



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación entre el monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo - Ferreñafe.

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

AUTORES:

Br. Quispe Rodriguez, Esperanza (ORCID: 0000-0002-1988-8850)

Br. Nazario Mauricio De La Cruz, Carlos (ORCID: 0000-0002-4496-5387)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme dado el Don de la vida y la inteligencia, por darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Nazario

A mis hijos

Todo mi cariño y mi amor para mis hijos que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños.

Esperanza

Agradecimiento

La presente investigación no habría sido posible sin la influencia directa o indirecta de muchas personas a las que agradezco profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración, así como en situaciones de nuestra labor docente.

Dr. Luis Montenegro Camacho por brindarnos sus sabias orientaciones, tiempo y dedicación en el asesoramiento para la elaboración de la presente tesis, demostrando eficiencia, eficacia y profesionalismo.

Nuestra eterna gratitud a la institución educativa de la zona rural de Pitipo a los padres de familia por su invalorable apoyo y facilidades prestadas para la realización de la investigación.

Los autores

Página del jurado

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	21
2.1. Diseño de la investigación.....	21
2.2. Variables y operacionalización.....	21
2.3. Población y muestra.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5. Procedimiento.....	24
2.6. Métodos de análisis de datos.....	24
2.7. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 01 Operacionalización de variable	22
Tabla 02 Nivel de la variable acompañamiento.....	25
Tabla 03 Nivel de la variable desempeño laboral	26
Tabla 04 Puntuaciones obtenidas sobre nivel de acompañamiento y desempeño Laboral	27

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable acompañamiento	25
Figura 2 Nivel de la variable desempeño labora	26

RESUMEN

El propósito de la presente investigación titulada: Relación entre el acompañamiento y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo, fue elaborar la propuesta de monitoreo para mejorar el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo.

Para ello se contó con una población constituida por docentes que laboran en la institución educativa, quienes participaron en el estudio del desempeño docente, en consideración a su conocimiento de la manera como se viene trabajando en la institución educativa.

La metodología que se utilizó fue de intervención a cada uno de los docentes quienes haciendo uso de la observación y el análisis de la situación de la institución educativa producto de la gestión que se venía realizando, emitieron juicios valorativos en función a los indicadores establecidos.

Del análisis de los resultados se desprende que el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo de modo general es medianamente satisfactorio por lo que se hace necesario asumir acciones de mejora, con el propósito de proponer una propuesta de manera de impulsar el desarrollo institucional.

Palabras claves: Acompañamiento, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation entitled: Relationship between the accompaniment and the work performance of the teachers of the educational institutions of the rural zone of pitipo, was to elaborate the proposal of monitoring to improve the performance of the teachers of the educational institutions of the area rural of pitipo.

To this end, there was a population made up of teachers who work in the educational institution, who participated in the study of teaching performance, considering their knowledge of the way in which they have been working in the educational institution.

The methodology used was an intervention for each of the teachers who, using the observation and analysis of the situation of the educational institution as a result of the management that had been carried out, made evaluative judgments based on the established indicators.

From the analysis of the results it is clear that the labor performance of the teachers of the educational institutions of the rural area of Pitipo is generally satisfactory, so it is necessary to take improvement actions, with the purpose of proposing a proposal in a way to promote institutional development.

Keywords: Accompaniment, performance, work.

I. INTRODUCCIÓN.

La sociedad mundial se encuentra subordinada a profundas transformaciones que comprenden nuevos saberes, asociados con las peculiaridades del contexto, trayendo consigo otras formas de organización de índole política, social, cultural, económica, bajo la influencia de la globalización que ha trastocado a la colectividad y exige un definido tipo de ciudadano en el devenir, que tenga la capacidad de tomar determinaciones, realizar un trabajo cooperativo, fomentar la resolución de conflictos, acomodarse los cambios, gestionar el control de las emociones, establecer estrategias para comunicar sus insuficiencias, lo cual amerita promover acciones que favorezcan en las personas el desarrollo de las habilidades que coadyuven a la realización de sus actividades de manera satisfactoria, considerando que uno de los elementos que intervienen en el desarrollo integral de los individuos son las interacciones que desarrolla con los otros, las cuales constituyen una de las variables sociales y afectivas trascendentes que participan en el comportamiento del ser humano, las mismas que le confieren una visión subjetiva de sí mismo, de los demás y del entorno; no obstante, actitudes desfavorables conllevan a que las interrelaciones se tergiversen originando, a veces, discusiones, pugnas y controversias, atrofia de la membrana social, causando un estado de crisis en las instituciones y en el ámbito laboral, en cuyo contexto en un escenario absolutamente cambiante, las habilidades blandas emergen como una condición sustantiva en el desarrollo de las interrelaciones que se producen en la vida personal, profesional y laboral.

En la actualidad se advierte que el trabajo se enmarca como una de las actividades que invade la mayor parte del tiempo de la vida diaria de las personas, en tal sentido deviene en muy significativo valorar los roles asociados con el desenvolvimiento en las labores, por tanto la gestión del talento humano en las entidades se circunscribe en factor clave de supervivencia, por lo que se debe considerar que la satisfacción del empleado ocupa un espacio preferencial, puesto que la apreciación favorable o desfavorable del personal respecto de su trabajo incide en su desempeño (Ubillús, 2017, p. 10), no obstante, la preocupación de las organizaciones recae sobremanera en el hecho de aumentar la rentabilidad soslayando el progreso de las personas que laboran al interior de la entidad, lo cual implica que, las instituciones necesitan entender que los servidores son lo más valioso que tienen y por tanto se requiere tener conocimiento de sus bondades y limitaciones que podrían tener incidencia en su desempeño, el cual constituye el

grado de esfuerzo desplegado en el logro de los propósitos organizacionales en un tiempo determinado (Araujo y Leal G., 2007, pp. 132-147), traducido en la generación de valor, a partir del cumplimiento de las funciones obteniendo cierto beneficio para empleado y empleador y por consiguiente, éxito para la institución (Durán, 2015, pág. 37).

El nivel de vida laboral de una organización se manifiesta en función de la realidad y el ecosistema de trabajo, en tal razón los esfuerzos que se realicen por fortalecerla tienen que encontrarse relacionados con el ofrecimiento de oportunidades para el progreso de los empleados (De la Cruz y Huamán, 2016, p.14), cuyo desempeño ha de estar enmarcado en las acciones o comportamientos desarrollados en lo que significa el logro de los objetivos organizacionales, puesto que si se labora con eficiencia la entidad prospera, por eso que se requiere de un buen desempeño a fin de que el rendimiento laboral esté acorde con las expectativas cifradas, cuyos resultados tienen que estar engarzados con el menor esfuerzo y mejor calidad, porque el desempeño constituye el nivel de resultados obtenidos como producto del esfuerzo realizado por alguien después de desplegar cierto grado de esfuerzo.

El desempeño de los servidores implica una variable que necesita ser considerada con mucho interés, más si se encuentra asociada con las capacidades que poseen (Bobadilla, 2017, p.16), cuyo comportamiento siempre debe estar orientado hacia la búsqueda de objetivos previstos, particularidades, capacidades, actitudes y competencias que se vinculan con el contexto. El espacio de trabajo está dado por las interrelaciones que se establecen entre sí en el ecosistema integral, el que se concibe por una alta competitividad y la búsqueda permanente de la calidad del servicio que ofrece la entidad. (Chiavenato, 2000, p. 77). La puesta en marcha de las funciones está asociada con las insuficiencias y peculiaridades que interaccionan con el entorno de trabajo y de la organización para producir comportamientos que no trasciendan negativamente los resultados y los cambios que se presentan en las instituciones (Milkovich y Boudreau, 1994, citado por Quintero, Africano y Faría, 2008, p.36). El desenvolvimiento en determinado puesto de trabajo difiere de persona a persona, porque éste tiene repercusión en las motivaciones, progreso del trabajador y factores contextuales de cada individuo, así como la percepción que asuma respecto del rol que el compete, en la medida que la actitud se expresa en las competencias y dispositivos de trabajo, las potencialidades individuales y la administración del puesto de trabajo.

El desenvolvimiento en el trabajo es concebido como aquella relación que existe entre la labor realizada y los logros alcanzados en provecho de la entidad y no está subordinado tan sólo a quien ejecuta las tareas y las funciones que corresponden a un determinado ejercicio de labores (Asenjo y Bautista, 2018, p. 34), sino que, por su parte se encuentra sujeto a elementos contextuales en lo que desarrolla sus actividades y a la configuración formal en la que están determinadas dichas funciones (Pérez, 2009)., por consiguiente, la motivación del empleado, generalmente, para concurrir a su centro de labores, qué duda cabe, es su remuneración (Barturén y Salazar, 2019, p.11), pero no es la más relevante, porque existen otros elementos que intervienen como la flexibilidad del tiempo, el progreso profesional, formación académica, comunicación apropiada que permiten al empleado que asuma una actitud fuerte y facultada y paulatinamente se conecte con su trabajo (Oviedo, 2017), considerando que mientras haya mayor motivación mejor será el rendimiento de los servidores en la organización, por lo que para lograr el éxito, las organizaciones necesitan gestionar de manera apropiada el talento humano considerando los procesos los mismos que se desarrollan al interior de la institución.

