Acompañamiento Pedagógico es el enfoque técnico educativo, pues no disponen de un programa de acompañamiento pedagógico para los profesores. Se deben tomar en cuenta acciones que incluyan dimensiones personales, educativas y comunitaria con el objetivo de organizar metodologías y programas adecuados que desarrollen un clima de familiaridad y estimulación en el profesorado. El estudio plantea como conclusión la formulación de una estrategia de acompañamiento y supervisión educativa con métodos y programas para elevar el nivel de competencia de los educadores de las entidades educativas de la localidad de Lamay-Calca. Por tanto, en cuanto a la satisfacción laboral, desempeño laboral, desempeño docente y acompañamiento pedagógico es necesario que los niveles de satisfacción y desempeño sean similares a fin de que se pueda garantizar una correlación entre ambos.

V. Conclusiones

El análisis de los datos recolectados permitió establecer las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil con un $Rho = ,370$. Se puede señalar que si se cumple con el acompañamiento pedagógico de manera frecuente, se tendrá una mayor satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. El p-valor de $,000 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Se determinó que existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,323$). Se puede señalar que si se realiza correctamente las visitas en el aula, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. El p-valor de $,001 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: Se logró determinar que existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,465$). Se puede señalar que si se realiza correctamente las visitas en el aula, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. El p-valor de $,000 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una institución Educativa de S.M.P. La relación es negativa débil con un $Rho = -,288$. Es muy probable que existan factores que estén asociados a los talleres de actualización docente que actúan de manera inversa o contraria en la satisfacción laboral de los docentes. El p-valor de $,003 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

En función de los resultados y las conclusiones que se abordaron se pone de manifiesto las siguientes recomendaciones:

- Primera:** Diseñar un plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico que atienda las necesidades de los docentes, con actividades que sean fáciles de poder desarrollar y cumplir en los plazos establecidos.
- Segunda:** Crear un sistema de incentivos para los docentes que participen de manera activa en las asesorías que se desarrollen a lo largo del año lectivo.
- Tercera:** Identificar las debilidades, carencias y fortalezas de cada uno de los docentes durante la observación de las prácticas pedagógicas a fin de priorizar y atender necesidades reales de aprendizaje.
- Cuarta:** Mejorar la actitud de los directivos, reconociendo desde el mínimo esfuerzo que realiza cada uno de los docentes en el desarrollo de sus labores. Crear una competitividad positiva para el logro de los objetivos de cada uno de los docentes.

VII. Referencias

- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). *Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios*. Revista internacional Administración y Finanzas. Vol. 8(6), 11-28. Recuperado de: <http://search.proquest.com/docview/1688912070?accountid=28391>
- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). *Validez y confiabilidad de una adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir satisfacción laboral*. Recuperado de: acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_17_satisfaccion_laboral.pdf
- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). *Las políticas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. Venezuela: Revista del IICE
- Apaza, J. (2017). *Acompañamiento Pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa en el distrito de Lamay – Calca periodo 2016*. Sustentada en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco para optar el grado académico de Magister en Administración con mención en Gerencia de la Educación. Cusco, Perú
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos Año III N° 5 septiembre, 1999. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevista/psicología/1999_n5/satisfaccion.htm.
- Balzán, Y. (2018). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica*. Sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo para optar el título de Magíster en Supervisión Educativa.
- Brayfield, A. y Crockett, W. (1955). *Actitudes de los empleados y desempeño de los empleados*. Boletín psicológico, 52, 396-424. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/h0045899>

- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción Laboral en instituciones formadoras de docentes, un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de investigación educativa, Veracruz, México.
- Cabezas, C. y Ramos, C. (2012). *Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos, y su relación con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)*. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. ISSN impresa: 1560 - 909X ISSN electrónica: 1609 – 7445 vol. 15 - N.º 1 – 2012. Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3658
- Calderon, R. (2014). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, en el contexto de la Formación de Formadores*. Sustentada en la UNAN- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, para optar el grado de Master en Formación de Formadores de Educación Primaria o Básica. Managua, Nicaragua.
- Capelleras, J. (2001). *Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: un análisis empírico*. Documento en Línea, Tesis doctoral no publicada, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de: <http://www.tesisenred.net/handle/10803/3943;jsessionid=40EDFDEF9586C77C7CDB8A8124ABE551.tdx2>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. (2da Edición) México: McGraw-Hill, 2002.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. McGraw-Hill/interamericana editores, s.a. de C.V. Impreso en México. 2007.
- Guillen, S. (2014). *Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú*. Perú: Revista de investigaciones alto andinas.

- González, A. (2012). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016. Lima, Perú*. Universidad Alas Peruanas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición) México: Editorial McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Mellado, M. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia formativa*. Recuperado de: <http://cedle.cl/columna/acompamamiento-pedagogico-como-estrategia-de-desarrollo-profesional/>.
- Minedu (2017). *Currículo nacional de la educación básica regular*. Lima, Perú: Imprenta del Minedu.
- Minedu (2017). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima, Perú. Imprenta del Minedu.
- Minedu (2017). *Rubrica del monitoreo docente creado por el Minedu*. Lima, Perú. Imprenta del Minedu.
- Molocho, T. (2015). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "José Olaya" casa blanca, distrito de pimpingos, 2014*. Sustentada en la UNC - Universidad Nacional de Cajamarca para obtener el grado de Magister en Gestión de la Educación. Cajamarca, Perú
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Barcelona: Desclee de Brouwer.
- Núñez, L. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con

mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Lima, Perú.

Oquendo, C. (2014). *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia*. Investigación de enfoque cuantitativo. Sustentada en la Universidad Doctor Rafael Belloso Chacín para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Maracaibo, Venezuela.

Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Sustentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión y Administración Educativa. Arequipa, Perú.

Prieto, S. (2015). *De la supervisión al acompañamiento*. España: Narcea Ediciones S.A.

Revista Universia (2016). *Claves del sistema educativo de Singapur: país con los mejores resultados en las pruebas PISA*. Recuperado de:
<http://noticias.universia.com.ar/educacion/noticia/2016/12/23/1147776/>.html

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Edición: 10ª ed. Publicación: Naucalpan de Juárez: Pearson educación, 2010

Robbins, D. (2014). *Desempeño docente y satisfacción e insatisfacción Laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015*.

Vicente (2013). *Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Primer Grado Primario Bilingüe en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en idioma materno en el municipio de Santa Cruz de Quiché*. Sustentada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala para optar el grado académico de Maestro.

Villagra, C. y Aravena, O. (2015). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo docente*. España: Ed. Narcea.

Weiss, D., Dawis, R., England, G. y Lofquist, L. (1977). *Satisfacción Laboral e Implicación en el Trabajo entre Directores Académicos Durante la Implantación de un Programa de Calidad*. Barcelona: Ed. Murcea.

Anexos

ANEXO 1. ARTICULO CIENTIFICO

1. Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

2. Autor: Br. Jesus Remigio Albino Espada

Correo: zelta_9@hotmail.com

3. Resumen: Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres – Lima, 2018. Se utilizó el método hipotético – deductivo, el tipo de estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño descriptivo – correlacional no experimental. La muestra fue de tipo censal y estuvo conformada por 105 docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy del distrito de San Martín de Porres – Lima. Los instrumentos utilizados fueron adaptados por el investigador, en el caso del acompañamiento pedagógico se tomó la rúbrica contenida en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico del Minedu (2017) y para la satisfacción laboral se tomó el cuestionario de Aguilar, Magaña y Guzmán (2015), los dos instrumentos fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. Las hipótesis se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión general fue: existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres – Lima, 2018. El valor de $p = ,000 < ,050$. El coeficiente de correlación indicó un valor de $Rho = ,370$ que corresponde a una correlación positiva de nivel bajo.

