



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras
educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de La Educación

AUTORA:

Maguiña Vargas, Doris Sonia (orcid.org/0009-0007-6508-4224)

ASESORES:

Dra. Sanabria Boudri, Fanny Miriam (orcid.org/0000-0002-2462-2715)
Mg. Romani Allende, Fredy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANABRIA BOUDRI FANNY MIRIAM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024", cuyo autor es MAGUIÑA VARGAS DORIS SONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 04 de Agosto
del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANABRIA BOUDRI FANNY MIRIAM DNI: 06962947 ORCID: 0000-0002-2462-2715	Firmado electrónicamente por: FSANABRIABO el 10-08-2024 11:19:21

Código documento Trilce: TRI - 0848510



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAGUIÑA VARGAS DORIS SONIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024", 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
DORIS SONIA MAGUIÑA VARGAS DNI: 31654311 ORCID: 0009-0007-6508-4224	Firmado electrónicamente por: DMAGUINAMA11 el 04- 08-2024 19:05:28

Código documento Trilce: TRI - 0848511

Dedicatoria

A mi madre, por su amor incondicional y su apoyo constante. Gracias por ser mi guía y mi inspiración en cada paso de este camino.

A mis hermanos y sobrinos, por ser mi compañía en las alegrías y en las dificultades. Gracias por creer en mí y por animarme a seguir adelante, su cariño y complicidad han sido un pilar fundamental en mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme dado la fuerza y la sabiduría para completar esta tesis. Mi gratitud y mi aprecio a mis asesores la Dra. Fanny Sanabria Boudri y el Mg. Fredy Romaní Allende, por su constante apoyo, sus valiosas orientaciones y su paciencia para la realización de este trabajo. Al equipo de profesoras coordinadoras del distrito de Los Olivos por su colaboración y a mi personal promotor de PRONOEI del módulo 35 Los Rosales de Pro, por su apoyo y ser mi fuente de inspiración.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	12
III.RESULTADOS	15
IV.DISCUSIÓN	32
V.CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES:	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada de la variable acompañamiento y desempeño laboral.....	15
Tabla 2	Frecuencia de la variabe acompañamiento pedagógico.....	16
Tabla 3	Frecuencia de la dimensión visita en el aula.....	17
Tabla 4	Frecuencia de la dimensión asesoría pedagógica.....	18
Tabla 5	Frecuencia de la dimensión grupos de interaprendizaje.....	19
Tabla 6	Frecuencia de la dimensión curso y tutoriales virtuales.....	20
Tabla 7	Frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	21
Tabla 8	Frecuencia de la dimensión reflexiva.....	22
Tabla 9	Frecuencia de la dimensión relacional.....	23
Tabla 10	Frecuencia de la dimensión olegiada.....	24
Tabla 11	Frecuencia de la dimensión ética.....	25
Tabla 12	Prueba de la normalidad de Kolmogoroy – Smimov.....	26
Tabla 13	Influencia de la variable acompañamiento y desempeño laboral.....	27
Tabla 14	Correlación entre la dimensión visita en aula y desempeño laboral.....	28
Tabla 15	Correlación entre la dimensión asesoría y desempeño laboral.....	29
Tabla 16	Correlación grupos de interaprendizaje y desempeño laboral.....	30
Tabla 17	Correlación cursos y tutorias virtuales y desempeño laboral.....	31

Resumen

El estudio Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024 buscó determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de las promotoras educativas, alineándose con el ODS 4, que promueve una educación inclusiva y de calidad. Se planteó la hipótesis de que existe una relación significativa entre ambas variables. Utilizando una metodología básica con diseño no experimental y relacional, se aplicaron encuestas a 70 promotoras educativas de una población de 100. La confiabilidad del instrumento se verificó con el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el 41.4% de las encuestadas perciben altos niveles de acompañamiento pedagógico y desempeño laboral. La prueba de Rho de Spearman indicó un valor de 0.588 con $p \leq 0.05$, confirmando la relación significativa entre ambas variables. Así, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que el acompañamiento pedagógico se asocia con un mejor desempeño laboral. Este hallazgo es crucial para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 4. El acompañamiento pedagógico contribuye a un entorno educativo que fomenta la responsabilidad social y ambiental, alineado con la consolidación de una educación íntegra y patrones de producción.

Palabras clave: Acompañamiento pedagógico, desempeño laboral, promotoras educativas

Abstract

The study "Pedagogical support and work performance of the educational promoters of the PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024" sought to determine the relationship between pedagogical support and the work performance of the educational promoters, aligning with SDG 4, which promotes inclusive and quality education. It was hypothesized that there is a significant relationship between both variables. Using a basic methodology with a non-experimental and relational design, surveys were applied to 70 educational promoters out of a population of 100. The reliability of the instrument was verified with Cronbach's Alpha. The results showed that 41.4% of those surveyed perceived high levels of pedagogical support and work performance. Spearman's Rho test indicated a value of 0.588 with $p \leq 0.05$, confirming the significant relationship between both variables. Thus, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, concluding that pedagogical support is associated with better job performance. This finding is crucial to achieving the Sustainable Development Goals (SDGs), especially SDG 4. Pedagogical support contributes to an educational environment that fosters social and environmental responsibility, aligned with the consolidation of integral education and production patterns.

Keywords: Pedagogical support, job performance, educational promoters

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se centró en dos aspectos fundamentales en el ámbito educativo, el desempeño laboral y el acompañamiento pedagógico del personal promotor de PRONOEI (Programas No Escolarizados de Educación Inicial). La importancia de esta investigación radicó en que un adecuado acompañamiento pedagógico puede mejorar las prácticas educativas y, por ende, los resultados de aprendizaje. Además, un buen desempeño laboral del personal promotor asegura la implementación efectiva de estrategias pedagógicas.

A nivel internacional, se observaron aportes en relación con la problemática. En el panorama actual de la educación, se evidencian múltiples deficiencias en el rendimiento de los docentes, una problemática que va en aumento y se viene extendiendo en diversos países. Conforme con el documento Internacional de la Educación (2021) los maestros contemporáneos deben enfrentarse a varios retos importantes, como la insuficiencia salarial, la excesiva carga de trabajo y el escaso reconocimiento profesional a nivel mundial. La UNESCO (2020) señaló que el incremento laboral influye de forma negativa en la práctica de los educadores. Según el informe, el 86% de los maestros de secundaria y el 81% de docentes de primaria carecen de la capacitación necesaria para afrontar los desafíos educativos contemporáneos. La desmotivación que experimentan los docentes es visible en todos los continentes. En Europa, Caldas (2018) observó que el estrés laboral se ha convertido en un tema preocupante dentro del sector educativo, contribuyendo a tasas de ausentismo laboral que oscilan entre el 50% y un 60% en algunos países de la Unión Europea. Reconociendo este problema, varios países han implementado programas de acompañamiento. Ornelas (2020) subrayó la necesidad de que los docentes perfeccionen sus competencias para atender a un alumnado cada vez más diverso. Asimismo, Andere (2021) enfatizó la importancia de fomentar un vínculo entre estudiantes y maestros, lo cual es esencial para crear un entorno educativo más inclusivo y enriquecedor.

Asimismo, vemos aportes a nivel nacional acerca de la problemática del desempeño de los docentes que persiste hasta la actualidad. Esto se reflejó en los resultados obtenidos del examen único nacional del 2019, donde se evaluaron a 212,456 maestros; solo 15,874 de ellos lograron calificaciones satisfactorias en las tres áreas examinadas, lo que representa un escaso 7.5% del total, dejando un 92.5%

sin alcanzar la puntuación necesaria. Frente a estos desafíos, el MINEDU (Ministerio de educación) ha implementado diversos programas de acompañamiento pedagógico y otras iniciativas para apoyar y guiar a los educadores en su labor. Según Núñez y Palacios (2017), es esencial que la educación en el Perú cuente con docentes que se ajusten a las demandas contemporáneas sin perder su vocación y dedicación por la enseñanza.

Para concluir con el aporte local, en el contexto de la UGEL 02, se identificó desafíos que afectan el acompañamiento pedagógico y el desempeño del personal promotor del PRONOEI. Estos desafíos incluyen la limitada disponibilidad de recursos pedagógicos actualizados y la necesidad constante de adaptarse a los cambios curriculares para desarrollar actividades de aprendizaje. Las frecuentes modificaciones en el currículo exigen un acompañamiento y capacitación permanente, adaptados a las necesidades del personal, especialmente considerando que algunas promotoras solo tienen educación secundaria completa o están cursando estudios de educación inicial. A través de diversas capacitaciones y del acompañamiento pedagógico constante, las promotoras deben profundizar sus conocimientos en metodologías y estrategias para llevar a cabo sesiones de aprendizajes efectivas. Sin embargo, este proceso se ve afectado por la búsqueda de mejores oportunidades laborales por parte de muchas promotoras, debido a las menores propinas que reciben. Por esta razón, el acompañamiento, asesoramiento y capacitación del nuevo personal promotor deben ser continuos, ya que son esenciales para la ejecución de actividades fundamentales con los alumnos.

Un óptimo desempeño laboral del personal promotor garantiza la implementación efectiva de estrategias pedagógicas que favorecen el desarrollo integral de los estudiantes, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con la educación. Este estudio busca contribuir al ODS 4, que promueve una educación inclusiva y de calidad. El apoyo pedagógico es esencial para lograr este objetivo, ya que fortalece la educación y crea un ambiente que fomenta la responsabilidad social y ambiental, respaldando así una educación integral e inclusiva y promoviendo prácticas sostenibles.

En efecto, se propuso como problema general del siguiente estudio: ¿Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, en 2024? Además, se

formularon preguntas específicas: ¿Existe relación entre las dimensiones visitas al aula, el asesoramiento pedagógico, los grupos de interaprendizaje, los cursos y tutoriales virtuales con la variable desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024?

Respecto a los objetivos propuestos, se plantearon los siguientes: En primer lugar, como objetivo general, es determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, en 2024. En segundo lugar, el objetivo específico es determinar la relación entre las dimensiones como visitas en el aula, el asesoramiento pedagógico, los grupos de interaprendizaje y cursos y tutorías virtuales con la variable desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, en 2024.

La argumentación de este estudio se basó en varias razones, incluyendo la fundamentación teórica, según Iglesias (2021) se destacó la importancia de un análisis crítico del conocimiento existente. La investigación se centró en el papel del apoyo académico en el fortalecimiento de las habilidades de las promotoras educativas. Este acompañamiento incluyó asesoría y seguimiento, lo que les permitió reflexionar sobre su práctica docente. En cuanto a la fundamentación pedagógica, la formación y actualización profesional de las promotoras educativas comunitarias (PEC) fueron pilares esenciales en la política educativa del Ministerio de Educación (MINEDU). Diversos estudios demostraron que el acompañamiento pedagógico mejoró significativamente el desempeño de las promotoras. Por ello, este estudio tuvo como objetivo optimizar las capacidades pedagógicas de las promotoras para favorecer el aprendizaje en los estudiantes y fortalecer sus prácticas educativas. Metodológicamente, se adoptó un enfoque descriptivo-correlacional para examinar la concordancia que hay tanto con el acompañamiento pedagógico, como el desempeño laboral de las promotoras en los PRONOEI. emplearon métodos cuantitativos para recolectar y analizar datos mediante encuestas, explorando las correlaciones entre las variables en un momento específico. Además, la investigación se sustentó en la epistemología educativa, analizando las prácticas de acompañamiento pedagógico que contribuyeron al desempeño del personal promotor. El dominio del conocimiento pedagógico fue esencial para alcanzar una educación de calidad en los programas de educación inicial no escolarizada.

Para elaborar el marco teórico, se revisaron numerosos estudios internacionales y nacionales relevantes para las variables de la presente investigación, las cuales se analizarán a lo largo de este estudio.

Por un lado, en el contexto internacional, Limongi-Vélez (2022) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo específico fue analizar el impacto del acompañamiento pedagógico en el rendimiento de los maestros en los centros educativos de Sam-borondón- Ecuador. La investigación se centró en una población de docentes de diversas instituciones educativas. Los resultados descriptivos demostraron que un apoyo pedagógico estructurado contribuye significativamente al progreso de las habilidades de cada educador. A nivel inferencial, se obtuvo una correlación positiva significativa con una prueba de Rho Spearman de 0,844, y un p de 0,000 entre el acompañamiento pedagógico y el rendimiento del educador. El autor concluyó que el apoyo pedagógico es un elemento clave para el desarrollo profesional de los maestros, recomendando su fortalecimiento como una pieza esencial para enriquecer la calidad educativa.

