



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud
laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Calderon Ludeña, Liliana del Pilar (orcid.org/0009-0009-5034-6353)

ASESORES:

Dr. Del Castillo Talledo, Cesar Humberto (orcid.org/0000-0003-0996-401X)

Dr. Sihuay Maravi, Norma Agripina (orcid.org/0000-0002-4023-2688)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por ser mi guía en mi diario caminar, dándome la fortaleza para alcanzar este triunfo.

A mi madre, por darme la vida, por su amor y ejemplo de superación para seguir adelante.

A mi esposo Maurilio quien con su gran amor, paciencia, apoyo y comprensión me impulsó a seguir adelante.

A mis hijos: Jonathan, Brayan, Mayli y Jimmy quien sin su amor y apoyo incondicional, nada sería posible.

Agradecimiento

A Dios por darme vida y salud en estos tiempos difíciles que nos ha tocado vivir

A la Universidad César Vallejo por haberme permitido formarme y culminar con éxito mis estudios de maestría alcanzando una meta más dentro de mi carrera profesional.

Al doctor César Humberto Del Castillo Talledo por haberme brindado sus conocimientos durante el desarrollo de la presente investigación.

A la Institución educativa y los docentes quienes me facilitaron la aplicación de los instrumentos de recojo de información.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DEL CASTILLO TALLEDO, CÉSAR HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023", cuyo autor es CALDERON LUDEÑA, LILIANA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DEL CASTILLO TALLEDO, CÉSAR HUMBERTO DNI: 07035192 ORCID: 0000-0003-0996-401X	CDCASTILLOT



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALDERON LUDEÑA LILIANA DEL PILAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023 ", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CALDERON LUDEÑA LILIANA DEL PILAR DNI: 08993464 ORCID: 0009-0009-5034-6353	Firmado electrónicamente por: DCALDERONLU el 25- 09-2023 12:19:21

Código documento Trilce: INV - 1303456

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y sus dimensiones.	18
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable actitud laboral y sus dimensiones	19
Tabla 3	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	20
Tabla 4	Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral	21
Tabla 5	Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva	22
Tabla 6	Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva	23
Tabla 7	Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud conductual	24

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, diseño básico, no experimental, correlacional, la muestra fue de tipo no probabilística intencional conformada por 80 docentes. La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable de 30 ítems adaptado de otros autores. Los resultados fueron analizados mediante la Prueba de Regresión Logística Ordinal, cuyos hallazgos en la prueba Rho Spearman (0,724) y el $p_valor=0.000 < 0.05$, lo cual demostró una correlación alta entre las variables. Por tanto, a mayores estrategias formativas de acompañamiento pedagógico aplicadas, mejor actitud laboral tendrá los docentes de la muestra evaluada y viceversa.

Palabras clave: *Formación continua, acompañamiento, capacitación, educación.*

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the training strategies of pedagogical accompaniment and the work attitude of the teachers of a public educational institution in Lima, 2023. The methodology used corresponds to the quantitative approach, basic design, non-experimental, correlational, the sample was of the intentional non-probabilistic type made up of 80 teachers. The technique applied was the survey and as an instrument two questionnaires, one for each variable of 30 items adapted from other authors. The results were analyzed using the Ordinal Logistic Regression Test, whose findings in the Rho Spearman test (0.724) and $p_value=0.000 < 0.05$, which demonstrated a high correlation between the variables. Therefore, the more training strategies of pedagogical accompaniment applied, the better work attitude the teachers of the evaluated sample will have and vice versa.

Keywords: *Continuous training, accompaniment, training, education.*

I. INTRODUCCIÓN

Pese a los grandes avances científicos, tecnológicos y las abundantes fuentes de información y comunicación que caracteriza al contexto actual, la educación sigue siendo un reto a nivel mundial, el cual se agudizó aún más con la llegada del COVID 19 de manera intempestiva. Respecto a ello, la UNESCO (2020) señaló que, la educación de mil doscientos millones de alumnas se vio afectadas debido a la pandemia, las clases virtuales desarrolladas por los docentes, no fueron suficientes para alcanzar las competencias propuestas en el currículo escolar, generando en los docentes actitudes de insatisfacción y desaliento.

Por otro lado, CEPAL (2021) expresó que, la realidad educativa pos pandemia obligó a los estados de los diferentes países aplicar políticas educativas con fines de recuperar los aprendizajes no logrados, siendo el personal directivo los encargados idóneos para aplicar las tácticas de acompañamiento pedagógico con la intención de ir recuperando paulatinamente los aprendizajes no alcanzados en las clases virtuales. Por su parte, Flores et. al (2021) señalaron que, la perspectiva crítica mediante la reflexión y el trato de horizontalidad que se desarrollaron en la ayuda pedagógica generó en los docentes actitudes de confianza, satisfacción y valoración profesional, sin embargo, una buena cantidad de directivos siguen conceptualizando al acompañamiento pedagógico como una supervisión educativa, creando en los docentes temor, incertidumbre e insatisfacción y esto se ve manifestado en las enseñanzas de los escolares.

Nuestro país, vivió una situación similar a la descrita, respecto a ello, MINEDU (2022) señaló que, las evaluaciones diagnósticas aplicadas a los estudiantes a su regreso a la modalidad presencial develaron resultados preocupantes, hallando un bajo nivel en cuanto a los logros de aprendizaje. Frente a ello el MINEDU (2022) en el Encuentro Nacional de Fortalecimiento para reanimar el aprendizaje en el marco de la administración educativa descentralizada, estableció la ruta para disminuir estas brechas educativas, siendo la más importantes el fortalecimiento de las competencias educativas del profesorado en servicio a través del uso de métodos de apoyo a la

enseñanza, para lo cual se capacitó a los directivos sobre el tema, priorizando el enfoque crítico reflexivo como un medio para identificar necesidades formativas, y brindándoles las asesorías en espacios de confianza y trato horizontal a fin de generar actitudes laborales positivas a nivel de los profesores.

Por otro lado, la realidad que se presentan en las escuelas públicas, dista mucho de la propuesta nacional, pues hace poco tiempo atrás se desarrolló el concurso público para cargos directivos, asumiendo en muchos casos las direcciones de las escuelas, docentes de aula con poca experiencia en el acompañamiento pedagógico, generando en los profesores a su cargo actitudes de desconfianza, e incertidumbre.

La escuela pública donde se desarrolló la presente investigación tiene con un plan de monitoreo y acompañamiento con su respectivo cronograma anual de visitas a los docentes de aula, igualmente, dentro de las actividades formativas de acompañamiento pedagógico del plan se encuentran los talleres de actualización y grupos de interaprendizaje colaborativo, sin embargo, la dificultad que se encontró fue el poco dominio de los directivos para aplicar estas metodologías propuestas ya que fueron docentes de aula que asumieron estos cargos en el último concurso nacional desarrollado por el MINEDU y se encuentran actualmente desarrollando programas de capacitaciones sobre gestión escolar.

Otro problema de importancia que también se pudo identificar durante el monitoreo es que no utilizan adecuadamente el diario de campo para anotar aspectos importantes de las acciones realizadas por el profesor, el cual servirá de insumo para el proceso de la asesoría o retroalimentación, sus asesorías se limitan a nombrar las fortalezas y debilidades del docente, dejando de lado la reflexión crítica. Los talleres de actualización y las GIAS son muy expositivas, no se toma en cuenta los lineamientos para el desarrollo de estas habilidades de apoyo educativo generando en los docentes actitudes de desinterés y desconfianza.

Considerando este contexto descrito, es necesario desarrollar investigaciones actualizadas para lo cual nos planteamos como problema general

¿Cuál es la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023? igualmente, como problemas específicos se formularon ¿Cuál es la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y las dimensiones de actitud cognitiva, afectiva y conductual de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Teóricamente la investigación se justifica porque se analizaron diferentes fuentes científicas que respaldan cada variable, también se sustenta en la teoría del socio constructivismo social, quien sostiene que a través de la mediación, la interacción entre pares y el aprendizaje situado, una persona adquiere nuevos conocimientos e incorpora a sus saberes previos y estructuras mentales con la finalidad de mejorar su práctica., en el aspecto práctico, los reportes obtenidos ayudaran a profesionales de la educación que ejercen el cargo directivo para optimizar la labor que desempeñan en las escuelas. Igualmente, se justifica metodológicamente porque aporta instrumentos validados por juicio de expertos, como también, los hallazgos obtenidos podrán ser utilizados por otros investigadores para nuevos descubrimientos.

El objetivo general, que se plantea es, determinar la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023, de igual manera, como objetivos específicos, determinar la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y las dimensiones de actitud cognitiva, afectiva y conductual de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Respecto a la hipótesis general, se propuso: Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. En el mismo sentido, las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y las dimensiones de actitud cognitiva, afectiva y conductual de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para recabar antecedentes tanto nacionales e internacionales, se ejecutó una exploración en divergentes ubicaciones en revistas científicas y bibliotecas digitales de universidades donde se hallaron artículos científicos y tesis, tanto de maestría como de doctorado, relacionadas a las variables en estudio, las que sirvieron de referentes por sus aportaciones científicas. Respecto a los trabajos en el contexto nacional encontramos a Cuellar y Macazana (2022) quienes escribieron un artículo científico sobre el acompañamiento docente y desenvolvimiento profesional de un colegio del Agustino, siendo su propósito ver cuál es la relación entre las variables. El enfoque utilizado corresponde al cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, utilizando para la recopilación de información dos instrumentos tipo Lickert y fue aplicado a un grupo muestral de 49 educadores de la mencionada institución educativa. Llegando a la conclusión que, el factor de relación alcanzó el 0.882, confirmando un nivel alto de relación entre las variables analizadas.

Por otro lado, Vásquez et al. (2020) quienes escribieron un artículo relacionado al acompañamiento pedagógico a través de talleres de actualización y su efecto en el trabajo pedagógico que realizan las organizadoras de un PRONEI de Comas teniendo como propósito instituir la relación entre las variables, el enfoque que desarrollaron cuantitativo, diseño descriptivo correlacional causal, la muestra estuvo constituido por 120 promotoras educativas de la UGEL N° 04 de Comas, teniendo como instrumento de recojo de información dos cuestionarios validados por expertos, concluyendo que la capacitación y el apoyo educativo tienen un efecto significativo en el trabajo educativo de las organizadoras educativas, mediante el resultado del Chi cuadrado que es de 39,457 y $p = 0.00 < 0.05$.

Otro trabajo corresponde a Valencia (2018) desarrolló un estudio sobre la actitud docente y la ayuda educativa en escuelas pertenecientes a una RED educativa de Chorrillos. Este estudio cuyo propósito fue instituir la relación entre las variables, dentro de la metodología se consideró el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, teniendo como muestra a 65 profesores del nivel inicial, aplicando como instrumentos para la recaudación de datos dos encuestas. A partir de ello, concluyó señalando que el factor de correlación alcanzó el 0.761,

determinando la existencia de una relación alta entre las variables, es decir que de la actitud que asuma el profesor dependerá el éxito del apoyo docente.

En la misma línea, cabe destacar a Alarcón (2018) quien realizó una investigación respecto al acompañamiento pedagógico y actitud profesional de los profesores de las escuelas de una UGEL, cuyo fin fue establecer una relación entre las variables planteadas, de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, población censal constituida por 90 profesores y como instrumento de recaudación de datos utilizó la encuesta. Llegando a la conclusión que hay una relación directa ($Rho=0,786$) y significativa ($p=0.000$) entre las variables.

Igualmente, Aguirre (2018) en su trabajo de investigación sobre Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral del profesorado de una escuela de Los Olivos, teniendo como propósito de establecer la relación entre las dos variables. El enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal, de población censal constituida por 80 profesores, utilizó como instrumentos de recopilación de la información dos encuestas, una para cada variable. Los hallazgos inferenciales hallados manifestaron la incidencia de la variable de una variable sobre la otra en un 80.4%, concluyendo que la primera variable incide significativamente en la segunda.