4. Palabras clave: Acompañamiento pedagógico, satisfacción laboral.

5. Abstract: This research had a general objective to determine the relationship between pedagogical accompaniment and job satisfaction in teachers of the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres - Lima, 2018. The hypothetical-deductive method was used, the type of basic study, quantitative approach, correlational level and non-experimental descriptive-correlational design. The sample was census-type and was composed of 105 teachers from the Augusto Salazar Bondy educational institution in the district of San Martín de Porres - Lima. The instruments used were adapted by the researcher, in the case of the pedagogical accompaniment, the rubric of the Pedagogical Accompaniment

Protocol of the Minedu was taken (2017) and for the job satisfaction the Aguilar, Magaña and Guzmán (2015) questionnaire was taken. Both instruments were validated and submitted to the reliability test of Cronbach's alpha. The hypotheses were tested by applying the Spearman correlation coefficient. The general conclusion was: there is a significant relationship between pedagogical accompaniment and job satisfaction in teachers of the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres - Lima, 2018. The value of $p=,001<,050$. The correlation coefficient indicated a value of $Rho = ,307$ which corresponds to a positive correlation of low level.

6. Keywords: Pedagogical accompaniment, job satisfaction.

7. Introduccion: A nivel internacional, según Mellado (2016), desde los inicios del desarrollo de la educación se diseñaron actividades de supervisión educativa con presencia de un experto en las aulas que garantice la ejecución de los procesos educativos eficientemente y con resultados académicos cuantitativos óptimos del aprendizaje de los estudiantes. A nivel nacional, en el Perú, el acompañamiento y monitoreo surge con la transformación de las políticas educativas implementadas en los años 90, época en que el estado peruano realizó una reingeniería de los procesos educativos tradicionales, por lo que, el docente requería ser acompañado en su actividad pedagógica por algún especialista que garantice el cumplimiento y desarrollo de aprendizajes basados en el desarrollo de los nuevos paradigmas educativos, dentro del cual predominó el constructivismo. La implementación del acompañamiento y monitoreo dentro de los procedimientos administrativos orientados a lograr la mejora de la calidad, generó disconformidad en los docentes, no solo por ser un procedimiento nuevo, sino porque los docentes no asumían con criterio profesional la necesidad de reconocer que presentaban deficiencias en su labor y que requerían de una mejora continua. A nivel institucional, esta problemática identificada en la institución educativa “Augusto Salazar Bondy” ubicada en el distrito de San Martín de Porres, Lima, 2018, el acompañamiento pedagógico se cumple de acuerdo al Plan Anual de Trabajo, sin embargo el problema radica en que, estos son dirigidos por las autoridades de la institución que en múltiples oportunidades han demostrado su bajo dominio en cuanto a los procedimientos que se deben instaurar, generando confusión en los docentes que lejos de sentirse fortalecidos, sienten que la realización de estas actividades son

poco provechosas. Por ello, se crea la necesidad de poder investigar y encontrar soluciones al problema central de esta investigación que se encuentra orientado a encontrar respuestas a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en los docentes? Problema que fija nuestra intención de encontrar las respuestas más idóneas que permitan mejorar los procesos pedagógicos en el aula, pero garantizando la satisfacción del docente en su práctica educativa, ya que de este modo su labor será más efectiva.

Para tal fin tenemos como referencia investigaciones en el ámbito internacional como la de Oquendo (2014), concluyendo que el acompañamiento contribuye al desempeño de responsabilidades. Calderón (2014), llega a la conclusión que la asesoría se concentra en identificar beneficios y no en ofrecer estrategias a los educadores acompañados que les apoye a vencer los inconvenientes en su desempeño docente. En el ámbito nacional, Nuñez (2015), concluye que si existe correlación significativa respecto a las variables satisfacción laboral y desempeño docente. Molocho (2015), concluye que la relación entre las variables es alta y significativa; y que la práctica pedagógica para que sea eficiente debe contar con un acompañamiento permanente e integral.

La investigación teórica de este estudio se basa en el incremento de la información científica existente en cuanto a los sistemas de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral del educador. Los resultados de esta investigación beneficiaran de manera directa a los docentes de las distintas entidades pedagógicas, así mismo a los directivos y especialistas que tienen a su cargo la implementación del acompañamiento pedagógico en cada una de las instituciones educativas del país. Con la finalidad de recolectar información se ha diseñado instrumentos que al ser aplicados a los docentes permiten la recolección fidedigna de información.

8. Metodología: Según la teoría de Hernández, Fernández & Baptista (2014).

Método: Hipotético – deductivo, ya que el momento de inicio es la observación.

Enfoque: Cuantitativo, debido a que se usó técnicas de procesos numéricos.

Tipo: básica, analiza teorías para el objeto de estudio.

Nivel: correlacional, establece la correlación entre las variables.

Diseño: descriptivo – correlacional no experimental de corte transversal.

Población: 105 docentes

Muestra: La muestra fue de tipo censal, 105 docentes.

Técnicas de recolección de datos: encuesta.

Instrumentos de recolección de datos: cuestionarios de preguntas cerradas. La ficha técnica de cada instrumento son las siguientes:

<i>Ficha técnica del instrumento para medir acompañamiento pedagógico</i>		<i>Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral</i>	
Nombre:	Acompañamiento pedagógico	Nombre:	Cuestionario para medir la Satisfacción laboral
Autor:	Minedu (2017)	Autor:	Aguilar, Magaña y Guzmán (2015)
Adaptado por	Jesus Remigio Albino Espada	adaptado por	Jesus Remigio Albino Espada
Lugar	Lima.	Lugar	Lima.
Fecha de aplicación	Agosto 2018	Fecha de aplicación	Agosto 2018
Objetivo	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. Docentes de la I.E. Augusto	Objetivo	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. Docentes de la I.E. Augusto
Administrado a	Salazar Bondy, San Martin de Porras.	Administrado a	Salazar Bondy, San Martin de Porras.
Tiempo	25 minutos	Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%	Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.	Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Validez del instrumento: en base al juicio de expertos a fin de que dejen constancia sobre la claridad, coherencia y pertinencia de cada ítem.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre acompañamiento pedagógico

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magíster	Lino Gamarra Edgar	Aplicable
2	Magíster	Flores Bolívar Luis	Aplicable
3	Doctora	Rosalynn Ornella Flores Castañeda	Aplicable

Nota: elaboración propia

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre satisfacción laboral

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magíster	Lino Gamarra Edgar	Aplicable
2	Magíster	Flores Bolívar Luis	Aplicable
3	Doctora	Rosalynn Ornella Flores Castañeda	Aplicable

Nota: elaboración propia

Fiabilidad: se comprobó a través de una prueba piloto aplicando la prueba Alfa de Cronbach

ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO		SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE	
Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	30	,879	30

Métodos de análisis de datos: Estadística descriptiva, para detallar el comportamiento de las variables acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral, y la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

9. Resultados

Resultados de la estadística descriptiva de la investigación

En cuanto al acompañamiento pedagógico la gran mayoría de docentes encuestados indicó no se lleva a cabo respetando la programación. En cuanto a la satisfacción laboral se puede señalar que la gran mayoría de docentes solo esta medianamente satisfecho laborando en esta institución.

Resultados inferenciales de la investigación

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Prueba de correlación para las variables acompañamiento pedagógico (V1) y satisfacción laboral (V2), según Spearman

		Acompañamiento pedagógico		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Correlación positiva débil (Rho= 370) significancia alta p-valor de ,000 < ,050.

10. Discusión

El objetivo general de esta investigación buscó determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,370$) con p-valor de $,000 < ,050$. Presenta similitud con el estudio de Balzán (2018), existe una relación significativamente alta ($Rho = 0,875$ y $p = 0,001$), el acompañamiento pedagógico está relacionado al desempeño laboral, por lo que la satisfacción se produce gracias al desempeño que realiza el docente. Con Nuñez (2015), en lo inferencial se estableció un coeficiente de correlación de $Rho = 0,811$, interpretándose al 99% a dos colas, muestra una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, lo cual indica un nivel de correlación muy buena respecto a las variables.

11. Conclusión

Primera: se determinó que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,370$). Se puede señalar que si se cumple con el acompañamiento pedagógico de manera frecuente, se tendrá una mayor satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. El $p = ,000 < ,050$.

Segunda: se determinó que existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,323$). Se puede señalar que si se realiza correctamente las visitas en el aula, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. El p-valor de $,001 < ,050$.