Además, Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de estudiar la influencia del acompañamiento pedagógico, gestionado por la dirección, en el desarrollo del desempeño docente en una escuela de educación básica en Ecuador. La investigación abarcó a 20 docentes de diversas instituciones educativas. Los resultados descriptivos mostraron que el acompañamiento pedagógico liderado por la dirección escolar tiene un efecto positivo en las prácticas de enseñanza, verificando la credibilidad del instrumento con un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0,80. (muy alta confiabilidad). Los autores concluyen que el papel activo de la gestión directiva en el acompañamiento pedagógico es crucial para el crecimiento profesional de los maestros, en consecuencia, para la mejora de la calidad educativa.

Del mismo, Aravena (2021) investigó el impacto del asesoramiento educativo, no solo, en el progreso profesional de los maestros, sino también, el avance de sus métodos de enseñanza en la región de la Araucanía, Chile, particularmente en las Escuelas Comunitarias de Temuco. El estudio incluyó a 160 docentes y 120 directivos, obteniendo un coeficiente de ,867 en la prueba KMO, el análisis factorial confirma la idoneidad. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett permitió negar la hipótesis nula ($p=0,001$), justificando el análisis factorial al mostrar relaciones entre

las variables. Aravena describió que el asesoramiento pedagógico tiene un efecto significativo en el avance de las estrategias utilizadas en el aula y en el desenvolvimiento vocacional de los maestros.

Por otro lado, Zaldivar Acosta y Quintal Escobedo (2021) realizaron una investigación con el objetivo de reconocer los componentes que limita el desempeño docente en la educación primaria en la zona rural de Yucatán, México. La población de estudio incluyó a 23 docentes y 2 directivos de dicha región. Los resultados descriptivos mostraron que factores como la formación continua y el apoyo institucional tienen un efecto relevante en el desempeño laboral del docente. Desde una perspectiva inferencial, se evidenció una correlación positiva significativa ($r = 0.65$, $p < 0.05$) entre la formación continua y el desempeño docente. Los autores concluyeron que la mejora en la calidad educativa en áreas rurales depende en gran medida de estos factores, sugiriendo la necesidad de políticas educativas que promuevan la formación constante y un mayor respaldo institucional para los docentes.

De acuerdo con González-Díaz et al. (2021) realizaron un estudio cuyo objetivo específico fue analizar el acompañamiento pedagógico en instituciones educativas oficiales de Colombia. La población de estudio abarcó a 341 docentes de estas instituciones. Los resultados descriptivos revelaron que la presencia de un acompañamiento pedagógico efectivo está relacionada con una mejora en la práctica docente. En términos inferenciales, se encontró una correlación positiva significativa ($r = 0.58$, $p < 0.01$) entre el acompañamiento pedagógico y la calidad de la enseñanza. Los autores concluyen que un acompañamiento pedagógico adecuado es primordial para modernizar la calidad educativa, destacando la importancia de fortalecer este aspecto en el sistema educativo colombiano.

Finalmente, Cabarcas Cassiani & Contreras Mosquera Y. (2019) investigaron teniendo como objetivo específico de evaluar el desempeño docente y la concordancia con las dimensiones del índice sintético de importancia educativa en las instituciones públicas del Distrito de Barranquilla. La población de estudio incluyó a 737 docentes de educación primaria. Los resultados descriptivos mostraron que factores como la preparación pedagógica y la gestión de aula son determinantes en el desempeño docente. A nivel inferencial, se encontró una correlación positiva significativa ($r = 0.72$, $p < 0.05$) entre el desempeño docente y las dimensiones de excelencia educativa. Los autores concluyen que el adecuado desempeño docente

es fundamental para renovar la calidad educativa, sugiriendo la implementación de políticas que fortalezcan el crecimiento profesional de los docentes.

Por otro lado, en el contexto nacional, Abrigo-Picón y Aliaga-Pacora (2023) buscaron determinar la correlación que existe entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral. Los participantes fueron de 136 docentes y 13 directores, concluyeron que la existencia de relación positiva, media y significativa ($Rho = .369$), $p = 0,001 < 0,01$. Indicando que el acompañamiento y monitoreo pedagógico por parte de los directores, es esencial para enriquecer el desempeño laboral de los docentes.

También, Ato Valdiviezo et al. (2022) desarrollaron una investigación cuantitativa para evaluar el impacto del acompañamiento pedagógico en el rendimiento de los maestros en las escuelas de la Red 21 de la UGEL 04. Con una población de 120 docentes. Las pruebas demostraron que el acompañamiento pedagógico interviene en diversas dimensiones del desempeño docente, aunque la relación es débil. El valor R^2 de Nagelkerke, indicó que la variable dependiente tiene una probabilidad de 45.6%, quedando un 54.4% sin explicar. En conclusión, el acompañamiento pedagógico afecta elementos tales como la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la intervención en la gestión y el progreso profesional de los educadores.

Asimismo, Mendoza (2022) investigó el efecto del acompañamiento pedagógico en la productividad laboral de cada profesor en la red educativa Cueva de las Pavas en Huánuco. Utilizando un diseño correlacional y no experimental, la prueba contó con una población de 20 educadores. La correlación de Pearson fue $r = 0.034$ y el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0.475$, indicando que el 47.50% del desempeño docente está relacionado con la asistencia pedagógica. Se concluyó que el liderazgo del director, a través del acompañamiento pedagógico, es crucial para mejorar las habilidades docentes y el desempeño laboral.

De manera similar, Barrionuevo (2022) desarrollo una investigación con el objetivo de investigar las consecuencias del uso de espacios virtuales en el desempeño de los maestros en la Institución Educativa James Clerk Maxwell de Arequipa. La población de estudio estuvo compuesta por 51 profesores de dicha institución. Los hallazgos descriptivos indicaron que el uso de entornos virtuales facilitó la ejecución y planificación de las actividades educativas. En cuanto a los resultados inferenciales, se encontró una correlación positiva significativa Rho de Spearman de

0.880 y una significancia de $p=0.000$ entre el uso de espacios virtuales y el desempeño del maestro. El autor concluyó que la integración de entornos virtuales en el proceso educativo mejora el desempeño docente, recomendando su implementación como una herramienta clave para la enseñanza efectiva en el contexto actual.

Finalmente, Vásquez (2020) llevó a cabo una investigación con el objetivo de evaluar el producto de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas del Programa No Escolarizado de Educación Inicial (PRONOEI) de la UGEL 04. La población de estudio consistió en 120 promotoras educativas. Los resultados, evaluados mediante la prueba del pseudo R^2 de 39.457 y un valor de $p = 0.00$, junto con el coeficiente de Nagelkerke, mostraron que el 64% de la variabilidad en el desempeño laboral se debe a la capacitación y el acompañamiento pedagógico. El autor concluyó que ambos factores, tanto la implementación de programas de capacitación como el acompañamiento pedagógico es esencial para optimizar el desempeño de las promotoras educativas.

A continuación, diversas teorías respaldaron la primera variable: Martínez y González (2010) describen el acompañamiento pedagógico como un avance formativo de mediación que fortalece las prácticas educativas, relaciones y métodos de gestión del aprendizaje desde una perspectiva comunitaria. Este enfoque integrador y globalizador orientó las metodologías hacia la profesionalización y práctica docente, atendiendo a necesidades específicas de manera continua, sostenida, intencional, organizada y sistemática, apoyándose en la dialéctica, horizontalidad, interacción, habilidades personales y compromiso. Por otra parte, Abanto et al. (2021) sostuvieron que el acompañamiento pedagógico es un planteamiento diseñado que tiene como finalidad apoyar a los educadores y optimizar su desempeño. Esta metodología se centra en mejorar las interacciones entre el acompañante y el profesor, con la finalidad de lograr los aprendizajes de alta calidad. Del mismo modo Bustamante (2020) resaltó la importancia de una comunicación horizontal y un diálogo bidireccional entre los acompañantes y los docentes.

Esto sugiere que los acompañantes deben evitar una postura autoritaria y, en cambio actuar como facilitadores, fomentando la confianza necesaria para que los docentes participen activamente en su desarrollo profesional. Además, Camazón (2021) subraya que, durante las interacciones, el acompañante no debe enfocarse exclusivamente en señalar áreas de mejora, sino también en apoyar y reflexionar

junto con el docente sobre aspectos pedagógicos y oportunidades de mejora. De igual manera, Vygotsky (1978) desarrolló la teoría del andamiaje, que propone que los individuos pueden alcanzar niveles superiores de conocimiento y habilidad con la ayuda de un mentor experimentado, subrayando la importancia de un apoyo estructurado para el desarrollo de nuevas competencias y la modernización de la práctica pedagógica. Bandura (1997) presentó la teoría de la autoeficacia, que se centra en la confianza de una persona en su competencia para enfrentar situaciones futuras. Propuso que el acompañamiento pedagógico puede fortalecer esta autoeficacia al ofrecer herramientas y apoyo, ayudando a los docentes a superar desafíos en el salón de clases, y, en efecto, mejorar su desempeño y compromiso profesional. Diversos estudios, como los de Montero (2018), López y García (2017), y Díaz y Herrera (2019) han demostrado que el acompañamiento pedagógico no solo mejora las prácticas docentes y el desarrollo profesional, sino que también promueve el bienestar emocional, la motivación y la resiliencia en los educadores.

En otro contexto, MINEDU (2019) definió el acompañamiento pedagógico como un método de formación continua dirigida a los docentes, enfocado tanto en la institución educativa como en redes. Su objetivo es mejorar las prácticas pedagógicas tanto a nivel individual como colectivo, en alineación con las competencias establecidas según el MBDD (Marco del Buen Desempeño Docente). Esta estrategia tiene como objetivo desarrollar la profesionalidad docente conforme a los dominios definidos por el MBDD, fomentando la reflexión y la autonomía en la enseñanza para garantizar un acceso equitativo a la educación. Es fundamental que esta estrategia se implemente como parte de un programa formal de formación continua para docentes en servicio.

Del mismo modo, MINEDU (2020) señaló la variable de acompañamiento pedagógico incluye cuatro dimensiones: (a) La visita en el aula, donde el acompañante pedagógico se traslada al espacio de trabajo del docente para observar sin interrumpir la clase. Se caracteriza por ser individualizada, personalizada y continua. (b) La asesoría pedagógica, que es la dimensión más significativa, en la que el acompañante ofrece apoyo emocional y académico sin emitir juicios ni descalificar el trabajo del docente. (c) Los grupos de interaprendizaje, que favorezcan el intercambio de experiencias entre maestros para un aprendizaje más eficaz, especialmente entre aquellos de áreas afines, promoviendo la integración y el sentido

de valoración y escucha mutua. Finalmente, (d) Los cursos y tutoriales virtuales, que complementan las dimensiones del acompañamiento pedagógico.

En relación a la segunda variable Desempeño laboral, tenemos teorías que sustentan como: Chiavenato (2017) definió el desempeño laboral como la manera en que las personas, equipos u organizaciones llevan a cabo sus tareas para lograr los objetivos y promover resultados excelentes. De acuerdo con el MINEDU (2012), los desempeños son acciones destacables que reflejan las competencias de una persona y pueden ser descritas y evaluadas. En el ámbito exclusivo del desempeño docente, se menciona que son las actividades realizadas por el docente en el cumplimiento de su labor, las cuales deben ejecutarse de manera eficiente.

Al referirse al desempeño de los maestros en general, se hace alusión a cómo el docente lleva a cabo su trabajo en todos los aspectos, especialmente en relación con su función en el entorno donde enseña, su comunidad y su institución educativa (Alberca, 2018). El papel del docente ha cambiado de manera considerable en el entorno educativo actual marcado por la globalización, lo que exige ajustar los métodos de enseñanza a las nuevas formas en que los estudiantes aprenden. Esta situación implicó una evaluación compleja y variada del desempeño docente, que exige evidenciar la competencia del maestro mediante la ejecución de los objetivos de aprendizaje por parte de sus estudiantes (Gálvez y Milla, 2018).

Por otro lado, Ausubel, et al. (1983) sostuvieron que, para que los recursos didácticos sean efectivos, deben ser significativos para los estudiantes. Por lo tanto, el docente debe diseñar experiencias de aprendizaje que sean tanto interesantes como prácticas, facilitando así la comprensión del contenido. En esta línea, Brunner (2001) subrayó que el significado de los nuevos conceptos se construye sobre el conocimiento previo del estudiante, lo que implicaba que la educación debe acomodarse al nivel cognitivo del alumno. Asimismo, Valdés (2004) destaca que el triunfo o fracaso de un sistema educativo, donde necesita en gran medida la calidad del desempeño docente, una perspectiva que Pérez (2007) refuerza al considerar a los docentes como la base esencial para asegurar la calidad educativa.