Respecto a los antecedentes previos hallados en el contexto internacional cabe mencionar a Taveras y López (2022) quienes escribieron un artículo científico respecto a la actitud hacia la ayuda educativa en docentes de República Dominicana, cuya finalidad fue analizar las perspectivas de los docentes del nivel primaria dominicana respecto al acompañamiento pedagógico, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo transversal, para la recopilación de información se diseñaron dos cuestionarios que fueron aplicados a 301 docentes del nivel primario, llegando a la conclusión que la postura positiva de los profesores impacta significativamente en el acompañamiento pedagógico.

Otro trabajo identificado corresponde a Aravena (2020) quien desarrollo una investigación doctoral sobre el apoyo pedagógico como estrategia para optimizar el ejercicio en el aula y el perfeccionamiento de la profesión docente en la comuna de Chile. El enfoque mixto, diseño cuasi experimental y descriptivo, utilizó como instrumentos de acopio de información una rúbrica de desempeño y entrevistas semi estructuradas, la muestra estuvo compuesta por 240 profesores

de los centros escolares del municipio de Temuco. Concluyó que el progreso de las actividades de apoyo al profesor mejoraron la práctica pedagógica en la enseñanza de sus estudiantes.

Por su lado Mellado (2019) quien desarrolló una pesquisa titulado Acompañamiento pedagógico y coenseñanza como estrategia para la implementación de prácticas pedagógicas en una escuela rural de Chile con la finalidad de mejorar la labor docente y conseguir la autonomía y valoración de la carrera docente a través de la aplicación de actividades secuenciales de apoyo formativo. El estudio aplicó un enfoque mixto, de diseño descriptivo, utilizando dos cuestionarios tipo Likert y entrevistas semi estructuradas para la recopilación de información, la muestra estuvo conformado por 8 docentes de los cuales dos de ellos desempeñaban la función de directivos. Las conclusiones a que llegó fue que las actividades de apoyo pedagógico mejoraron la calidad de los aprendizajes y desarrollaron en los profesores la autonomía valorando su carrera profesional.

Así mismo, Suárez, (2019) escribió un artículo titulado Acompañamiento pedagógico y la eficacia del trabajo pedagógico en una escuela del Ecuador, cuyo propósito fue determinar la influencia de una variable sobre la otra, el enfoque utilizado fue el cuantitativo, diseño correlacional causal, teniendo como muestra a 25 profesores y aplicando dos cuestionarios validados por profesionales especialistas para recoger información de la muestra. Concluyendo que, hay una relación positiva considerable entre las variables de investigación, lo que representa que las estrategias de acompañamiento pedagógico influyen significativamente en la eficiencia del trabajo docente fortaleciendo las capacidades para el trabajo colegiado entre pares como también las comunidades de aprendizaje.

También, Guerrero (2018) elaboró un artículo titulado Apoyo pedagógico y abstracción crítica docente en una unidad educativa fiscal en el Ecuador, siendo su propósito establecer la relación entre las dos variables. La pesquisa responde a un enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo, la muestra estuvo conformado por 92 docentes de una red educativa y se utilizaron dos cuestionarios validados por expertos para la recolección de datos muestrales. La conclusión a que arribó fue que hay una relación alta y positiva entre ambas variables, tal como lo demuestra el resultado hallado mediante el coeficiente

Rho=0,770 y que el docente al identificar sus necesidades formativas mediante la reflexión y transformarla con nuevos saberes alcanza un nivel de confianza de la labor que realiza.

El acompañamiento pedagógico data de tiempos antiguos cuando se inició las actividades educativas, siendo los primeros acompañantes los jesuitas quienes vigilaban a los docentes en el cumplimiento de su trabajo, años más adelante, esta función fue desarrollada por profesionales encargados de elaborar y ejecutar planes de supervisión para aplicar a los maestros con el propósito de hallar resultados cuantitativos óptimos. En la década del 70 se da inicio al acompañamiento pedagógico bajo la mirada de la abstracción crítica que realiza el educador buscando la transformación y mejora los métodos de enseñanza aprendizaje.

Respecto al concepto de estrategias de acompañamiento pedagógico MINEDU (2019) expresa que es un procedimiento de enseñanza docente de manera continua que se ejecuta en las escuelas públicas, cuya finalidad es promover en los profesores la transformación de su práctica pedagógica aplicando el enfoque crítico reflexivo en concordancia con lineamientos de buen trabajo docente. Así también, MINEDU (2014) expresa que, es un proceso permanente que se desarrolla con docentes en servicio, mediado por un especialista o el director de una escuela con el propósito de promover la reflexión sobre su quehacer pedagógico y descubrir supuestos detrás de ellos, para luego transformarla a partir de nuevos conocimientos y con ello, asegurar los logros de aprendizajes de sus estudiantes. Por su parte Abanto et al. (2021) expresa sobre el tema que es una asesoría planificada, permanente e integral que se da a los profesionales en la educación aplicando el enfoque crítico reflexivo con la finalidad de identificar sus deficiencias formativas recogidas durante el monitoreo y transformarlas en sus fortalezas a partir de nuevos saberes. A partir del concepto de los autores se concluye señalando que el acompañamiento pedagógico son una secuencia de actividades de apoyo a los profesores con el fin de optimizar su trabajo de enseñar a los estudiantes en el aula. Esto se realiza aplicando el enfoque crítico reflexivo y mediado por un especialista o directivo.

Respecto a las modalidades del acompañamiento pedagógico MINEDU (2018) señala que, las escuelas nacionales de nuestro país se desarrollan el

acompañamiento pedagógico como una política de formación permanente destinada a docentes en servicio, esta se puede desarrollar en dos modalidades interna y externa. Carpio y Guerra (2008) mencionan que la modalidad interna se encuentra a cargo del director, sub director o de una docente con mayor conocimiento y experiencia que cumpla con el perfil de acompañante para que ayude a sus compañeros a solucionar dificultades didácticas, esto se realiza dando cumplimiento a un plan de atención y apoyo institucional, en el cual debe evidenciar un calendario de visitas opinadas e inopinadas. Este tipo de acompañamiento se realiza cuando la institución educativa ya va logrando su autonomía. Por su parte, Vásquez, Frisncho y La Rosa (2019) expresan que, el acompañamiento externo lo realiza el MINEDU en concertación con la UGEL buscando mejorar el trabajo docente, esta estrategia lo desarrolla un acompañante quien en coordinación los directivos de la escuela planifican las acciones a desarrollar con los docentes acompañados, generalmente este tipo de acompañamiento se realiza en las escuelas focalizadas o con mayores dificultades.

Sobre la importancia de las estrategias acompañamiento pedagógico Retamozo et, al (2021) mencionan que, son importantes porque sirven para recoger información mediante el monitoreo y en la asesoría hacerle reflexionar al docente sobre su propia práctica educativa mediante el proceso de la deconstrucción permitiéndole identificar sus necesidades formativas, asumir compromisos de cambio y potenciar sus competencias con soporte científico. Así también, Lofthouse (2017) señala que es importante este proceso porque acrecienta la labor docente como también fomenta el crecimiento profesional con responsabilidad, autonomía y libertad. Por su parte, Menacho (2019) expresa que, esta estrategia es importante porque permite que el profesor sea crítico de su propia práctica e identifique sus necesidades formativas y tomar decisiones que le conlleven a una mejora continua, permitiéndole a su vez su desarrollo profesional en otros ámbitos de la educación y alcance una satisfacción personal y profesional.

Las teorías que fundamentan las estrategias del acompañamiento pedagógico cabe resaltar a la teoría socio constructivista de Vygotsky, al respecto Sandí y Cruz (2016) señalan que la mediación es la acción mutua entre las

personas donde construyen un aprendizaje a partir de saberes previos para dar solución a una situación vivida en un determinado contexto social. Por su parte Copelo y San Martín (2001) expresaron que la reflexión crítica que se desarrolla durante el acompañamiento pedagógico se fundamenta en la mediación, la interacción social y el aprendizaje situado, guiada por un especialista que desempeña la labor de mediador para identificar necesidades formativas de los docentes y construir un nuevo conocimiento a partir de teorías que lo fundamenten. Por tanto, la mediación es concebida como el intercambio de saberes entre el especialista que realiza el acompañamiento y el docente acompañado para dar solución a una necesidad formativa que requiere ser atendida a partir de nuevas teorías con la cual mejorará la práctica pedagógica.

Para dimensionar la variable de estrategias de acompañamiento pedagógico se consideró como referencia las teorías del MINEDU (2019) quien consideró tres aspectos desarrollados como dimensiones en este estudio.

La primera dimensión pertenece a los talleres de actualización, según MINEDU (2019), son espacios consignados para reflexionar sobre la práctica pedagógica respecto a los requerimientos formativos identificados durante las visitas al aula y los GIA, los cuales son analizados y contrastados con teorías que sustentan el Marco del Buen Desempeño Docente y el Currículo Nacional de la Educación Básica Regular, generando propuestas de cambio que mejoren la calidad educativa. Estos talleres se desarrollan en horarios alternos a la jornada de trabajo de los docentes y previa coordinación con el equipo directivo y la UGEL. En este mismo sentido, Guerrero (2018) señala que estos talleres también sirven para actualizar los conocimientos de los docentes respecto a sus necesidades formativas identificados por los acompañantes pedagógicos durante las visitas al aula, los temas abordados generalmente se encuentran en función a teorías que sustentan la práctica pedagógica, estrategias de enseñanza aprendizaje, aplicación de los materiales educativos, todos estos saberes luego es aplicado en el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas programadas en el aula de clase.

La segunda dimensión concierne a las visitas al aula, respecto a ello, MINEDU (2019) expresó, que la visita al aula es para mirar una sesión de clase apoyados de dos instrumentos, el cuaderno de campo y las rúbricas de

Evaluación, que sirven para registrar aspectos relevantes de la práctica pedagógica y los que orientarán el diálogo, la reflexión y la retroalimentación. Por su parte, Sosa (2018) señala que, existen tres tipos de visita al aula, la primera visita denominada diagnóstica utilizada para identificar aspectos formativos de los docentes y a partir de ello elabore un plan de acompañamiento, a partir de ello se realizan las visitas de asesoría que se realizan una vez al mes, dando cumplimiento al plan haciendo un total de seis y finalmente la visita de finalización donde se formaliza el recuento del trabajo realizado durante todo el año.

La tercera dimensión relacionada a las GIAS, según MINEDU (2019) son espacios donde los docentes intercambian experiencias pedagógicas, permitiendo el aprendizaje cooperativo y tomando acuerdos para mejorar el trabajo en el aula de clases. Así mismo, Aldana (2022) señala que las GIA pueden ser institucional cuando se realiza dentro de la institución educativa e interinstitucional cuando reúne a docentes de una red educativa, fomentándose de esta manera las comunidades de aprendizaje.

Respecto a la conceptualización de la actitud laboral Ursini y Sánchez (2019) expresa que, es el comportamiento que asumen los trabajadores frente a las actividades que desarrollan dentro de una entidad, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa su desempeño, sin embargo, un empleado con una actitud positiva no puede desempeñarse a cabalidad si el contexto es negativo y es considerado un empleado problemático que no cumple con las tareas. En este tipo de contextos la actitud emprendedora no encaja ya que se han creado vicios laborales consentidos por quien lo dirige. Por su parte Conde y Láfora (2014) mencionan que, es la capacidad que asume una persona frente a una situación laboral respecto al nivel cognitivo, afectivo y conductual del cual dependerá el grado de satisfacción, la implicación en el trabajo y la responsabilidad organizacional. Así también, Murayari (2016) señala que, es el actuar de una persona frente a las motivaciones que recibe de la institución donde labora y que le impulsa alcanzar objetivos y metas propuestas. Considerando lo mencionado por los autores podemos concluir señalando que la actitud laboral es el comportamiento que asume la persona frente a la forma de trabajo de una

institución, esta puede ser de aceptación o rechazo dependiendo de los estímulos que tenga en ella.