Tercera: se logró determinar que existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral en una Institución de S.M.P. La relación es positiva débil ($Rho = ,465$). Se puede señalar que si se realiza correctamente las visitas en el aula, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa. El p-valor de $,000 < ,050$.

Cuarta: Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una institución Educativa de S.M.P. La relación es negativa débil con un $Rho = -,288$. Es muy probable que existan factores que estén asociados a los talleres de actualización docente que actúan de manera inversa o contraria en la satisfacción laboral de los docentes. El p-valor de $,003 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula.

12. Referencias

- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). *Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios*. Revista internacional Administración y Finanzas. Vol. 8(6), 11-28. Recuperado de: <http://search.proquest.com/docview/1688912070?accountid=28391>
- Balzán, Y. (2018). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica*. Sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo para optar el título de Magíster en Supervisión Educativa.
- Calderon, R. (2014). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, en el contexto de la Formación de Formadores*. Sustentada en la UNAN- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, para optar el grado de Master en Formación de Formadores de Educación Primaria o Básica. Managua, Nicaragua.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición) México: Editorial McGraw Hill.
- Mellado, M. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia formativa*. Recuperado de: <http://cedle.cl/columna/acompanamiento-pedagogico-como-estrategia-de-desarrollo-profesional/>.
- Minedu (2017). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima, Perú. Imprenta del Minedu.
- Molocho, T. (2015). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "José Olaya" casa blanca, distrito de pimpingos, 2014*. Sustentada en la UNC - Universidad Nacional de Cajamarca para obtener el grado de Magister en Gestión de la Educación. Cajamarca, Perú
- Núñez, L. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Lima, Perú.

Oquendo, C. (2014). *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia*. Investigación de enfoque cuantitativo. Sustentada en la Universidad Doctor Rafael Beloso Chacín para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Maracaibo, Venezuela.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.							
Autor: Br. Jesús Remigio Albino Espada							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO				
¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.	Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Visitas en el aula	- Visita de diagnóstico. - Visita con asesoría. - Visita de cierre.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy frecuente [37 – 50] Frecuente [23 – 36] Poco frecuente [10 – 22]
			Microtalleres	- Identificación de fortalezas en el trabajo pedagógico - Identificación de debilidades en el trabajo pedagógico - Asumir compromisos. - Fortalecimiento de las capacidades del trabajo cooperativo.	11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20		
			Taller de actualización docente	- Planificación - Desarrollo de temática del taller. - Metodología del taller. - Evaluación del taller. - Protocolo de los talleres de actualización.	21,22,23, 24,25,26, 27,28,29, 30.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS Problema específico 1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Objetivo específico 1	HIPÓTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica 1					
¿Cuál es la relación entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?	Determinar la relación entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.	Existe relación significativa entre las visitas en el aula y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.					
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2					
¿Cuál es la relación entre los microtalleres y la satisfacción laboral	Determinar la relación entre los microtalleres y la satisfacción laboral	Existe relación significativa entre los microtalleres y la satisfacción laboral					

en una Institución Educativa de S.M.P.?	en una Institución Educativa de S.M.P.	en una Institución Educativa de S.M.P.	Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL						
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
¿Cuál es la relación entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.?	Determinar la relación entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.	Existe relación significativa entre los talleres de actualización docente y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Acondicionamiento - Clima laboral - Relaciones interpersonales 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal	Muy satisfecho [37 – 50]		
			Oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de mejora salarial. - Oportunidades ascenso - Delegación de coordinación por área. - Delegación de funciones por perfil profesional. 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20			Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Medianamente satisfecho [23 – 36]
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de logros a nivel personal - Reconocimiento de logros a nivel de área. - Reconocimiento de logros a nivel institucional. - Reconocimiento de logros a nivel local. 	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.			Casi nunca (2) Nunca (1)	Insatisfecho [10 – 22]

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: Constituida por los 105 docentes de una Institución Educativa de S.M.P.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de la muestra: 105 docentes de una Institución Educativa de S.M.P.</p>	<p>Variable 1: Acompañamiento pedagógico</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

Anexo 3. Instrumentos de medición de las variables

CUESTIONARIO PARA MEDIR ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado docente a continuación se le presenta una relación de preguntas, las cuales debe leer detenidamente, para luego emitir su respuesta según las experiencias que vivencia en su institución, sobre las diversas estrategias que se llevan a cabo durante el acompañamiento pedagógico.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presentan cinco alternativas, marque con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a su respuesta. Considere que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Visitas en el aula					
1	Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos					
2	Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.					
3	Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.					
4	Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico.					
5	Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director					
6	El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento.					
7	Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado.					
8	La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos					
9	Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año.					
10	Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente.					
	Microtalleres					

11	Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno.					
12	El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas.					
13	El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias					
14	El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias.					
15	En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora.					
16	Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes.					
17	En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales.					
18	Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales.					
19	El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados					
20	Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase.					
Taller de actualización docente						
21	Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes.					
22	En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico.					
23	La temática del taller se organiza en función del nivel educativo.					
24	En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional.					
25	La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes.					
26	Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales.					
27	El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes					
28	En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.					
29	Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.					
30	Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

(Adaptado de Aguilar, Magaña y Guzmán 2015)

Estimado docente a continuación se le presenta una relación de preguntas, las cuales debe leer detenidamente, para luego responder sobre su satisfacción en cuanto al trabajo docente que desempeña en su institución.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marque con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a su respuesta. Considere que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

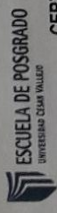
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En parte	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Condiciones de trabajo					
1	Está a gusto en su institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.					
2	Se siente satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita su labor docente.					
3	Se siente satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.					
4	Se siente satisfecho con el clima de la institución porque fortalece su trabajo pedagógico.					
5	Le gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.					
6	Le gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.					
7	Está a gusto en su institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.					
8	Se siente satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.					
9	Se siente satisfecho porque recibe apoyo de todos sus compañeros cuando tiene dificultades en su labor docente.					
10	Se siente a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.					
	Oportunidades de promoción					
11	Está satisfecho de participar en los talleres de actualización porque le brinda oportunidades de mejoras salariales.					

12	Se siente satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoro sus capacidades como docente y recibe diversas ofertas laborales.					
13	Está satisfecho con su trabajo porque reconoce que ahora su salario refleja la meritocracia del docente.					
14	Se siente a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello logro ascender en la escala magisterial.					
15	Actualmente se siente preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibe en el aula.					
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico le dio la satisfacción de saber que ahora está preparado para dirigir a otros docentes.					
17	Está satisfecho porque el acompañamiento pedagógico le ha preparado para asumir mejor la coordinación de su área o grado, si así se diera el caso.					
18	Está satisfecho porque su elección como coordinador de su área o grado se dio gracias a que destacó en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.					
19	Su perfil profesional mejoró desde que participa en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.					
20	Está satisfecho porque en su institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.					
Reconocimiento						
21	Su satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce sus avances y logros como docente.					
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan sus logros a nivel personal.					
23	Reconoce que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento le ha dotado de mejores capacidades como docente.					
24	Se siente satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta sus logros a nivel de área.					
25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que sus logros en el área sean reconocidos por los padres de familia.					
26	Se siente satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico lo reconoce a ud. como el docente con mejores logros.					
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico le ha hecho sentirse diferente a sus propios compañeros de trabajo.					
28	Participar en los talleres de actualización le hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.					
29	El acompañamiento le ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por su buena labor docente.					