Finalmente, Achilli (1988) define el desempeño docente como el trabajo que el docente realiza en contextos sociales, históricos e institucionales específicos, resaltando que este desempeño está compuesto por una red compleja de actividades centradas en la enseñanza y el aprendizaje.

La Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño, una colaboración entre la junta del Foro Educativo y el CNE (Consejo Nacional de Educación) desde 2009, colaboró en la elaboración del Marco de Buen Desempeño para mejorar la calidad educativa nacional. Este proyecto involucró activamente a diversas entidades gubernamentales, educativas y representantes de cooperación técnica. Su principal objetivo ha sido desarrollar categorías y escalas que delineen el perfil ideal del docente en la Educación Básica Regular, revisadas y ajustadas en múltiples sesiones de trabajo con directores y docentes universitarios.

Este esfuerzo demuestra un compromiso significativo por establecer estándares claros de calidad educativa, aunque la implementación práctica puede enfrentar varios desafíos. Según el MINEDU (2012) la variable de Desempeño Laboral se estructura en cuatro dimensiones. La Dimensión Reflexiva fomenta que los docentes evalúen críticamente sus métodos y desarrollo profesional, este proceso de autoevaluación no solo permite a los educadores ajustar y perfeccionar sus prácticas educativas, sino que también contribuye a una mejora significativa en las interacciones y relaciones sociales dentro del entorno educativo. Al reflexionar sobre sus enfoques y técnicas, los docentes pueden identificar áreas de mejora y fortalecer sus habilidades, lo que facilita un entorno de enseñanza más cooperativo y efectivo para los alumnos. Esta dimensión es clave para el desarrollo continuo de los educadores y alcanzar una cultura educativa positiva.

La dimensión relacional fortalece las conexiones cognitivas, emocionales y sociales entre todos los participantes del proceso educativo, promoviendo una enseñanza ética y culturalmente relevante. La dimensión colegiada enfatiza la colaboración dentro de las organizaciones educativas, con énfasis en la coordinación, planificación y evaluación conjunta de las actividades pedagógicas.

Por último, la Dimensión Ética resalta el valor de la responsabilidad moral de cada docente hacia sus estudiantes, asegurando no solo su crecimiento integral, sino también el logro efectivo de los aprendizajes significativos. Esta dimensión enfatiza que los educadores deben actuar con integridad y profesionalismo, respetando los derechos y necesidades de sus alumnos. La ética en la educación implica que los profesores deben promover un espacio de aprendizaje íntegro, donde cada alumno alcance la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos de manera completa.

Así mismo la teoría del constructivismo, desarrollada por Jean Piaget y Lev Vygotsky, destaca el papel activo de los estudiantes en la construcción de su propio conocimiento mediante la interacción con el entorno y otros individuos. Piaget se enfocó en cómo los niños reorganizan activamente sus experiencias para aprender, mientras que Vygotsky subrayó la influencia de la cultura y el lenguaje en el aprendizaje, introduciendo la "zona de desarrollo próximo" (ZDP). En el contexto educativo, los docentes aplican esta teoría al fomentar el aprendizaje colaborativo, brindar apoyo adaptativo ("andamiaje") y contextualizar el aprendizaje con ejemplos prácticos, mejorando así la efectividad de la enseñanza y el aprendizaje.

Finalmente, se presentó la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024; y en relación con las hipótesis específicas: las dimensiones de las visitas en el aula, asesorías pedagógicas, grupos de interaprendizaje, cursos y tutorías virtuales; existe relación significativa entre la variable del desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024.

II.METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: El presente informe se centró en un modelo de investigación básica, que, según Baena (2014) tiene como objetivo principal explorar problemas y expandir el conocimiento científico. Este tipo de investigación busca generar nuevos conceptos o revisar teorías existentes para mejorar la comprensión científica. En este contexto, se ha utilizado para comprender mejor los fundamentos teóricos del desempeño laboral y el acompañamiento pedagógico.

Para este estudio se empleó un enfoque cuantitativo. Según los planteamientos de Landeau (2007) y Cruz, Olivares y González (2014) este enfoque se centra en describir la conexión entre variables y posibilita generalizar los resultados obtenidos a una población específica. Además, se empleó un diseño no experimental transversal correlacional, basado en el concepto de Huirac Inacio (2019), que se enfoca en analizar las conexiones entre dos o más variables en un momento específico. Este diseño recopila información que se aplica una sola vez a la muestra seleccionada.

Asimismo, se aplicó el método hipotético-deductivo, que, según Quesada et al. (2018), consiste en formular hipótesis sobre la relación entre el desempeño laboral y el acompañamiento pedagógico, para luego verificarlas utilizando teorías relevantes a ambas variables. Este método comienza con el análisis de un problema o fenómeno, lo que permite formular una hipótesis que temporalmente explique el problema.

Variables: En primer lugar, la variable de acompañamiento pedagógico se enfoca en la formación docente, con la finalidad de promover las habilidades necesarias para la práctica pedagógica. Esto incluye facilitar nuevas habilidades y diversos métodos a los docentes de educación básica regular. El acompañamiento pedagógico se realizó a lo largo del año escolar, brindando orientación y capacitación en el propio entorno laboral de los docentes, lo cual mejora la educación de los alumnos. (MINEDU, 2020). Por este motivo, por medio de la definición operacional, se utilizó un banco de preguntas, basado en la escala de Likert, para medir las 4 dimensiones: visita guiada de las aulas, asesoría pedagógica, cursos virtuales y grupos de interaprendizaje.

En segundo lugar, se encuentra la variable del desempeño laboral, tal y como lo menciona Minedu (2012), se busca lograr que el docente sea valorado

profesionalmente y social, para lograr fortalecer un perfil como un educador capacitado que se perfecciona y se instruye constantemente. Esto fomenta la consideración de la práctica pedagógica en relación con los desempeños propuestos. Se promovió mediante los criterios de un excelente desempeño docente como marco para alcanzar una educación de calidad, que logre apoyar en el bienestar de los alumnos y en el progreso del país. Con base en la definición operacional, se elaboró un cuestionario estructurado en una escala de Likert, abarcando cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética.

Población y muestra: Según Arias (2006) la población se definió como un grupo de elementos que comparten ciertas características, y puede ser tanto finito como infinito. En este estudio, la población estuvo constituido por 100 promotoras educativas de la UGEL 02. Por otro lado, Arias (2006) describe la prueba como una cantidad específica y limitada de los habitantes en total, elegida para permitir un análisis detallado. Esta selección debe ser representativa de las características de la población accesible, lo que facilita la obtención de datos precisos y relevantes. Para esta investigación, se eligió una muestra de 70 promotoras del distrito de Los Olivos, que forman parte de la UGEL 02. Se utilizó un muestreo aleatorio para asegurar la representatividad y la validez estadística, de acuerdo con los principios del muestreo probabilístico. De acuerdo con Hernández (2014), explica que un muestreo se considera aleatorio cuando se utiliza un método estadístico. En este caso, se utilizó una herramienta de toma de muestras de forma imprevisible simple, ya que es una forma de muestreo probabilístico.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Conforme con Arias (2012) las herramientas de recolección y las técnicas de datos son los materiales y recursos utilizados para obtener y almacenar información de la población estudiada. Entre los instrumentos más comunes se encuentran los cuestionarios, las fichas, las guías de entrevistas, grabadoras y escalas de actitudes u opiniones. El uso del sondeo es un instrumento fundamental en la investigación descriptiva y relacional. Tamayo y Tamayo (2008) indican que este método permite reunir información de forma sistemática y lograr precisar diversas preguntas de la investigación. Con un diseño estructurado, se pudo examinar la relación entre diferentes variables, lo que facilita la obtención de datos precisos y confiables. En este estudio, se desarrolló por medio de la técnica de recopilación de información a través de encuestas, utilizando un banco de

20 preguntas para determinar la variable de acompañamiento pedagógico y otras 19 para evaluar la variable de desempeño laboral. El banco de preguntas se organizó en una escala de Likert. Posteriormente, se validaron estos instrumentos para evaluar el nivel de confiabilidad, mediante la prueba Cronbach, que consistió de un estudio piloto a 10 promotoras.

Método de análisis de datos: Stapor (2020) definió el estudio de la información como un enfoque metódico para examinar, organizar y modificar datos con la finalidad de mostrar información valiosa, extraer resultados y apoyar la toma de decisiones. En el presente estudio, se emplearon tanto la estadística descriptiva como la inferencial para analizar los datos recolectados. La estadística descriptiva permitió resumir los datos de manera clara y accesible a través de tablas, cuadros, figuras y gráficos. Se crearon tablas y cuadros para mostrar las etapas de desarrollo de las variables y cualquier relación o falta entre estas variables y sus dimensiones.

Aspectos éticos: En esta investigación se cumplieron con las normas éticas establecidas por la Universidad César Vallejo y las regulaciones vigentes en investigación académica. Se obtuvo el consentimiento de cada participante que estaba plenamente informado sobre la finalidad del estudio, el tipo de datos que se recolectarían y su uso. La confidencialidad de la información ha sido cuidadosamente protegida, garantizando que los datos se mantengan anónimos y se utilicen exclusivamente para los fines de la investigación. Estas medidas aseguran la integridad del estudio y el respeto hacia los participantes.

III.RESULTADOS

Tabla 1

Tabla cruzada de la variable acompañamiento pedagógico y desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Acompañamiento Pedagógico	Bajo	Recuento	9	3	3	15
		% del total	12,90%	4,30%	4,30%	21,40%
	Medio	Recuento	0	14	12	26
		% del total	0,00%	20,00%	17,10%	37,10%
	Alto	Recuento	0	5	24	29
		% del total	0,00%	7,10%	34,30%	41,40%
Total		Recuento	9	22	39	70
		% del total	12,90%	31,40%	55,70%	100,00%

De acuerdo con la Tabla N°1, se analizó a un grupo de 70 promotoras educativas entrevistadas. De estas, 9 promotoras, que equivalen al 12.9 %, reciben un bajo nivel de acompañamiento pedagógico y, en consecuencia, perciben su desempeño laboral como bajo. Además, 14 encuestadas, que representan el 20.0 %, experimentan un acompañamiento pedagógico de nivel medio y consideran que su desempeño laboral es regular o medio. Por último, 29 promotoras, que constituyen el 41.4 %, reportan un alto nivel de acompañamiento pedagógico y creen que su desempeño laboral es bueno. Existe una correlación clara entre el nivel de acompañamiento pedagógico recibido por el personal promotor y la percepción de su propio desempeño laboral. Las promotoras que cuentan con un mayor acompañamiento pedagógico tienden a evaluar su desempeño laboral de manera más positiva.

Tabla 2*Tabla Frecuencia de la variable acompañamiento pedagógico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	21,4	21,4
	Medio	26	37,1	58,6
	Alto	29	41,4	100
	Total	70	100	

La Tabla 2 presenta la frecuencia del acompañamiento pedagógico desde la perspectiva de las promotoras educativas encuestadas. En total, 15 promotoras (21.4%) indican un bajo nivel de acompañamiento, mientras que 26 promotoras (37.1%) mencionan un nivel moderado, y 29 promotoras (41.4%) perciben un nivel alto. Estos datos reflejan que una mayoría significativa de las promotoras considera que reciben un apoyo pedagógico adecuado o alto, aunque una cantidad considerable aún percibe un acompañamiento insuficiente. Esto destaca la importancia de identificar y eliminar las barreras para asegurar un acompañamiento pedagógico óptimo en todos los niveles. En conclusión, para mejorar el sistema educativo, es crucial centrarse en las áreas con niveles bajos de acompañamiento y fortalecer las estrategias de apoyo pedagógico, garantizando así una formación más equitativa y efectiva para todas las promotoras educativas.

Tabla 3*Tabla Frecuencia de la dimensión visita en el aula*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	21,4	21,4
	Medio	25	35,7	57,1
	Alto	30	42,9	100
	Total	70	100	100

La Tabla 3 muestra la frecuencia de visitas en el aula por parte de las promotoras educativas. La categoría de visitas bajas, que es la menos común, incluye a 15 promotoras, representando el 21.4%. La categoría de visitas medias abarca a 25 promotoras, lo que equivale al 35.7%. La categoría de visitas altas es la más frecuente, con 30 promotoras, correspondiente al 42.9%. Estos datos indican que una proporción significativa de promotoras realiza visitas con alta frecuencia. Es crucial identificar y replicar las prácticas exitosas asociadas a estas visitas frecuentes y mejorar las estrategias para aumentar la frecuencia en los grupos con niveles medio y bajo. Incrementar la frecuencia de visitas en el aula puede tener un impacto positivo, por lo que es fundamental analizar y aplicar las mejores prácticas de las promotoras con alta frecuencia de visitas para elevar los niveles en los otros grupos.