Respecto al tipo de actitudes laborales, Fernández (2018) expresó que, las actitudes pueden ser positivas y negativas de acuerdo a como proporcionen u obstaculicen el trabajo a la persona. Así también, Jaime (2022) señaló que, existen dos tipos, las actitudes positivas que favorecen el alcance de las metas institucionales, mientras que las negativas entorpecen y alargan el tiempo para el alcance de los objetivos previstos en las entidades y genera malestar y desgano en los trabajadores. Por su parte Robbins (2004) menciona que, existen tres tipos de actitudes laborales, la satisfacción, la participación y el compromiso con la institución, la primera, referida a la actitud positiva de la persona frente a su empleo, debido a las condiciones físicas, las recompensas y remuneraciones satisfactorias, la segunda, corresponde al involucramiento de la persona con su empleo, participa de él y considera que su desempeño es importante para el alcance de objetivos y finalmente la tercera en el cual la persona se identifica con su institución, sus metas y desea mantenerse dentro de ella.

Sobre los beneficios que genera una adecuada actitud laboral docente, Naranjo (2010) señaló que, esto facilitó las interacciones afectivas entre las personas que trabajan en la escuela, además, favorece el buen desempeño individual y grupal, el trabajo colegiado y el buen clima institucional, siendo este último un factor relevante para la buena marcha de la entidad. Por su parte, Andrade et al. (2018) expresaron que la actitud que demuestra un profesional es un componente importante en el trabajo que realiza y en la productividad de las instituciones, siendo la motivación un aspecto valioso que permite la creación de un entorno armonioso donde se labore de manera eficiente y eficaz, en el cual se promueva la innovación. Así también Zeledón y Chavarría (2001) argumentaron que, los individuos que poseen una buena actitud confían en sí mismos y se sienten capaces de lograr las metas institucionales desde un trabajo colaborativo con sus pares, así mismo desarrollan la autonomía, motivación y autoestima factores importantes para el desarrollo profesional. Considerando lo mencionado por los autores podemos concluir señalando que la actitud positiva de los trabajadores genera muchos beneficios personales y laborales, siendo una

persona positiva se atrae a otros y se genera relaciones laborales sanas que ayudan a realizar trabajos eficientes y eficaces dentro de la institución.

En relación a las teorías que fundamenta la actitud laboral docente se ha considerado al conductismo, según Santrock (2002) señala que, esta teoría se basa en la ciencia del comportamiento, donde las actitudes que asumen las personas se encuentran supeditados a la dependencia entre el incitación y la reacción que se suscita en el contexto donde se desarrolla, así también, Hurtado (2006) expresa que, las recompensas y los castigos determinan la conducta de las personas, estos suelen asumir conductas positivas cuando quieren lograr algún beneficio laboral de una entidad, sin embargo, se transforma en negativa la actitud cuando le es negado el favor o no consiguen nada, este tipo de conductas deben ser fortalecidas a través de diferentes métodos que refuercen para hacerla permanente y autónoma.

Otra teoría que cimienta esta variable es el comportamiento social, respecto a ello, Baron y Byrne (2001) argumentaron que, las personas pueden ser influenciadas tanto en sus pensamientos como en su comportamiento por su contexto social, estas influencias pueden ser de dos tipos, informativa y normativa. La primera se da cuando la persona cambia en su comportamiento y pensamiento por lo que la postura que asumen los demás es la correcta o es mucho mejor de la que tiene, es decir que se suscita un proceso de conversión. La segunda se origina cuando la persona no está muy convencida por la postura de los demás y todavía piensan que tienen lo mejor, pero para ser aceptada por los demás terminan actuando en contra de sus propias creencias, es decir ajustar su comportamiento y el pensamiento de uno a las expectativas de los demás.

Para dimensionar la variable de actitud laboral docente, se consideró como referencia las teorías de Ursini y Sánchez, (2019) quienes consideraron tres aspectos que se desarrollaron como dimensiones de la pesquisa.

La primera dimensión concierne a la actitud cognitiva, respecto a ello Ursini y Sánchez, (2019) señalan que, está referida a las percepciones, ideas, creencias u opiniones que la persona tiene respecto a la entidad, persona u objeto, en otras palabras, cada relación se refiere a una representación mental de un objeto, sin embargo esta información pueden ser reales y objetivas o falsos y subjetivos. Por

su parte, Navas (2011) expresó que, es el conglomerado de conocimientos que la persona tiene sobre el entidad del cual asume una actitud, un detallado conocimiento sobre este favorece la asociación entre el individuo y la institución.

La segunda dimensión concierne a la actitud afectiva, Ursini y Sánchez, (2019) expresaron que, estos son referidos a sentimientos ya sean positivos o negativos que distingue una persona respecto al objeto de la actitud, este se basa en la combinación de algo que tiene buenos o malos efectos en una persona. Por su parte Palmar y Valero (2015) señalaron que, que este tipo de actitud se encuentra relacionado a la parte emocional que subyace a la actitud, estos sentimientos pueden ser en favor o en contra de una entidad social y es aquí donde se establece la diferencia con las creencias y opiniones que caracteriza a la actitud cognoscitiva.

La tercera dimensión referida a la actitud conductual, Ursini y Sánchez, (2019) argumentaron que, referida a la propensión para desarrollar una actividad conveniente con actitudes cognitivas y afectivas, dicho de otra manera es la disposición para conducirse de una manera determinada respecto a la institución donde labora. En esa misma línea Diez y Guevara (2020) expresan que este elemento se refiere a la forma como se expresan las emociones y los pensamientos frente al objeto conductual, además es considerado como las habilidades que tiene la persona para desarrollar sentimientos y comportamientos positivos o negativos en su ambiente laboral, familiar o social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación, es básico cuya finalidad es la realización del conocimiento científico partiendo de sustento teóricos de cada variable, sin impacto experimental en el grupo estudiado. Hernández y Mendoza (2018).

Respecto al enfoque la presente pesquisa corresponde al cuantitativo, de acuerdo a Ñaupas et al. (2020) procede del paradigma positivista, caracterizado por utilizar métodos estadísticos para medir y entender el fenómeno social.

Asimismo, el diseño corresponde al no experimental, ya que los fenómenos son estudiados en su contexto. Por otro lado, la pesquisa corresponde al diseño descriptivo correlacional porque solo buscó instaurar relaciones entre las variables y de corte transversal porque los datos de la muestra fueron recopilados en un solo momento, Hernández y Mendoza (2018).

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico.

Variable dependiente: Actitud laboral docente.

Definición conceptual

Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico: Proceso de preparación de docentes que se encuentran activos y se desarrolla en la escuela, cuya finalidad es fomentar en los profesores el perfeccionamiento de su trabajo escolar aplicando el enfoque crítico reflexivo en concordancia con el Marco del Buen Desempeño (MINEDU 2019).

Actitud laboral docente: Comportamiento que asumen los trabajadores frente a las actividades que desarrollan dentro de una entidad, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa su desempeño (Ursini y Sánchez, 2019). (Anexo 1).

Definición operacional

Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico: La variable es cuantitativa de tipo ordinal, presenta las siguientes dimensiones: talleres de actualización, visitas al aula y grupos de interaprendizaje colaborativo, fue medido a través de un cuestionario de 30 ítems aplicado a profesores de una escuela pública de Lima.

Actitud laboral docente: Es una variable cuantitativa de tipo ordinal, presenta las siguientes dimensiones: actitud cognitiva, afectiva y conductual fue medido a través de un cuestionario de 30 ítems administrado a profesores de una escuela pública.

3.3. Población, muestra y muestreo

La urbe es el aglomerado de sujetos con particularidades o cualidades comunes que se encuentran en un determinado tiempo y contexto (Hernández, et al, 2014). En este sentido, la pesquisa tiene como urbe a docentes.

Valderrama (2015) expresó que, la muestra es un subgrupo procedente de la población que son asumidos por el investigador. Por tanto, el presente estudio tuvo una muestra de 80 docentes a quienes se aplicaron criterios de inclusión como: docentes designados y concertados, que asistieron al trabajo el día que se aplicó el instrumento y que tuvieran disponibilidad voluntaria de participar en la resolución del cuestionario, así también, criterios de exclusión como: docentes que no asistieron y quienes dejaron inconcluso el cuestionario. Teniendo en consideración la clasificación de la muestra la investigación asume un muestreo no probabilístico por conveniencia e intencional.

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

De acuerdo con Bernal (2010) refirió que la técnica es un conjunto de acciones que recopila y examina información sobre las variables de la investigación, en este sentido la pesquisa utilizó la técnica de la encuesta.

En relación al instrumento Ñaupas et al. (2014) Expresaron que, el cuestionario sirve para recoger datos sobre la variable y sus dimensiones, Por tanto, para la presente investigación se elaboraron dos cuestionarios, con 30 ítems cada uno considerando las dimensiones y sus respectivos indicadores, la escala a la que pertenece es ordinal polifónica de respuesta múltiple (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) donde solo uno es la respuesta. Así también, en su construcción se tomó como referencia las teorías de Aguirre (2018) para la variable de estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y Castillo (2020) para la actitud laboral.

A partir de ello, estos instrumentos fueron validados mediante la evaluación de expertos(Anexo 4) conformado por profesionales especialistas en el tema e investigación con grado de maestro o doctor validaron el instrumento. Sobre la confiabilidad de los instrumentos se aplicó a una muestra piloto a 22 docentes de otra institución educativa, con peculiaridades similar a la muestra cuyos hallazgos fueron valorados con el software estadístico Alfa de Cronbach obteniendo como resultado (0,886 y 0,882) a partir del cual se obtuvo un nivel alto de confianza (Anexo 4).

3.5. Procedimiento

El estudio inicio con la presentación de la realidad problemática el cual indujo al título de la investigación, posterior a ello, se realizó una revisión exhaustiva a diversas bibliotecas virtuales y bases de datos científicas con la finalidad de identificar el estado de arte y las teorías de cada una de las variables. Seguidamente se desarrolló la metodología, los instrumentos para la recopilación de datos teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de cada variable los que pasaron por un proceso de evaluación de personas conocedoras del tema y la confiabilidad a través de la prueba piloto. Después se aplicó los instrumentos a la muestra y procesados estadísticamente con el programa SPSS versión 25 para hallar los resultados los que sirvieron para elaborar la discusión, las conclusiones y recomendaciones y finalmente se desarrollaron las referencias y anexos necesarios.

3.6. Método de análisis de datos

La pesquisa consideró la forma descriptiva a través del uso de tablas y figuras en relación a las frecuencias y porcentajes estadísticos con el fin de organizar, sintetizar y referir la información de las variables y sus dimensiones, así también, se realizó el análisis inferencial mediante la prueba de hipótesis los cuales se realizaron mediante procesos estadísticos del software SPSS versión 25 en español obteniendo tablas a las que realizaron sus interpretaciones.

3.7. Aspectos éticos

El estudio en su desenvolvimiento ha tenido en cuenta el principio del respeto a la integridad científica, considerando en completo anonimato la identidad y los resultados de la muestra, el principio de la beneficencia, considerando de no causar daño y maximizar los beneficios, dando a conocer a los participantes de la muestra el beneficio de su participación en el desarrollo de la investigación sin riesgo en su desarrollo. El principio de justicia, dando a conocer a los participantes de forma confidencial los resultados obtenidos, así mismo, se respetará los derechos de los autores considerándolos mediante citas textuales bajo las normas APA 7° edición en las referencias bibliográficas correspondientes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y sus dimensiones.