El desempeño del personal que labora los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo se encuentra vinculado con el nivel de realización alcanzado por ellos a partir del alcance de los propósitos organizacionales en un periodo de tiempo predeterminado, cuya efectividad es inevitable para la entidad, considerando que las transformaciones que vienen ocurriendo en los diferentes contextos de trabajo exigen a la entidad a mejorar sus formas de labores a fin de lograr la competitividad y el éxito, por eso es que se precisa establecer mecanismos de reconocimiento a su desempeño, el cual está sujeto a un conglomerado de cualidades que ciertas oportunidades se expresan a través de la conducta (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.495).

Ortiz (2018). Competencia laboral y desempeño laboral en el personal en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, quiso encontrar la vinculación entre las variables para encontrar el comportamiento entre ellas. Para ello aplicó dos cuestionarios que sirvieron de instrumentos para el recojo de información de las 49 personas de la muestra seleccionada. Al aplicar los índices de correlación de Pearson se encontró que existe una

evada relación en positivo y significativa entre los conceptos vinculados correspondientes a un índice de 0.842.

Mejía (2017) Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos. Llegando a la siguiente conclusión. Para ello se seleccionó un diseño cuantitativo correlacional y la muestra fue de 22 docentes nombrados los cuales resolvieron dos cuestionarios de los respectivos términos, los resultados que se encontraron correspondieron que el 65% se encuentran en el nivel medio en liderazgo transformacional; así como el 45% se encuentra en nivel medio y 40,5% en el nivel alto en desempeño laboral. En las conclusiones se halló que existe una relación significativa moderada entre los dos conceptos en estudio puesta con un índice de 0,699 de relación de Pearson.

Ríos (2018).Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV. Llegando a la siguiente conclusión que existe una relación entre clima laboral y desempeño laboral (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.877), La investigación buscó encontrar la relación entre las dos variables. La investigación fue cuantitativa en su tipo descriptiva correlacional con modelo no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo formada por 132 servidores a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados y analizado con el alfa de cronbach. En las conclusiones se observó una correlación positiva de 0,855.

Sum (2015) elaboro una investigación descriptiva en uso una prueba psicométrica aplicando a 34 trabajadores administrativos de la empresa, durante la investigación logró establecer el grado de correlación que hay entre un líder que busca cambios (transformacional) y el desarrollo profesional de los empleados del área administrativa. La investigación es de tipo cuantitativa en su nivel descriptivo correlacional, se les aplicó una encuesta validado por dictamen de profesionales de expertos y con la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. En las conclusiones la autora sostiene que no existe relación de las dos variables; así como en sus dimensiones. Para otros una definición es Las TIC poseen la virtud de modificar la metodología de adquirir nuevos conocimientos, sus características y relaciones que se dan entre los diferentes personajes de participar en él. (Rodríguez, 2009)

Ricardo (2019) gestionó un estudio científico denominado las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E N° 6088 Rosa de Santa María,

Cieneguilla, concluyendo que existe una correlación positiva alta expresada en ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,712). Esta conclusión advierte que la presencia de un elevado grado de habilidades blandas evidenciado por los profesores anuncia un mejor nivel de resolución de controversias en la entidad.

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) sustenta que el desarrollo profesional se constituye en una manera eficiente de los colaboradores que labora en la organización pues estos son imprescindibles para la marcha de la empresa y satisfacción personal atendiendo al desarrollo dentro de la institución. “La práctica laboral es efectividad del empleado que labora dentro de la organización, que es muy importante para la institución; desarrollándose el trabajador con mayor laboriosidad y placer en sus labores” (p.236).

Werther y Davis (1991). El desarrollo profesional se precisa como la conducta de la persona evaluada en busca de los objetivos determinados. Todo desempeño se constituye en una manera estratégica individualizada para lograr los propósitos claros.

Bittel (2000) De aquí se puede determinar que un desempeño laboral se fija en base a una eficacia que los trabajadores exhiben en función de la producción, elaboración y generación de un tiempo que se determina con esfuerzo y calidad; para ello se deben disminuir el gasto innecesario de la institución.

Como indica Stoner, Freeman y Gilbert (1996), expresa que es necesaria la importancia en la determinación de metas. De este modo se fijan la meta a alcanzar y se activa las conductas de mejora para el desempeño laboral. Asimismo agrega que se deben fijar metas difíciles debidas que se invierte en esfuerzo generándose motivaciones para alcanzarlos.

Robbins (2009) en su evaluación hace énfasis de lo importante que es una organización, en una toma de decisiones respecto al personal que esta laborando en la institución ya sea un ascenso, transferencia, suspensión, entre otras. Que pueda ayudar a la identificación de sus necesidades que están existiendo en cuanto a una capacitación y su desarrollo de esta manera se valida los programas con lo que cuenta la empresa para la selección y capacitación de los trabajadores.

Para Chiavenato (2000), “La relevancia de fijar metas, haciendo que se activa de esta forma la conducta y mejoramiento laboral. (...). También manifiesta que el ejercicio completo es pertinente cuando se establecen objetivos complicados, a la inversa sucede cuando los objetivos son elementales” (564).

Afshan y col. (2012) definen el desempeño como el logro de labores precisas en comparación con patrones predeterminados o identificados de regularidad, probidad, coste y prontitud. El desenvolvimiento de los empleados se puede expresar en el fortalecimiento de la producción, la disposición de utilización de la tecnología reciente, los empleados muy incentivados

La gestión de recursos humanos implica la gestión de los recursos humanos que necesita una organización y también asegurarse de que los recursos humanos se adquieran y mantengan con el fin de promover la visión, la estrategia y los objetivos de la organización. En otras palabras, HRM se enfoca en asegurar, mantener y utilizar una fuerza laboral efectiva, que las organizaciones requieren para su supervivencia a corto y largo plazo en el mercado. Para que HRM logre sus objetivos organizacionales, los gerentes deben realizar una serie de funciones básicas que representan lo que a menudo se denomina proceso de gestión. Vale la pena señalar que en la literatura de gestión existente, las funciones de gestión de recursos humanos han sido clasificadas de manera diferente por diferentes investigadores a pesar de que todas tienen el mismo propósito de poner a disposición recursos humanos efectivos. Las funciones básicas a las que se hace referencia anteriormente son la planificación, organización, dotación de personal, liderazgo y control de recursos humanos.

Formación y desarrollo

Esto implica la capacitación y el desarrollo de la fuerza laboral y los gerentes. La capacitación y el desarrollo a menudo se utilizan para cerrar la brecha entre el rendimiento actual y el rendimiento futuro esperado. La capacitación y el desarrollo se enmarcan en la función de DRH, que se ha argumentado que es una función importante de HRM (Weil y Woodall 2005).

Entre las funciones, las actividades de esta función son la identificación de las necesidades de capacitación y desarrollo y la selección de métodos y programas

adecuados para estas necesidades, planificar cómo implementarlos y finalmente evaluar sus resultados (McCourt y Eldridge 2003, p.237.)

Evaluación de desempeño

Los objetivos de la valoración del desenvolvimiento se han catalogados en dos equipos que constituyen los propósitos administrativos y de desarrollo. Los propósitos de desarrollo de la evaluación del ejercicio realizado incluyen ofrecer realimentación del práctica, distinguir potencialidades, limitaciones personales, reconocer el ejercicio personal, apoyar en la caracterización de objetivos, verificar el logro de objetivos, identificar las insuficiencias subjetivas de actualización, definir aquellas relacionadas con las necesidades de perfeccionamiento organizacional, mejorar la comunicación y coadyuvar a los trabajadores discutan sus inquietudes. Por otro lado, los propósitos administrativos de los propósitos de desarrollo incluyen la valoración del desenvolvimiento, empero no se circunscriben a fundamentar determinaciones individuales, precisar aspirantes a ascensos, definir traspasos y concesiones, distinguir desempeño deficiente, disponer destituciones, validar criterios de selección, cumplir, cumplir requisitos legales para mencionar unos pocos.