Tabla 4*Tabla Frecuencia de la dimensión asesoría pedagógica*

Asesoría Pedagógica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	18,6	18,6	18,6
	Medio	24	34,3	34,3	52,9
	Alto	33	47,1	47,1	100
	Total	70	100	100	

La Tabla 4 presenta la distribución de la frecuencia en la dimensión de asesoría pedagógica. En la categoría baja se encuentran 13 promotoras (18.6%), en la categoría media hay 24 promotoras (34.3%), y la categoría alta, que es la más común, incluye a 33 promotoras (47.1%). Estos datos revelan que casi la mitad de las promotoras recibe un alto nivel de asesoría pedagógica. Este hallazgo es significativo, ya que permite identificar y replicar prácticas exitosas, así como lograr una calidad eficiente y segura de la asesoría a través de estrategias educativas adecuadas. En conclusión, los resultados destacan la importancia de analizar y fortalecer las prácticas de asesoría pedagógica, asegurando que todas las promotoras puedan beneficiarse de un apoyo óptimo y efectivo.

Tabla 5*Tabla Frecuencia de la dimensión grupos de interaprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	17,1	17,1
	Medio	27	38,6	55,7
	Alto	31	44,3	100
Total	70	100	100	

La Tabla 5 señala la distribución de la participación en grupos de interaprendizaje. La categoría alta es la más frecuente, representando al 44.3% de las promotoras educativas, mientras que la categoría baja es la menos común, con solo el 17.1%. La categoría media agrupa al 38.6% de las participantes. Se sugiere replicar las prácticas exitosas que han llevado a una alta participación. Además, se recomienda mejorar la integración y el funcionamiento de los grupos en las categorías media y baja a través de evaluaciones periódicas y programas de formación continua para los facilitadores. Estas estrategias permitirán optimizar la participación y el desempeño en todos los niveles

Tabla 6*Tabla Frecuencia de la dimensión cursos y tutoriales virtuales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	17,1	17,1	17,1
	Medio	27	38,6	38,6	55,7
	Alto	31	44,3	44,3	100
	Total	70	100	100	

La Tabla 6 muestra la frecuencia con la que las promotoras educativas utilizan cursos y tutoriales virtuales. La categoría alta tiene la mayor representación, con 31 promotoras (44.3%), seguida por la categoría media con 27 promotoras (38.6%) y la categoría baja con 12 promotoras (17.1%). Esto indica que la mayoría del personal usa estos recursos con una frecuencia de moderada a alta, aunque un porcentaje significativo los utiliza con poca frecuencia. Es fundamental identificar las barreras que limitan el uso de estos recursos y proporcionar formación adicional para mejorar el acceso y el uso efectivo de los mismos. En conclusión, aunque una buena parte de las promotoras educativas hace un uso adecuado de los cursos y tutoriales virtuales, es crucial abordar los obstáculos que enfrentan las que los utilizan menos, ofreciendo formación adicional para maximizar el aprovechamiento de estos recursos educativos.

Tabla 7*Tabla Frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,9	12,9
	Medio	22	31,4	44,3
	Alto	39	55,7	100
Total	70	100	100	

La Tabla 7 muestra la frecuencia del desempeño laboral entre las promotoras educativas. Un 12.9% de ellas presenta un desempeño laboral bajo, un 31.4% poseen un nivel de desempeño medio y un 55.7% demuestra un desempeño alto. Para mejorar el desempeño general, se podrían implementar estrategias de capacitación y desarrollo profesional, centrándose en las promotoras con niveles de desempeño medio y bajo. Al mismo tiempo, se debería aprovechar y replicar las prácticas exitosas de aquellas con desempeño alto. Así mismo, aunque la mayoría de las promotoras educativas tiene un desempeño laboral alto, es esencial dirigir esfuerzos hacia la formación y el desarrollo de aquellas con desempeño medio y bajo, utilizando como modelo las prácticas de las promotoras con mejor desempeño para elevar el estándar general.

Tabla 8*Tabla Frecuencia de la dimensión reflexiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	31,4	31,4	31,4
	Medio	19	27,1	27,1	58,6
	Alto	29	41,4	41,4	100
	Total	70	100	100	

La tabla 8 señala la frecuencia y los porcentajes de la dimensión reflexiva entre 70 promotoras educativas. La categoría bajo incluye a 22 promotoras (31.4%), la categoría medio a 19 promotoras (27.1%), y la categoría alto a 29 promotoras (41.4%). Esto indica que la totalidad de las promotoras tiene un alto nivel de reflexión de su desempeño, aunque una proporción significativa se encuentra en niveles bajos y medios. Concluimos, que, aunque el nivel de reflexión es alto para muchas promotoras educativas, es necesario centrar esfuerzos en elevar los niveles de reflexión de aquellas que están en las categorías baja y media. Esto se puede lograr mediante programas específicos de desarrollo profesional, que promuevan una mayor autoconciencia y mejora continua en su desempeño.

Tabla 9*Tabla Frecuencia de la dimensión relacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	25,7	25,7
	Medio	19	27,1	52,9
	Alto	33	47,1	100
	Total	70	100	100

La tabla 9 indica la distribución de la dimensión relacional entre 70 promotoras educativas. La categoría alto es la más representada, con 33 promotoras (47.1%), seguida de medio con 19 promotoras (27.1%) y bajo con 18 promotoras (25.7%). Esto sugiere que casi la mitad de las promotoras tienen un alto nivel de habilidades relacionales, mientras que una proporción significativa se encuentra en niveles medios y bajos. Aunque un número considerable de promotoras educativas posee habilidades relacionales elevadas, es importante implementar estrategias para mejorar estas habilidades en aquellas que se encuentran en los niveles medio y bajo. Esto se puede lograr mediante programas de formación y desarrollo profesional enfocados en fortalecer las competencias relacionales de todas las promotoras.

Tabla 10*Tabla Frecuencia de la dimensión colegiada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	22,9	22,9
	Medio	19	27,1	50
	Alto	35	50	100
	Total	70	100	100

La tabla indica la distribución de la dimensión colegiada entre 70 promotoras educativas. La categoría alto predomina con 35 promotoras (50%), seguida por la categoría medio con 19 promotoras (27.1%), y finalmente la categoría bajo con 16 promotoras (22.9%). Esto datos indican que la mitad de las promotoras tienen un alto nivel de colaboración colegiada, mientras que una cantidad considerable se sitúa en niveles medio y bajo. Sin embargo, una buena parte de las promotoras educativas evidencia un alto nivel de colaboración colegiada, es fundamental implementar estrategias para mejorar esta competencia en aquellas que están en los niveles medio y bajo. Esto se puede lograr mediante iniciativas de formación y perfeccionamiento profesional que promuevan la cooperación y el trabajo en equipo entre todas las promotoras.

Tabla 11*Tabla Frecuencia de la dimensión ética*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	20	20
	Medio	21	30	50
	Alto	35	50	100
	Total	70	100	100

La tabla presenta la distribución de la dimensión ética entre 70 promotoras educativas. La categoría alto es la más representada con 35 promotoras (50%), seguida de medio con 21 promotoras (30%), y bajo con 14 promotoras (20%). Esto sugiere que la mitad de las promotoras tienen un alto nivel de comportamiento ético, mientras que un 30% y un 20% se encuentran en niveles medio y bajo, respectivamente. No obstante, un número significativo de promotoras educativas muestra un alto nivel de comportamiento ético, es esencial trabajar en el desarrollo ético de aquellas en los niveles medio y bajo. Esto se puede lograr mediante programas de formación y sensibilización ética, que promuevan un mayor compromiso con los principios éticos en toda la comunidad educativa.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 12

Tabla Prueba de Normalidad de Kolmogoroy-Smimov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Acompañamiento Pedagógico	0,12	70	0,014
Desempeño Laboral	0,132	70	0,004
Visita en el Aula	0,105	70	0,055
Asesoría Pedagógica	0,129	70	0,006
Grupos de Interaprendizaje	0,099	70	0,084
Cursos y Tutoriales Virtuales	0,113	70	0,027
Reflexiva	0,13	70	0,005
Relacional	0,151	70	0
Colegiada	0,134	70	0,003
Ética	0,131	70	0,004

Dado que la muestra supero los 50 sujetos, se empleó el ensayo de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Como se analiza en la tabla n° 12, con un valor de $P \leq 0.05$, se rechazó la hipótesis nula de normalidad en las variables y sus dimensiones. Por lo tanto, se optó por utilizar estadísticos no paramétricos para estudiar la relación entre las variables de estudio. Por este motivo, la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) logró evaluar dicha asociación.

Hipótesis general

H1: El acompañamiento pedagógico tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024

H0: El acompañamiento pedagógico no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024.

Tabla 13

Tabla Influencia entre la variable acompañamiento pedagógico y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	,588**
		Sig. (bilateral)	0
		N	70

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

De acuerdo con la tabla 13, observamos que el valor de coeficiente de correlación de Spearman entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral es $Rho = 0.588^*$, que responde un vínculo positivo y significativo entre las variables. Ya que el valor de significancia alcanzado ($sign. = 0.000$) el resultado es menor que el nivel de significancia teórica ($\alpha = 0.05$), en conclusión, existe una correlación significativa entre las variables. Es por esa razón, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa. Recalcar que la correlación es significativa de nivel 0.01 (bilateral).

Hipótesis específica 1

H1: Las visitas en el aula tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos,2024

H0: Las visitas en el aula no tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos,2024

Tabla 14

Tabla Correlación entre la dimensión visita de aula y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
		Coefficiente de correlación	,597**
Rho de Spearman	Visita en el Aula	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

Después de analizar la tabla 14, se observa que la dimensión visita a las aulas y la variable Desempeño laboral, se alcanzó un Rho de Spearman de 0.597. esto indica una correlación significativa, con un valor $p \leq 0.05$, respaldando la hipótesis alterna. Se concluye que las visitas a las aulas tienen un impacto favorable en el desempeño laboral. En otras palabras, un incremento en la frecuencia de las visitas a las aulas se asocia con una mejora en el desempeño del personal promotor.

Hipótesis específica 2:

H1: La asesoría pedagógica tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI – UGEL 02, Los Olivos, 2024

H0: La asesoría pedagógica no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI – UGEL 02, Los Olivos, 2024

Tabla 15

Tabla Correlación entre la dimensión asesoría pedagógica y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Asesoría	Coefficiente de correlación	,584**
	Pedagógica	Sig. (bilateral)	0
		N	70

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

Los resultados del análisis de la tabla 15, revela que la dimensión Asesoría pedagógica y la variable Desempeño laboral, presentan un coeficiente de Rho de Spearman de 0.584. Este valor indica una correlación positiva y significativa, con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, lo que confirma una relación relevante entre las dos variables. En consecuencia, se puede concluir que un aumento en la asesoría pedagógica está vinculado a una mejora en el desempeño laboral del personal promotor del PRONOEI.

Hipótesis específica 3

H1: Los grupos de interaprendizaje tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de PRONOEI- UGEL 02, Los Olivos, 2024

H0: Los grupos de interaprendizaje no tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de PRONOEI- UGEL 02, Los Olivos, 2024

Tabla 16

Tabla de Correlación grupos de interaprendizaje y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Grupos de Interaprendizaje	Coefficiente de correlación	,565**
		Sig. (bilateral)	0
		N	70

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

El análisis de la tabla 16 muestra una correlación positiva y significativa entre la dimensión de grupos de interaprendizaje y la variable de desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) es de 0.565, que señala un vínculo de moderada a fuerte entre ambas variables. Además, el valor de $p \leq 0.05$ indica que hay una prueba estadística suficiente para no aceptar la hipótesis nula de ausencia de correlación. Esto sugiere que existe una relación efectiva entre la participación en grupos de interaprendizaje y el desempeño laboral de las promotoras educativas. Es decir, a medida que aumenta la participación en estos grupos, también se observa una mejora en su desempeño.

Hipótesis específica 4

H1: Los Cursos y tutoriales virtuales tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de PRONOEI – UGEL 02, Los Olivos, 2024

H0: Los Cursos y tutoriales virtuales no tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de PRONOEI – UGEL 02, Los Olivos, 2024

Tabla 17

Tabla de correlación de cursos y tutorías virtuales y desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Cursos y Tutoriales Virtuales	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	0
		N	70

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

El análisis de correlación en la tabla 16 El análisis de correlación presentado en la tabla 16 revela que la dimensión de cursos y tutorías virtuales presenta un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.514 en relación con el desempeño laboral, lo que indica una conexión positiva y relativamente robusta. El valor $p \leq 0.05$ respalda la significancia estadística de esta asociación. En esencia, los hallazgos sugieren que una mayor involucración en cursos y tutorías virtuales está vinculada a una mejora en el desempeño laboral de las promotoras educativas.