Variable y dimensiones	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Deficiente	6	8,0
	Regular	48	60,0
	Eficiente	26	32,0
	Total	80	100,0
Talleres de actualización	Deficiente	15	19,0
	Regular	52	65,0
	Eficiente	13	16,0
	Total	80	100,0
Visitas al aula	Deficiente	16	20,0
	Regular	34	42,0
	Eficiente	30	38,0
	Total	80	100,0
Grupos de interaprendizaje colaborativo	Deficiente	11	14,0
	Regular	52	65,0
	Eficiente	17	21,0
	Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS 25

La Tabla 1, da a conocer el nivel de frecuencias y porcentajes de la variable estrategias formativas de acompañamiento pedagógico en relación con la muestra encuestada. Los resultados obtenidos señalaron que la variable alcanzó porcentajes más altos en el nivel regular con el 60%, mientras que el nivel eficiente alcanzó el 32% y el deficiente obtuvo el 8%. En cuanto a las dimensiones, los resultados dan a conocer que un buen porcentaje de docentes se ubican en el nivel regular a los talleres de actualización con el 65%, seguido del nivel deficiente con el 19%, y nivel eficiente con el 16%. La dimensión visitas al aula, se sitúa en el nivel regular con el 42%, en comparación con los niveles eficiente y deficiente que alcanzaron el 38% y 20% respectivamente. Finalmente, la dimensión grupos de interaprendizaje colaborativo se halló en el nivel regular con el 65%, mientras que sus niveles eficiente y deficiente obtuvieron el 21% y 14% de forma respectiva.

En este sentido, se concluye que existe predominancia del nivel regular, entendiendo así que los docentes consideran como regular las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico que emplea el equipo directivo de su institución.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable actitud laboral y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Actitud laboral	Malo	28	35,0
	Regular	35	44,0
	Bueno	17	21,0
	Total	80	100,0
Actitud Cognitiva	Malo	14	18,0
	Regular	38	47,0
	Bueno	28	35,0
	Total	80	100,0
Actitud Afectiva	Malo	15	19,0
	Regular	33	41,0
	Bueno	32	40,0
	Total	80	100,0
Actitud Conductual	Malo	17	21,0
	Regular	32	40,0
	Bueno	31	39,0
	Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS 25

Los reportes correspondientes a la Tabla 2 dan a conocer el nivel de frecuencias y porcentajes de la variable actitud laboral y sus dimensiones de acuerdo a la encuesta realizada a la muestra en estudio. De esta manera, los hallazgos mostraron que la variable actitud laboral alcanzó un mayor porcentaje en el nivel regular con el 44%, el malo en un 35% y el bueno con el 21%. Por otro lado, respecto a las dimensiones, los resultados indicaron que los docentes sitúan a la actitud cognitiva en el nivel regular con el 47%, siendo el de mayor predominancia a diferencia de los niveles bueno con el 35% y nivel malo con el 18%. Así también, la dimensión actitud afectiva sobresalió en el nivel regular con el 41%, el bueno con el 40% y el malo con el 19%. Finalmente, la dimensión conductual predominó en el nivel regular con el 40%, en comparación con los niveles bueno con el 39% y malo con el 21%. Por consiguiente, se

observa que los encuestados consideran que la variable actitud laboral y sus dimensiones se demuestran de forma regular, lo cual se puede evidenciar en la predominancia de sus resultados.

4.2 Prueba de normalidad:

Ho: Los datos tienden a presentar una distribución normal.

Ha: Los datos no tienden a presentar una distribución normal.

Regla de decisión:

Si $P_valor > 0,05$, aceptar Ho

Si $P_valor < 0,05$, rechazar Ho

Debido a la necesidad de comprobar la normalidad de la variable dependiente y sus dimensiones se optó por aplicar la prueba Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra corresponde a un grupo de 80 docentes.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	,369	80	,000
Actitud laboral	,374	80	,000
D1: Actitud cognitiva	,385	80	,000
D2: Actitud afectiva	,370	80	,000
D3: Actitud afectiva	,245	80	,000
D4: Concreción	,292	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov arrojó resultados $< 0,05$ para cada variable y sus dimensiones. Rechazándose la hipótesis nula mediante la regla de decisión y se consideró que los datos se distribuían normalmente. En consecuencia, las hipótesis de este estudio se sometieron a prueba estadística utilizando la prueba no paramétrica de Rho-Spearman para establecer el nivel de correlación entre la variable Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la variable Actitud laboral.

4.3. Contrastación de las hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Tabla 4

Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral

			Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Actitud laboral
Rho de Spearman	Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Actitud laboral	Actitud laboral	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Los datos de la Tabla 4 muestran que el nivel de significación a dos colas es $0,000 < 0,05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y muestra que existe una relación significativa entre la variable "estrategias formativas de acompañamiento pedagógico" y las actitudes laborales. Además, el coeficiente Rho-Spearman (0,724) indica que existe una fuerte relación entre estas dos variables.

Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Tabla 5

Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva

		Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Actitud cognitiva	
Rho de Spearman	Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Actitud cognitiva	Actitud cognitiva	Coeficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Los datos de la Tabla 5 muestran que el nivel de significación es $0,000 < 0,05$, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y que existe una relación entre la variable "estrategias formativas de acompañamiento pedagógico" y la dimensión actitud cognitiva.

Además, el valor del coeficiente Rho-Spearman (0,684) indica que existe una correlación significativa entre las variables.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Tabla 6

Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva

			Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Actitud afectiva
Rho de Spearman	Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Actitud afectiva		Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Los resúmenes presentados en la Tabla 6 muestran que el nivel de significación a dos colas de $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, indica que existe una relación significativa entre las variables "estrategias formativas de acompañamiento pedagógico" y la dimensión actitud afectiva, Además, el coeficiente Rho-Spearman (0,618) indica que existe una fuerte correlación entre las variables.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud conductual de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud conductual de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023.

Tabla 7

Correlación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud conductual

			Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Actitud conductual
Rho de Spearman	Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Actitud conductual	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Los datos de la Tabla 7 muestran que el nivel de significación a dos colas es $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación significativa entre las variables "estrategias formativas de acompañamiento pedagógico" y la actitud conductual. Además, el coeficiente Rho-Spearman (0,593) indica que la correlación entre las variables es moderada.

V. DISCUSIÓN

Las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico considerado como un proceso formativo que se le brinda a los profesores en servicio con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica de manera permanente, esta actividad es realizada por el los directores de las escuelas quienes mediante la aplicación del enfoque crítico reflexivo durante las asesorías, hacen que los profesores identifiquen las falencias de su trabajo en el aula y asuman compromisos de cambio, posterior a ello, elaboran el plan de acompañamiento donde proponen estrategias formativas de acompañamiento buscando mejorar sus prácticas educativas en contextos de trato horizontal que genere una actitud de confianza y seguridad entre los monitoreados.

El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre las estrategias de apoyo pedagógico y las actitudes de los docentes de un colegio público de Lima. Los resultados obtenidos mediante métodos estadísticos fueron discutidos a la luz del contexto nacional e internacional y de las teorías y actitudes que sustentan la base teórica de cada variable.

De acuerdo a la hipótesis general, se encontró que existe una relación significativa entre las estrategias que constituyen el apoyo pedagógico y las actitudes de los docentes hacia el trabajo en el colegio público de Lima que constituyó la base de datos del estudio. Los resultados de la prueba de hipótesis mostraron que el coeficiente Rho-Spearman fue $r=0,724$ y el nivel de significación a dos colas fue $p=0,000 < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación significativa entre las variables. Esto indica que las estrategias de gestión pedagógica desarrolladas en un clima de confianza generan actitudes positivas entre los profesores y una disposición a cambiar las prácticas pedagógicas.

Los resultados hallados concuerdan con Valencia (2018) quien realizó una investigación sobre la actitud del docente y el acompañamiento pedagógico en entidades educativas de la Red N° 09 de Chorrillos, Los resultados hallados develan que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó el 0.761, determinando la existencia de una correlación alta y directa entre las dos

variables, lo que significa que los directivos deben de aplicar estrategias de acompañamiento pedagógico dando cumplimiento a su plan de monitoreo en un ambiente de amabilidad y trato horizontal lo cual genera una actitud positiva y de aceptación al cambio de parte de los docentes.

Del mismo modo, coincide con el trabajo de Alarcón (2018) quien desarrolló una pesquisa sobre el acompañamiento pedagógico y la actitud laboral docente de instituciones educativas de la UGEL N° 04 de Comas. Los resultados dan a conocer que existe una relación directa ($Rho=0,786$) y significativa ($p=0.000$) entre ambas variables, llegando a la conclusión que, el clima donde se desarrolla las estrategias de acompañamiento pedagógico influye positivamente en la actitud de los profesores quienes asumen cambios y compromisos de mejorar su práctica pedagógica para alcanzar objetivos propuestos en el acompañamiento. Ambos estudios coinciden con los hallazgos de la presente pesquisa, porque tienen una relación alta y directa entre las dos variables, así como también, concluyen que las estrategias de acompañamiento pedagógico bien desarrolladas en ambientes de confianza y trato horizontal generan actitudes positivas entre los docentes.

Los hallazgos conseguidos se sustentan con las teorías planteadas por el MINEDU (2014) quien expresa que, las estrategias de acompañamiento pedagógico son actividades permanente que se desarrolla en las instituciones educativas, mediado por un especialista o el equipo directivo con el objetivo de promover en los docentes la reflexión sobre su quehacer pedagógico y descubrir supuestos detrás de ellos, para luego transformarlo a partir de nuevos conocimientos y con ello, asegurar los logros de aprendizajes de sus estudiantes. Por otro lado, Abanto et al. (2021) Señalaron que, en el desarrollo de las estrategias de acompañamiento pedagógico, la asesoría planificada, permanente e integral que se da a los profesores utilizando el enfoque crítico reflexivo es uno de los aspectos más relevantes porque busca identificar las deficiencias formativas de los docentes recogidas durante el monitoreo y transformarlas en fortalezas a partir de nuevos saberes, otro aspecto importante durante las asesorías es la actitud que asume el especialista o directivo para generar en los acompañados una actitud positiva y de confianza el cual dependerá para lograr cambios y alcanzar metas trazadas en el plan acompañamiento.

La primera hipótesis se refiere a la gestión educativa y las estrategias cognitivas de los docentes de un colegio público de Lima. Los resultados de la prueba de hipótesis mostraron que el valor del coeficiente Rho-Spearman es $r=0.684$ y el nivel de significación a dos colas es $p=0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, esto significa que existe una relación significativa entre las estrategias de gestión educativa y las estrategias cognitivas de los docentes. Se puede concluir que las actitudes positivas y los conocimientos del supervisor o especialista encargado de asesorar y apoyar al profesor crearon cierta confianza en el trabajo del profesor y que éste aprendió a valorar su capacidad para modificar su trabajo en función de los nuevos conocimientos adquiridos.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Aravena (2020) sobre el apoyo pedagógico como práctica educativa y estrategia para mejorar el progreso profesional docente en la comuna de Temuco (Chile). Los resultados mostraron que los docentes que implementaron un programa de estrategias de apoyo pedagógico mejoraron significativamente su enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, y que estos cambios condujeron a un aumento en la autoconfianza, seguridad laboral y evaluación de los docentes.

Suárez (2019) también analizó la provisión de apoyo pedagógico y la efectividad docente en un contexto educativo ecuatoriano. Los resultados mostraron una relación positiva significativa entre las variables consideradas en el estudio, lo que sugiere que las estrategias de apoyo pedagógico tienen un impacto significativo en la efectividad docente, es decir, que el trabajo colegiado o grupal combinado con el desarrollo de talleres de capacitación, GIAS y otras estrategias de apoyo mejora las competencias pedagógicas de los docentes, retroalimenta sus conocimientos profesionales y pedagógicos, y conduce a mayores niveles de autoconfianza y evaluación laboral. Esto concuerda con los hallazgos de este estudio, ya que encontramos una fuerte correlación positiva con esta dimensión. Las actitudes cognitivas son un factor importante en la labor pedagógica de los profesores porque consisten en los conocimientos profesionales y didácticos adquiridos que constituyen la base de la práctica pedagógica, que se desarrolla continuamente en función a las demandas del contexto y se refuerza continuamente en los seminarios de formación.