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

Nº		DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1: Visitas en el aula							
1		Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
2		Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
3		Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
4		Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
5		Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
6		El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
7		Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
8		La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
9		Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
10		Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
		DIMENSIÓN 2: Microtalleres							
11		Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
12		El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
13		El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
14		El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
15		En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
16		Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
17		En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CUA VALLEY
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO"

18	Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓
19	El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados	✓	✓	✓	✓	✓
20	Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase.	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 3: Taller de actualización docente					
21	Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
22	En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico.	✓	✓	✓	✓	✓
23	La temática del taller se organiza en función del nivel educativo.	✓	✓	✓	✓	✓
24	En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional.	✓	✓	✓	✓	✓
25	La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento técnico de los participantes.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales.	✓	✓	✓	✓	✓
27	El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis: convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes	✓	✓	✓	✓	✓
28	En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.	✓	✓	✓	✓	✓
29	Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Dentro del protocolo de los talleres de actualización se sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Flores Castañeda Roalyra Dorelle DNI: 40652085

Especialidad del validador: Asesoría técnica de la Gerencia

15 de nov del 2019

Rosalinda

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE"

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo							
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción							
11	Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estás preparado para dirigir a otros docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

18	Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento						
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	✓	✓	✓	✓	✓
25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	✓	✓	✓	✓	✓
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	✓	✓	✓	✓	✓
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	✓	✓	✓	✓	✓

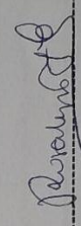
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Flores Constante Rosalyana Arriaga DNI: 40650085

Especialidad del validador: Administración de la educación

15 de sept del 2019

Firma del Experto Informante: 

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

*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



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO"

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Visitas en el aula Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos	✓		✓		✓		
2	Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.	✓		✓		✓		
3	Se aplican instrumentos de recojo de información para elaborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.	✓		✓		✓		
4	Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director	✓		✓		✓		
6	El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento.	✓		✓		✓		
7	Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado.	✓		✓		✓		
8	La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos	✓		✓		✓		
9	Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año.	✓		✓		✓		
10	Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente.	✓		✓		✓		
	Microtalleres							
11	Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno.	✓		✓		✓		
12	El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas.	✓		✓		✓		
13	El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias	✓		✓		✓		
14	El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias.	✓		✓		✓		
15	En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora.	✓		✓		✓		
16	Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes.	✓		✓		✓		
17	En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales.	✓		✓		✓		
18	Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales.	✓		✓		✓		

19	El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados	✓	✓	✓	✓	✓
20	Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Taller de actualización docente Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
22	En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico.	✓	✓	✓	✓	✓
23	La temática del taller se organiza en función del nivel educativo.	✓	✓	✓	✓	✓
24	En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional.	✓	✓	✓	✓	✓
25	La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales.	✓	✓	✓	✓	✓
27	El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencial armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes	✓	✓	✓	✓	✓
28	En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.	✓	✓	✓	✓	✓
29	Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Dentro del protocolo de los talleres de actualización se sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Edgardo L. Lino Gamarra DNI: 32.650.876

Especialidad del validador: MBA Administrador de Empresas

[Firma]
Mg. Edgardo L. Lino Gamarra
MBA. Administración de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones de trabajo							
1	Está a gusto en su institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Se siente satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita su labor docente.	✓		✓		✓		
3	Se siente satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se siente satisfecho con el clima de la institución porque fortalece su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Le gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	Le gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	✓		✓		✓		
7	Está a gusto en su institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓		
8	Se siente satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
9	Se siente satisfecho porque recibe apoyo de todos sus compañeros cuando tiene dificultades en su labor docente.	✓		✓		✓		
10	Se siente a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	✓		✓		✓		
	Oportunidades de promoción							
11	Está satisfecho de participar en los talleres de actualización porque le brinda oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓		
12	Se siente satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejora sus capacidades como docente y recibe diversas ofertas laborales.	✓		✓		✓		
13	Está satisfecho con su trabajo porque reconoce que ahora su salario refleja la meritocracia del docente.	✓		✓		✓		
14	Se siente a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello logra ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓		
15	Actualmente se siente preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibe en el aula.	✓		✓		✓		
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico le dio la satisfacción de saber que ahora está preparado para dirigir a otros docentes.	✓		✓		✓		
17	Está satisfecho porque el acompañamiento pedagógico le ha preparado para asumir mejor la coordinación de su área o grado, si así se diera el caso.	✓		✓		✓		

18	Está satisfecho porque su elección como coordinador de su área o grado se dio gracias a que destacó en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	✓				✓			
19	Su perfil profesional mejoró desde que participa en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	✓				✓			
20	Está satisfecho porque en su institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓				✓			
Reconocimiento									
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	✓				✓			
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	✓				✓			
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	✓				✓			
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	✓				✓			
25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	✓				✓			
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	✓				✓			
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	✓				✓			
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	✓				✓			
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	✓				✓			
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Edgard L. Lino Gamara DNI: 32658876

Especialidad del validador: MBA. Administración de Empresas

[Firma]
Mg. Edgard L. Lino Gamara
MBA. Administración de Empresas

[Firma]
L.F. de l.l.l.l. del 2012

Perinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Visitas en el aula							
1	Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos	✓		✓		✓		
2	Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.	✓		✓		✓		
3	Se aplican instrumentos de recojo de información para elaborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.	✓		✓		✓		
4	Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director	✓		✓		✓		
6	El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento.	✓		✓		✓		
7	Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado.	✓		✓		✓		
8	La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos	✓		✓		✓		
9	Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año.	✓		✓		✓		
10	Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente.	✓		✓		✓		
	Microtalleres							
11	Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno.	✓		✓		✓		
12	El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas.	✓		✓		✓		
13	El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias	✓		✓		✓		
14	El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias.	✓		✓		✓		
15	En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora.	✓		✓		✓		
16	Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes.	✓		✓		✓		
17	En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales.	✓		✓		✓		
18	Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales.	✓		✓		✓		

19	El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Taller de actualización docente Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes prioritizadas durante el diagnóstico.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	La temática del taller se organiza en función del nivel educativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Yanis A. Flores Bolívar DNI: 10552412

Especialidad del validador: MBA Administración Empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de sept del 2012

Mg. Yanis A. Flores Bolívar
MBA. Administración Empresarial

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones de trabajo							
1	Está a gusto en su institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Se siente satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita su labor docente.	✓		✓		✓		
3	Se siente satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se siente satisfecho con el clima de la institución porque fortalece su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Le gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	Le gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	✓		✓		✓		
7	Está a gusto en su institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓		
8	Se siente satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
9	Se siente satisfecho porque recibe apoyo de todos sus compañeros cuando tiene dificultades en su labor docente.	✓		✓		✓		
10	Se siente a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	✓		✓		✓		
	Oportunidades de promoción							
11	Está satisfecho de participar en los talleres de actualización porque le brinda oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓		
12	Se siente satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejora sus capacidades como docente y recibe diversas ofertas laborales.	✓		✓		✓		
13	Está satisfecho con su trabajo porque reconoce que ahora su salario refleja la meritocracia del docente.	✓		✓		✓		
14	Se siente a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello logra ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓		
15	Actualmente se siente preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibe en el aula.	✓		✓		✓		
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico le dio la satisfacción de saber que ahora está preparado para dirigir a otros docentes.	✓		✓		✓		
17	Está satisfecho porque el acompañamiento pedagógico le ha preparado para asumir mejor la coordinación de su área o grado, si así se diera el caso.	✓		✓		✓		

18	Está satisfecho porque su elección como coordinador de su área o grado se dio gracias a que destacó en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Su perfil profesional mejoró desde que participa en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Está satisfecho porque en su institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓	✓	✓	✓	✓
	Reconocimiento					
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	✓	✓	✓	✓	✓
25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	✓	✓	✓	✓	✓
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	✓	✓	✓	✓	✓
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Luis A Flores Bolívar DNI: 10.553.413


Especialidad del validador: MBA Administración Empresarial


.....
 15 de abril del 2019
 Mg. Luis A. Flores Bolívar
 MBA. Administración Empresarial

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Clandad: 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

Anexo 5. Constancia de aplicación de instrumentos

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
"Augusto Salazar Bondy"
N° 2023



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA


El Subdirector de la Institución educativa N° 2023 "Augusto Salazar Bondy" de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 del Distrito de San Martín de Porres Lima Perú, Doctor Humberto Espinoza Tasilla, quien suscribe:


Deja constancia expresa que el SR. ALBINO ESPADA, Jesús Remigio, estudiante del programa de maestría en Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte Identificado con DNI N° 08571523 ha realizado la aplicación de sus instrumentos de recolección de datos: sobre **CUESTIONARIOS SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL**, aplicado a 105 profesores de la IE. N° 2023 "Augusto Salazar Bondy" de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 del Distrito de San Martín de Porres Lima Perú, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente constancia de aplicación de instrumentos para los fines que sean convenientes.