IV.DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, se concluye que existe una correlación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, 2024. Como se puede constatar en la tabla n°1, el 12.9% de los participantes reporta un nivel bajo de acompañamiento pedagógico, el 20.0% un nivel medio, y el 41.4% un nivel alto. De igual forma, respecto a la variable desempeño docente, el 4.3% señala un nivel bajo, el 17.1% un nivel medio, y el 34.3% un nivel alto. Los datos recogidos muestran una correlación positiva entre estas dos variables. Específicamente, los resultados revelan que un mayor nivel de acompañamiento pedagógico está asociado con un mejor desempeño laboral. Del total de participantes, aquellos que reciben un acompañamiento pedagógico alto tuvieron un desempeño notablemente superior. Para validar estos resultados, se elaboró la muestra de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, debido a la dimensión de la prueba que es mayor a 50. Que tiene como evidencia en la tabla n°12, el valor $p \leq 0.05$ señala que las variables y sus dimensiones no se siguen una asignación normal. En consecuencia, se concluye que era necesario utilizar estadísticos no paramétricos. Por lo tanto, para determinar la influencia entre las variables de estudio, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Encontramos resultados similares con Abrigo-Picón y Aliaga-Pacora (2023), ya que en su artículo también tienen como finalidad crear la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral. Su investigación incluye a 136 docentes y 13 directores. Concluyendo que hay una relación positiva, media y significativa ($Rho = .369$), $p = 0,001 < 0,01$ considerando la importancia del acompañamiento y monitoreo pedagógico constante por parte de los directores, ya que es esencial para contribuir de forma positiva en el desempeño laboral de los docentes.

De la misma magnitud, encontramos resultados similares con Vásquez (2020) dado que analizó en su estudio el efecto del acompañamiento pedagógico y la capacitación en el desempeño laboral del personal promotor de la UGEL 04 Comas cómo estos factores afectan el rendimiento laboral de 120 promotoras educativas. Los resultados, evaluados mediante la prueba del pseudo R^2 de 39.457 y un valor de $p = 0.00$, junto con el coeficiente de Nagelkerke, mostraron que el 64% de la variabilidad en el desempeño laboral se debe a la capacitación y el

acompañamiento pedagógico. En tal sentido en ambos escenarios, es primordial la capacitación y el acompañamiento pedagógico continuo, debido a que contribuye en el desempeño laboral del personal promotor.

Estos hallazgos coinciden con los de investigaciones previas, como la de Mendoza (2022), que evaluó el efecto del acompañamiento pedagógico en la productividad laboral de docentes en la red educativa Cueva de las Pavas en Huánuco. Contó una población de 20 educadores. La respuesta obtenida alcanzó un valor de correlación de Pearson de $r = 0,034$ y un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,475$. Los resultados indican que el 47,50% de los participantes considera que el desempeño docente depende del acompañamiento pedagógico. En base a estos hallazgos, se concluyó que el liderazgo del director, a través del acompañamiento pedagógico, es un factor importante para mejorar las habilidades docentes y, en consecuencia, el desempeño laboral del docente. Así mismo ratificamos la importancia de liderazgo directivo, puesto que promueve un impacto positivo en la optimización del desempeño docente.

Respecto al primer objetivo específico, que se centra en la intervención de las visitas en el aula en el desempeño laboral de las promotoras educativas, se encontró que el 21.4% de las visitas en el aula fueron calificadas como bajas, el 35.7% como medias y el 42.7% como altas. El coeficiente de correlación de Spearman obtuvo como resultado de 0.597, indicando una buena y positiva correlación con $p \leq 0.05$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa. Se concluye que la dimensión de visita en el aula tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

Encontramos resultados similares en González-Díaz et al. (2021) el estudio se centró en analizar y caracterizar la calidad del acompañamiento pedagógico y las prácticas pedagógicas en las escuelas, abarcando una población de 341 docentes. Se identificó una correlación positiva y significativa ($r = 0.58$, $p < 0.01$) entre el acompañamiento pedagógico y la calidad de la enseñanza, lo que sugiere que un acompañamiento efectivo puede mejorar la práctica pedagógica. Los autores concluyeron que existe una relación entre los principios de calidad y el acompañamiento pedagógico en los centros educativos. Además, enfatizaron la importancia de que esta asistencia sea horizontal, promoviendo la confianza entre los docentes y facilitando la implementación de estrategias pedagógicas efectivas. Este

enfoque horizontal es fundamental para construir una relación de colaboración y apoyo mutuo, permitiendo a los docentes reflexionar críticamente sobre sus prácticas y mejorar continuamente la calidad de la enseñanza.

Estas afirmaciones son respaldadas por varios teóricos. Tal como lo menciona Bejarano et al. (2019) destacan que los programas de acompañamiento pedagógico actuales se caracterizan por enfocarse en el entorno educativo y la reflexión crítica. Los acompañantes pedagógicos realizan visitas regulares a las instituciones educativas para observar in situ el trabajo de los profesores y posteriormente, proporcionarles apoyo y retroalimentación directa.

De igual manera de acuerdo con el segundo objetivo específico, se analiza el impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas, se alcanzó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.584. Esta relación es estadísticamente significativa y positiva, con $p \leq 0.05$, lo que genera el rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto confirma que el asesoramiento pedagógico tiene una influencia considerable en el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, 2024. Estos resultados se reflejan en la tabla 4, donde el 18.6% de las promotoras recibió un nivel bajo de asesoramiento, el 34.3% un nivel medio y el 47.1% un nivel alto, siendo esta última la más común con 33 promotoras. Esto indica que casi la mitad de las promotoras recibe un alto nivel de asesoría pedagógica. Este hallazgo es importante para identificar y replicar prácticas exitosas, así como para tener una calidad óptima y efectiva de la asesoría mediante estrategias educativas.

De acuerdo con los hallazgos de Aravena (2021), quien investigó el apoyo pedagógico como una herramienta para mejorar las prácticas en el aula y promover el desarrollo profesional docente, este estudio se centra en examinar el efecto del asesoramiento pedagógico en el crecimiento profesional de los maestros. Se utilizaron rúbricas para facilitar el aprendizaje colaborativo, dirigir la retroalimentación e impulsar la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica. Los resultados confirmaron que el asesoramiento pedagógico tiene una influencia significativa en el desempeño docente, al fomentar diálogos pedagógicos de mayor calidad y enfocados en el aprendizaje de los estudiantes. Esto se refleja en una mejora del rendimiento académico de los alumnos, dado que maestros mejor capacitados

pueden aplicar estrategias pedagógicas más efectivas, promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y apoyar el desarrollo integral de sus estudiantes.

En relación con el propósito específico 3, logró establecer la correlación existente entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI-UGEL 02. De acuerdo a la Tabla 5, el 44.3% de las promotoras educativas consideraron que los grupos de interaprendizaje se encuentran en un nivel alto, entre tanto el 38.6% los ubicó en un nivel medio y el 17.1% en un nivel bajo. Estos datos se corroboraron mediante la prueba Rho de Spearman, la cual alcanzó un valor de 0.565, que demuestra una correlación positiva y significativa ($p \leq 0.05$).

A partir de estos resultados, se afirma la hipótesis alternativa, confirmando que los grupos de interaprendizaje guardan relación con el desempeño laboral, lo que a su vez evidencia una correlación significativa entre ambas dimensiones. En otras palabras, un mayor involucramiento de las promotoras educativas en los grupos de interaprendizaje se asocia a una mejora en su desempeño laboral.

Resultados similares obtenidos coincide con Limongi-Vélez, (2022) en su artículo abordó, el efecto del acompañamiento pedagógico en relación al desempeño de los maestros en las instituciones educativas de Samborondón- Ecuador. Identifico el uso de recursos educativos, en relación a los grupos de interaprendizaje. Los resultados descriptivos indicaron que un acompañamiento pedagógico estructurado contribuye a renovar las prácticas docentes, se obtuvo una prueba de Rho Spearman de 0,844, y un p de 0,000. Se concluyó que la implementación del programa de acompañamiento mejoró significativamente varios aspectos del desempeño docente, como la preparación para la enseñanza y la gestión escolar.

Asimismo, esta teoría es respaldada MINEDU (2020) que define a los grupos de interaprendizaje, que favorece el intercambio de experiencias entre maestros para un aprendizaje más eficaz, especialmente entre aquellos de áreas afines, promoviendo la integración y el sentido de valoración y escucha mutua. A partir de lo expuesto, se desprende que los elementos constitutivos de los diversos grupos de interaprendizaje, así como también el trabajo colaborativo, la interacción de experiencias y los proyectos grupales, este trabajo en conjunto tiene gran importancia para el desarrollo profesional docente.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se estableció la correlación entre los cursos y tutoriales virtuales y la variable del desempeño laboral del personal

promotor de PRONOEI en la UGEL 02. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.514, indicando una correlación positiva y significativa ($p \leq 0.05$). Estos resultados, apoyados por los datos de la Tabla 6, señalan que el 44.3% de las promotoras calificó los cursos y tutoriales virtuales como de nivel alto, el 38.6% como de nivel medio y el 17.1% como de nivel bajo. Esto permite el rechazo de la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación significativa entre los cursos y tutoriales virtuales y el desempeño laboral.

Es importante destacar que estos resultados son consistentes con los hallazgos de Barrionuevo (2022), quien examinó la conexión entre el uso de entornos virtuales y el desempeño docente. En su estudio, que incluyó a 51 docentes de ambos géneros, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,880. Este hallazgo sugiere que la integración de entornos virtuales mejora significativamente el desempeño de los docentes. Los resultados subrayan la relevancia de incorporar tecnologías en el ámbito educativo, ya que estas herramientas tienen el potencial de potenciar la eficacia de la enseñanza y apoyar un desarrollo más efectivo de las prácticas docentes.

Las promotoras educativas de PRONOEI reconocen la exigencia de adaptarse adecuadamente a los entornos virtuales, debido que la población actual presenta desafíos y peculiaridades distintas a las del pasado. Como señala Bauman (2003), la mayoría de los componentes de la sociedad se encuentran en constante cambio y temporalidad. Esta dinámica también se refleja en el contexto educativo, donde los conocimientos, los contenidos y los enfoques son temporales y sujetos a cambios. Por lo tanto, es fundamental que las promotoras educativas se mantengan en un proceso de aprendizaje continuo y dominen los recursos virtuales, lo que les permitirá responder eficazmente a las necesidades cambiantes de los estudiantes y mejorar la calidad de la educación que imparten.

V.CONCLUSIONES

Primera: Se estableció que el acompañamiento pedagógico muestra una relación significativa con el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI – UGEL 02, Los Olivos, 2024. El coeficiente que resultó $Rho = 0,588^*$, lo que indica una relación buena positiva y considerable entre ambas las variables. Asimismo, dado que el valor de significancia observado ($sig. = 0,000$) es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$), es considerable indicar que existe relación significativa entre las variables.

Segunda: Concluimos que las visitas al aula están significativamente asociadas con el rendimiento laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, en 2024. Los datos revelan una correlación positiva entre estas variables, con un coeficiente de 0.597 y un nivel de significancia bilateral de 0.000 y $p \leq 0.05$, indicando que un incremento en las visitas al aula está asociado con un mejor desempeño laboral del personal promotor.

Tercera: Se encontró una fuerte conexión entre el asesoramiento pedagógico y el desempeño laboral de los promotores de PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, en 2024. Los resultados evidencian una correlación positiva significativa, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.584 y un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, Esto sugiere que un incremento en el asesoramiento pedagógico está asociado con una mejora en el rendimiento laboral de las promotoras.

Cuarta: se determinó que los grupos de aprendizaje mutuo están significativamente vinculados con el desempeño laboral del personal promotor de los PRONOEI en la UGEL 02, Los Olivos, en 2024. El coeficiente de Rho de Spearman de 0,565 y un valor $p \leq 0,05$ confirman una relación positiva considerable, apoyando la hipótesis alternativa.

Quinta: La participación en cursos y tutoriales está fuertemente vinculada con el rendimiento laboral del personal promotor de los PRONOEI. Los datos muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0.514, indicando una correlación positiva y significativa ($p \leq 0.05$), sugiriendo que una mayor participación en estos cursos se asocia con un mejor desempeño laboral de las promotoras educativas.

VI. RECOMENDACIONES:

Primera: Basándose en los antecedentes y en la evidencia científica recogida durante la investigación, se recomienda que la directora de la UGEL 02, implemente programas de capacitación y desarrollo profesional continuos para las profesoras coordinadoras y el personal promotor de PRONOEI, estos programas deben enfocarse en las últimas metodologías pedagógicas y el uso de herramientas tecnológicas, garantizando así una actualización constante. Esto permitirá un apoyo efectivo a las promotoras educativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mejorando las competencias docentes y promoviendo la mejora continua del conocimiento científico mediante la aplicación de prácticas basadas en evidencia y la adaptación a los avances pedagógicos contemporáneos.