Del mismo modo, los resultados identificados se sostienen con las teorías de Ursini y Sánchez, (2019) quienes señalaron que, la actitud cognitiva de los docentes es el nivel de confianza que tienen al realizar su trabajo pedagógico debido a los conocimientos disciplinares y didácticos que despliegan en el proceso de enseñanza, estos fueron aprendidos en su formación inicial o continua mediante estudios de post grado o programas formativos. Por su parte, Navas (2011) expresa que, es el conjunto de conocimientos que los profesores tienen para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes, estos deben ser actualizados de forma continua de acuerdo a las demandas del contexto, estos conocimientos le darán mayor seguridad y confianza en el trabajo que realizan como también servirá para su desarrollo profesional.

Los resultados de la segunda hipótesis sobre estrategias de acompañamiento pedagógico y actitudes afectivas de los docentes de la escuela pública de Lima muestran que el valor del coeficiente Rho-Spearman es $r = 0,618$ y el nivel de significación de dos lados es $p = 0,000 < 0,05$, lo que significa que se acepta la hipótesis. Los resultados muestran que el valor del coeficiente Rho-Spearman es $r = 0,618$ y el nivel de significación bilateral es $p = 0,000 < 0,05$, lo que significa que se acepta la hipótesis alternativa, señalando la existencia una relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y las actitudes afectivas de los profesores. Por lo tanto, se puede concluir que unas estrategias de liderazgo pedagógico bien desarrolladas bajo la dirección de profesionales adecuados y un clima de confianza contribuirán a la satisfacción laboral de los profesores observadores.

Los resultados concuerdan con el estudio de Aguirre (2018) sobre la relación entre las estrategias de liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes de la ciudad de Los Olivos. Los resultados del índice estadístico Chi2 muestran que existe un fuerte efecto entre ambas variables, lo que sugiere que las estrategias de liderazgo educativo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes.

Así mismo, concuerda con los estudios realizados por Tavera y López (2022) quienes escribieron un artículo científico sobre la actitud de los docentes hacia el acompañamiento pedagógico en Santo Domingo, República Dominicana. Los resultados dan a conocer que el modo positivo que asumen los docentes

influye significativamente en el acompañamiento pedagógico. Concluyendo que las funciones ejercidas apropiadamente por los formadores en el desarrollo de estas actividades formativas generan en los acompañados actitudes afectivas positivas llegando a concebirlas como satisfacción laboral. Ambos estudios coinciden con la presente investigación porque alcanzaron niveles altos de correlación, como también, en señalar que el trabajo bien planificado y la actitud que asuma el formador será un factor determinante para generar actitudes afectivas entre los docentes monitoreados y se pueda alcanzar metas propuestas en los planes de trabajo formativo.

Los resultados hallados en la presente pesquisa se sustentan en las teorías de Ursini y Sánchez, (2019) quienes señalan que, la actitud afectiva está referida a los sentimientos ya sean positivos o negativos que tienen los docentes respecto al acompañamiento pedagógico, dependiendo de factores externos como el liderazgo, trato horizontal y la comunicación asertiva de parte del directivo o especialista. Por su parte palmar y Valero (2015) señalan que, este tipo de actitud se encuentra relacionado a la parte emocional que subyace a la actitud, estos sentimientos pueden ser en favor o en contra de una entidad social y es aquí donde se establece la diferencia con las creencias y opiniones que caracteriza a la actitud cognoscitiva.

De los resultados de la tercera hipótesis sobre estrategias de gestión educativa y actitudes docentes en un colegio público de Lima. Mostraron que el valor del coeficiente Rho-Spearman alcanzó $r = 0,593$ y el nivel de significación de dos colas fue $p = 0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación moderada entre las estrategias de gestión educativa y las actitudes de los profesores hacia el comportamiento, y se puede concluir que las estrategias de gestión educativa mejoran el rendimiento de los profesores para optimizar la eficacia del aprendizaje de los alumnos.

Estos resultados pueden compararse con los de Cuéllar y Macazán (2022), quienes realizaron un estudio sobre la relación entre el liderazgo educativo y la eficacia docente en una escuela primaria de El Agustín. Los resultados muestran que el coeficiente Rho-Spearman es de 0,882, lo que confirma una correlación positiva alta y directa entre las variables analizadas, sugiriendo que las estrategias de gestión educativa mejoran las prácticas de los docentes.

Por otro lado, esto concuerda con el estudio de Vásquez et al (2020), quienes realizaron un estudio sobre la capacitación y supervisión pedagógica de los gestores educativos en la UGEL 04 Comas. Los resultados mostraron que la capacitación y supervisión pedagógica tuvo un efecto significativo en el desempeño de los educadores promotores: chi cuadrado 39,457 y $p = 0,00 < 0,05$. Esto sugiere que los seminarios de formación mejoran el rendimiento de los profesores. Esto sugiere que los seminarios de formación mejoran la práctica pedagógica de los docentes. Ambos estudios coinciden en que los seminarios de formación y el apoyo pedagógico mejoran el rendimiento de los profesores y el aprendizaje de los alumnos, pero el grado de asociación varía.

Los resultados hallados en la presente pesquisa se sustentan en las teorías de Ursini y Sánchez, (2019) quienes señalaron que, la actitud conductual es la disposición para conducirse de una manera determinada respecto a la institución donde labora. En esa misma línea Diez y Guevara (2020) expresaron que son habilidades que tiene la persona para desarrollar sentimientos y comportamientos positivos o negativos en su ambiente laboral, familiar o social.

VI. CONCLUSIONES

En primer lugar, con respecto al objetivo general, se constató que existe una relación significativa entre las estrategias de gestión pedagógica y las actitudes de los profesores hacia su trabajo en la muestra, según el coeficiente Rho-Spearman (0,724) y el valor $p_{0,000} < 0,05$, lo que indica que existe una relación significativa entre las variables. Esto significa que cuanto más se utilizan las estrategias de asesoramiento pedagógico, mejores son las actitudes de los profesores hacia su trabajo en la muestra y viceversa.

En segundo lugar, para el primer objetivo específico, a partir del coeficiente Rho-Spearman (0,684) y $p\text{-value}_{0,000} < 0,05$, se encontró una correlación significativa entre las estrategias de asesoramiento pedagógico utilizadas y las actitudes cognitivas de los profesores de la muestra, lo que indica que existe una fuerte correlación entre estas dos variables. Esto significa que cuanto más formativas sean las estrategias de asesoramiento pedagógico utilizadas, mejor será la actitud cognitiva de los profesores de la muestra y viceversa.

En tercer lugar, el segundo objetivo específico demostró la existencia de una relación significativa entre las estrategias de gestión pedagógica formativa y las actitudes afectivas de los profesores del grupo de estudio, con un alto nivel de correlación (0,618) y un valor p de $0,000 < 0,05$ según el coeficiente Rho-Spearman. Cuanto más se utilizaron estrategias de gestión pedagógica formativa, mejores fueron las actitudes afectivas de los profesores del grupo de estudio, y viceversa.

En cuarto lugar, para el tercer objetivo específico, se encontró una correlación significativa entre las estrategias de gestión pedagógica utilizadas y las actitudes afectivas de los profesores del grupo de tratamiento, con una correlación moderada (0,593) según el coeficiente Rho-Spearman y un valor p de $0,000 < 0,05$. Cuanto mayor es el número de estrategias de gestión pedagógica formativa utilizadas, mejores son las actitudes afectivas de los profesores del grupo de tratamiento y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda a los especialistas de la UGEL tomen en cuenta los hallazgos de este estudio al momento de planificar y diseñar programas en servicio que utilicen estrategias de instrucción formativa para mejorar las prácticas de enseñanza y en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes.

Segundo, se recomienda a los directores compartan los hallazgos de este estudio con los docentes e incorporen estrategias de gestión formativa a través de GIAS, talleres de capacitación y trabajo colegiado como también en sus documentos de gestión para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Tercero, se recomienda a los docentes participar en programas de capacitación del MINEDU o de instituciones que desarrollen estrategias de apoyo pedagógico para la mejora continua de las prácticas docentes.

Cuarto, se recomienda que los investigadores examinen este tema desde las nuevas perspectivas que ofrecen otras investigaciones sobre apoyo pedagógico y actitudes docentes.

REFERENCIAS

- Abanto, J., Rosales, M., & Luna, J. (2021b). The Pedagogical Support: A Systematic Review. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31876/ie.vi.122>
- Aguirre, V. (2018). *Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26711/Aguirre_CVJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldana, M. (2022). *Estrategia de acompañamiento docente para promover el desarrollo de un entorno personal de aprendizaje virtual (ple) en los profesores de un privado de Lima*. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c6fd0baa-06b8-4eaf-95d6-4065eaf04d9e/content>
- Alarcón, E. (2018). *Acompañamiento pedagógico y actitud laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria, UGEL 04, Comas, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2962639>
- Andrade, V., Facio, A., Quiroz, G., Alemán, T., Flores, R. y Rosales, G. (2018). Attitudes, study habits, and academic performance: Addressing them from the theory of the reasoned action. *Revista enfermería universitaria*. vol.15 no.4 Ciudad de México oct./dic. 2018. doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.533
- Aravena, O. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. [Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura - España] Repositorio unex.es https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/11888/1/TDUEX_2021_Aravena_Kenigs.pdf

- Baron, D. y Byrne, D. (2001). *Psicología social*. 10° Edición. Editorial Pearson.
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/psi-social.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Pearson. D.R.
 ©2010 por Pearson Educación de Colombia Ltda.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Carpio, A. y Guerra, L. (2008). Una experiencia de asesoramiento colaborativo como estrategia de apoyo a los profesores para la implementación de un programa de tutorías universitarias. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 2(1), 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56717073028.pdf>
- Castillo, M. (2020). *Gestión institucional y actitud laboral docente en una institución educativa pública, Virú, 2019*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43926/Castillo_AML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *La vuelta a clases presenciales en América Latina y el Caribe: realidades, oportunidades y desafíos en 2021*, Editorial: CEPAL, UNESCO
<https://foroalc2030.cepal.org/2021/en/node/668>
- Conde, J. y Láfora, M. (2014). *La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4780/Conde_LRJL-Lafora_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Copelo, M. y San Martín, N. (2001). Foundations of a model of permanent training of science teachers focused on dialogical reflection on conceptions and practices. *Revista, Investigación Didáctica Vol. 19, N.º 2, pp. 269 - 83*,
<https://www.raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/21741>

- Cuellar, H. y Macazana, D. (2022). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa primaria de menores N° 127 “San José”, en los niveles de inicial y primaria –Distrito El Agustino. *Revista Igobernanza*. Vol.5, n°19, pp. 159. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n19.2022.210>
- Diez, S. y Guevara R. (2020). Incidencia de la actitud conductual en las intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios. *Contad. Adm* vol.65 no.2 Ciudad de México abr./jun. 2020. doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.2074
- Fernández, L. (2018). *La motivación del docente y su relación con la actitud laboral en la institución educativa Nuestros héroes de la guerra del Pacífico de Tacna, 2009*. Repositorio de la universidad nacional Jorge Basadre. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3481/162_2018_fernandez_barahona_lsc_facsc_espg_maestria_tecnologia_educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores Vigil, L., Gomez, Y., Chacaltana, R., Prado, P., Jurado, E., & Huayta Franco, Y. (2021). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 54–67. <https://doi.org/10.37787/pakamurosunj.v9i4.237>
- Guerrero, G. (2019). Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente en la unidad educativa fiscal teniente Hugo Ortiz de Ecuador. 2018. *Revista LOGOS de la Universidad Alas Peruanas*. DOI:10.21503/log.v8i1.1589
- Guerrero, W. (2018). *Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente del nivel primario, provincia de Moyobamba, 2017*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30480/guerrero_vw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° edición. Mc. Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hurtado, C. (2006). Behaviorism and some implications about what means to be behaviorist today. *Diversitas*, vol.2 no.2. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200012
- Jaime, K. (2022). *Gestión de recursos humanos y actitud laboral del personal del de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021*. Repositorio de la Universidad Cresar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92437/Jaime_PK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lofthouse, R. (2017). Improving mentoring practices through collaborative conversations *CollectivED Working Papers*, 1. pp. 10-11. <http://www.leedsbeckett.ac.uk/riches/ourresearch/working-paper-series/collectived/>
- Menacho, C. (2019). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura*. Repositorio de la Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4226/MAE_EDUC_Type-P_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MINEDU (2022). *Educación pospandemia: Perú establece ruta intergubernamental para recuperar aprendizajes*. Plataforma digital única del estado peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/634478-minedu-establece-ruta-intergubernamental-para-recuperar-aprendizajes>