Lima, 21 de noviembre del 2018

Atentamente.


Humberto Espinoza Tasilla
DIRECTOR DE PRIMARIA


E 2023 AUGUSTO SALAZAR BONDY
SUB-DIRECTOR DE PRIMARIA
UGEL 02

Anexo 7. Programas y prints

Base de Datos de la Prueba Piloto

Nº	ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO																													
	Visitas en el aula										Microtalleres										Taller de actualización docente									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	4	3	4	3
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	5	3
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
21	3	2	3	3	1	3	1	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	4
22	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5
24	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4
25	5	3	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
26	4	4	3	3	5	5	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	2	2	2	3	4	3	3	4
27	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	4	3	2	5	3	4	4	4	3	2	3	3
28	5	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4
29	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	5	4	3
30	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	5	4	3

SATISFACCION LABORAL																														
Nº	Condiciones de trabajo										Oportunidades de promoción										Reconocimiento									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	1	3	3	1	5
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	5	4	4	2	2	1	1	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	2	3	4	4	4	5
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	2	3	1	5
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	5	
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	1	4
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	2	5
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5
21	3	2	3	3	1	3	1	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	4
22	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
23	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5
24	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	5
25	5	3	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5
26	4	4	3	3	5	5	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	2
27	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	3	2	5	4	3
28	5	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	2	2	3	4	3	5	4
29	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	2	2
30	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	2	2

Escala: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos	107,9000	137,197	,477	,882
2. Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.	108,4000	137,421	,567	,881
3. Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.	108,2333	136,668	,495	,882
4. Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico.	108,2000	136,786	,448	,883
5. Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director	108,3667	140,033	,278	,887
6. El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento.	108,2333	140,806	,290	,886
7. Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado.	109,3333	146,437	-,004	,896
8. La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos	107,8667	134,671	,480	,882

9. Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año.	107,8000	131,614	,660	,877
10. Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente.	108,7000	138,493	,451	,883
11. Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno.	107,8667	133,085	,747	,876
12. El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas.	108,0000	139,655	,447	,883
13. El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias	108,2333	137,840	,460	,882
14. El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias.	108,0667	143,375	,317	,885
15. En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora.	108,2000	142,717	,292	,886
16. Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes.	108,3667	142,309	,257	,886
17. En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales.	108,3333	139,816	,397	,884
18. Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales.	108,0000	139,241	,348	,885
19. El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados	108,0333	139,757	,463	,883
20. Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase.	107,8667	139,430	,456	,883
21. Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes.	108,2333	135,151	,602	,879
22. En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico.	108,1333	142,189	,286	,886
23. La temática del taller se organiza en función del nivel educativo.	107,8667	134,671	,480	,882
24. En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional.	107,8000	131,614	,660	,877

25. La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes.	108,7000	138,493	,451	,883
26. Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales.	107,8667	133,085	,747	,876
27. El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes	108,0000	139,655	,447	,883
28. En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.	108,2333	137,840	,460	,882
29. Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.	108,0667	143,375	,317	,885
30. Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros.	108,2000	142,717	,292	,886

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

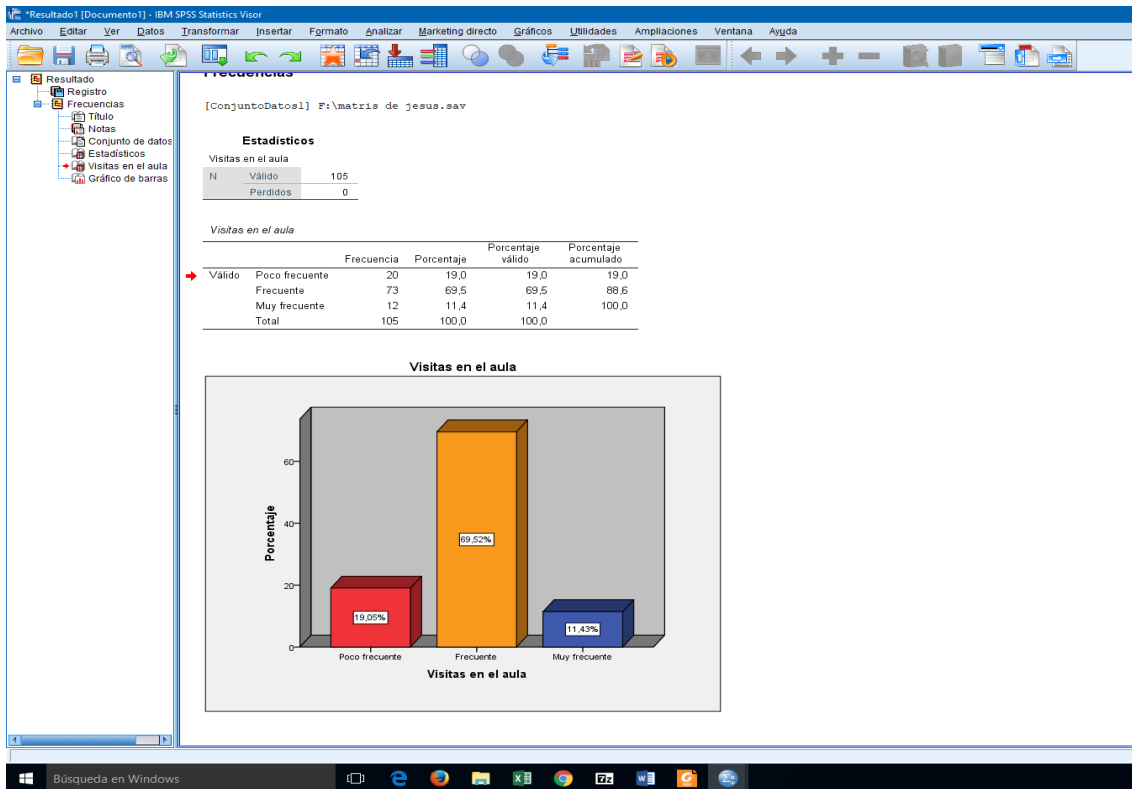
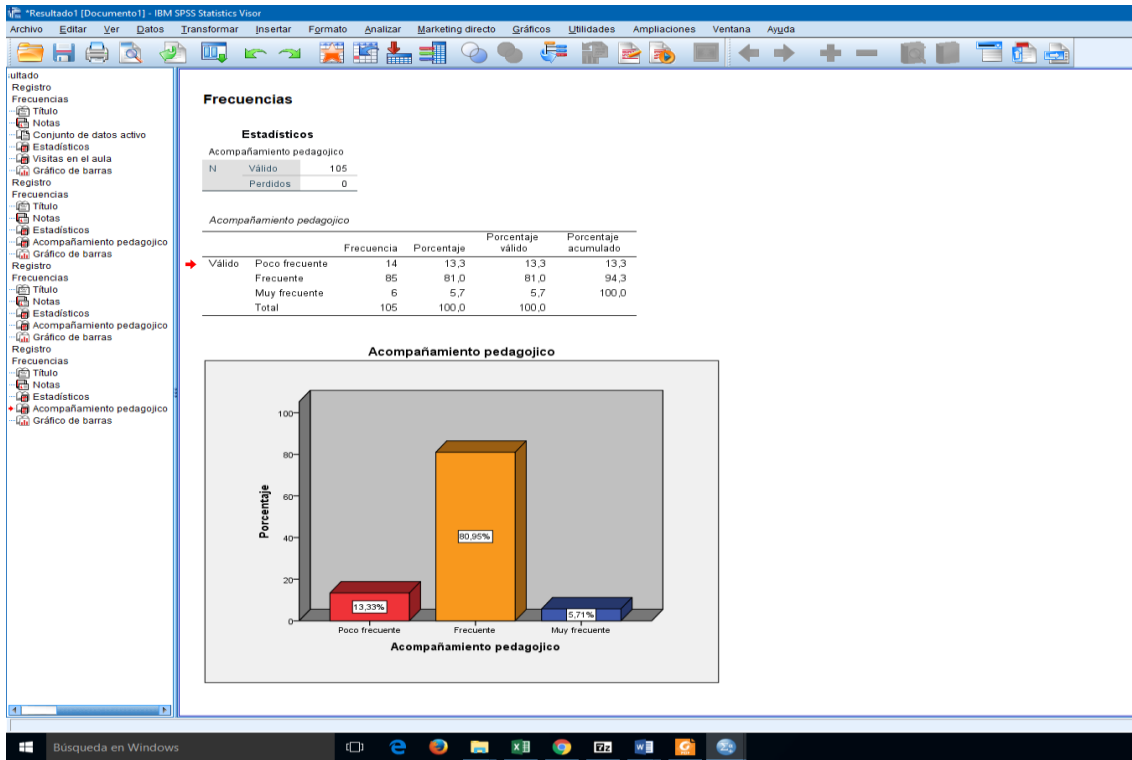
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