Guest (1987) argumenta que las políticas son necesarias para garantizar que se evalúe el desempeño de los empleados, lo que a su vez asegura que se realice la capacitación y el desarrollo adecuados. Con la ayuda de los informes y resultados de la evaluación del desempeño, la organización puede identificar las necesidades de desarrollo. Sin embargo, las personas mismas pueden ayudar a indicar las áreas que requieren mejoras como resultado de los problemas planteados en el proceso de evaluación del desempeño y sus necesidades de trayectoria profesional.

La evaluación del desempeño se puede realizar una, dos o incluso varias veces al año. La frecuencia será determinada por las organizaciones dependiendo de la capacidad de los recursos y de lo que se evaluará con respecto a los objetivos y estrategias de la organización. Existen varias fuentes alternativas de evaluación, que incluyen;

Gerente y / o supervisor

Evaluación realizada por el gerente de un empleado y revisada por un gerente de un nivel superior.

Desempeño de autoevaluación

Por parte del empleado que está siendo evaluado, generalmente en un formulario de evaluación completado por el empleado antes de la entrevista de desempeño.

Evaluación subordinada

Evaluación de un superior por parte de un empleado, que es más apropiada para el desarrollo que para fines administrativos.

Evaluación del equipo

Evaluación basada en conceptos de gestión de calidad total, reconociendo los logros del equipo en lugar del desempeño individual.

Evaluación del cliente

Evaluación que busca la evaluación tanto de clientes externos como internos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, si no hay sistemas y planes adecuados para hacer frente a los resultados de la evaluación del desempeño, los beneficios esperados de este proceso para la organización pueden no realizarse. Aún más, aunque la evaluación del buen desempeño puede ser buena para una organización, puede ser mala si no se maneja profesionalmente. Dependiendo de los comentarios de evaluación; negativo o positivo, su impacto en el empleado puede dañar la organización si el empleado no lo toma bien. (McCourt y Eldridge 2003, p. 211 - 212).

Compensación y beneficio

Esto implica el diseño e implementación de esquemas de pago y beneficios para individuos y organizaciones.

Barry, Harvey y Ray (1994) afirman que la compensación y el beneficio de los empleados pueden considerarse de importancia crucial tanto para los empleadores como para los empleados de tal manera que desempeña un papel clave como uno de los corazones esenciales de las relaciones laborales. Continúan explicando que esto es así de tal manera que, si bien los empleados generalmente dependen de sueldos, salarios, etc. para proporcionar una gran parte de sus ingresos y beneficios para proporcionar

ingresos y seguridad de la salud. Para los empleadores, las decisiones de compensación influyen en su costo de hacer negocios y, por lo tanto, en su capacidad de vender a un precio competitivo en el producto. Recompensa insuficiente por su rendimiento. Lenguaje poco claro. Falta de habilidades de evaluación. El gerente no toma en serio la evaluación. El gerente no está preparado. ser honesto y sincero La discusión ineficaz del empleado Manager carece de información Las evaluaciones de desempeño fallan porque ... el mercado. Además, las decisiones de compensación influyen en la capacidad del empleador para competir por los empleados en el mercado laboral (atraer y retener), así como sus actitudes y comportamientos mientras están con el empleador.

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores, que actúan colectivamente y buscan proteger y promover sus intereses mutuos a través de la negociación colectiva. El papel de los sindicatos es principalmente proteger los intereses de los empleados y tienden a ser el vínculo entre la gerencia de la organización y los empleados. Por lo tanto, hay muchas negociaciones entre la gerencia y los sindicatos para resolver disputas entre los empleados y la gerencia o tratar de luchar por el mejor interés para sus miembros (empleados). Es importante tener en cuenta que, en ausencia de los sindicatos que representan a los empleados, la mayoría de las organizaciones estarían más inclinadas a establecer y, por lo tanto, centrarse en políticas de gestión de recursos humanos que promuevan la eficiencia. Sin embargo, debido a esta representación, las organizaciones se ven obligadas a centrarse en aquellas políticas que no solo reflejan los beneficios de la organización sino que también tienen en cuenta las preferencias de los trabajadores representados por el sindicato en su conjunto.

La salud y la seguridad son importantes ya que el bienestar de los empleados es importante. Dependiendo de la política laboral del país, puede haber algunas reglas establecidas con respecto a la seguridad y la salud de los empleados. Estas reglas y controles sobre las organizaciones contra los empleados pueden ser tales como; esquemas obligatorios de compensación laboral donde todas las organizaciones están obligadas a asegurar a los empleados en el trabajo. Otro control puede ser la inspección regular del ambiente de trabajo por parte del gobierno y los funcionarios sindicales. La inspección puede estar dirigida a garantizar que la empresa siga las políticas establecidas y tenga un entorno de trabajo seguro para sus empleados.

Rotación de trabajo y transferencias

La rotación de puestos y las transferencias (McCourt & Eldridge 2003, 356) como una forma de desarrollar las habilidades de los empleados dentro de la organización implica movimientos de empleados de una responsabilidad oficial a otra, por ejemplo, asumir un puesto de mayor rango dentro de la organización y una rama de la organización a otra . Para transferencias, por ejemplo, podría implicar el movimiento de empleados de un país a otro. Estas rotaciones y transferencias facilitan que los empleados adquieran conocimiento de las diferentes operaciones dentro de la organización junto con las diferencias existentes en los diferentes países donde opera la organización. El conocimiento adquirido por los empleados seleccionados para este método es beneficioso para la organización, ya que puede aumentar la ventaja competitiva.

Coaching y / o mentoring

Cursos formales y programas de desarrollo.

Estos son varios métodos que pueden usarse para desarrollar las habilidades requeridas dentro de una organización. Estos cursos y programas suelen ser un conjunto de programas definidos y conocidos donde los contenidos, las duraciones y todos los detalles sobre la capacitación son claros tanto para la organización como para el personal a capacitar. A diferencia de los entrenamientos y programas informales, los entrenamientos y programas formales se pueden planificar antes y también planificar su evaluación. Los empleados pueden realizar estos cursos y programas mientras están completamente fuera del trabajo durante un cierto período de tiempo o, alternativamente, estar presentes para trabajar a tiempo parcial. Estos programas pueden llevarse a cabo dentro de la organización (internamente) o fuera del trabajo. Se argumenta que fuera del trabajo es más efectivo ya que los empleados están lejos del lugar de trabajo y su concentración se centra plenamente en la capacitación. Dependiendo del conocimiento necesario, la estructura y las políticas de la organización, los capacitadores también pueden estar llegando dentro de la corporación o fuera de la organización.

Chiavenato (2010) A partir de lo explicado es importante la determinación de metas debido que es importante para la verificación y evidencia del desempeño laboral del trabajador. Esto debido que el trabajador de la institución produce de acuerdo a las acciones y actividades que se establecen como formas para alcanzar las metas.

Werther y Davis (1991) Entre los elementos que participan en el práctica profesional se encuentran los operativos y los actitudinales. En los primeros localizamos al conocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, exactitud, liderazgo y cantidad. En los segundos tenemos a la iniciativa, discreción, actitud cooperativa, disciplina, seguridad, creatividad, presentación personal, capacidad de realización.

Bittel (2000) plantea que reforzando lo explicado anteriormente sustenta que “el cumplimiento de los individuos se calcula a través de elementos anteriormente establecidos y estimados” (p. 367). De aquí que los factores reflejan un convencimiento del desarrollo de los rasgos básicos y esenciales que son la eficiencia y la motivación.

Dimensiones del desempeño laboral: Planificación: capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar su propio, capacidad para racionalizar los recursos que se le asigna. Responsabilidad: Compromiso que asume con las funciones que se le encarga en la empresa o institución. Iniciativa: es la proposición que tiene para realizar las cosas sin necesidad de una instrucción o supervisión, generando a la vez soluciones posibles ante un problema que se presenta en el trabajo Oportunidad: el cumplimiento con los pasos establecidos en el plazo ejecutado de os trabajadores que se les encomienda dichos trabajos. Calidad de Trabajo: es el requerimiento de dedicación, esfuerzo, precisión, orden en el trabajo encomendado. Confiabilidad y discreción: es el uso de manejo adecuado con la información. Relaciones Interpersonales: es la interrelación de los trabajadores y su adaptación con los miembros del trabajo en equipo. Cumplimiento de las Normas el cumplimiento de las normas de la institución tanto directivas, procedimientos, instrumentos de gestión.

Acompañamiento pedagógico.

La docencia, es una carrera profesional que se hace previo al ejercicio docente; y desde entonces no se termina de aprender. Después de la formación inicial, y cuando te encuentras en ejercicio, se desarrolla la formación en servicio.

Actualmente, desde las políticas educativas estatales, existen estrategias que contribuyen a mejorar nuestro saber pedagógico; en esta primera parte trataremos de presentar una conceptualización, que permita comprender lo que es, y cómo se implementa, de manera que pueda cumplir con su finalidad. A continuación algunos temas, que nos ayudarán a su comprensión.