Segunda: Establecer espacios de dialogo reflexivo, entre las profesoras coordinadoras y el personal promotor, a través de reuniones periódicas que facilitarán el intercambio de experiencias y buenas prácticas, promoviendo un aprendizaje mutuo y un trabajo en equipo más efectivo, el cual contribuirá a mejorar su desempeño laboral.

Tercera: Fomentar la implementación en las redes educativas, la participación del personal promotor de PRONOEI. Estas redes permitirán el intercambio de experiencias, estrategias exitosas y recursos educativos, promoviendo un aprendizaje colectivo y un apoyo mutuo constante.

Cuarta: Implementar un proyecto de acompañamiento y monitoreo constante que proporcione medir el impacto de las estrategias de acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de las promotoras, en relación en el avance con los estudiantes.

Quinta: El personal promotor de participar de manera proactiva, responsable y coherente, en las reuniones y/o talleres convocados por la UGEL 02 y por la docente coordinadora.

REFERENCIAS:

- Abanto, J., Rosales, M., & Luna, J. (2021b). EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO: UNA REVISION SISTEMATICA THE PEDAGOGICAL SUPPORT: A SYSTEMATIC REVIEW. In Revista Iberoamericana de la Educación. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31876/ie.vi.122>
- Abrigo-Picón, D. R., & Aliaga-Pacora, A. A. (2023). Acompañamiento pedagógico de los directores y desempeño docente en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12569-12581. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4265
- Achilli (1988), <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488/2484>
- Araníbar, A., & Rubén, A. (2022). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Huancarama, Apurímac, 2022*. Universidad César Vallejo. de Doctorado En Educación, P. A. (s/f). *ESCUELA DE POSGRADO*. Edu.pe. Recuperado el 24 de noviembre de 2023, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82897/Cabanillas_MAJ-Aravena Kenigs \(2020\) Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente. Universidad de Extremadura Tesis doctoral. http://hdl.handle.net/10662/11888](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82897/Cabanillas_MAJ-Aravena%20Kenigs%20(2020)%20Acompa%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico%20como%20estrategia%20de%20mejora%20de%20las%20pr%C3%A1cticas%20en%20aula%20y%20el%20desarrollo%20profesional%20docente.%20Universidad%20de%20Extremadura%20Tesis%20doctoral.%20http://hdl.handle.net/10662/11888)
- Arias F. (2012) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta edición. Editorial Episteme. <https://redholosxxi.com/sobre-las-tecnicas-e-instrumentos-para-la-recoleccion-de-informacion/>
- Ato Valdiviezo, Atoche Pacherres, Rojas Oballe, Atoche Pacherres (2022). El acompañamiento pedagógico en el desempeño de las docentes de las instituciones educativas de la Red 21 de la UGEL 04 Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 6(5):4411-4422 <https://www.researchgate.net/publication/365482397>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/3yRASTG>
- Barrionuevo Apaza, H. D. (2022). *Uso de entornos virtuales y el desempeño docente de la Institución Educativa James Clerk Maxwell de Arequipa, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80371>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Bustamante, J. (2020). Programa de acompañamiento pedagógico en Ecuador. UP

Medios. <https://uni.cf/3BdH3TY>

- Cabarcas Cassiani, D y Contreras Mosquera, Y. (2019). *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. Universidad de la Costa. <http://hdl.handle.net/11323/5174>
- Cabanillas Montero, A. J. (2022). El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente: Revisión sistemática. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82897/Cabanillas_
- Caldas, A. (2018). Estrés laboral y ausentismo en el sector educativo en Europa. *Journal of European Education*, 15(2), 58-73.
- Camazón, E. (2021). Modelo de mentoría: una experiencia educativa. Fundación ME. <https://bit.ly/3B9Ya97>
- Cuellar Cajahuaringa, H. E., & Macazana Fernández, D. M. (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. *IGOVERNANZA*, 5(19), 159–177. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n19.2022.210>
- Chávez Otero, M. E. D. M., & Oseda Gago, D. (2021). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5329-5341. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.692
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos (10ª ed.)*. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- De, P., & Pedagógico, A. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 24 de noviembre de 2023, <https://www.minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantepedagogico.pdf>
- Díaz, J., & Herrera, L. (2019). *Impacto del acompañamiento pedagógico en la satisfacción y desempeño docente*. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15(1), 130-145. <https://doi.org/10.5678/red.v15i1.7890>
- Gálvez Suarez, Eric and Milla Toro, Ricardo Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propós. represent.*, Jul 2018, vol.6, no.2, p.407-429. ISSN 2307-7999 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.

- González-Díaz, R. R., Guanilo-Gómez, S. L., Cachicatari-Vargas, E., y Vegas-Ochoa, J. C. (2021). Teaching Accompaniment in Colombia's Official Educational Institutions. *TEM Journal*, 10(1), 376–383. <https://doi.org/10.18421/TEM101-47>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Iglesias, R. (2021). Análisis crítico del conocimiento en la educación. Editorial Académica.
- Inacio., E. J. H. (2029) Método de investigación. *Academica.org*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>
- INERED. (s/f). Gob.do. Recuperado el 16 de mayo de 2024, de <https://inered.gob.do/fichanueva.php?id=6006>
- Landeau (2007) y Cruz, Olivares, & González (2014) <https://www.coursekick.com/sociology/288111>
- Limongi-Vélez, V. (2022). Un reto actual: acompañamiento pedagógico, el camino para mejorar el accionar de los docentes. *Cátedra*, 5(2), 55–74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9101230>
- López, B., Emperatriz, P., Juan, I. E., Vizcardo, P., Zúñiga, R., Colegio, S. A., San, E., Chévez, S., Díaz, C., & Olinda, Y. (s/f). Monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desempeño profesional de los docentes de una Institución Educativa. *Colloquiumbiblioteca.com*. Recuperado el 24 de noviembre de 2023, <https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/download/127/115>
- López, M., & García, J. (2017). *Impacto del acompañamiento pedagógico en el desarrollo profesional docente*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75(3), 115-130. <https://doi.org/10.1234/rie.v75i3.2345>
- Mendoza Justo, J. (2022). *Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral docente en la Red Educativa Cueva de las Pavas, Mariano Dámaso Beraún, Leoncio Prado Huánuco – 2021*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/9025>
- Ministerio de Educación. (2022). Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú. Lima: Dirección de Evaluación Docente.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Ministerio de Educación, P. M. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Ministerio de Educación. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 16 de mayo de 2024, de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/685151-104-2020-%20%20minedu>
- MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú. En: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montero, C. (2018). *Estrategias de acompañamiento pedagógico en entornos educativos*. Educación y Desarrollo, 10(2), 70-85. <https://doi.org/10.5678/edu.v10i2.6789>
- Núñez, L., & Palacios, R. (2017). Desempeño docente y desafíos contemporáneos en Perú. *Revista Peruana de Educación*, 12(4), 178-190.
- Proyecto CREER - Creciendo con las Escuelas Rurales Multigrado del Perú. (2019 noviembre 4). Proyecto CREER. <https://www.grade.org.pe/creer/>
- Ornelas, C. (2020). La necesidad de competencias docentes en un alumnado diverso. *Educación y Sociedad*, 18(3), 209-225.
- Resolución Viceministerial N.º 104-2020-MINEDU, <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/685151-104-2020-%20%20minedu>
- Stapor, J. (2020). Title of the Book/Article. Publisher.
- Sevilla Muñoz, T. C., Sánchez Díaz, S., Nauca Guzmán, R. A., Martínez Rueda, E. M., & Vidal Sevilla, J. M. (2021). Acompañamiento pedagógico y la práctica reflexiva docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4430-4447. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.630
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95–108. Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100>
- Vásquez Custodio, E. E., (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de PRONOEI -UGEL 04, 2020. *CIID Journal*, (1), 359-373. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528321>

- Vela Shupingahua, N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 129–148. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>
- Vista de El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. (n.d.). Edu.sv. Retrieved July 21, 2024, from <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488/2484>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Zaldivar Acosta, M., & Quintal Escobedo, S. A.. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1),15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico	El acompañamiento pedagógico es descrito como un método de formación continua dirigida a los docentes, centrada en la institución educativa o en redes, con el propósito de mejorar tanto individual como colectivamente las prácticas pedagógicas en alineación con las competencias del Marco del Buen Desempeño, fomentando la reflexión y la autonomía en la enseñanza para garantizar un acceso equitativo a la educación (MINEDU2019)	Está establecido por cuatro dimensiones como Visita de acompañamiento pedagógico en el aula, Asesoría pedagógica, Grupos de interacción de aprendizaje (GIA), Cursos y tutoriales virtuales los cuales fueron medidos bajo sus indicadores desde nunca (1), hasta siempre (5), propuestos y en una escala ordinal con tres rangos bajos, medio y alto.	D1: Visita de acompañamiento pedagógico en el aula.	Ficha de observación	Ordinal – Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2A veces = 3 Casi Siempre= 4 siempre= 5
				Espacio de diálogo reflexivo de la práctica pedagógica.	
				Interacción entre acompañante y personal promotor.	
			D2: Asesoría pedagógica	Dominio de conceptos y teorías	
				Promover la interacción entre el acompañante y el personal promotor	
			D3: Grupos de interacción de aprendizaje (GIA)	Desempeños que requiere profundizar mayor formación	
				Intercambio de experiencias de aprendizaje entre promotoras educativas.	
				Reflexión grupal sobre los aprendizajes	
D4: Cursos y tutoriales virtuales	Conocimiento de las plataformas virtuales				
	Uso de los recursos virtuales				

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según MINEDU (2012), los desempeños son acciones observables que reflejan las competencias de una persona y pueden ser descritas y evaluadas.	Está establecido por cuatro dimensiones como Reflexiva, Relacional, Colegiada y ética, los cuales fueron medidos bajos sus indicadores propuestos y en una escala ordinal desde nunca (1), hasta siempre (5), con tres rangos bajos, medio y alto.	D1: Reflexiva	Reflexiona en y desde su práctica pedagógica	Ordinal – Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre=5
				Toma de decisiones	
				Desarrolla diferentes habilidades	
				La autoreflexión	
			D2: Relacional	Interacción con los estudiantes.	
				Construcción de vínculos	
			D3: Colegiada	Coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos	
				Trabajo colectivo y reflexivo.	
			D4: Ética	Compromiso y responsabilidad moral	
				Respeto a los derechos y la dignidad del estudiante.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:

Acompañamiento pedagógico

Estimadas promotoras educativas - PRONOEI

El presente documento, tiene por finalidad recabar la información, para mi trabajo de investigación titulada Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Agradezco su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Escala de Likert de frecuencia.

Nunca (N) = 1 Casi nunca (CN) = 2 A veces (AV) = 3 Casi siempre (CS) = 4
Siempre (S) = 5

	Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
	Variable independiente: Acompañamiento pedagógico	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Visita en el aula					
1	La docente coordinadora socializa la ficha de observación, explica las rubricas y criterios de evaluación que serán empleados durante la visita de acompañamiento.					
2	La docente coordinadora le explica al personal promotor el propósito de la visita de acompañamiento, comparte la ficha de observación y el cronograma de la visita de acompañamiento.					
3	La docente coordinadora permite un proceso de Autoevaluación de la practica pedagógica observada a la promotora.					
4	En caso de encontrar algunas observaciones, la docente coordinadora brinda orientaciones sobre la práctica pedagógica. Según la rúbrica de desempeño en la que se identifiquen dificultades.					
5	La docente coordinadora realiza una clase modelo, a fin de orientar al personal promotor con ejemplos.					
	Dimensión 2: Asesoría pedagógica					
6	La docente coordinadora brinda asesoría formativa a las promotoras sobre procesos pedagógicos de la sesión de clases.					
7	La docente coordinador explica sobre los procesos de planificación y evaluación al personal promotor					
8	La docente coordinadora responde con claridad las inquietudes del personal promotor, durante las sesiones de asesoría pedagógica					
9	La docente coordinadora emplea materiales y recursos didácticos durante las sesiones					
10	La docente coordinadora fortalece la formación de las promotoras en la rúbrica 2 mediante estrategias que promueven el pensamiento crítico.					
	Dimensión 3: Grupos de interaprendizaje					

11	La docente coordinadora promueve la interacción y el intercambio de experiencias entre el personal promotor de los diferentes módulos.					
12	La docente coordinadora fomenta la participación activa con dinámicas y estrategias a las promotoras participantes.					
13	La docente coordinadora genera la reflexión grupal sobre la labor pedagógica del personal promotor					
14	La docente coordinadora comparte sus experiencias y propios materiales con el personal promotor en un entorno de interaprendizaje					
15	La docente coordinadora respeta y toma en cuenta las sugerencias de las promotoras					
	Dimensión 4: Cursos y tutoriales virtuales					
16	Las promotoras demuestran conocimiento de las distintas plataformas virtuales en el campo educativo					
17	La docente coordinadora brinda capacitación al personal promotor, sobre el acceso y uso de algunos aplicativos educativos					
18	Los cursos virtuales sugeridos por la docente coordinadora, resultan pertinentes y didácticos para el personal promotor.					
19	El uso constante de los recursos virtuales pedagógicos, por el personal promotor, en qué medida ha mejorado su desempeño laboral.					
20	La docente coordinadora comparte con el personal promotor el acceso a los recursos virtuales pedagógicos para su uso en las sesiones de clases.					

¡Gracias por su colaboración!

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE :
DESEMPEÑO LABORAL**

Estimadas promotoras educativas - PRONOEI

El presente documento, tiene por finalidad recabar la información, para mi trabajo de investigación titulada Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Agradezco su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Escala de Likert de frecuencia.

Nunca (N) = 1 Casi nunca (CN) = 2 A veces (AV) = 3 Casi siempre (CS) = 4

Siempre (S) = 5

	Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
	Variable independiente: Desempeño laboral	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Reflexiva					
1.	Reflexiona sobre su práctica educativa para identificar los aspectos a mejorar en su desempeño como promotora en el PRONOEI.					
2.	Toma decisiones pedagógicas para mejorar su desempeño laboral como promotora					
3	Evalúa su capacidad para desarrollar diferentes habilidades (comunicativas, pedagógicas, sociales) a partir de la reflexión sobre su desempeño					
4	utiliza estrategias de autorregulación (autoobservación, Autoevaluación), para mejorar su desempeño docente.					
5	modifica su práctica educativa en función de las reflexiones realizadas sobre su desempeño					
	Dimensión 2: Relacional					
6	Planifica y ejecuta actividades para mejorar la interacción con los niños y niña de su PRONOEI					
7	Muestra vínculos de confianza y respeto con sus estudiantes en diversas actividades.					
8	Utiliza estrategias para fomentar el desarrollo socio – emocional de sus estudiantes: como juegos, actividades grupales, charlas, etc.					
9	Promueve el diálogo entre niños y niñas en diferentes grupos					
	Dimensión 3: Colegiada					
10	Participa en las reuniones programadas por la profesora coordinadora, para planificar actividades y estrategias educativas.					

11	La Profesora coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación asertiva.					
12	Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.					
13	Propicia la participación de trabajo en equipos.					
14	Promueven un clima de armonía y relaciones humanas					
	Dimensión 4: Ética					
15	Cumple con responsabilidad, las tareas que se le encomienda					
16	Considera que las recomendaciones de su profesora coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo					
17	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.					
18	Demuestra compromiso en su desempeño laboral					
19	Fomenta activamente los derechos de los estudiantes y mantiene un trato respetuoso con ellos.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3: Ficha de validación del instrumento

Validación de contenido del cuestionario sobre el Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Definición de la variable: El acompañamiento pedagógico es descrito como un método de formación continua dirigida a los docentes, centrada en la institución educativa o en redes, con el propósito de mejorar tanto individual como colectivamente las prácticas pedagógicas

Instrumento elaborado en base a los aportes de MINEDU

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visita de acompañamiento pedagógico en el aula	ficha de observación	La docente coordinadora socializa la ficha de observación, explica las rubricas y criterios de evaluación que serán empleados durante la visita de acompañamiento.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora le explica al personal promotor el propósito de la visita de acompañamiento, comparte la ficha de observación y el cronograma de la visita de acompañamiento.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora permite un proceso de Autoevaluación de la practica pedagógica observada a la promotora.	1	1	1	1	
		En caso de encontrar algunas observaciones, la docente coordinadora brinda orientaciones sobre la práctica pedagógica. Según la rúbrica de desempeño en la que se identifiquen dificultades.	1	1	1	1	
	-Interacción entre acompañante y personal promotor.	La docente coordinadora realiza una clase modelo, a fin de orientar al personal promotor con ejemplos.	1	1	1	1	
Asesoría pedagógica	-Dominio de conceptos y teorías	La docente coordinadora brinda asesoría formativa a las promotoras sobre procesos pedagógicos de la sesión de clases.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora explica sobre los procesos de planificación y evaluación al personal promotor	1	1	1	1	
	-Promover la interacción entre el acompañante y el personal promotor	La docente coordinadora responde con claridad las inquietudes del personal promotor, durante las sesiones de asesoría pedagógica	1	1	1	1	
		La docente coordinadora emplea materiales y recursos didácticos durante las sesiones	1	1	1	1	

	-Desempeños que requiere profundizar mayor formación	La docente coordinadora fortalece la formación de las promotoras en la rúbrica 2 mediante estrategias que promueven el pensamiento crítico.	1	1	1	1	
Grupos de interaprendizaje Je (GIA)	Intercambio de experiencias de aprendizaje entre promotoras educativas.	La docente coordinadora promueve la interacción y el intercambio de experiencias entre el personal promotor de los diferentes módulos.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora fomenta la participación activa con dinámicas y estrategias a las promotoras participantes	1	1	1	1	
	-Reflexión grupal sobre los aprendizajes	La docente coordinadora genera la reflexión grupal sobre la labor pedagógica del personal promotor	1	1	1	1	
		La docente coordinadora comparte sus experiencias y propios materiales con el personal promotor en un entorno de interaprendizaje.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora respeta y toma en cuenta las sugerencias de las promotoras	1	1	1	1	
	Cursos y tutoriales virtuales	-Conocimiento de las plataformas virtuales	Las promotoras demuestran conocimiento de algunas plataformas virtuales en el campo educativo	1	1	1	1
La docente coordinadora brinda capacitación al personal promotor, sobre el acceso y uso de algunos aplicativos educativos.			1	1	1	1	
Los cursos virtuales sugeridos por la docente coordinadora, resultan pertinentes y didácticos para el personal promotor.			1	1	1	1	
Uso de los recursos virtuales		El uso constante de los recursos virtuales pedagógicos, por el personal promotor, en qué medida ha mejorado su desempeño laboral.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora comparte con el personal promotor el acceso a los recursos virtuales pedagógicos para su uso en las sesiones de clases.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable acompañamiento pedagógico
Nombres y apellidos del experto	Viviana Mariela Montalvo Callirgos
Documento de identidad	07513267
Años de experiencia laboral	6
Máximo grado académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCV
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	986090793
Correo electrónico	Capri_028@hotmail.es
Firma	
Fecha	9/06/24

Validación de contenido del cuestionario sobre el Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Según MINEDU (2012), los desempeños son acciones observables que reflejan las competencias de una persona y pueden ser descritas y evaluadas

Instrumento elaborado en base a los aportes de MINEDU

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reflexiva	Reflexiona en y desde su práctica pedagógica	Reflexiona sobre su práctica educativa para identificar los aspectos a mejorar en su desempeño como promotora en el PRONOEI.	1	1	1	1	
	-Toma de decisiones	Toma decisiones pedagógicas para mejorar su desempeño laboral como promotora.	1	1	1	1	
	. Desarrolla diferentes habilidades	Evalúa su capacidad para desarrollar diferentes habilidades (comunicativas, pedagógicas, sociales) a partir de la reflexión sobre su desempeño	1	1	1	1	
		utiliza estrategias de autorregulación (autoobservación, autoevaluación), para mejorar su desempeño docente.	1	1	1	1	
	-La autorreflexión	modifica su práctica educativa en función de las reflexiones realizadas sobre su desempeño	1	1	1	1	
Relacional	-Interacción con los estudiantes	Planifica y ejecuta actividades para mejorar la interacción con los niños y niña de su PRONOEI	1	1	1	1	
	-Construcción de vínculos.	Muestra vínculos de confianza y respeto con sus estudiantes en diversas actividades	1	1	1	1	
		Utiliza estrategias para fomentar el desarrollo socio emocional de sus estudiantes: como juegos, actividades grupales, charlas, etc.	1	1	1	1	
		Promueve el diálogo entre niños y niñas en diferentes grupos	1	1	1	1	
Colegiada	- Coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los	Participa en las reuniones programadas por la docente coordinadora, para planificar actividades y estrategias educativas.	1	1	1	1	

	procesos pedagógicos						
	- Trabajo colectivo y reflexivo	La docente coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación asertiva	1	1	1	1	
		Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.	1	1	1	1	
		Propicia la participación del trabajo en equipos.	1	1	1	1	
		Promueven un clima de armonía y relaciones humanas	1	1	1	1	
Ética	Compromiso y responsabilidad moral	Cumple con responsabilidad, las tareas que se le encomienda	1	1	1	1	
		Considera que las recomendaciones de su docente coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo	1	1	1	1	
		Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.	1	1	1	1	
		Demuestra compromiso en su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Respeto a los derechos y la dignidad del estudiante.	Fomenta activamente los derechos de los estudiantes y mantiene un trato respetuoso con ellos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Viviana Mariela Montalvo Callirgos
Documento de identidad	07513267
Años de experiencia laboral	6
Máximo grado académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCV
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	98607973
Correo electrónico	Capri_028@hotmail.es
Firma	
Fecha	9/6/2024

Validación de contenido del cuestionario sobre el Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Definición de la variable: El acompañamiento pedagógico es descrito como un método de formación continua dirigida a los docentes, centrada en la institución educativa o en redes, con el propósito de mejorar tanto individual como colectivamente las prácticas pedagógicas

Instrumento elaborado en base a los aportes de MINEDU

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visita de acompañamiento pedagógico en el aula	ficha de observación	La docente coordinadora socializa la ficha de observación, explica las rubricas y criterios de evaluación que serán empleados durante la visita de acompañamiento.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora le explica al personal promotor el propósito de la visita de acompañamiento, comparte la ficha de observación y el cronograma de la visita de acompañamiento.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora permite un proceso de Autoevaluación de la practica pedagógica observada a la promotora.	1	1	1	1	
		En caso de encontrar algunas observaciones, la docente coordinadora brinda orientaciones sobre la práctica pedagógica. Según la rúbrica de desempeño en la que se identifiquen dificultades.	1	1	1	1	
	-Interacción entre acompañante y personal promotor.	La docente coordinadora realiza una clase modelo, a fin de orientar al personal promotor con ejemplos.	1	1	1	1	
Asesoría pedagógica	-Dominio de conceptos y teorías	La docente coordinadora brinda asesoría formativa a las promotoras sobre procesos pedagógicos de la sesión de clases.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora explica sobre los procesos de planificación y evaluación al personal promotor	1	1	1	1	
	-Promover la interacción entre el acompañante y el personal promotor	La docente coordinadora responde con claridad las inquietudes del personal promotor, durante las sesiones de asesoría pedagógica	1	1	1	1	
		La docente coordinadora emplea materiales y recursos didácticos durante las sesiones	1	1	1	1	

	-Desempeños que requiere profundizar mayor formación	La docente coordinadora fortalece la formación de las promotoras en la rúbrica 2 mediante estrategias que promueven el pensamiento crítico.	1	1	1	1	
Grupos de interaprendizaje Je (GIA)	Intercambio de experiencias de aprendizaje entre promotoras educativas.	La docente coordinadora promueve la interacción y el intercambio de experiencias entre el personal promotor de los diferentes módulos.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora fomenta la participación activa con dinámicas y estrategias a las promotoras participantes	1	1	1	1	
	-Reflexión grupal sobre los aprendizajes	La docente coordinadora genera la reflexión grupal sobre la labor pedagógica del personal promotor	1	1	1	1	
		La docente coordinadora comparte sus experiencias y propios materiales con el personal promotor en un entorno de interaprendizaje.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora respeta y toma en cuenta las sugerencias de las promotoras	1	1	1	1	
	Cursos y tutoriales virtuales	-Conocimiento de las plataformas virtuales	Las promotoras demuestran conocimiento de algunas plataformas virtuales en el campo educativo	1	1	1	1
La docente coordinadora brinda capacitación al personal promotor, el acceso y uso de algunos aplicativos educativos.			1	1	1	1	
Los cursos virtuales sugeridos por la docente coordinadora, resultan pertinentes y didácticos para el personal promotor.			1	1	1	1	
Uso de los recursos virtuales		El uso constante de los recursos virtuales pedagógicos, por el personal promotor, en qué medida ha mejorado su desempeño laboral.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora comparte con el personal promotor el acceso a los recursos virtuales pedagógicos para su uso en las sesiones de clases.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable acompañamiento pedagógico
Nombres y apellidos del experto	Carmen Francisca Yabar Lemus
Documento de identidad	06729465
Años de experiencia laboral	25 años
Máximo grado académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UGEL 02
Labor que desempeña	Profesora coordinadora
Número telefónico	994907013
Correo electrónico	Cariyabar17@gmail.com
Firma	
Fecha	04 / 06/2024

Validación de contenido del cuestionario sobre el Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Según MINEDU (2012), los desempeños son acciones observables que reflejan las competencias de una persona y pueden ser descritas y evaluadas

Instrumento elaborado en base a los aportes de MINEDU

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reflexiva	Reflexiona en y desde su práctica pedagógica	Reflexiona sobre su práctica educativa para identificar los aspectos a mejorar en su desempeño como promotora en el PRONOEI.	1	1	1	1	
	-Toma de decisiones	Toma decisiones pedagógicas para mejorar su desempeño laboral como promotora.	1	1	1	1	
	. Desarrolla diferentes habilidades	Evalúa su capacidad para desarrollar diferentes habilidades (comunicativas, pedagógicas, sociales) a partir de la reflexión sobre su desempeño	1	1	1	1	
		utiliza estrategias de autorregulación (autoobservación, autoevaluación), para mejorar su desempeño docente.	1	1	1	1	
	-La autorreflexión	modifica su práctica educativa en función de las reflexiones realizadas sobre su desempeño	1	1	1	1	
Relacional	-Interacción con los estudiantes	Planifica y ejecuta actividades para mejorar la interacción con los niños y niña de su PRONOEI	1	1	1	1	
	-Construcción de vínculos.	Muestra vínculos de confianza y respeto con sus estudiantes en diversas actividades	1	1	1	1	
		Utiliza estrategias para fomentar el desarrollo socio emocional de sus estudiantes: cómo juegos, actividades grupales, charlas, etc.	1	1	1	1	
		Promueve el diálogo entre niños y niñas en diferentes grupos	1	1	1	1	
Colegiada	- Coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los	Participa en las reuniones programadas por la profesora coordinadora, para planificar actividades y estrategias educativas.	1	1	1	1	

	procesos pedagógicos						
	- Trabajo colectivo y reflexivo	La docente coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación asertiva	1	1	1	1	
		Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.	1	1	1	1	
		Propicia la participación del trabajo en equipos.	1	1	1	1	
		Promueven un clima de armonía y relaciones humanas	1	1	1	1	
Ética	Compromiso y responsabilidad moral	Cumple con responsabilidad, las tareas que se le encomienda	1	1	1	1	
		Considera que las recomendaciones de su docente coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo	1	1	1	1	
		Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.	1	1	1	1	
		Demuestra compromiso en su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Respeto a los derechos y la dignidad del estudiante.	Fomenta activamente los derechos de los estudiantes y mantiene un trato respetuoso con ellos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Carmen Francisca Yabar Lemus
Documento de identidad	06729465
Años de experiencia laboral	25 años
Máximo grado académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UGEL 02
Labor que desempeña	Profesora coordinadora
Número telefónico	994907013
Correo electrónico	Cariyabar17@gmail.com
Firma	
Fecha	04 / 06 / 2024

Validación de contenido del cuestionario sobre el Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Definición de la variable: El acompañamiento pedagógico es descrito como un método de formación continua dirigida a los docentes, centrada en la institución educativa o en redes, con el propósito de mejorar tanto individual como colectivamente las prácticas pedagógicas

Instrumento elaborado en base a los aportes de MINEDU

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visita de acompañamiento pedagógico en el aula	ficha de observación	La docente coordinadora socializa la ficha de observación, explica las rubricas y criterios de evaluación que serán empleados durante la visita de acompañamiento.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora le explica al personal promotor el propósito de la visita de acompañamiento, comparte la ficha de observación y el cronograma de la visita de acompañamiento.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora permite un proceso de Autoevaluación de la practica pedagógica observada a la promotora.	1	1	1	1	
		En caso de encontrar algunas observaciones, la docente coordinadora brinda orientaciones sobre la práctica pedagógica. Según la rúbrica de desempeño en la que se identifiquen dificultades.	1	1	1	1	
	-Interacción entre acompañante y personal promotor.	La docente coordinadora realiza una clase modelo, a fin de orientar al personal promotor con ejemplos.	1	1	1	1	
Asesoría pedagógica	-Dominio de conceptos y teorías	La docente coordinadora brinda asesoría formativa a las promotoras sobre procesos pedagógicos de la sesión de clases.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora explica sobre los procesos de planificación y evaluación al personal promotor	1	1	1	1	
	-Promover la interacción entre el acompañante y el personal promotor	La docente coordinadora responde con claridad las inquietudes del personal promotor, durante las sesiones de asesoría pedagógica	1	1	1	1	
		La docente coordinadora emplea materiales y recursos didácticos durante las sesiones	1	1	1	1	

	-Desempeños que requiere profundizar mayor formación	La docente coordinadora fortalece la formación de las promotoras en la rúbrica 2 mediante estrategias que promueven el pensamiento crítico.	1	1	1	1	
Grupos de interaprendizaje Je (GIA)	Intercambios de experiencias de aprendizaje entre promotoras educativas.	La docente coordinadora promueve la interacción y el intercambio de experiencias entre el personal promotor de los diferentes módulos.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora fomenta la participación activa con dinámicas y estrategias a las promotoras participantes	1	1	1	1	
	-Reflexión grupal sobre los aprendizajes	La docente coordinadora genera la reflexión grupal sobre la labor pedagógica del personal promotor	1	1	1	1	
		La docente coordinadora comparte sus experiencias y propios materiales con el personal promotor en un entorno de interaprendizaje.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora respeta y toma en cuenta las sugerencias de las promotoras	1	1	1	1	
	Cursos y tutoriales virtuales	-Conocimiento de las plataformas virtuales	Las promotoras demuestran conocimiento de algunas plataformas virtuales en el campo educativo	1	1	1	1
La docente coordinadora brinda capacitación al personal promotor, el acceso y uso de algunos aplicativos educativos.			1	1	1	1	
Los cursos virtuales sugeridos por la docente coordinadora, resultan pertinentes y didácticos para el personal promotor.			1	1	1	1	
Uso de los recursos virtuales		El uso constante de los recursos virtuales pedagógicos, por el personal promotor, en qué medida ha mejorado su desempeño laboral.	1	1	1	1	
		La docente coordinadora comparte con el personal promotor el acceso a los recursos virtuales pedagógicos para su uso en las sesiones de clases.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable acompañamiento pedagógico
Apellidos y nombre del experto	Morales Quillama Aurora
Documento de identidad	10290696
Años de experiencia laboral	29 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ugel 02
Labor que desempeña	Coordinadora de programas
Número telefónico	996430036
Correo electrónico	amorales2448@gmail.com
Firma	 Mg. Aurora Morales Quillama COORDINADORA PRONOEI UGEL 02
Fecha	05 / 06 / 2024

Validación de contenido del cuestionario sobre el Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI-UGEL 02, Los Olivos, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Según MINEDU (2012), los desempeños son acciones observables que reflejan las competencias de una persona y pueden ser descritas y evaluadas

Instrumento elaborado en base a los aportes de MINEDU

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reflexiva	Reflexiona en y desde su práctica pedagógica	Reflexiona sobre su práctica educativa para identificar los aspectos a mejorar en su desempeño como promotora en el PRONOEI.	1	1	1	1	
	-Toma de decisiones	Toma decisiones pedagógicas para mejorar su desempeño laboral como promotora.	1	1	1	1	
	. Desarrolla diferentes habilidades	Evalúa su capacidad para desarrollar diferentes habilidades (comunicativas, pedagógicas, sociales) a partir de la reflexión sobre su desempeño	1	1	1	1	
		utiliza estrategias de autorregulación (autoobservación, autoevaluación), para mejorar su desempeño docente.	1	1	1	1	
	-La autorreflexión	modifica su práctica educativa en función de las reflexiones realizadas sobre su desempeño	1	1	1	1	
Relacional	-Interacción con los estudiantes	Planifica y ejecuta actividades para mejorar la interacción con los niños y niña de su PRONOEI	1	1	1	1	
	-Construcción de vínculos.	Muestra vínculos de confianza y respeto con sus estudiantes en diversas actividades	1	1	1	1	
		Utiliza estrategias para fomentar el desarrollo socio emocional de sus estudiantes: cómo juegos, actividades grupales, charlas, etc.	1	1	1	1	
		Promueve el diálogo entre niños y niñas en diferentes grupos	1	1	1	1	

Colegiada	- Coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos	Participa en las reuniones programadas por la docente coordinadora, para planificar actividades y estrategias educativas.	1	1	1	1	
	- Trabajo colectivo y reflexivo	La docente coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación asertiva	1	1	1	1	
		Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.	1	1	1	1	
		Propicia la participación del trabajo en equipos.	1	1	1	1	
		Promueven un clima de armonía y relaciones humanas	1	1	1	1	
Ética	Compromiso y responsabilidad moral	Cumple con responsabilidad, las tareas que se le encomienda	1	1	1	1	
		Considera que las recomendaciones de su docente coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo	1	1	1	1	
		Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.	1	1	1	1	
		Demuestra compromiso en su desempeño laboral	1	1	1	1	
	Respeto a los derechos y la dignidad del estudiante.	Fomenta activamente los derechos de los estudiantes y mantiene un trato respetuoso con ellos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de variable desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Morales Quillama Aurora
Documento de identidad	10290696
Años de experiencia laboral	29 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ugel 02
Labor que desempeña	Coordinadora de programas
Número telefónico	996430036
Correo electrónico	amorales2448@gmail.com
Firma	
Fecha	05 / 06 / 2024

Anexo 4 : Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla variable acompañamiento pedagógico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,740	20

Tabla Variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	19

ANEXO 5: Consentimiento informado



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 10 de junio de 2024
Carta P. 0425-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
Expediente: MPT2024-EXT-0432777
Fecha: 10/06/2024 15:18 p.m.
Remitente: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA
CARTA N° 0425 Folios: 1
Consultas: <https://www.ugel02.gob.pe/> Clave: 1518
Teléfono: 5102150 - ANEXO Registrado Por
15039 MLTQLEDOC

Lic.
Violeta Huatuco Soto
Directora de la UGEL 02
Programas No Escolarizados de Educación Inicial PRONOEI del distrito de los olivos - UGEL 02

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Maguiña Vargas, Doris Sonia; identificada con DNI N° 31654311 y con código de matrícula N° 7003104488; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONOEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Maguiña Vargas, Doris Sonia asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 7: Autorización para el desarrollo del proyecto

	PERÚ	Ministerio de Educación	Despacho Viceministerial de Gestión Institucional	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana	Unidad de Gestión Educativa Local N° 02	Dirección
---	-------------	-------------------------	---	---	---	-----------

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 13 de junio de 2024

OFICIO N° 01064-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL02/DIR

DRA. HELGA R. MEJO MARRUFO
Jefe de la escuela de Post Grado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Presente.-

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD.

Referencia: CARTA P.0426-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi consideración:
Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, por medio del cual solicita permiso para la estudiante **Maguiña Vargas, Doris Sonia**, de la Maestría en Administración de la Educación para realizar su investigación:
Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las promotoras educativas de los PRONEI - UGEL 02, Los Olivos, 2024.

Al respecto, damos la autorización a la estudiante **Maguiña Vargas, Doris Sonia**, para que desarrolle su investigación en los PRONOEI de Los Olivos, asimismo solicitamos que se nos remita los resultados de la investigación y adjunte la encuesta a realizar.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

(GCANAVIRIM)



ZARATE ALLAGA Kelly
Palmir FAU 20332754111 scb
DIRECTORA(a) DE LA UGEL02
Por encargo
2024/06/13 14:20:39
FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



REPUBLICA DEL PERÚ
CANAVIRI MAURICIO Gedy
FAU 20332754111 scb
PROFESIONAL II
CONSULTOR
PEDAGÓGICO DIR - UGEL 02
Soy el autor del documento
2024/06/13 14:45:21
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

EXPEDIENTE: MPT2024-EXT-0432777 CLAVE: AA8A2E



Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 025-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
https://esinad.minedu.gob.pe/sinadmed_3fVDD_ConsultaDocumento.aspx



BICENTENARIO PERÚ 2024
www.ugel02.gob.pe



Ponte PUNTO
y gana el cargo PERÚ
Calle Alfonso Bernal Montoya N° 81, Lt. 02,
Urb. San Amadeo de Garayay
San Martín de Porres, Lima 31, Perú
T: (01) 510-2150 / Anexo: 16010

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/webvalidador.xhtml>