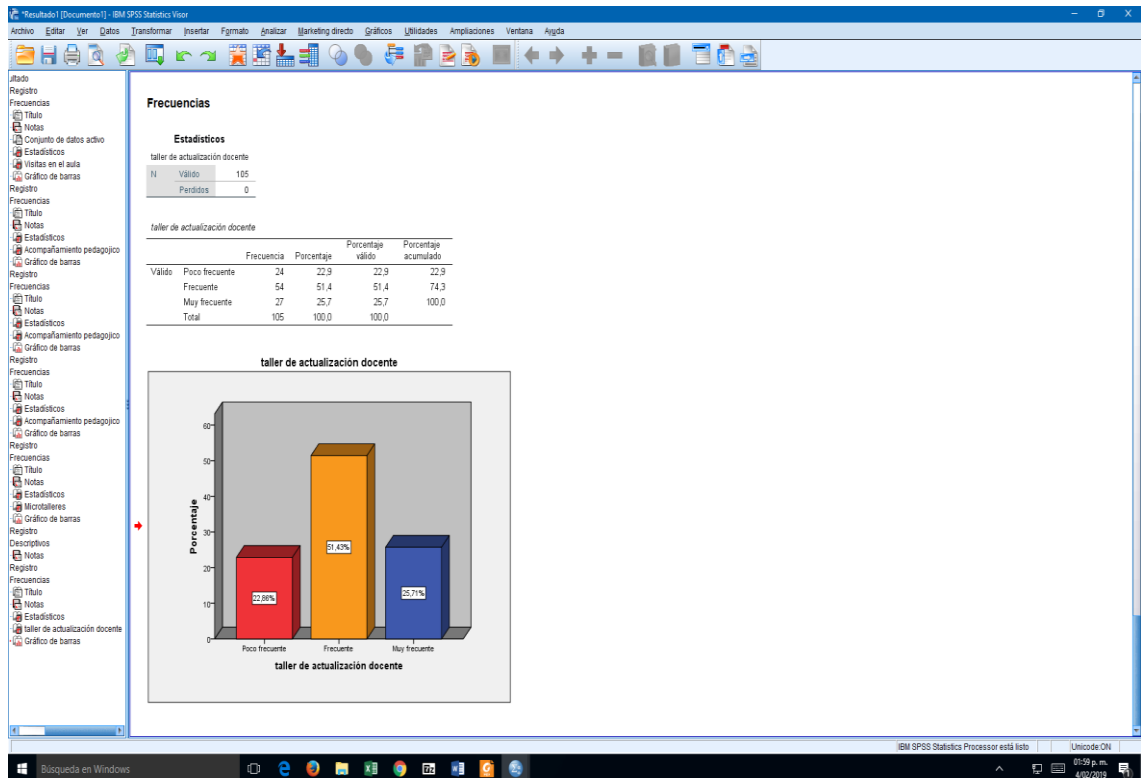
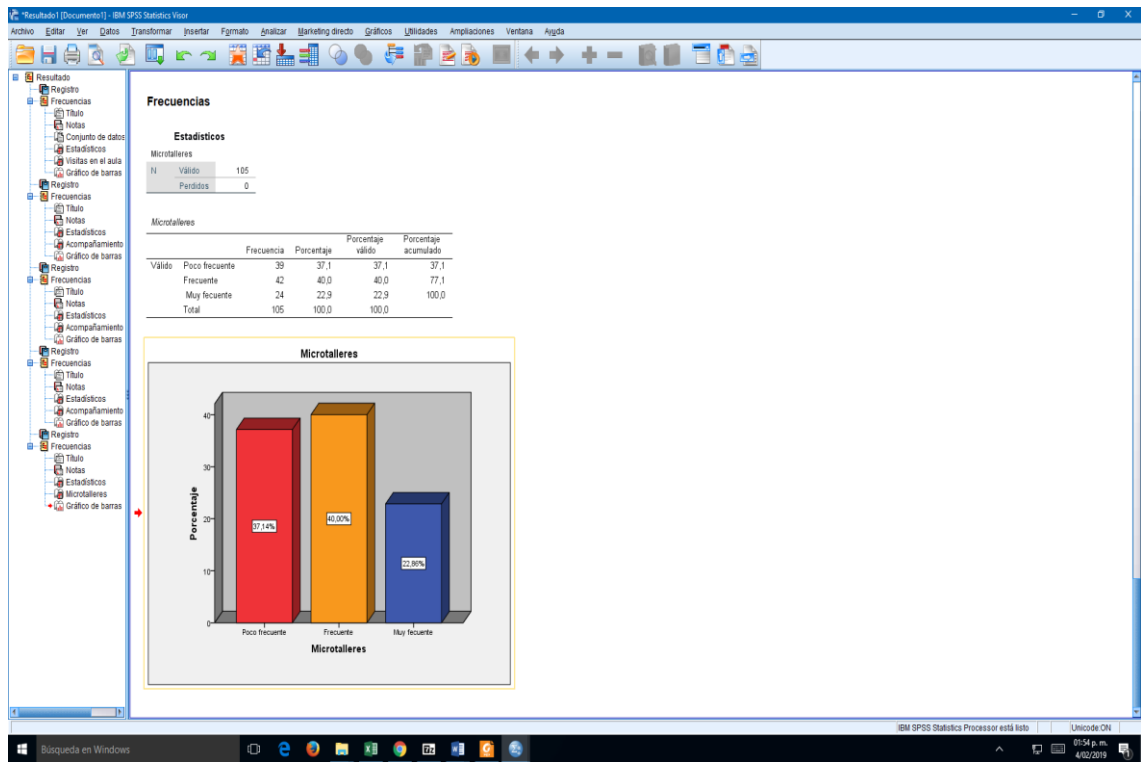
Estadísticas de total de elemento