En la actualidad, un aspecto relevante de la gestión institucional es el trabajo centrado en los aprendizajes. No es demás, pensar que a raíz de las grandes brechas que existe en los aprendizajes, de las áreas de comunicación y matemática, y entre la escuela rural y urbana; es que el tema del acompañamiento cobra importancia. De esta manera poco a poco, se va entendiendo que el acompañamiento es un tema clave, para mejorar los logros del aprendizaje de los estudiantes.

Los directores, están llamados a ejercer desde sus funciones de dirección un liderazgo pedagógico, en sus instituciones educativas. Se conoce, que las buenas instituciones educativas tienen un equipo directivo que trabaja, pero que también cuenta con una plana de docentes calificados, a quienes anima, apoya, y va fortaleciendo en sus capacidades. Todo esto para terminar con una gestión meramente administrativa. Al respecto, el Minedu (2014), señala, que en la actualidad:

Es cierto, los cambios no se producen de la noche a la mañana como dicen, por esta razón es que todavía existen algunas instituciones educativas, que por más esfuerzos que se realizan a distinto nivel no cambian, han quedado atrapados en lo administrativo; “con directores, que están más preocupados por la infraestructura escolar, los documentos técnico pedagógicos, el control del personal, que por el avance de los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (Calvo, A, et al, 2014)

Para muchos, cuando hablamos de la educación inicial, los logros de aprendizaje no es lo más importante, porque todavía los niños y niñas son pequeñitos, ya llegará el momento para que ellos aprendan. Esta manera de pensar, hace que algunos docentes que atienden el nivel inicial, así como algunos padres de familia no se movilicen entorno a los aprendizajes, y más bien se quedan valorando lo externo, si está o no bonita, pintada, ambientada, etc. Cuidar estos aspectos, es bueno, pero no suficiente.

Resulta sumamente interesante, lo que nos plantea el Ministerio de Educación, cómo lo implementamos, con qué especialistas. Es cuando comenzamos a mirar en los directores y directoras, a ese profesional que desde sus funciones puede desempeñarse como acompañante de sus docentes, son ellos los que están cerca a los docentes y muy bien pueden garantizar un acompañamiento que sea sostenible en el tiempo, pertinente porque toma en cuenta el contexto; sin embargo, poco es el que se pueda recoger si no están preparados, y por experiencia conocemos, que cuando se trata de formación docente, los directores y directoras por muchos años han estado a un costado de las tendencias pedagógicas actuales.

Esto, no quiere decir que no haya disponibilidad, a las directoras y docentes de inicial es lo que más le sobra, por eso con seguridad este acompañamiento, no cabe duda será implementada, hace falta su difusión como forma de mejorar el desempeño y lograr mejores resultados de aprendizaje.

El Ministerio de educación, dentro de los enfoques de Presupuesto por Resultado, ha lanzado su estrategia de acompañamiento a través del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje y el Programa de Asistencia Técnica a instituciones educativas de inicial y primaria de la zona rural y rural bilingüe, en los niveles de inicial y primaria. Es cierto, que también se ha propuesto que en las I.EE “sin acompañamiento, esto estaría a cargo de los directores y directoras.” (Calvo, A, et al, 2014)

Hablar de acompañamiento, en educación nos despierta muchas inquietudes, en primer lugar para despejar toda curiosidad es necesario saber a qué nos referimos cuando hablamos de acompañamiento pedagógico.

Es este primer momento, queda muy claro que acompañar es caminar juntos, con visión compartida, desde luego que se abre paso a un trabajo colaborativo, que por cierto, las docentes de nivel inicial conocen mucho; pues siempre están buscando hacer su trabajo en equipo, reflexionan, buscan soluciones e implementan mejoras en colectivo.

USAID (2010) cuando se refiere a este acompañar, señala que es “Colaborar con el maestro para el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza aprendizaje” (p. 2).

De esta manera, se va perfilando el acompañamiento hacia la consecución de mejores resultados de aprendizajes, pues el hecho de que las maestras de inicial se junten para trabajar sus planificaciones de sesiones de aprendizaje y la elaboración de sus materiales, no es suficiente, hay necesidad de un acompañamiento más técnico.

Basado en la conceptualización anterior, se entiende que el acompañamiento, es un acompañamiento dirigida a la labor de enseñar y aprender, que contribuyan a garantizar mejores aprendizajes en los niños y niñas, por lo que es necesario e importante, que directoras y docentes “caminen juntos” apoyándose desde sus conocimientos y experiencias.

“No hay duda, que al trabajo en grupo que las docentes de inicial hacen, hay que imprimirle ese toque técnico, donde las directoras hagan un acompañamiento planificado, con objetivos y metas relacionados con los aprendizajes, considerando la parte humana, para que las docentes sientan que son valoradas, y esto les crea una confianza para entrar en un diálogo sincero, y sobre esa base ir desarrollando la necesidad de una mayor exigencia, en cuanto al esfuerzo para mejorar los aprendizajes de los niños y niñas” (Roña, M, 2013)

Liderazgo del director/a para el desarrollo del acompañamiento.

“En las instituciones educativas de nivel inicial, como en otras instituciones de nivel primaria, y secundaria, todavía se encuentran experiencias de gestión desligada de los aprendizajes, con instrumentos de gestión poco funcionales, padres y madres de familia sin mayor participación en las cuestiones educativas, escasa confianza entre director y docentes, etc”(Red AGE, 2011)

“Siendo, que todos los niños y niñas, tienen derecho a una educación de calidad, la transformación de la institución educativa es urgente, aunque también es cierto que la mayoría de instituciones según el contexto tienen sus dificultades, pero esto no quita la responsabilidad de velar por una mejor educación de los niños y niñas” (Red AGE, 2011) .

Una gestión, que favorece los aprendizajes de los niños y niñas, es una gestión en la que el director o directora ejerce un liderazgo pedagógico, ¿qué es un líder? “un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo” (Minedu, 2010, p. 10) y un líder pedagógico es un director o directora que direcciona las acciones de la comunidad educativa, en función a objetivos y metas de aprendizaje, para el cual motiva, apoya, y brinda las condiciones para que los docentes, mejoren su desempeño.

Es indudable, que se requiera un tipo de liderazgo pedagógico para llevar adelante cualquier transformación de la educación en las instituciones educativas. En este sentido, es muy importante destacar que las docentes, sobre todo de educación inicial, están conscientes que necesitan mejorar su propia práctica; por esta razón se necesitan que los directores y directoras, respalden su trabajo, les acompañen, estimulen sus logros y refuercen las buenas relaciones con los padres de familia.

Es cierto, que actualmente existe todo un conjunto de temas sobre el liderazgo pedagógico; pero es bueno que se reconozca, que a nivel de la práctica, es poco lo que se está avanzando; ojalá los directores y directoras puedan apropiarse de estas herramientas para mejorar su desempeño y el de sus docentes, y con ello garantizar el aprendizaje de los niños y niñas.

Características de un director con liderazgo pedagógico.

Las directoras de educación inicial, como cualquier otro director del nivel primario o secundario, han hecho una carrera, muchas veces sin la debida Formación en Gestión, pero no por ello menos importante, hay directoras destacadas, que hacen una labor reconocida guiándose de la normativa vigente y poniendo su ingenio para el caso. “Estas iniciativas hay que fortalecer ofreciéndoles programas de formación en servicio, reconociendo que la formación favorece un mejor desempeño, y un mejor servicio”(Red AGE, 2011) “El mismo, que se presta a una evaluación, para el cual el Marco del Buen Desempeño Directivo, establece los dominios y competencias, de las cuales un dominio y competencia a destacar de acuerdo al tema, es el” (Minedu, 2015)

Para que el director/a realice esta Gestión pedagógica acorde a las exigencias actuales, necesariamente debe disponer de unas capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes; los mismos que están relacionadas con la capacidad técnica, el manejo emocional y situacional, así como el manejo organizacional de su labor; con lo que no cabe duda, que las características de un director, actualmente debe ser el de un líder pedagógico.

Rol de los directivos en el acompañamiento a los docentes

Las instituciones educativas, que tienen logros institucionales, cualquiera sea el caso, los tienen porque cuentan con un director, directora o equipo directivo que hace su trabajo. Esto es importante, y las directoras de nivel inicial en este aspecto se llevan un reconocimiento especial. “¿Qué, es lo que hace falta?, que pongan parecido interés en conocer lo que ocurre en las aulas y ofrezcan las condiciones necesarias a sus docentes para hacer un buen trabajo” (Calvo, A, et al, 2014).