- MINEDU (2022). Resolución ministerial N° 108-2022 “Disposiciones para el retorno a la presencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022”
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2803738-108-2022-minedu>
- MINEDU (2019). *Manual de acompañamiento pedagógico a docentes de II. EE. Multigrado*. <https://www.grade.org.pe/creer/archivos/Peru.-MINEDU.-DISER-.Manual-de-acompa%C3%B1amiento-profes-multigrado-20193-1.pdf>
- MINEDU (2019). *Norma que establece disposiciones para el desarrollo del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la educación básica regular periodo 2020 -2022*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/357048-290-2019-minedu>
- MINEDU (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Ministerio de Educación, Lima 2014.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acompa%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora, S. y Selva, J. (2019). *Acompañamiento Pedagógico Y Co-Enseñanza Como Estrategia Para La Implementación De Prácticas Pedagógicas Inclusivas En Una Escuela Rural De Villarrica*. Repositorio de la Universidad Católica de Temuco Chile.
<https://repositoriodigital.uct.cl/items/9c9a6174-acf5-4daf-9667-500f4f0e062>
- Murayari, I. (2016). *Cultura Organizacional y Actitud de los Trabajadores de la Institución Educativa Primaria N° 60078 - Yraida Rojas Regra - Pebas -2016*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30179/murayari_pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Naranjo, M. (2010). Factores que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas. *Revista Educación*, vol. 34, núm. 1, 2010, pp. 31-53 Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961002.pdf>
- Navas, L (2011). *Las actitudes ante la inmigración en los adolescentes y en los jóvenes. España: Club Universitario.* <https://www.editorialecu.com/libro/las-actitudes-ante-la-inmigracion-en-los-adolescentes-y-en-los-jovenes/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologiade-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Palmar, R., & Valero, J. (2015). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Retamozo, T., Isabel, M., Galán, R., Barramedo, D., Quispe, S., Jessica, P., Odeña, Q., Gabriel, W., & Emma, A. (2021). Acompañamiento pedagógico y práctica docente en la educación básica regular. enfoques y tendencias. *Revista venezolana de ciencia y cultura*. N° 52, 24-38. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/10/Ed.5224-38-Torres-Retamozo-et-al.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones.* Décimo tercera edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Sandí, J. y Cruz, M. (2016). Methodological proposal for teaching and learning to innovate higher education. *Revista InterSedes*, Vol. 17, N°. 36, pp. 153-189. DOI: 10.15517/isucr. v17i36.27100
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill. <https://es.scribd.com/document/400517659/Santrock-John-2002-Psicologia-de-La-Educacion-Una-Herramienta-Para-La-Ensenanza-Efectiva-en-Psicologia-de-La-Educacion-Mexico-McGraw-Hill-pdf>
- Suárez, A. (2019). *Acompañamiento pedagógico y la eficiencia del trabajo docente en la unidad educativa del Milenio Carmelina Villanueva*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3245431>
- Sosa, L. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico en las estrategias del docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria*. *Rímac*, 2018. Repositorio de la Universidad Cresar Vallejo. [file:///C:/Users/bcnet/Downloads/Sosa_MLM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/bcnet/Downloads/Sosa_MLM%20(2).pdf)
- Taveras, V. y López, J. (2022). *Actitud hacia el acompañamiento pedagógico de docentes en Santo Domingo, República Dominicana*. Libro de Actas del 2.º Congreso Caribeño de Investigación Educativa: Nuevos paradigmas y experiencias emergentes, ISBN 978-9945-9313-9-6, págs. 69-76 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8498330>
- UNESCO, (2020). *El sistema educativo peruano: buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19*. <https://es.unesco.org/news/sistema-educativo-peruano-buscando-calidad-y-equidad-durante-tiempos-covid-19>
- Ursini, S. y Sánchez, J. (2019). *Actitudes hacia las matemáticas. Qué son. Cómo se miden. Cómo se evalúan. Cómo se modifican*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/libros/ActitudesHaciaLasMatematicas.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Ed. San Marcos.

https://www.academia.edu/34785761/EL_M%C3%89TODO_CIENT%C3%8DFICO_Curso_METODOLOG%C3%8DA_UNIVERSITARIA

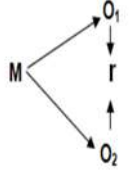
- Valencia, G. (2018). *Actitud del docente y acompañamiento pedagógico en las instituciones del nivel inicial de la RED N° 9 de Chorrillos - UGEL 07, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38205/Valencia_ZG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, S. Frischo, S. y La Rosa, M. (2019). Concepciones sobre el acompañamiento pedagógico de acompañantes de la región Ucayali: implicancias y aportes de la psicología educacional. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, N° 11, pp. 69-97. <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/118>
- Vásquez, E., Vargas, S., Quispe, A. y Menacho, A. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04, 2020. *Revista Internacional Multidisciplinaria*. Año: 2020, N° 01, pp. 359-373. <file:///C:/Users/bcnet/Downloads/Dialnet-CapacitacionYAcompanamientoPedagogicoEnEIDesempeno-8528321.pdf>
- Zeledón, M. y Chavarría, E. (2001). *Educación infantil en valores desde la ética de la alteridad*. EUNED. https://books.google.com.pe/books?id=BzB_I5H7T8EC&pg=PR5&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023
Autor: Br. Liliana Del Pilar Calderón Ludeña

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico				
¿Cuál es la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023?	Determinar la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud laboral de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Talleres de actualización	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Desarrollo de temática del taller. Metodología del taller. Evaluación del taller. Protocolo de los talleres de actualización 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Ordinal	Eficiente [38-51] Regular [24-37] Deficiente [10-23]
			Visitas al aula	<ul style="list-style-type: none"> Visita de diagnóstico. Visita con asesoría. Visita de cierre 	11,12,13 14,15,16 17,18,19,20	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca(2) Nunca (1)	
Grupos de interaprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de las GIAS Participación de los docentes Nivel de concertación y acuerdos Grado de organización Desarrollo del plan Dialogo y reflexión 	20,21 22 23, 24 25,26 27,28 29,30					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Actitud laboral				
Problema Específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> Niveles de confianza en su labor. Grado de valoración de su capacidad 	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Ordinal	Bueno [38-51] Regular [24-37] Malo [20-46]
¿Cuál es la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023?	Determinar la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud cognitiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023					
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2					
¿Cuál es la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023?	Determinar la relación entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Existe relación significativa entre las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico y la actitud afectiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción con su labor. Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo. 	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20	Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	Conductual	<ul style="list-style-type: none"> Participa en los grupos de trabajo. Atiende bien a los alumnos 	21,22,23,24,25 26,27,28,29,30		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Método: Descriptivo, hipotético deductivo.</p>	<p>Población: La población del presente estudio está constituida por docentes de una institución educativa pública</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio</p> <p>Muestra: Constituida por 80 docentes del nivel primaria y secundaria</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2:</p> <p>Actitud laboral docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva e inferencial.</p>
--	---	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	Es un proceso de formación docente en servicio centrada en la institución educativa o red que promueve en los docentes, de manera individual y colectiva, la mejora de su práctica pedagógica en concordancia con las competencias del Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2019)	La variable es cuantitativa de tipo ordinal, presenta las siguientes dimensiones: talleres de actualización, visitas al aula y grupos de interaprendizaje colaborativo, será medido mediante un cuestionario de opinión de 30 ítems aplicado a docentes de una institución educativa pública de Lima.	Talleres de actualización	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Desarrollo de temática del taller. • Metodología del taller. • Evaluación del taller. • Protocolo de los talleres de actualización 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Visitas al aula	<ul style="list-style-type: none"> • Visita de diagnóstico. • Visita con asesoría. • Visita de cierre 	
			Grupos de interaprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de las GIAS • Participación de los docentes • Nivel de concertación y acuerdos • Grado de organización • Desarrollo del plan • Dialogo y reflexión 	
Actitud laboral	Comportamiento que asumen los trabajadores frente a las actividades que desarrollan dentro de una entidad, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa su desempeño. (Ursini y Sánchez, 2019)	Es una variable cuantitativa de tipo ordinal, presenta las siguientes dimensiones: actitud cognitiva, actitud afectiva y actitud conductual y será medido mediante un cuestionario de opinión de 30 ítems aplicado a docentes de una institución educativa pública de Lima.	Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de confianza en su labor. • Grado de valoración de su capacidad 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción con su labor. • Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo. 	
			Conductual	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en los grupos de trabajo. • Atiende bien a los alumnos 	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DE ESTRATEGIAS DE
ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado participante a continuación se te presenta un conjunto de preguntas relacionado a las estrategias de acompañamiento pedagógico los cuales debes de leer detenidamente para luego responder siguiendo las instrucciones.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se te presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Dimensión 1: Talleres de actualización	1	2	3	4	5
1	¿Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes?					
2	¿En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnostico?					
3	¿La temática del taller se organiza en función del nivel educativo?					
4	¿En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional?					
5	¿La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes?					
6	¿Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales?					
7	¿El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes?					
8	¿En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados?					
9	¿Cómo 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?					
10	¿Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros?					
	Dimensión 2: Visitas al aula	1	2	3	4	5
11	¿Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones de coordinación con los actores educativos sobre el trabajo a realizar con los docentes?					

12	¿Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.?					
13	¿Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.?					
14	¿Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico?					
15	¿Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director?					
16	¿El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento?					
17	¿Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado?					
18	¿La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos?					
19	¿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?					
20	¿Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente?					
	Dimensión 3: Grupos de interaprendizaje colaborativo	1	2	3	4	5
21	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.					
22	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas					
23	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.					
24	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.					
25	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.					
26	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.					
27	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.					
28	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.					
29	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.					
30	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.					

Fuente: Adaptado de Aguirre (2018)

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DE ACTITUD LABORAL

Estimado participante a continuación se te presenta un conjunto de preguntas relacionado a la actitud laboral de los docentes los cuales debes de leer detenidamente para luego responder siguiendo las instrucciones.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se te presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Dimensión 1: Cognitiva	1	2	3	4	5
1	Las actividades que realizo en mi trabajo me permiten aprender y estar mejor capacitado(a)					
2	Considero que mi trabajo incrementa mis habilidades para resolver diversos problemas.					
3	Pienso que trabajar incrementa mi repertorio léxico.					
4	Considero planificar y organizar eficazmente mis labores.					
5	Pienso que mis errores y aciertos en las actividades laborales me permiten reflexionar sobre mi desempeño.					
6	Considero que las acciones que realizo en mi trabajo eleva mi capacidad de atención.					
7	Me encuentro suficientemente informado sobre los acontecimientos relacionados con el desarrollo de mi trabajo.					
8	Conozco las normas y procedimientos que debo cumplir en mi trabajo.					
9	Suelo investigar nuevas estrategias que me permitan desempeñarme mejor.					
10	Considero que puedo analizar mejor las tareas que se me asignan como parte de mis funciones laborales.					
	Dimensión 2: Afectiva	1	2	3	4	5
11	Me siento a gusto en mi trabajo.					
12	Me agrada resolver con autonomía las actividades laborales.					
13	Me siento respaldado al recibir orientaciones técnicas para mejorar mi desempeño laboral.					
14	Siento entusiasmo al realizar mis actividades laborales.					
15	Estoy satisfecho con las capacitaciones que brinda mi centro laboral.					
16	Me siento contento al notar que mi trabajo es valorado por los demás.					