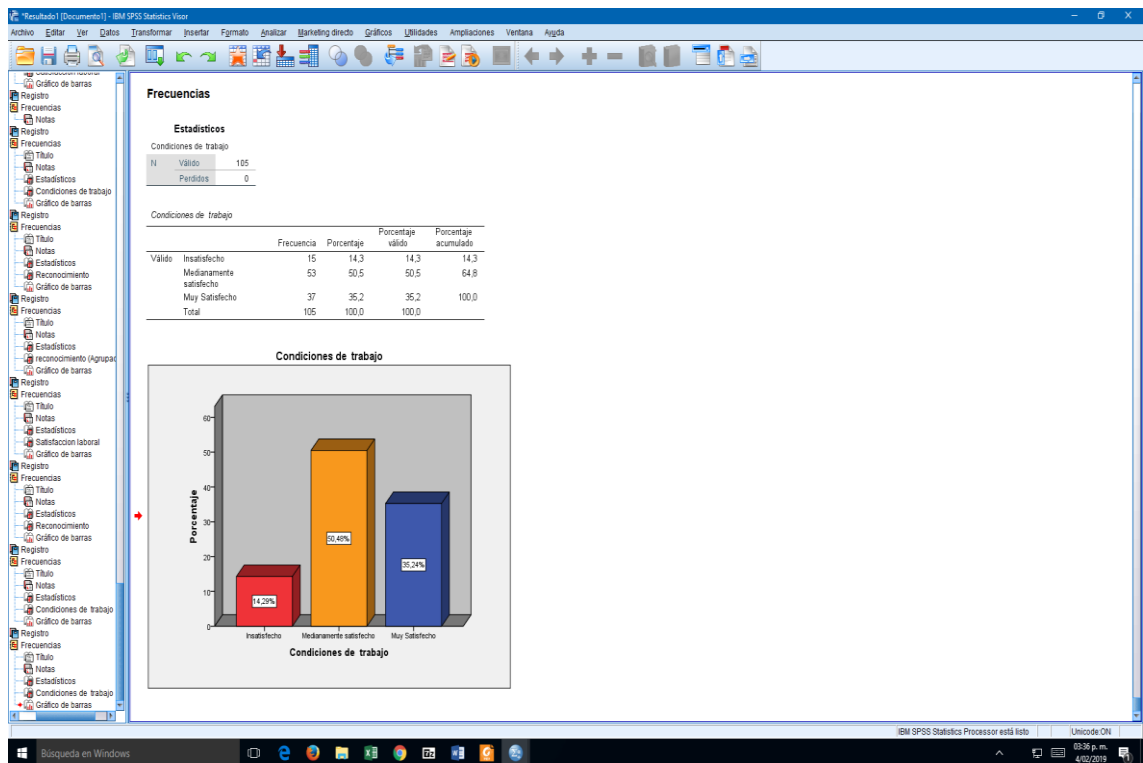
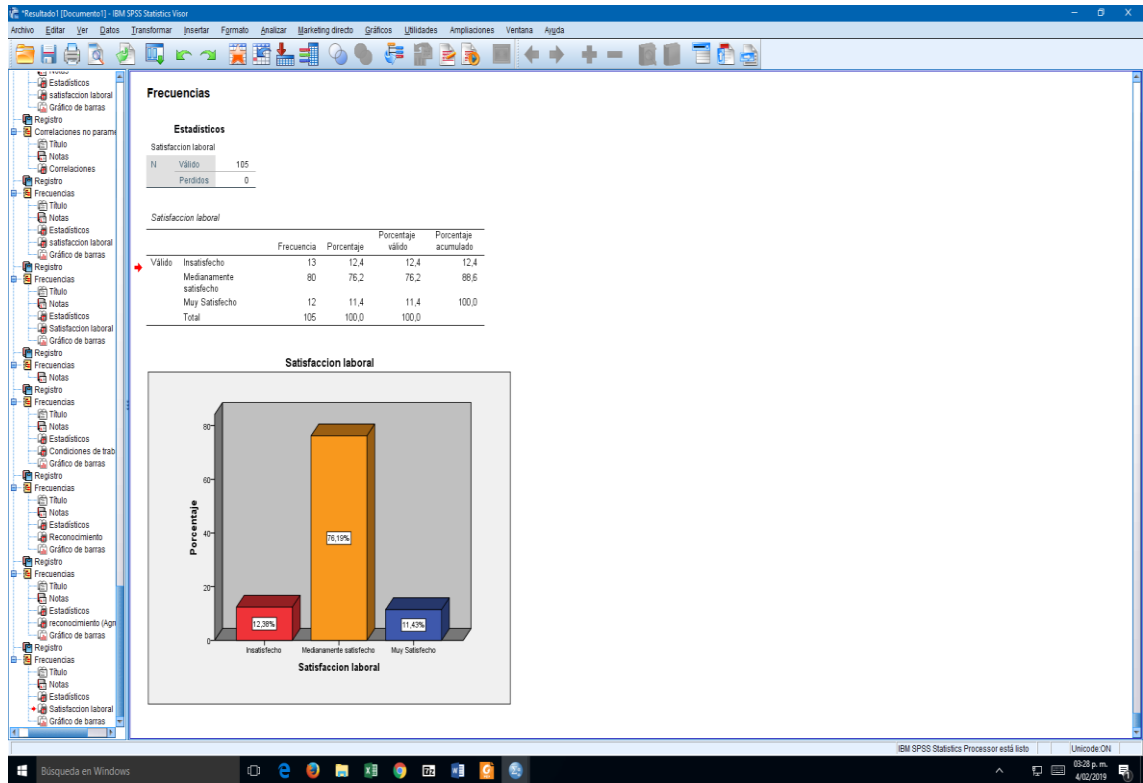
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Está a gusto en su institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	106,1000	142,438	,468	,874
2. Se siente satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita su labor docente.	106,6000	141,559	,622	,871
3. Se siente satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	106,4333	142,668	,448	,874
4. Se siente satisfecho con el clima de la institución porque fortalece su trabajo pedagógico.	106,4000	140,731	,499	,873
5. Le gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	106,5667	142,737	,381	,876
6. Le gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	106,4333	142,737	,445	,874
7. Está a gusto en su institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	107,5333	146,257	,188	,882