“Entre, las condiciones para que se dé un buen resultado, están los espacios de reflexión e interaprendizaje, que debe ser un pilar en la gestión institucional” (Calvo, A, et al, 2014).

En este contexto, cuando hablamos de la educación inicial, son las directoras, las que deben liderar las acciones pedagógicas, acompañando a sus docentes para que continúen aprendiendo y mejorando su desempeño, a partir de la metacognición y la retroalimentación; procesos claves, en el fortalecimiento de las capacidades.

La Competencia del Marco del Buen Desempeño Directivo, señala que el director “Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos” (p.33) con el cual, dejamos una vez más constancia de que el acompañamiento es clave para asegurar aprendizajes de calidad. A continuación, algunas reflexiones, que destacan su importancia.

El acompañamiento como comunicación efectiva

En la gestión de la institución educativa, un factor para un clima que favorezca la consecución de resultados es la “comunicación”, y se agrega la comunicación eficaz; en este sentido, el acompañamiento puede convertirse en ese espacio donde se cultiva una comunicación efectiva, pues por naturaleza del trabajo mismo, exige diálogo, reflexión compartida, autoevaluación y coevaluación, además, de retroalimentación, etc. En este sentido, es sumamente importante el manejo de una “comunicación horizontal” donde el director o la directora, establezca interrelaciones saludables. Todo esto se puede

conseguir, desde el acompañamiento, donde cada una (directora y docente), superen esa comunicación sin retorno, donde la directora tiene la última palabra.

Una vez más, en la institución educativa la comunicación debe desarrollarse para dar sostenibilidad al acompañamiento, el mismo que debe estar sustentada en el respeto y las buenas interrelaciones.

El acompañamiento como acción reflexiva.

Las docentes de inicial, son muy cumplidoras, aman lo que hacen, y por lo general se dan tiempo para todo. En lo pedagógico, cumple con los procesos de planificar, ejecutar y evaluar los aprendizajes. Pero esta fortaleza, no es bien aprovechada, pues casi nunca revisan o evalúan sus logros, sus dificultades, sus éxitos, que deben ser muchas; pero que no tienen mayor significado; pues, están perdidas entre actividad y actividad, olvidándose de hacer su silencio, para escucharse.

El acompañamiento como formación del docente.

El acompañamiento pedagógico, en algunos casos reconocidos o no, funcionan como espacios de la propia formación, pues son medios que favorecen, el intercambio, el debate, el análisis crítico, la indagación de fuentes, para sustentar nuestra postura, pero en otros casos para plantear soluciones, a las situaciones problemáticas en cuestión. (Vezub, y Alliaud, 2012).

Según este aporte, es en el plano profesional, que estaría el aporte a la formación docente, como una posibilidad de formación desde nuestras propias comunidades educativas. Muy interesante, el hecho de avanzar en esta mirada al acompañamiento, porque potenciaría su ejercicio.

El acompañamiento como proceso de retroalimentación

El acompañamiento, tiene su importancia en cuanto contribuye a retroalimentar los saberes, los conocimientos, las experiencias, aportando de esa manera a un mejor conocimiento para un mejor desempeño, la reflexión teórica, es base para una práctica

más eficiente, en la dimensión Liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje, se espera que los directivos desarrollen prácticas (Calvo, A, et al, 2014).

El acompañamiento, da la posibilidad de autoevaluar y coevaluar el desempeño, encontrando las fortalezas y debilidades, para luego en un diálogo horizontal, intercambiar conocimientos, experiencias y reflexiones, tratando de aportar para mejorar, aquello que se necesita para cambiar nuestra práctica.

Estrategias sugeridas para el acompañamiento pedagógico

En el nivel inicial, como en cualquier otro nivel educativo, el acompañamiento es una estrategia de formación, con la cual, el desempeño docente se ve fortalecido. Es importante destacar, que las estrategias también buscan crear en las instituciones educativas comunidades de aprendizajes, por lo que las acciones de acompañamiento son planificadas, ejecutadas y evaluadas. Según el Minedu algunas estrategias de acompañamiento, que pueden implementarse en las instituciones educativas, son: las visitas al docente en aula, los grupos de interaprendizaje, las reuniones de trabajo colegiado y los talleres de actualización docente. Veamos en qué consiste cada uno de ellos.

Visitas en aula

En las instituciones educativas de nivel inicial, existe cierta experiencia en la implementación de esta estrategia, como parte del monitoreo interno que las directoras de nivel inicial realizan a sus docentes, en sus instituciones educativas. Durante el proceso de monitoreo, planifican la observación de la jornada pedagógica, por lo que realizan la visita al aula de las docentes. En el Informe Anual del Ministerio de Economía y Finanzas (s/a), se afirma que la visita en aula “involucra acciones de observación de la jornada pedagógica de los docentes de las escuelas intervenidas por parte del acompañante. A partir de ellas, se brinda retroalimentación sobre el desempeño del docente” (p. 10). En este caso, vemos que el acompañante, es otro docente encargado de realizar el acompañamiento, pero, como sabemos las directoras, tienen cierta experiencia debido al monitoreo que realizan a las aulas, esta misma estrategia se puede fortalecer tomando las sugerencias propuestos por el Minedu,

hacerle más continuo, sistematizar lo encontrado, promover un intercambio de conocimientos, experiencias, saberes, e implementarlo una vez al mes y con una duración de una jornada pedagógica, etc.

Grupos de interaprendizaje

En algunos otros programas de formación docente que implementa el Minedu, ya se viene trabajando en grupos de interaprendizaje, lo que aquí, se presenta como una estrategia de acompañamiento. Esto, es importante en la medida que la docente hace un trabajo individual, pero también responde en forma colectiva, y esto es visto como un recurso para también, implementar las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas.

Se formula el siguiente problema ¿Cómo influye la relación entre el acompañamiento y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo?

La investigación se justifica por su aporte en los siguientes aspectos: En este sentido, planteamos una ofrecimiento de monitoreo que busca mejorar el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo. El principal aporte de este estudio es la propuesta de un programa de monitoreo y acompañamiento, a fin de que pueda contribuir a solucionar el problema diagnosticado y además pueda ser practicante en investigaciones similares a fin de confirmar sus efectos en la mejora de logros de aprendizaje. En el aspecto metodológico, se justifica en razón a que se diseñará un programa de acompañamiento y el desempeño laboral, que sirva para direccionar los procesos de gestión pedagógica teniendo en cuenta los agentes principales que son los estudiantes, los mismos que desarrollaran competencias, capacidades, habilidades, destrezas, los mismos que servirán de guías a otros docentes, la población beneficiada directamente son un total de 6 de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo. En el aspecto práctico, es necesario asistir con la Gestión en Educación, a fin de que con las conclusiones y apreciaciones obtenidas del presente trabajo de investigación, favorezca a fortalecer el desempeño del docente en aula.

Finalmente el presente trabajo tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a la institución educativa y se formará en una fuente de consulta para docentes y

directivos de las instituciones educativas públicas y privadas interesadas en mejorar la calidad de la educación que se brinda en su institución, mediante la implementación de un programa de compañía y el desempeño laboral.

Se planteo la hipótesis. La compañía y su relación en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo.

Objetivos

General: Determinar la influencia entre el acompañamiento y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo.

Específicos.

- Identificar el acompañamiento de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo.
- Identificar el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo.
- Determinar la relación que existe entre el acompañamiento y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo.

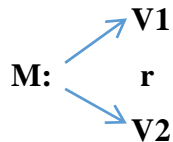
II. MÉTODO.

2.1. Diseño de la investigación.

El tipo de estudio es descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo debido a que no se manipulo las investigaciones ya realizadas, habiéndose únicamente observado las situaciones ya existentes y dar soluciones a los posibles problemas que presenten dichas variables.

Es no experimental, transversal, descriptivo correlacional, se estudian y analizan las relaciones existentes entre fenómenos que se producen en la realidad. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014, p. 93).

Esquema es el siguiente:



Dónde:

M: muestra

V1: variable 1

V2: variable 2

r: relación

2.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Acompañamiento.

Es el conjunto de acciones que permite operativizar un proceso integral y sistemático para conocer, desarrollar, orientar y mejorar la función educativa en forma técnica y democrática, mediante la participación e interacción de los sujetos de la institución educativa.

Desempeño laboral

Es el conjunto de acciones cotidianas que realizan los docentes en el desempeño laboral de sus funciones.

Definición operacional

Variable Independiente: Acompañamiento

Para medir esta variable se utilizará:

- Talleres de capacitación.
- Visitas de supervisión.
- Aplicación de pre y post test ficha de monitoreo y acompañamiento.

Variable Dependiente: Desempeño laboral

- Para medir esta variable se utilizará:
- Fichas de observación y seguimiento.

2.2.1. Operacionalización de variable.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	CATEGORÍAS
Acompañamiento	Conocimiento e innovación.	<ul style="list-style-type: none">▪ Conocimientos y aplicación de las corrientes pedagógicas y psicológicas contemporáneas.▪ Conocimiento y aplicación de los contenidos.▪ Conocimiento y aplicación de la realidad, local, regional y nacional.		Alto Medio Bajo
Desempeño laboral.		<ul style="list-style-type: none">▪ Proyectos innovadores.▪ Capacidades.▪ Conocimientos.▪ Estrategias metodológicas.▪ Medios y materiales educativos.▪ Evaluación.▪ Clima del aula.▪ Practica de valores.▪ Inclusión.▪ Dominio emocional.	Encuesta	

Fuente: elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Población Según Johnson (2008) la población censal es el total de la población que forma parte de una muestra de estudio, la cual se obtiene de un muestreo no probabilístico, a criterio personal del investigador. Se considera como población a 5 docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo, la misma que fue tomada como muestra por ser una pequeña población.

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

Según Hernández y Batista (2014), es el accionar del investigador para realizar la recolección de datos ya sean escritos u orales; posteriormente pasaran a ser estandarizadas y brindaran al investigador, los datos y resultados necesarios.

Instrumento: Cuestionario

Para Hernández y Batista (2014), el instrumento es un medio físico o digital que le permite al investigador recolectar información del total de individuos considerados en la muestra estudiada, los cuales se alinean a los indicadores planteados en cada variable y a los objetivos planteados en la investigación. El instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario.

Con respecto al juicio de expertos, la validación estuvo a cargo de docentes altamente capacitados de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo, a través de una ficha de validación de instrumentos.

La presente investigación tendrá el carácter de confiable, puesto que se aplicará los requisitos, normativas y estándares requeridos por la universidad para sustentar una tesis de este nivel académico.

2.5. Procedimiento

En lo que respecta al procedimiento a seguir por parte del investigador, en primera instancia se procederá de la población a seleccionar la muestra, de los cuales de forma ordenada y con tiempos adecuados, se aplicará el cuestionario respectivo, que permita brindar la información necesaria y los resultados esperados descritos en la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

En lo que concierne al método de análisis de datos de la presente investigación, de forma y criterio particular, se utilizará el método estadístico, el cual será analizado en la plataforma SPSS.

2.7. Aspectos éticos.

En mi calidad de investigador y de acuerdo a los estándares publicados por la misma universidad para sustentar la presente investigación, me comprometo a defender y amparar la veracidad de los resultados y datos obtenidos dentro de la institución pública elegida para investigar, respetando los valores éticos y profesionales con respecto a asumir las responsabilidades y consecuencias de lo investigado; con respecto a definiciones o conceptos utilizados en la presente investigación, y de no ser de autoría propia, han sido debidamente citados de acuerdo a las normas APA publicados en las guías metodológicas de la propia universidad, garantizando la transparencia y rigurosidad del aspecto científico a favor de la sociedad civil y las futuras generaciones de investigadores.

III. RESULTADOS

La recolección de datos y una escala valorativa para medir desempeño laboral”.

(Hurtado 2000):

Objetivo 01

Tabla 02

Nivel de la variable acompañamiento

	f	%
Alto	1	25.00
Medio	3	50.00
Bajo	1	25.00
Total	5	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Nivel de la variable acompañamiento

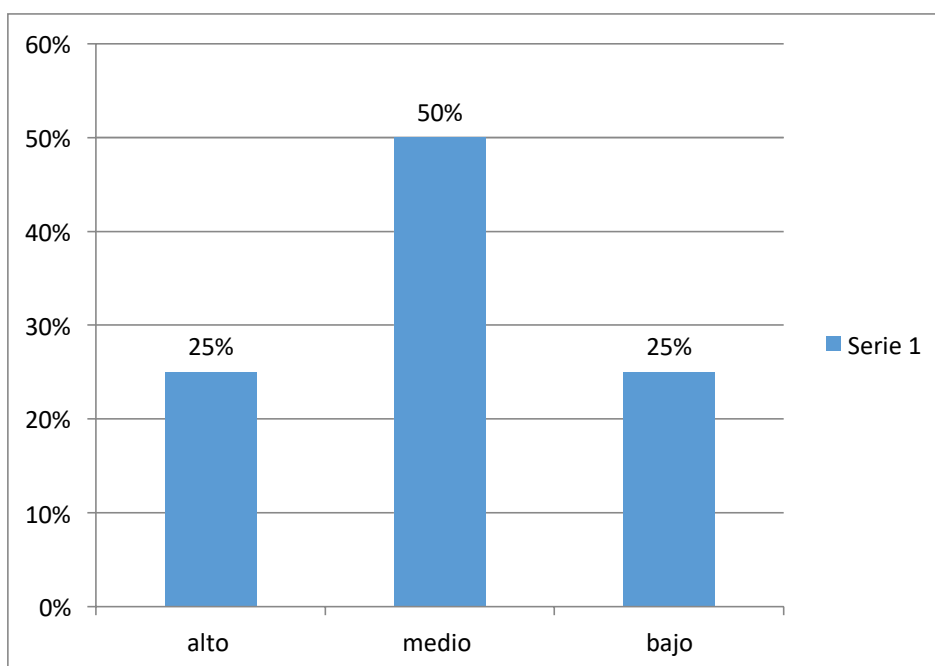


Figura 01: De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel variable acompañamiento, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente: En la categoría alto, se encontraron a 1 persona con un porcentaje de 25% que manifiestan que tener un nivel alto de la variable. En la categoría medio, se encontraron 3 personas con un porcentaje de 50% que manifiestan que tener un medio nivel de la variable. En la categoría bajo, se encontró a 1 personas con un porcentaje de 25% manifiestan que tener un bajo nivel de la variable.

Objetivo 02

Tabla 03

Nivel de la variable desempeño laboral

	F	%
Alto	0	00.00
Medio	3	75.00
Bajo	2	25.00
Total	5	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

Nivel de la variable desempeño laboral

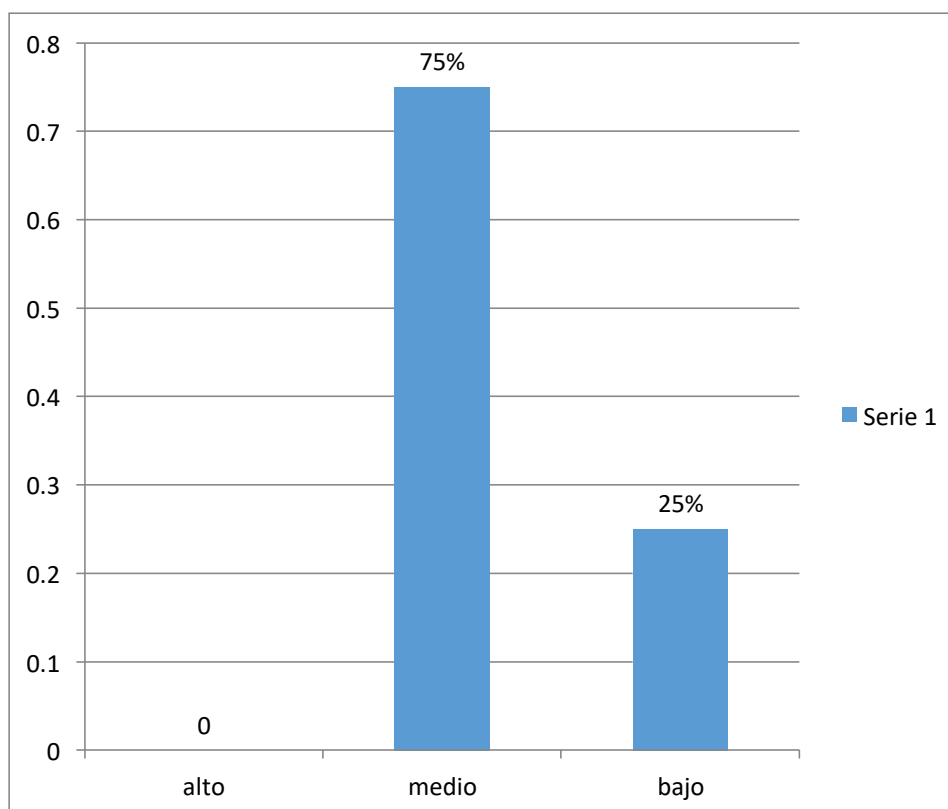


Figura 02: De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel variable desempeño laboral, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente: En la categoría alto, no se encontró persona que manifiestan que tener un nivel alto de la variable. En la categoría medio, se encontraron 3 personas con un porcentaje de 75% que manifiesta que manifiestan que tener un medio nivel de la variable. En la categoría bajo, se encontró a 2 personas con un porcentaje de 25% manifiestan que tener un bajo nivel de la variable.

Objetivo 03

Tabla 04

Puntuaciones obtenidas sobre nivel de acompañamiento y desempeño Laboral

PERSONAS	SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR	CALIDAD DE ATENCIÓN
1	10	41
2	11	44
3	12	43
4	10	41
5	15	44

Fuente: Cuestionarios.

Análisis e interpretación:

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel se obtuvo el siguiente resultado: El coeficiente de Correlación de Pearson 0.8248 indica que existe alta correlación directa.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación es de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional, porque no se aplicará una persuasión a la muestra ni se manipularán deliberadamente las variables, solo se observará la representación de las variables y sus relaciones se identificó los factores que pueden llegar a afectar al acompañamiento y desempeño laboral, por lo que, no permiten dar un servicio óptimo, sin satisfacer completamente sus expectativas, según las teorías del desempeño laboral en docentes indicando que asignado un significado dependiendo de la época y las necesidades de instrucción o de educación que tuvieron que enfrentar.

Otras de las razones por la cual me he propuesto desarrollar la presente investigación el accionar del investigador para realizar la recolección de datos ya sean escritos u orales; posteriormente pasaran a ser estandarizadas y brindaran al investigador, los datos y resultados necesarios sobre la institución educativa El instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario. Con respecto al juicio de expertos, la validación estuvo a cargo de docentes altamente capacitados de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo, a través de una ficha de validación de instrumentos.

La presente investigación tendrá el carácter de confiable, puesto que se aplicará los requisitos, normativas y estándares requeridos por la universidad para sustentar una tesis de este nivel académico, al procedimiento a seguir por parte del investigador, en primera instancia se procederá de la población a seleccionar la muestra, de los cuales de forma ordenada y con tiempos adecuados, se aplicará el cuestionario respectivo, que permita brindar la información necesaria y los resultados esperados descritos en la investigación. mi calidad de investigador y de acuerdo a los estándares publicados por la misma universidad para sustentar la presente investigación, me comprometo a defender y amparar la veracidad de los resultados y datos obtenidos dentro de la institución pública elegida para investigar, respetando los valores éticos y profesionales con respecto a asumir las responsabilidades y consecuencias de lo investigado; con respecto a definiciones o conceptos utilizados en la presente investigación, y de no ser de autoría propia, han sido debidamente citados de acuerdo a las normas APA publicados en las guías metodológicas de la propia universidad, garantizando la transparencia y rigurosidad del aspecto científico a favor de la sociedad civil y las futuras generaciones de investigadores.

Se detalló cada resultado de las dimensiones además se determinó el nivel de cada variable y se identificó que en diversas investigaciones por diferentes autores se encontró similitud con esta presente investigación donde tenemos:

El nivel variable acompañamiento, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente: En la categoría alto, se encontraron a 1 persona con un porcentaje de 25% que manifiestan que tener un nivel alto de la variable. En la categoría medio, se encontraron 3 personas con un porcentaje de 50% que manifiestan que tener un medio nivel de la variable. En la categoría bajo, se encontró a 1 personas con un porcentaje de 25% manifiestan que tener un bajo nivel de la variable.

Ríos (2018). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV. Llegando a la siguiente conclusión que existe una relación entre clima laboral y desempeño laboral (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.877), La investigación buscó encontrar la relación entre las dos variables. La investigación fue cuantitativa en su tipo descriptiva correlacional con modelo no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo formada por 132 servidores a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados y analizado con el alfa de cronbach. En las conclusiones se observó una correlación positiva de 0,855.

El nivel variable desempeño laboral, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente: En la categoría alto, no se encontró persona que manifiestan que tener un nivel alto de la variable. En la categoría medio, se encontraron 3 personas con un porcentaje de 75% que manifiestan que tener un medio nivel de la variable. En la categoría bajo, se encontró a 2 personas con un porcentaje de 25% manifiestan que tener un bajo nivel de la variable.

Ortiz (2018). Competencia laboral y desempeño laboral en el personal en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, quiso encontrar la vinculación entre las variables para encontrar el comportamiento entre ellas. Para ello aplicó dos cuestionarios que sirvieron de instrumentos para el recojo de información de los 49 personas de la muestra seleccionada. Al aplicar los índices de correlación de Pearson se encontró que existe una

evada relación en positivo y significativa entre los conceptos vinculados correspondientes a un índice de 0.842.

El coeficiente de Correlación de Pearson 0.8248 indica que existe alta correlación directa.

Mejía (2017) Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos. Llegando a la siguiente conclusión. Para ello se seleccionó un diseño cuantitativo correlacional y la muestra fue de 22 docentes nombrados los cuales resolvieron dos cuestionarios de las respectivos términos los resultados que se encontraron correspondieron que el 65% se encuentran en el nivel medio en liderazgo transformacional; así como el 45% se encuentra en nivel medio y 40,5% en el nivel alto en desempeño laboral. En las conclusiones se halló que existe una relación significativa moderada entre los dos conceptos en estudio puesta con un índice de 0,699 de relación de Pearson.

Sum (2015) elaboro una investigación descriptiva en uso una prueba psicométrica aplicando a 34 trabajadores administrativos de la empresa, durante la investigación logró establecer el grado de correlación que hay entre un líder que busca cambios (transformacional) y el desarrollo profesional de los empleados del área administrativa. La investigación es de tipo cuantitativa en su nivel descriptivo correlacional, se les aplicó una encuesta validado por dictamen de profesionales de expertos y con la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. En las conclusiones la autora sostiene que no existe relación de las dos variables; así como en sus dimensiones. Para otros una definición es Las TIC poseen la virtud de modificar la metodología de adquirir nuevos conocimientos, sus características y relaciones que se dan entre los diferentes personajes de participar en él. (Rodríguez, 2009)

Ricardo (2019) gestionó un estudio científico denominado las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E N° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla, concluyendo que existe una correlación positiva alta expresada en ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,712). Esta conclusión advierte que la presencia de un elevado grado de habilidades blandas evidenciado por los profesores anuncia un mejor nivel de resolución de controversias en la entidad

Barry, Harvey y Ray (1994) afirman que la compensación y el beneficio de los empleados pueden considerarse de importancia crucial tanto para los empleadores como para los empleados de tal manera que desempeña un papel clave como uno de los corazones esenciales de las relaciones laborales. Continúan explicando que esto es así de tal manera que, si bien los empleados generalmente dependen de sueldos, salarios, etc. para proporcionar una gran parte de sus ingresos y beneficios para proporcionar ingresos y seguridad de la salud. Para los empleadores, las decisiones de compensación influyen en su costo de hacer negocios y, por lo tanto, en su capacidad de vender a un precio competitivo en el producto. Recompensa insuficiente por su rendimiento. Lenguaje poco claro. Falta de habilidades de evaluación. El gerente no toma en serio la evaluación. El gerente no está preparado. ser honesto y sincero La discusión ineficaz del empleado Manager carece de información Las evaluaciones de desempeño fallan porque ... el mercado. Además, las decisiones de compensación influyen en la capacidad del empleador para competir por los empleados en el mercado laboral (atraer y retener), así como sus actitudes y comportamientos mientras están con el empleador.

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores, que actúan colectivamente y buscan proteger y promover sus intereses mutuos a través de la negociación colectiva. El papel de los sindicatos es principalmente proteger los intereses de los empleados y tienden a ser el vínculo entre la gerencia de la organización y los empleados. Por lo tanto, hay muchas negociaciones entre la gerencia y los sindicatos para resolver disputas entre los empleados y la gerencia o tratar de luchar por el mejor interés para sus miembros (empleados). Es importante tener en cuenta que, en ausencia de los sindicatos que representan a los empleados, la mayoría de las organizaciones estarían más inclinadas a establecer y, por lo tanto, centrarse en políticas de gestión de recursos humanos que promuevan la eficiencia. Sin embargo, debido a esta representación, las organizaciones se ven obligadas a centrarse en aquellas políticas que no solo reflejan los beneficios de la organización, sino que también tienen en cuenta las preferencias de los trabajadores representados por el sindicato en su conjunto.

La salud y la seguridad son importantes ya que el bienestar de los empleados es importante. Dependiendo de la política laboral del país, puede haber algunas reglas establecidas con respecto a la seguridad y la salud de los empleados. Estas reglas y controles sobre las organizaciones contra los empleados pueden ser tales como;

esquemas obligatorios de compensación laboral donde todas las organizaciones están obligadas a asegurar a los empleados en el trabajo. Otro control puede ser la inspección regular del ambiente de trabajo por parte del gobierno y los funcionarios sindicales. La inspección puede estar dirigida a garantizar que la empresa siga las políticas establecidas y tenga un entorno de trabajo seguro para sus empleados.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó el acompañamiento de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo, en la categoría medio, se encontraron 3 personas con un porcentaje de 50% que manifiesta que manifiestan que tener un medio nivel de la variable.
2. Se identificó el desempeño laboral de los docentes de los establecimientos educativos de la zona rural de Pitipo, en la categoría medio, se encontraron 3 personas con un porcentaje de 75% que manifiesta que manifiestan que tener un medio nivel de la variable.
3. Se determinó la relación que vive entre el acompañamiento y el desempeño profesional de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los usuarios, coeficiente de correlación (Acompañamiento y desempeño laboral) = 0.8248, lo que nos indica que existe alta correlación directa.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Sugerimos al director de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo, poner en práctica, nuestra propuesta del monitoreo y el desempeño laboral, con el instrumento diseñado para instalar en la mente de los docentes una cultura de evaluación y autoevaluación permanente.
2. Sugerimos a los Especialistas de Gestión Pedagógica de la UGEL, Lambayeque, tomen en cuenta en el monitoreo y el desempeño laboral nuestra propuesta porque los indicadores indicados son pertinentes para mejorar la práctica pedagógica y el desempeño docente.
3. Sugerimos a los Especialistas de Gestión Pedagógica de la UGEL, Lambayeque que realicen un proceso de monitoreo y acompañamiento permanente con la finalidad de superar las dificultades encontradas durante nuestra investigación y lograr mejores en los resultados de aprendizaje.
4. Se debe seguir profundizando en el estudio del desempeño docente y en los efectos de la propuesta de acompañamiento y el desempeño laboral, con la finalidad de que ese conocimiento sirva para propiciar las condiciones más adecuadas para que los profesores cuenten con estrategias efectivas para mejorar su labor pedagógica.

REFERENCIAS

- Burton y Brueckner, L. (1955) La supervisión, un proceso social. Appeton Country Crosts.
- Chiavenato, I. (1994) Administración de Recursos Humanos. Mac Graw-Hill. Interamericana. S.A. Bogotá, Colombia
- Fermín, M. (1995) Tecnología de la supervisión docente. Editorial Kapeluz, Buenos Aires.
- Franseth, J. (1985) Supervisión escolar como guía. Centro Regional de Ayuda Técnica. AID. Editorial. Trillas. México.
- Lemus, L. (1954) Organización y supervisión de la escuela primaria. Publicaciones culturales. La Habana.
- Aguirre C, y, Martínez F., Vílchez N. (2011) Influencia de la supervisión pedagógica en la calidad de la gestión educativa de la institución educativa N° 1228 Leoncio Prado Y N° 0026 Aichi Nagoya de la U gel 06-Ate Vitarte 2011. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Docente y Gestión Educativa; para la Universidad Cesar Vallejo.
- Alvarado, O. (1989) Supervisión educativa. Teoría y práctica. Lima.
- Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa.
- Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L
- Calero, M. (1999) Supervisión educativa integral. Editorial San Marcos. Pág. 205.
- López, S. (2008) Desempeño de los docentes de las Escuelas Primarias Adventistas de la Unión Mexicana del Norte.
- Nerici, I. (1979) Introducción a la Supervisión Escolar, Editorial Kapeluz, Argentina.
- Tejedor, F (2003) Supervisión educativa.
- Fernández (2000) Manual de educación. Editorial Océano.

Ministerio de Educación (2009) Manual de Supervisión Pedagógica.

Valdez, H. (2004) Manual de buenas prácticas del desempeño profesional de los docentes. Cuba.

Arce, A. (2000) Manual para mejorar la Calidad Educativa, Editorial Abedul.pag. 126-127

Ministerio de Educación (2013) Fascículo para la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas – Lima.

www.ciberdocencia.gog.pe

<http://www.mailxmail.com/curso/vida/supervisioneducativa/capitulo1.htm> supervisión educativa-Universidad Católica Sedes Sapientiae

www.ucss.edu.pe/cesed/bibli.../supervision_educativa_monitoreo1.pdf

<http://es.scribd.com/doc/16309060/La-Supervision-Educativa>

<http://es.slideshare.net/edwmaty/supervisin-educativaii>

<http://www.monografias.com/trabajos35/supervision-educativa/supervision-educativa.shtml>

[http://www.buenastareas.com/ensayos/T%C3%A9cnicas-La Supervisi%C3%B3n-Educativa/750213.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/T%C3%A9cnicas-La%20Supervisi%C3%B3n-Educativa/750213.html)

ANEXOS

ANEXO 01: EL MONITOREO Y EL DESEMPEÑO LABORAL.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. I.E. : LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
ZONA RURAL DE PITIPO
- 1.2. LUGAR : El Algarrobito.
- 1.3. DISTRITO : Pitipo.
- 1.4. DIRECTOR :
- 1.5. PROF. DE AULA :
- 1.6. GRADO :
- 1.7. SECCIÓN :
- 1.8. FECHA :

II. INSTRUCCIONES:

Ante cada ítem marca con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
II.1. PLANIFICACIÓN					
1. Utiliza Proyectos, Unidades y/o Módulos					
2. Utiliza los Parámetros de la Unidad didáctica utilizada.					
3. Reglamento Interno del Aula (Compromiso)					
4. Organigrama del Aula					
5. Calendario Cívico Escolar					
6. Cartel Pedagógico, Autocontrol de Asistencia					
7. Relación de Alumnos					
8. TABLA de responsabilidades de los Alumnos					
9. Sectores ambientados y funcionales					
2.2. PROCESO PEDAGÓGICO					
10. Utiliza la Estructura Curricular Básica					

11. Utiliza los libros de Comunicación, Matemática del MED.					
12. Cuenta con diario de clases.					
13. Utiliza de manera flexible el tiempo de acuerdo a las necesidades de los niños y niñas					
14. Produce textos en forma individual y grupal					
15. Los niños resuelven problemas con diversas estrategias					
16. Los niños investigan y registran sus observaciones					
2.3. METODOLOGÍA					
17. Uso adecuado y variado de técnicas de enseñanza para la fijación del aprendizaje					
18. Promueve la participación activa de los alumnos					
19. Realiza trabajo individual o grupal.					
20. Brinda adecuada asistencia a los grupos u orienta de manera individual					
21. Usa la flexibilidad / severidad oportunamente					
2.4. MEDIOS Y MATERIALES					
22. Los materiales son aprovechados para el logro de las capacidades programadas					
23. Utiliza el material educativo existente en la Biblioteca.					
24. Los materiales se encuentran en el aula					
25. Se observa materiales producidos por los alumnos.					
2.5. EVALUACIÓN					
26. Registro de asistencia al día.					
27. Registro auxiliar de evaluación.					
28. Revisa y evalúa las tareas escolares					
29. Informa oportunamente a los padres de familia sobre la evaluación del progreso de sus hijos.					
30. Cuenta con archivo de trabajos para registrar avance con fines de evaluación de proceso.					
31. Realiza la evaluación en forma permanente, aprovecha sucesos de la escuela y comunidad para lograr sus aprendizajes.					
32. Se aplica la auto evaluación, coevaluación.					

2.6. ORGANIZACIÓN DEL AULA					
33. Niños organizados que trabajan en grupo					
34. Niños y niñas que cumplen responsabilidades.					
35. Normas acordadas con participación de los niños y niñas.					
36. Aseo y Limpieza del aula y mobiliario.					
37. Adecuada distribución del Comité de Defensa Civil.					
38. Aulas textualizadas con trabajos de los niños y niñas y con carteles de organización.					
39. Cuenta con botiquín implementado.					
40. Cuenta con periódico mural actualizado.					
41. Los alumnos están uniformados y presentables (corte de cabello, insignia, cinta, cuaderno de control)					
2.7. COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN					
42. Participación en el Planeamiento técnico Administrativo y Pedagógico del Plantel.					
43. Acude puntualmente a las reuniones convocadas por la Dirección.					
44. Programa el apoyo de los Padres de Familia.					
45. Colabora con las actividades diarias con el profesor de turno.					
46. Realiza programación en equipo.					

.....
DOCENTE

.....
DIRECTOR

ANEXO 02: Validación de instrumentos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

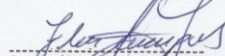
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 Dra. Mar de María Campos Bermejo
 SUB-DIRECTORA - I.E. 11524
 "GREGORIO RAMIREZ FANNYNG"

DNI N° 16029497

ANEXO 03: Validación de instrumentos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,

COMITÉ REGIONAL DE LAMBAYEQUE
 OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN
 VALDIVIA DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA - FERRERÍA
 Dra. María Elena Cotrina Cabrera
 JEFA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



DNI N° 66702040