17	Me siento a gusto cuando mis superiores cuentan conmigo para asumir un nuevo reto laboral.					
18	Me siento contento con la relación de compañerismo que existe entre mis pares profesionales.					
19	Me agrada trabajar en equipo y compartir mis ideas.					
20	Me siento comprometido en hacer bien mi trabajo.					
	Dimensión 3: Conductual	1	2	3	4	5
21	Expreso lo que se piensa y siento a cerca del trabajo que realizo.					
22	Demuestro respeto y amabilidad a las personas con quienes laboro.					
23	Suelo trabajar de manera proactiva y eficiente					
24	Escucho con atención las opiniones de mis compañeros de trabajo.					
25	Suelo apoyar a las personas con quienes trabajo sin ningún tipo de condición.					
26	Suelo comunicarme con los demás utilizando palabras y gestos para lograr una mejor comprensión.					
27	Reconozco la participación y apoyo de los demás por medio de gestos positivos.					
28	Asisto a capacitaciones programadas por mi institución para mejorar mi desempeño laboral.					
29	Llego temprano centro de trabajo.					
30	Utilizo la tecnología para desarrollar mi trabajo de manera eficiente.					

Fuente: Adaptado de Castillo (2020)

**Anexo 4 RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD PARA EL
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE “ESTRATEGIAS DE
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO”**

Resumen del procesamiento de los

		casos	
		N	%
	Válidos	22	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,886	30

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de	Varianza de	Correlación	Alfa de
	escala si el	escala si el	total de	Cronbach si el
	elemento se	elemento se	elementos	elemento se
	ha suprimido	ha suprimido	corregida	ha suprimido
P1	107,9000	137,197	,477	,882
P2	108,4000	137,421	,567	,881
P3	108,2333	136,668	,495	,882
P4	108,2000	136,786	,448	,883
P5	108,3667	140,033	,278	,887
P6	108,2333	140,806	,290	,886
P7	109,3333	146,437	-,004	,896
P8	107,8667	134,671	,480	,882
P9	107,8000	131,614	,660	,877
P10	108,7000	138,493	,451	,883
P11	107,8667	133,085	,747	,876
P12	108,0000	139,655	,447	,883
P13	108,2333	137,840	,460	,882
P14	108,0667	143,375	,317	,885
P15	108,2000	142,717	,292	,886
P16	108,3667	142,309	,257	,886
P17	108,3333	139,816	,397	,884
P18	108,0000	139,241	,348	,885
P19	108,0333	139,757	,463	,883
P20	107,8667	139,430	,456	,883
P21	108,2333	135,151	,602	,879
P22	108,1333	142,189	,286	,886
P23	107,8667	134,671	,480	,882
P24	107,8000	131,614	,660	,877
P25	108,7000	138,493	,451	,883
P26	107,8667	133,085	,747	,876
P27	108,0000	139,655	,447	,883
P28	108,2333	137,840	,460	,882
P29	108,0667	143,375	,317	,885
P30	108,2000	142,717	,292	,886

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE “ACTITUD LABORAL”

Resumen del procesamiento de los

casos		
	N	%
Válidos	22	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	22	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

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
P1	106,1000	142,438	,468	,874
P2	106,6000	141,559	,622	,871
P3	106,4333	142,668	,448	,874
P4	106,4000	140,731	,499	,873
P5	106,5667	142,737	,381	,876
P6	106,4333	142,737	,445	,874
P7	107,5333	146,257	,188	,882
P8	106,0667	142,271	,374	,876
P9	106,0000	139,724	,519	,872
P10	106,9000	143,886	,434	,875
P11	106,0667	140,064	,637	,870
P12	106,2000	146,441	,347	,876
P13	106,4333	144,599	,375	,876
P14	106,2667	150,961	,129	,880
P15	106,4000	148,662	,241	,878
P16	106,5667	146,737	,297	,877
P17	106,5333	143,430	,480	,874
P18	106,2000	143,062	,408	,875
P19	106,2333	144,461	,488	,874
P20	106,0667	143,789	,500	,873
P21	106,4333	140,116	,605	,871
P22	106,3333	146,092	,358	,876
P23	106,1000	142,438	,468	,874
P24	106,6000	141,559	,622	,871
P25	106,4333	142,668	,448	,874
P26	106,4000	140,731	,499	,873
P27	106,5667	142,737	,381	,876
P28	106,4333	142,737	,445	,874
P29	107,5333	146,257	,188	,882
P30	106,0667	142,271	,374	,876

ANEXO 5: FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Talleres de actualización		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes?	X		X		X		
2	¿En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico?	X		X		X		
3	¿La temática del taller se organiza en función del nivel educativo?	X		X		X		
4	¿En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional?	X		X		X		
5	¿La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes?	X		X		X		
6	¿Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales?	X		X		X		
7	¿El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes?	X		X		X		
8	¿En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados?	X		X		X		
9	¿Cómo 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?	X		X		X		
10	¿Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Visitas al aula		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones de coordinación con los actores educativos sobre el trabajo a realizar con los docentes?	X		X		X		
12	¿Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida?	X		X		X		
13	¿Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual?	X		X		X		
14	¿Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico?	X		X		X		
15	¿Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director?	X		X		X		
16	¿El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento?	X		X		X		

17	¿Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado?	X		X		X	
18	¿La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos?	X		X		X	
19	¿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?	X		X		X	
20	¿Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente?	X		X		X	
	DIMENSION 3: Grupos de interaprendizaje colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No
21	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	X		X		X	
22	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas	X		X		X	
23	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.	X		X		X	
24	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.	X		X		X	
25	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.	X		X		X	
26	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.	X		X		X	
27	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.	X		X		X	
28	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	X		X		X	
29	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
30	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Vilma Isaura Aguirre Canales DNI: 10539711

Especialidad del validador: Especialista en educación

Lima, 04 de Junio del 2023

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.

Vilma Aguirre Canales

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva							
1	Las actividades que realizo en mi trabajo me permiten aprender y estar mejor capacitado(a)	X		X		X		
2	Considero que mi trabajo incrementa mis habilidades para resolver diversos problemas.	X		X		X		
3	Pienso que trabajar incrementa mi repertorio léxico.	X		X		X		
4	Considero planificar y organizar eficazmente mis labores.	X		X		X		
5	Pienso que mis errores y aciertos en las actividades laborales me permiten reflexionar sobre mi desempeño.	X		X		X		
6	Considero que las acciones que realizo en mi trabajo eleva mi capacidad de atención.	X		X		X		
7	Me encuentro suficientemente informado sobre los acontecimientos relacionados con el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
8	Conozco las normas y procedimientos que debo cumplir en mi trabajo.	X		X		X		
9	Suelo investigar nuevas estrategias que me permitan desempeñarme mejor.	X		X		X		
10	Considero que puedo analizar mejor las tareas que se me asignan como parte de mis funciones laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me siento a gusto en mi trabajo.	X		X		X		
12	Me agrada resolver con autonomía las actividades laborales.	X		X		X		
13	Me siento respaldado al recibir orientaciones técnicas para mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
14	Siento entusiasmo al realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Estoy satisfecho con las capacitaciones que brinda mi centro laboral.	X		X		X		
16	Me siento contento al notar que mi trabajo es valorado por los demás.	X		X		X		
17	Me siento a gusto cuando mis superiores cuentan conmigo para asumir un nuevo reto laboral.	X		X		X		
18	Me siento contento con la relación de compañerismo que existe entre mis pares profesionales.	X		X		X		
19	Me agrada trabajar en equipo y compartir mis ideas.	X		X		X		

20	Me siento comprometido en hacer bien mi trabajo.	X		X		X	
	DIMENSION 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No
21	Expreso lo que se pienso y siento a cerca del trabajo que realizo.	X		X		X	
22	Demuestro respeto y amabilidad a las personas con quienes laboro.	X		X		X	
23	Suelo trabajar de manera proactiva y eficiente	X		X		X	
24	Escucho con atención las opiniones de mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
25	Suelo apoyar a las personas con quienes trabajo sin ningún tipo de condición.	X		X		X	
26	Suelo comunicarme con los demás utilizando palabras y gestos para lograr una mejor comprensión.	X		X		X	
27	Reconozco la participación y apoyo de los demás por medio de gestos positivos.	X		X		X	
28	Asisto a capacitaciones programadas por mi institución para mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X	
29	Llego temprano centro de trabajo.	X		X		X	
30	Utilizo la tecnología para desarrollar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Vilma Isaura Aguirre Canales DNI: 10539711

Especialidad del validador: Especialista en educación

Lima, 04 de Junio del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Vilma Aguirre Canales

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Talleres de actualización							
1	¿Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes?	x		x		x		
2	¿En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico?	x		x		x		
3	¿La temática del taller se organiza en función del nivel educativo?	x		x		x		
4	¿En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional?	x		x		x		
5	¿La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes?	x		x		x		
6	¿Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales?	x		x		x		
7	¿El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes?	x		x		x		
8	¿En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados?	x		x		x		
9	¿Cómo 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?	x		x		x		
10	¿Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros?	x		x		x		
	DIMENSION 2: Visitas al aula	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones de coordinación con los actores educativos sobre el trabajo a realizar con los docentes?	x		x		x		
12	¿Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida?	x		x		x		
13	¿Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual?	x		x		x		
14	¿Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico?	x		x		x		
15	¿Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director?	x		x		x		
16	¿El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento?	x		x		x		

17	¿Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado?	x		x		x	
18	¿La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos?	x		x		x	
19	¿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?	x		x		x	
20	¿Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Grupos de interaprendizaje colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No
21	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	x		x		x	
22	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas	x		x		x	
23	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.	x		x		x	
24	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.	x		x		x	
25	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.	x		x		x	
26	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.	x		x		x	
27	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.	x		x		x	
28	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	x		x		x	
29	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
30	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Fernando Jesus Villafranca Sánchez DNI: 07250974

Especialidad del validador: Docente metodólogo

Lima, 04 de Junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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.

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las actividades que realizo en mi trabajo me permiten aprender y estar mejor capacitado(a)	X		X		X		
2	Considero que mi trabajo incrementa mis habilidades para resolver diversos problemas.	X		X		X		
3	Pienso que trabajar incrementa mi repertorio léxico.	X		X		X		
4	Considero planificar y organizar eficazmente mis labores.	X		X		X		
5	Pienso que mis errores y aciertos en las actividades laborales me permiten reflexionar sobre mi desempeño.	X		X		X		
6	Considero que las acciones que realizo en mi trabajo eleva mi capacidad de atención.	X		X		X		
7	Me encuentro suficientemente informado sobre los acontecimientos relacionados con el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
8	Conozco las normas y procedimientos que debo cumplir en mi trabajo.	X		X		X		
9	Suelo investigar nuevas estrategias que me permitan desempeñarme mejor.	X		X		X		
10	Considero que puedo analizar mejor las tareas que se me asignan como parte de mis funciones laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me siento a gusto en mi trabajo.	X		X		X		
12	Me agrada resolver con autonomía las actividades laborales.	X		X		X		
13	Me siento respaldado al recibir orientaciones técnicas para mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
14	Siento entusiasmo al realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Estoy satisfecho con las capacitaciones que brinda mi centro laboral.	X		X		X		
16	Me siento contento al notar que mi trabajo es valorado por los demás.	X		X		X		
17	Me siento a gusto cuando mis superiores cuentan conmigo para asumir un nuevo reto laboral.	X		X		X		
18	Me siento contento con la relación de compañerismo que existe entre mis pares profesionales.	X		X		X		
19	Me agrada trabajar en equipo y compartir mis ideas.	X		X		X		

20	Me siento comprometido en hacer bien mi trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No
21	Expreso lo que se pienso y siento a cerca del trabajo que realizo.	X		X		X	
22	Demuestro respeto y amabilidad a las personas con quienes laboro.	X		X		X	
23	Suelo trabajar de manera proactiva y eficiente	X		X		X	
24	Escucho con atención las opiniones de mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
25	Suelo apoyar a las personas con quienes trabajo sin ningún tipo de condición.	X		X		X	
26	Suelo comunicarme con los demás utilizando palabras y gestos para lograr una mejor comprensión.	X		X		X	
27	Reconozco la participación y apoyo de los demás por medio de gestos positivos.	X		X		X	
28	Asisto a capacitaciones programadas por mi institución para mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X	
29	Llego temprano centro de trabajo.	X		X		X	
30	Utilizo la tecnología para desarrollar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Fernando Jesus Villafranca Sánchez DNI: 07250974

Especialidad del validador: Docente metodólogo.

Lima, 04 de Junio del 2023

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

.....

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSION 1: Talleres de actualización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes?	X		X		X		
2	¿En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico?	X		X		X		
3	¿La temática del taller se organiza en función del nivel educativo?	X		X		X		
4	¿En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional?	X		X		X		
5	¿La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes?	X		X		X		
6	¿Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales?	X		X		X		
7	¿El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes?	X		X		X		
8	¿En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados?	X		X		X		
9	¿Cómo 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?	X		X		X		
10	¿Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Visitas al aula	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones de coordinación con los actores educativos sobre el trabajo a realizar con los docentes?	X		X		X		
12	¿Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida?	X		X		X		
13	¿Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual?	X		X		X		
14	¿Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico?	X		X		X		
15	¿Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director?	X		X		X		
16	¿El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento?	X		X		X		

17	¿Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado?	X		X		X	
18	¿La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos?	X		X		X	
19	¿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?	X		X		X	
20	¿Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente?	X		X		X	
	DIMENSION 3: Grupos de interaprendizaje colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No
21	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	X		X		X	
22	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas	X		X		X	
23	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.	X		X		X	
24	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.	X		X		X	
25	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.	X		X		X	
26	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.	X		X		X	
27	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.	X		X		X	
28	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	X		X		X	
29	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
30	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ El instrumento muestra suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Erika Elodia Simeón Aguirre DNI: 43557899

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima, 04 de Junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las actividades que realizo en mi trabajo me permiten aprender y estar mejor capacitado(a)	X		X		X		
2	Considero que mi trabajo incrementa mis habilidades para resolver diversos problemas.	X		X		X		
3	Pienso que trabajar incrementa mi repertorio léxico.	X		X		X		
4	Considero planificar y organizar eficazmente mis labores.	X		X		X		
5	Pienso que mis errores y aciertos en las actividades laborales me permiten reflexionar sobre mi desempeño.	X		X		X		
6	Considero que las acciones que realizo en mi trabajo eleva mi capacidad de atención.	X		X		X		
7	Me encuentro suficientemente informado sobre los acontecimientos relacionados con el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
8	Conozco las normas y procedimientos que debo cumplir en mi trabajo.	X		X		X		
9	Suelo investigar nuevas estrategias que me permitan desempeñarme mejor.	X		X		X		
10	Considero que puedo analizar mejor las tareas que se me asignan como parte de mis funciones laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me siento a gusto en mi trabajo.	X		X		X		
12	Me agrada resolver con autonomía las actividades laborales.	X		X		X		
13	Me siento respaldado al recibir orientaciones técnicas para mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
14	Siento entusiasmo al realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Estoy satisfecho con las capacitaciones que brinda mi centro laboral.	X		X		X		
16	Me siento contento al notar que mi trabajo es valorado por los demás.	X		X		X		
17	Me siento a gusto cuando mis superiores cuentan conmigo para asumir un nuevo reto laboral.	X		X		X		
18	Me siento contento con la relación de compañerismo que existe entre mis pares profesionales.	X		X		X		
19	Me agrada trabajar en equipo y compartir mis ideas.	X		X		X		

20	Me siento comprometido en hacer bien mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Expreso lo que se pienso y siento a cerca del trabajo que realizo.	X		X		X		
22	Demuestro respeto y amabilidad a las personas con quienes laboro.	X		X		X		
23	Suelo trabajar de manera proactiva y eficiente	X		X		X		
24	Escucho con atención las opiniones de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
25	Suelo apoyar a las personas con quienes trabajo sin ningún tipo de condición.	X		X		X		
26	Suelo comunicarme con los demás utilizando palabras y gestos para lograr una mejor comprensión.	X		X		X		
27	Reconozco la participación y apoyo de los demás por medio de gestos positivos.	X		X		X		
28	Asisto a capacitaciones programadas por mi Institución para mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
29	Llego temprano centro de trabajo.	X		X		X		
30	Utilizo la tecnología para desarrollar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ El instrumento muestra suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Erika Elodia Simeón Aguirre DNI: 43557899

Especialidad del validador: metodóloga

Lima, 04 de Junio del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6 BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO																															
N°	Talleres de actualización										Visitas al aula										interaprendizaje colaborativo										
	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	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	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	5	5	4	5	5	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	3	4	2	2	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	2	3	4	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	

VARIABLE 2: ACTITUD LABORAL.

ACTITUD LABORAL																															
Cognitiva										Afectiva										Conductual											
N°	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	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	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	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	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	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	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	

Anexo 7 BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	Dimensión 1: Taller de actualización										Dimensión 2: Visitas en el aula										Dimensión: 3 Grupos de interaprendizaje colaborativo									
	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	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	
2	4	4	5	3	2	3	4	4	2	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5
4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	5	
6	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	5
7	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4
10	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	5
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
13	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	5
14	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5
15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
16	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	5	
17	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	5
18	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5
21	4	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	5
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
23	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4
24	4	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	4
25	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
26	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	5
29	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4
30	3	3	3	3	4	4	5	3	1	1	5	2	2	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	2	3	3
31	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3
32	4	3	3	3	4	4	5	3	2	1	2	2	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3
33	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	2	2	5	3	3	5	5
34	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	2	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	2	2	3	3	4	4
35	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	5	3
36	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	2	3	5	3	3
37	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3
38	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4

39	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	2	2	2	3	5	5	4	2	4	4	2	2	
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
41	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
42	5	5	2	3	3	2	5	1	2	5	2	3	3	3	4	4	5	3	2	3	5	5	2	3	1	3	3	2	4	5	
43	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	1	2	4	5	
44	3	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	
45	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	
46	3	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	
47	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	
48	5	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	
49	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	
50	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	
51	2	3	3	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	
52	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	
53	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	2	1	5	2	3	3	5	3	2	3	3	5	2	5	5	
54	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	
55	2	1	1	1	2	2	5	2	3	5	4	5	2	3	3	3	4	5	5	2	2	2	3	4	3	2	4	3	5	3	
56	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	
57	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	5	4	4	5	3	
58	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	2	2	1	5	2	3	5	3	
59	3	4	4	5	3	2	5	3	3	4	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	
60	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	
61	2	2	2	1	1	1	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	
62	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	
63	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	
64	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	
65	3	3	4	5	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	
66	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	
67	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	2	4	1	3	1	1	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3
68	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	3	2	5	1	1	2	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	
69	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	1	1	4	2	
70	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	2	5	2	3	3	5	4	4	5	3	2	5	
71	3	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	
72	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	2	
73	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	1	
74	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2	
75	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	
76	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	
77	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
78	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
79	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
80	3	4	3	4	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	1	1	3	2	1	2	3	

ACTITUD LABORAL

N°	Dimensión 1: Cognitiva										Dimensión 2: Afectiva										Dimensión 3: Conductual										
	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	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	
2	3	4	5	3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	
3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	
4	3	4	5	3	2	3	4	4	2	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	
5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
11	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
12	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
14	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
15	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
19	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
22	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
23	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
25	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
26	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	
27	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	
31	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	2	
32	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	5	3	3	2	5	5	3	3	4	5	3	5	4	
34	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	2	5	2	3
35	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	2	2	1	5	1	2	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
36	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	
37	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	

38	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	2	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	
39	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	
40	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	
41	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5		
42	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	
43	5	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	
44	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	
45	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	
46	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	
47	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	5	2	2	2	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
48	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	
49	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	2	2	5	3	3	
50	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	
51	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	
52	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	1	5	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	
53	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	2	
54	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	2	2	
55	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	2	5	5	2	4	4
56	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	
57	2	3	2	3	2	4	3	2	4	5	2	3	4	3	3	4	5	2	3	4	5	5	4	5	3	5	2	5	4	5	
58	2	3	1	5	5	4	4	3	2	3	1	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	1	3	5	1	3	2	4	5	5	
59	3	3	1	5	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	5	4	4	
60	3	4	1	4	1	5	2	1	3	3	5	5	3	3	2	3	5	1	5	2	1	1	3	1	3	4	4	5	3	2	
61	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	2	2	1	3	2	4	4	3	4	5	5	4	2	1	5	3	
62	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
63	4	5	5	3	1	3	5	1	3	2	5	3	3	5	5	1	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	
64	1	3	2	4	5	3	2	3	4	2	4	2	1	2	5	5	4	5	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	
65	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2
66	3	4	3	4	4	2	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	5	2	4	4	
67	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2
68	3	2	1	3	3	3	3	4	5	5	5	2	3	4	1	4	3	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	2	
69	1	5	2	3	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	5	2	3	4	1	2	3	5	5	1	5	2	3	4	2	
70	1	3	2	3	5	1	3	5	1	4	1	5	5	5	1	3	1	5	5	2	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
71	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	5	5	1	3	1	3	4	1
72	3	2	2	5	3	5	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	1	
73	1	2	1	2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	1	4	1	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	4	2	3	1	
74	4	4	1	5	3	5	5	1	5	1	3	5	5	2	5	3	4	1	4	5	2	5	5	5	1	5	3	3	5	5	
75	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	
76	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
77	4	5	4	2	1	1	1	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	2	3	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	
78	5	4	3	4	3	4	5	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	
79	1	1	2	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	
80	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5

Anexo 8

PRUEBA DE NORMALIDAD

Debido a la necesidad de conocer el coeficiente estadístico pertinente para el análisis de correlación entre las variables en estudio, y de esta manera comprobar las hipótesis formuladas, se procedió a realizar la prueba de normalidad de los resultados obtenidos. Por consiguiente, en razón de la cantidad de la muestra se seleccionó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por lo que se planteó la hipótesis:

Prueba de normalidad

H₀: Los datos presentan una distribución normal

H₁: Los datos no presentan una distribución normal

Regla de decisión

Si P_valor > 0,05, aceptar H₀

Si P_valor < 0,05, rechazar H₀

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las muestras de estudio

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
X: Estrategias formativas de acompañamiento pedagógico	,167	80	,000
X1: Talleres de actualización	,202	80	,000
X2: Visitas al aula.	,253	80	,000
X3: Grupos de interaprendizaje colaborativo	,302	80	,000
Y: Actitud laboral	,207	80	,000
Y1: Cognitiva	,358	80	,000
Y2: Afectiva	,292	80	,000
Y3: Conductual	,280	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La Tabla 5, indica los reportes alcanzados de los valores de P, los cuales son < de 0,05, de esta manera, se opta por el rechazo de la hipótesis nula, demostrando que los datos presentan normalidad. Por tanto, se tiene en cuenta que la prueba estadística óptima para el análisis de correlación es Rho Spearman.