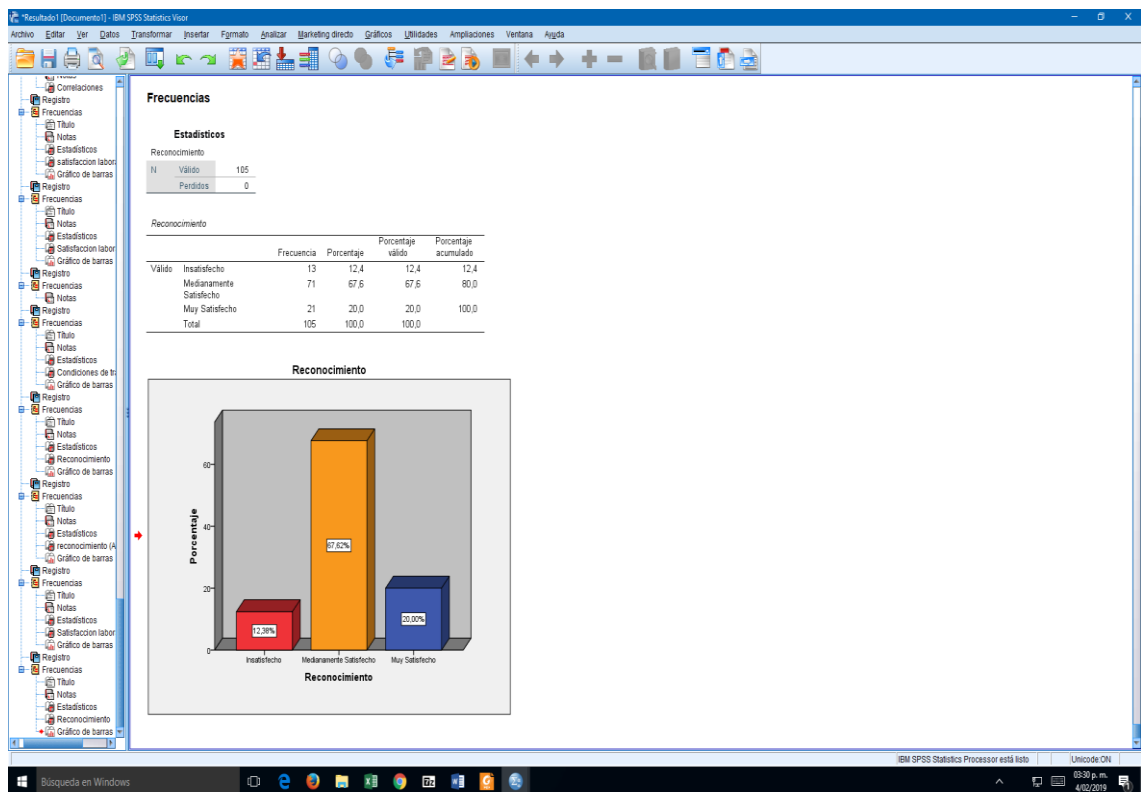
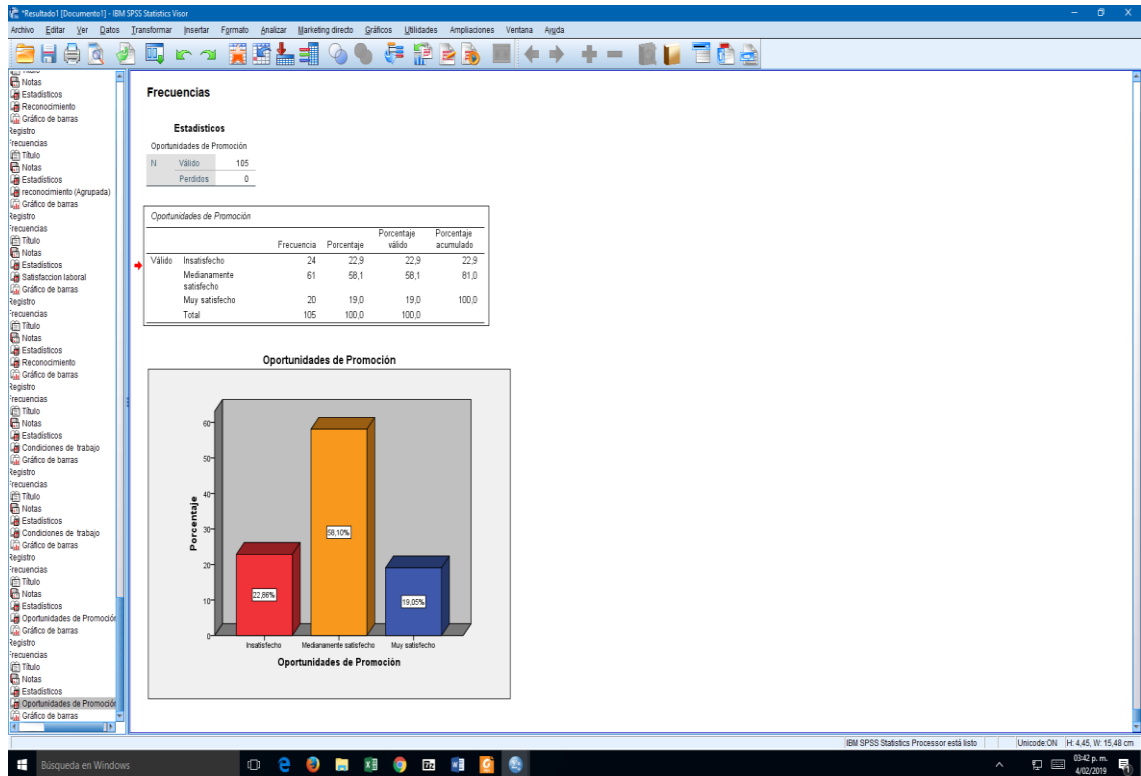
8. Se siente satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	106,0667	142,271	,374	,876
9. Se siente satisfecho porque recibe apoyo de todos sus compañeros cuando tiene dificultades en su labor docente.	106,0000	139,724	,519	,872
10. Se siente a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	106,9000	143,886	,434	,875
11. Está satisfecho de participar en los talleres de actualización porque le brinda oportunidades de mejoras salariales.	106,0667	140,064	,637	,870
12. Se siente satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoró sus capacidades como docente y recibe diversas ofertas laborales.	106,2000	146,441	,347	,876
13. Está satisfecho con su trabajo porque reconoce que ahora su salario refleja la meritocracia del docente.	106,4333	144,599	,375	,876
14. Se siente a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello logró ascender en la escala magisterial.	106,2667	150,961	,129	,880
15. Actualmente se siente preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibe en el aula.	106,4000	148,662	,241	,878
16. Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico le dieron la satisfacción de saber que ahora está preparado para dirigir a otros docentes.	106,5667	146,737	,297	,877
17. Está satisfecho porque el acompañamiento pedagógico le ha preparado para asumir mejor la coordinación de su área o grado, si así se diera el caso.	106,5333	143,430	,480	,874
18. Está satisfecho porque su elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacó en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	106,2000	143,062	,408	,875
19. Su perfil profesional mejoró desde que participa en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	106,2333	144,461	,488	,874
20. Está satisfecho porque en su institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	106,0667	143,789	,500	,873

21. Su satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce sus avances y logros como docente.	106,4333	140,116	,605	,871
22. Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan sus logros a nivel personal.	106,3333	146,092	,358	,876
23. Reconoce que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento le ha dotado de mejores capacidades como docente.	106,1000	142,438	,468	,874
24. Se siente satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta sus logros a nivel de área.	106,6000	141,559	,622	,871
25. El acompañamiento pedagógico ha logrado que sus logros en el área sean reconocidos por los padres.	106,4333	142,668	,448	,874
26. Se siente satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico lo reconoce a ud. como el docente con mejores logros.	106,4000	140,731	,499	,873
27. Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico le ha hecho sentirse diferente a sus propios compañeros de trabajo.	106,5667	142,737	,381	,876
28. Participar en los talleres de actualización le hace sentirse diferente a los docentes de otras instituciones locales.	106,4333	142,737	,445	,874
29. El acompañamiento le ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por su buena labor docente.	107,5333	146,257	,188	,882
30. Actualmente se siente preparado para asumir nuevos retos como docente de su localidad o distrito.	106,0667	142,271	,374	,876









IBM SPSS Statistics Viewer - Resultado2 [Documento2]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Notas
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 105	acompañamiento pedagógico	satisfacción laboral
				1,000	,370
					,000
					105
	satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,370 105		1,000
					,000
					105

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Vistas en el aula	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 105	Vistas en el aula	satisfacción laboral
				1,000	,323
					,001
					105
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,323 105		1,000
					,001
					105

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidade ON | 6:51 p. m. 4/02/2019

IBM SPSS Statistics Viewer - Resultado2 [Documento2]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Notas
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Microtalleres	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 105	Microtalleres	Satisfacción laboral
				1,000	,465
					,000
					105
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,465 105		1,000
					,000
					105

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Taller de actualización docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 105	Taller de actualización docente	Satisfacción laboral
				1,000	-,288
					,003
					105
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,288 105		1,000
					,003
					105

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidade ON | 6:57 p. m. 4/02/2019



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rosalynn Ornella Flores Castañeda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una institución educativa de S.M.P" del estudiante Jesus Remigio Albino Espada, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de enero del 2019

Rosalynn Ornella Flores Castañeda

DNI: 40650095

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://evturnitin.com/app/casita/es/?lang=es&id=1810=101294784&u=1070974917

feedback studio Jesus Remigio ALBINO ESPADA ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LA -- /0 < 2 de 14 > ?

Resumen de coincidencias

19%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Concidencias

1	Entregado a Universidad...	9%	>
	Trabajo del estudiante		
2	repositorio.ucv.edu.pe	5%	>
	Fuente de internet		
3	Entregado a Universidad...	1%	>
	Trabajo del estudiante		
4	repositorio.unisa.edu.pe	1%	>
	Fuente de internet		
5	165.98.16.24	<1%	>
	Fuente de internet		

ESQUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Accompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una
Institución Educativa de S.M.P.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Educación

AL TITULAR:
Dr. José Benigno Alvarado Lopez

ASUNTO:
Dra. Romelina Orosco Flores Contreras

SECCIÓN:
Educación y Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

TÍTULO - PERÍ:
2019

Página: 1 de 76 | Número de palabras: 18524 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 12:21 p.m. | 14/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ALBINO ESPADA JESUS REMIGIO
D.N.I. : 08571523
Domicilio : Jr. El Avís. 2131 Urb. Naranjos Arequipa
Teléfono : Fijo : Móvil : 930210837
E-mail : zelta.g@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA
Mención : EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ALBINO ESPADA JESUS REMIGIO

Título de la tesis:

ACOMPANIAMIENTO PEDAGOGICO Y SATISFACCION LABORAL
EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE S.M.P.


Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 14 MARZO 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JESUS REMIGIO ALBIÑO ESPADA

INFORME TÍTULADO:

ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO Y SATISFACCION

LABORAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE S.M.P.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 22 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN