



El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**

Br. Augusto Ismael Zavala Osorio

**ASESORA:**

Mg. María Jesús López Vega

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

2018

## Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **AUGUSTO ISMAEL ZAVALA OSORIO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO INTERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA RED 10, UGEL 02, LIMA 2018**

Fecha: 5 de diciembre de 2018

Hora: 2:00 p.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Maria Jesus Lopez Vega

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

.....  
*Aprobado por mayoría*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
*Es un SPA, tesis y tesis y referencias*

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

### **Dedicatoria**

En memoria, a mí querido padre: maestro,  
abogado y amigo.

### **Agradecimiento**

A María Fernanda, mi esposa, por su apoyo y estímulo durante los estudios de la maestría.

A mis hijos, por ceder el tiempo que debía compartir con ellos.

A los maestros que me acompañaron en todo el proceso de desarrollo de la investigación.

## Declaración de autenticidad

Yo, **Augusto Ismael Zavala Osorio**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **“El Acompañamiento Pedagógico Interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, Ugel02, Lima – 2018”** presentada, en 130 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He hecho mención de todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- La presente investigación no ha sido anteriormente presentada en forma completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi investigación puede ser revisada electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que corresponde según procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de noviembre del 2018

---

Br. Augusto Ismael Zavala Osorio

DNI: 08658262

## Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Presento la tesis titulada **El Acompañamiento Pedagógico interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, Ugel02, Lima – 2018**, en cumplimiento del Reglamento de Post Grado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa.

La investigación se estructura en ocho capítulos a través de los cuales se expone, en el primero los lineamientos teóricos que sustentan nuestra investigación. En el segundo, los lineamientos metodológicos. En el tercer capítulo los resultados obtenidos. El cuarto capítulo está referido a la discusión de resultados. El quinto, enuncia las conclusiones a la que se llegó en la presente investigación. El sexto, refiere a las recomendaciones. El séptimo capítulo contiene la referencias y reseñas bibliográficas, Finalmente los anexos. Con lo cual queremos aportar conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la toma de decisiones a fin de mejorar el proceso de acompañamiento pedagógico en beneficio de la mejora del desempeño docente, lo cual a su vez contribuirá al logro de procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad y más eficientes en beneficio de los estudiantes de la Educación Básica Regular.

Por lo expuesto, queda a su disposición para la respectiva evaluación.

El autor

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. Introducción</b>	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	30
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio	49
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	50
<b>II. Método</b>	51
2.1. Diseño de investigación	52
2.2. Variables, operacionalización	53
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56

2.5. Métodos de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	62
<b>III. Resultados</b>	<b>63</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>76</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>80</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>83</b>
<b>VIII. Referencias</b>	<b>85</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>90</b>
Anexo A: Artículo científico	91
Anexo B: Matriz de Consistencia	111
Anexo C: Instrumento de Acompañamiento Pedagógico interno	113
Anexo D: Instrumento de Desempeño Docente	115
Anexo E: Validación de instrumento: Acompañamiento pedagógico interno	118
Anexo F: Validación de instrumento: Desempeño Docente	127
Anexo G: Matriz de datos	134



## Índice de tabla

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1: Acompañamiento pedagógico interno	54
Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2: Desempeño docente.	54
Tabla 3. Población de estudio: I.E. de la Red 10 – UGEL 02	56
Tabla 4. Validez del instrumento de Acompañamiento Pedagógico Interno.	60
Tabla 5. Validez del instrumento de Desempeño Docente.	60
Tabla 6. Prueba de fiabilidad del instrumento Acompañamiento pedagógico interno	61
Tabla 7. Prueba de fiabilidad del instrumento Desempeño docente	61
Tabla 8. Baremo de las variables	62
Tabla 9. Distribución de frecuencias de los niveles de la variable acompañamiento pedagógico interno	64
Tabla 10. Distribución de frecuencias de los niveles de la variable desempeño docente	65
Tabla 11. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión procesos de acompañamiento	65
Tabla 12. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión estrategias y herramientas	66
Tabla 13. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión capacidad de observación y decodificación de la práctica	67
Tabla 14. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión retroalimentación formativa	68
Tabla 15. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión pedagógica	69
Tabla 16. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Cultural.	69

Tabla 17. Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión política	70
Tabla 18. Relación entre acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente	71
Tabla 19. Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión pedagógica	72
Tabla 20. Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión cultural.	73
Tabla 21. Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión política.	74

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Esquema de la correlación entre las variables de estudio	53
Figura 2. Niveles de acompañamiento pedagógico interno	64
Figura 3. Niveles de desempeño docente	65
Figura 4. Niveles de procesos de acompañamiento	66
Figura 5. Estrategias y herramientas	67
Figura 6. Capacidad de observación y decodificación de la práctica	67
Figura 7. Retroalimentación formativa	68
Figura 8. Dimensión Pedagógica	69
Figura 9. Dimensión Cultural	70
Figura 10. Dimensión Política	70

## Resumen

El presente estudio busca dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿Cuál es el grado de relación del Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima?

El objetivo general fue establecer la relación existente entre el acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente. La población estuvo conformada por 100 docentes del nivel Primaria de las instituciones educativas de la Red 10 de la Ugel 02. Para el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos se llevaron a cabo procedimientos metodológicos bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional. Los datos fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 24.0. Se utilizó a la par la estadística descriptiva e inferencial, considerando los datos recogidos mediante los instrumentos diseñados para el recojo de información de las dos variables.

Posteriormente a la aplicación de la prueba de hipótesis Rho de Spearman se concluyó que el acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, ya que se obtuvo un p valor igual a  $0.000 < 0.05$  con un coeficiente equivalente a  $Rho=0.813$ . De igual manera se demostró que el acompañamiento pedagógico se relaciona con cada una de las dimensiones del desempeño docente.

**Palabras clave:** acompañamiento pedagógico interno, desempeño docente.

## Abstract

The present study seeks to answer the problem of research formulated: What is the relationship between the Internal Pedagogical Accompaniment and the teaching performance in the educational institutions of the Primary level of Network 10, UGEL 02, Lima?

The general objective was to establish the relationship between internal pedagogical accompaniment and teaching performance. The population was conformed by 100 teachers of the Primary level of the educational institutions of Network 10 of the Ugel 02. For the fulfillment of the general objective and the specific objectives, methodological procedures were carried out under the quantitative, non-experimental, cross-correlation design. The data were processed using statistical software called SPSS version 24.0. The descriptive and inferential statistics were used at the same time, considering the data collected through the instruments designed for the collection of information of the two variables.

After the application of the Rho hypothesis test by Spearman, it was concluded that the pedagogical accompaniment is significantly related to the teaching performance, since a p value equal to  $0.000 < 0.05$  was obtained with a coefficient equivalent to  $Rho = 0.813$ . In the same way it was demonstrated that the pedagogical accompaniment is related to each of the dimensions of the teaching performance.

**Key words:** internal pedagogical accompaniment, teaching performance.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En Latinoamérica, ante las críticas y el poco efecto logrado por las políticas de capacitación docente para transformar y mejorar las prácticas de enseñanza, actualmente se observa cambios en las concepciones y estrategias utilizadas. Las nuevas tendencias de desarrollo profesional promueven la reflexión sobre la práctica, la diversificación de los dispositivos de formación, el aprendizaje horizontal colaborativo entre pares y el acercamiento a las necesidades y escenarios reales del desempeño docente.

Efectivamente estos últimos años se ha venido implementando una serie de proyectos, programas y políticas públicas con la finalidad de lograr la mejora de la calidad educativa. Todo ello considerando la necesidad de los recursos pedagógicos que requieren las escuelas y la promoción de una nueva forma de gestión que involucre a toda la comunidad educativa.

Estas nuevas formas de gestión en los sistemas educativos han venido transformándose en relación a los paradigmas y modelos actuales que han replanteado la gestión tradicional centrada en lo normativo para pasar a una gestión centrada en lo pedagógico acompañando al docente en su quehacer cotidiano y propiciar oportunidades de aprendizaje a partir de su propia práctica y en el propio lugar de trabajo.

La forma de gestión centrada en lo pedagógico, en la escuela, requirió concentrar los esfuerzos en el estudiante para que, a partir de ello se establezca todo un conjunto de procesos que obligaron a fortalecer el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño de los docentes creando un marco normativo que los regule y oriente. Tarea nada fácil ya que las prácticas tradicionales están bien enraizadas en uno y otro lado, además de la necesidad de adaptación ante de las exigencias internacionales en un mundo interconectado, los cambios sociales en la región, los cambios en el conocimiento humano y la tecnología, y los desafíos de una sociedad futura aún en construcción.

En países de la región como Argentina, Chile o México se ha avanzado sustantivamente en la estructuración de sistemas integrales de formación continua, mecanismos de promoción de mejores maestros y experiencias descentralizadas de formación continua donde el acompañamiento pedagógico forma parte de ese proceso.

En el contexto educativo nacional, a pesar de la flexibilización del sistema educativo existe, todavía, una práctica que enfatiza lo normativo en los procesos de gestión lo cual no contribuye a fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes. Frente a ello, la tendencia actual con soporte normativo, es dar mayor énfasis en el liderazgo pedagógico de los equipos directivos priorizando el acompañamiento pedagógico como una estrategia que pretende involucrarlos en la mejora continua, la formación en servicio de los docentes y en empoderarlos para que crezca su capacidad de enseñar. Todo ello sustentado en la normatividad vigente, y teniendo como soporte dos documentos base: el Marco del Buen Desempeño Directivo, y por el lado de los docentes, el Marco de Buen Desempeño docente que establece su rol en el aula y en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Así, el año 2007 aparece en el Proyecto Educativo Nacional, el acompañamiento pedagógico, como una medida dirigida a mejorar la efectividad de las escuelas más pobres, recogiendo experiencias anteriores importantes que desde fuera del estado había dado buenos resultados. El año 2008 es propuesto como una política pública y el año 2012 adquiere un estatus más técnico y formalizado. La Resolución de Secretaria general N° 008 – 2016 MINEDU, Aprueba la Norma Técnica denominada “Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica” la cual establece criterios y procedimientos comunes del acompañamiento pedagógico comprendido en la diversas intervenciones y/o acciones de formación docente del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Local. El 17 de enero del 2017 se promulga la Resolución de Secretaria general N° 008 – 2017 MINEDU modificando la anterior y estableciendo en el Anexo su definición, las modalidades (Acompañamiento Pedagógico Interno y Acompañamiento Pedagógico externo) y las actividades y recursos para su desarrollo.

Si bien normativamente se ha avanzado, a la fecha no se ha realizado ninguna evaluación técnica sobre los logros alcanzados en ninguno de los niveles de gestión del Ministerio de Educación generando una gran preocupación en torno a esta estrategia de formación docente

Asimismo, se puede percibir que en las instituciones educativas locales de la UGEL 02, cada vez tiene mayor relevancia el liderazgo pedagógico del director



por el impacto que implica este concepto y por los resultados de aprendizaje de los estudiantes, aspecto esencial para la mejora del servicio educativo, por lo cual en la actualidad en el recae la responsabilidad del acompañamiento pedagógico interno, también en el Coordinador Pedagógico o el Especialista de Formación Docente, hasta el 2016 la responsabilidad recayó en otros docente y el 2017 en docentes de la propia institución. Todo esto explica el aumento de expectativas e interés por comprender, analizar e interpretar el grado de influencia que el acompañamiento pedagógico interno tiene en el desempeño docente para promover un cambio trascendental en la gestión pedagógica que se desarrolla en el aula y en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta situación se refleja en las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red 10 de la UGEL 02, donde su implementación no es una tarea sencilla ya que se presentan dificultades debido a múltiples factores, entre ellas, por un lado las limitaciones de su implementación que recae en los especialistas de las áreas de gestión del órgano intermedio (preparación, espacios de tiempo, logística, recursos, etc.), y por otro lado la escasa capacitación, habilidades previas y motivación tanto de los equipos directivos acompañantes como de los docentes de aula, sumado a la falta de una cultura de reflexión y compromiso entre los actores involucrados. Así se explica las razones de profundizar en la teoría, en las experiencias e investigaciones sobre el tema.

Estamos, entonces ante un problema profundo y complejo que involucra a quienes operativizan las intervenciones de formación docente y de quienes lo diseñan e implementan en los diferentes niveles del sistema educativo Problemas que tienen que ver con las perspectivas pedagógicas de los docentes, su formación y su perfil profesional.

Por lo expuesto, es necesario determinar el grado de relación del acompañamiento pedagógico interno con el desempeño docente con el propósito de contribuir al fortalecimiento del liderazgo pedagógico directivo, a la mejora de los procesos de gestión docente en el aula y al fortalecimiento de sus competencias pedagógicas.

## **1.2. Trabajos previos**

### 1.2.1 Trabajos previos internacionales

Adaro Rojas (2014), precisó en su investigación *Acompañamiento Pedagógico recibido por alumnos de Pedagogía a través de las Bitácoras en el contexto de la Práctica profesional de la Universidad Católica del Norte, Coquimbo, Chile* que el objetivo general fue describir el tipo de acompañamiento pedagógico recibido por un grupo de alumnos y alumnas de pedagogía, a través de textos escritos en las bitácoras, y su relación con las finalidades de la Práctica Profesional. La investigación correspondió a un estudio de caso, el enfoque es cualitativo y su alcance es descriptivo e interpretativo, y la metodología utilizada es el análisis de textos. El universo consistió en 29 alumnos y alumnas de pedagogía que realizaron la Práctica Profesional entre los años 2010 y 2012, como instrumento aplicó Fichas individuales de observación (Bitácoras). Como conclusión, precisa que los resultados obtenidos permiten afirmar que la mayoría de los estudiantes investigados recibió un tipo de acompañamiento pedagógico definido como autónomo, que muestra relación con los fines de la Práctica Profesional. No obstante, el análisis de los textos escritos en las bitácoras evidenció debilidades en la profundidad de los juicios, la relevancia de las tareas docentes que abordan, y los fundamentos teórico-práctico que los respaldan.

Perdomo Deros (2013), en su tesis titulada *El acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la dirección Departamental de Educación de Ocopetepeque, como procesos de Gestión en el salón de clases en el Primer ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar. Honduras*, señaló que el objetivo de la investigación fue conocer el cambio educativo generado entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente en el primer ciclo de educación básica del distrito escolar N° 1 del departamento de Ocopetepeque. El enfoque de la investigación se definió como de tipo mixto debido a que el estudio comprendió el análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos. La muestra representativa fue de 42 directores y 94 docentes. Se aplicó una encuesta estructurada dentro del campo de estudio. Las conclusiones fueron: a) las prácticas del coaching, proporciona una gran ayuda a los docentes ya que los supervisores y directores dentro de estas funciones desarrollan estrategias de mentoring, Tutoring, confortación, etc. b) Los roles desempeñados por el equipo responsable

de la acción supervisora en primer ciclo de educación básica del distrito N° 01 del departamento de Ocotepeque se pueden clasificar en planificación, organización y evaluador, roles que debido a las limitantes del sistema educativo no se pueden desempeñar al 100%. c) El cambio que se obtiene en los centros educativos después de un proceso de acompañamiento docente mediante la comparación de indicadores de reprobación, deserción, ausentismo, repotencia, y rendimiento académico es que todos estos indicadores tienden a mejorar y la calidad alcanzada es demostrable con las evaluaciones que aplica la secretaria de educación. d) El acompañamiento pedagógico ha estimulado la mayor participación de los docentes para alcanzar las metas establecidas por el DCNB y en aplicación de los lineamientos de las metas EFA. Esto ha generado buenos resultados.

Girón Cifuentes (2013), en su tesis titulada *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente. Guatemala*, precisó que el objetivo general fue determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. El estudio presentado fue de tipo descriptivo. La muestra se compuso por de 37 docentes de ambos sexos, 1 supervisor educativo y 5 directores. Aplicó dos entrevistas y una boleta de encuesta. Las conclusiones fueron: a) El acompañamiento pedagógico incide en el desempeño docente ya que a través de este proceso se estimula a los docentes el desarrollo de sus habilidades pedagógicas. b) La función de acompañamiento pedagógico que actualmente realiza la supervisión, no llena las expectativas de los docentes, quienes necesitan que se refuercen sus habilidades para mejorar su rendimiento. c) Las principales debilidades de la supervisión educativa en lo técnico pedagógico, radican en el casi nulo seguimiento y control de la actividad docente, lo que se pone de manifiesto en los resultados de la encuesta que indican que el supervisor educativo realiza pocas visitas a los establecimientos y los salones de clases. d) El perfil de supervisión que requieren los centros educativos para mejorar el desempeño docente debe contemplar, entre otros aspectos, el dominio de técnicas y herramientas necesarias para realizar la función de orientación pedagógica e forma eficiente.

Mairena Molino (2015), en su investigación *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes Noveles en los Departamentos de Física y Tecnología*

*Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. Nicaragua*, señaló que el objetivo de su investigación fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. La investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo de tipo correlacional con una muestra de 2 directores, 5 coordinadores, 40 estudiantes y 4 docentes noveles. Las técnicas e instrumentos empleados fueron la Entrevista de grupo focal, Entrevista estructurada y Cuestionarios. Las conclusiones que plantea son: a) En los Departamentos de Física y Tecnología Educativa los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se realiza. Es evidenciable que no hay planificación y no reciben ningún tipo de seguimiento a los docentes en su nueva etapa como profesional, por ello se considera de especial urgencia un plan de acompañamiento que potencie el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas como profesional. Además, los docentes noveles no reconocen la importancia del acompañamiento para el intercambio de experiencia entre los acompañantes y los acompañados, al mismo tiempo identificaron el verdadero fin del acompañamiento el cual es brindar procesos de evaluación con fines de mejorar de su desempeño como docente y el logro de la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje. b) En los Departamentos de Física y Tecnología no existen planes de acompañamiento, no se cuenta con un plan de seguimiento el cual les brinde herramientas para el fortalecimiento de la planta docente en formación. No se puede describir el acompañamiento pedagógico realizado en ambos departamentos, a causa de que este no se lleva a cabo en ninguna de las unidades académicas, debido a la falta de un plan y a la falta de personal para realizar dicho seguimiento. Es de especial urgencia la implementación de planes de acompañamiento con fines de evaluación al desempeño de los docentes y poder fortalecer la práctica educativa en función de las debilidades encontradas y la potenciación de las fortalezas. c) No se establecieron fortalezas en los procesos de acompañamiento, ya que no existen planes establecidos en ambos departamentos. Una debilidad que como facultad se evidencia es la falta de un plan de acompañamiento que este planificado y ejecutado en los departamentos.

Erazo Juárez (2013), en su tesis titulada *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Profesional de los Docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*, señaló que el objetivo de su investigación fue describir la incidencia de la supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes de la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón. El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo descriptivo correlacional; no experimental, transeccional, relacional, probabilística, aplicando criterios de correlación. La muestra se compuso de 64 docentes. La técnica utilizada fue el de la encuesta con un cuestionario en escala de Likert de 44 reactivos como instrumento de medida. La conclusión señala que, en cuanto a la función de asesoría y acompañamiento docente, la investigación determinó que el nivel de incidencia para gestionar y realizar capacitaciones de actualización de conocimientos y ofrecer los conocimientos del supervisor para el desarrollo profesional de los docentes es muy bajo, lo que incide negativamente en el desempeño profesional de algunos docentes, ya que la actualización de conocimientos en la mayoría de los casos se hace a título personal.

De la Ese Sánchez (2017), en su tesis titulada *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador*, precisó que el objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y a evaluación del desempeño docente. La investigación fue de tipo pura o fundamental, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 80 docentes de la Institución Educativa “Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador”. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables se utilizó como instrumento el cuestionario que fue aplicado a los docentes. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Como conclusión señala que, de acuerdo a las evidencias estadísticas, se puede afirmar que existe relación el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas,

Ecuador 2017, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,783\*\*.

Delsy V. (2015), en su investigación titulada *Plan de Evaluación de Desempeño Docente como estrategia para la mejora de la Praxis pedagógica del docente. Venezuela*, precisó que el objetivo de la investigación fue proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloché. El tipo de investigación tiene un enfoque cuantitativo descriptivo y proyectiva, con un diseño no experimental. La muestra se compuso de 44 docentes. La técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta estructurada y el instrumento fue un cuestionario. Las conclusiones: a) La evaluación del desempeño docente se refiere al proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos, sin embargo, cabe destacar que se debe procurar que el mismo (el desempeño docente) no pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral. En este sentido, la pertinencia que tiene esta variable puede ser concebida desde distintas aristas, principalmente como una herramienta básica al servicio de la educación, la cual al ser empleada de manera eficaz se convierte en un elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no solo como un fin. b) los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, arrojan datos relevantes y contundentes.

Luengo Cruz (2013), en su tesis titulada *Clima Organizacional y desempeño laboral del Docente en Centros Educativo de Educación Inicial. Venezuela* señaló que el objetivo de su investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación se ubicó en el tipo descriptiva corte transeccional o transversal. La población estuvo compuesta por 5 directores y 44 docentes. Como técnicas e instrumento de recolección de datos se crearon dos (02) cuestionarios, uno dirigido al personal directivo y otro al personal docente. La conclusión es que el personal docente contrasta significativamente con la percepción del personal directivo considerando que manifiestan que casi nunca demuestra un liderazgo responsable, al no promover la coparticipación sustentada en la comunicación necesaria para develar sus inquietudes, así como personalizar

las relaciones de tal forma de que se pueda descubrir sus habilidades y cualidades profesionales e individuales. Este contraste de evidencias demuestra diferencias significativas entre la acción directiva y la percepción de los docentes lo cual impacta de manera directa en el clima organizacional, de las escuelas de educación inicial del Municipio Mara del estado Zulia en cuanto a los factores de liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales que son determinantes en la productividad laboral y el logro de los objetivos organizacionales.

Manzaba Cucalón (2017), en su tesis *Gestión pedagógica en el desempeño docente en la unidad Educativa Fiscal "Aguirre Abad" - Guayaquil. Manual de perfeccionamiento docente*, señala que el objetivo fue analizar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente mediante un estudio bibliográfico, estadístico y de campo, para la creación de un manual de perfeccionamiento docente. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional cuantitativa. La muestra fue de 85 docentes y 03 autoridades. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista y el instrumento aplicado fue la encuesta con escala Likert. En sus conclusiones señala que: a) La gestión pedagógica en la institución se limita a las visitas áulicas dos veces al año, enfocada como una forma de evaluar al docente en su desempeño, para cumplir con los requerimientos del Ministerio, otro de los aspectos contemplados en la gestión es la revisión de planificaciones, como un formalidad dentro de los requerimientos normativos en educación. b) El monitoreo y orientación a la práctica docente, es otra de las debilidades dentro de la gestión pedagógica, pues la cobertura total a los docentes en este aspecto se torna un poco difícil por la cantidad de personal. c) Otro de los aspectos donde hay falencias es la gestión de capacitaciones de actualización para el docente, lo que merma la oportunidad de mejorar, la profesionalización e innovación del docente, y por ende se dificulta estar a la vanguardia de los cambios en educación.

Pozo Vintimilla (2017), en su tesis *Evaluación del Desempeño Docente en la sección de bachillerato de la Unidad Educativa Particular "San Gerardo" y su relación con el rendimiento académico. Cantón Loja – Periodo 2016-2017*, señaló que el objetivo de la investigación fue evaluar y comparar el desempeño de los docentes de bachillerato de la Unidad Particular "San Gerardo", según el área de

conocimiento a la que pertenecen. El tipo de investigación fue cuantitativa, descriptivo y correlacional. La población docente fue de 100 docentes. Para la recolección de datos utilizó procedimientos de recolección, organización, procesamiento, análisis e interpretación de resultados; el instrumento aplicado fue la Ficha de observación áulica. Las conclusiones: a) Los resultados han permitido establecer una comparación entre el desempeño de los profesores de cada una de las dimensiones evaluadas aplicadas en las cinco áreas de conocimiento existentes en la Unidad Educativa Particular San Gerardo, exponiendo de esta forma cuales son las dimensiones en los cuales los docentes se sienten fortalecidos y de la misma forma debilitan el desempeño en las actividades que realizan. b) Este trabajo permitirá a los directivos responsables de cada área de conocimiento, conocer e identificar cuáles son los factores que permiten el buen desempeño de cada uno de los docentes que forman parte de su equipo, establecer reformas y mejoras para de igual forma promocionar y entregar una formación educativa de calidad. La investigación es descriptiva.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Bròmley Chavez (2017) en su investigación *Acompañamiento Pedagógico y reflexión crítica Docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria, tercer ciclo, Ugel 02 N° 05, EL Agustino, Lima* precisó que el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la reflexión crítica docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, el Agustino, Lima 2017. La investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental, transversal correlacional. Utilizó una muestra de 57 docentes. Para la recolección de datos aplicó dos Fichas Técnicas de Encuesta. Las conclusiones de la investigación fueron: a) Se sugirió a los directores de las Instituciones Educativas, que deben promover investigaciones para establecer una visión clara y objetiva sobre la efectividad de las acciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico. b) Se recomendó a los representantes del sector educación a nivel regional y local promover la investigación científica y las políticas de monitoreo y acompañamiento con la finalidad de hacer más efectiva la reflexión crítica docente, para una buena deconstrucción y reconstrucción de su propia práctica pedagógica, brindando las herramientas y estrategias necesarias para



lograr los aprendizajes propuestos y concretas las competencias y capacidades de los estudiantes. c) Se recomendó a los funcionarios de la Unidad Educativa Local UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y el Agustino que deben planificar capacitaciones dirigidas a los directivos y docentes coordinadores para que puedan ejecutar de manera pertinente los procesos de acompañamiento pedagógico, el cual debe ser analizado desde una perspectiva científica.

Huamaní Arredondo (2016), en su tesis *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada* señaló que el objetivo de la investigación fue determinar la correlación entre acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Gonzales Prada de la Ugel 02, 2016, el diseño fue no experimental de corte transaccional. Contó con una población conformada por 148 profesores y un muestra de 85 profesores encuestados; para recolectar la data se empleó dos cuestionarios, uno correspondiente a evaluar el nivel de acompañamiento pedagógico y otro correspondiente a evaluar el nivel de desempeño del docente, las dos en escala tipo Likert. En el objetivo general se concluyó que existe correlación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Gonzales Prada de la Ugel 02, 2016. Asimismo, en lo que se refiere a los objetivos específicos concluye que existe relación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico como comunicación efectiva, el acompañamiento pedagógico como acción reflexiva, el acompañamiento pedagógico como saber pedagógico y el desempeño docente en la organización mencionada.

Pacheco Ale (2016), en su investigación *El acompañamiento Pedagógico de los Directores y el desempeño laboral de los Docentes de la Instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Precisó que su objetivo general fue determinar la relación que se da entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. La investigación fue de tipo descriptivo correlativo, trabajó con una muestra de 79 docentes y 6 directores. Para la recolección de datos aplicó dos instrumentos Test de acompañamiento y Test de

desempeño. Las conclusiones fueron: a) De acuerdo a los resultados si existe la relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero. b) Los directores tienen un 67% (que representan a 4 directores) de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, porque logro los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del directivo hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela. c) Los profesores tienen un 72% (que representan a 57 profesores) de nivel alto en el desempeño laboral, porque logro los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del docente hace referencia a que la dirección del proceso del aprendizaje es adecuada para los estudiantes.

Loli Egoavil (2017), en su investigación *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de comunicación del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas de la Red 17 de Chaclacayo de la UGEL N° 06*, señaló que el objetivo general del estudio fue determinar la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el Área de Comunicación del segundo grado de Primaria en las IE. de la Red 17 de Chaclacayo de la UGEL n° 06. El enfoque de investigación es cuantitativo, el tipo fue aplicada, método no experimental descriptivo, diseño no experimental-transaccional, y descriptivo correlacional. La población se conformó por cinco instituciones educativas de la Red N°17 de Chaclacayo UGEL 6 Ate – Vitarte y una muestra seleccionada y conformada por 30 docentes de segundo grado. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento aplicado fue el cuestionario con escala tipo Likert. Las conclusiones más importantes que se formularon fueron: a) Indica que existe una correlación positiva alta entre acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el Área de Comunicación. b) Señala que el seguimiento del acompañamiento debe ser una acción pedagógica que se corresponde con los objetivos propuestos y para que cumpla con ellos necesita el apoyo, asesoría y estímulo por parte del acompañante, para que el docente tenga un buen desempeño.

Calvo Méndez (2014), en su tesis titulada *Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza* – San Nicolás, señaló que el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás. El tipo de investigación fue cuantitativa, tipo básica, diseño descriptivo correlacional. La población total estuvo compuesta por 507 docentes y una muestra de 103 docentes. Las principales técnicas de recolección de datos utilizados en esta investigación fueron: La revisión documental, observación, entrevista y la encuesta. Los instrumentos aplicados: Ficha de verificación del portafolio docente, Guía de observación al docente de la sesión de aprendizaje Ficha de entrevista por evaluador par (Ficha de entrevista al docente), el Cuestionario de auto evaluación del desempeño profesional docente y la Ficha de verificación del portafolio docente. Como conclusión, señala que la investigación revela que existe una relación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional que presentan los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás, 2014, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es  $r = 0,881$  con un valor  $p$  igual a 0,000 ( $p < .05$ ), es decir, el acompañamiento pedagógico hizo posible revalorar el trabajo que efectúan los docentes en el aula, apoyarlos en situaciones didácticas concretas y contribuir en la reflexión acerca de qué es un profesional docente en constante formación y a mejorar la calidad el desempeño profesional docente, con lo cual se comprueba la tercera hipótesis específica de investigación.

García Herrera (2013), en su investigación titulada *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay*”, señaló que el objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo e inferencial, teniendo un diseño no experimental, transversal, correlacional. La población está conformada por 65 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Cajay. Las técnicas aplicadas fueron la encuesta, el fichaje y el

análisis estadístico; El instrumento empleado en la recolección de los datos fue un cuestionario, creado por los investigadores. La conclusión fue que con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se concluye que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Horna Díaz (2017), en su tesis titulada *Relación entre el Monitoreo y el Desempeño Docente en el Nivel Secundaria, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el Primer Bimestre del 2017*, precisó que el objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen, de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017. El estudio es de tipo aplicada con un diseño no experimental, nivel descriptivo y correlacional. La recolección de datos incluyó al 100% de la población, 22 docentes, se considera que la muestra es censal. La recolección de datos se trabajó a través de la técnica de observación indirecta usando la ficha de monitoreo que contiene cinco dimensiones con sus respectivos indicadores y para medir el desempeño docente, se empleó el instrumento 2 que contiene dos dimensiones con sus respectivos indicadores. Las conclusiones: a) En la tesis se determinó que existe una relación significativa entre el monitoreo y el desempeño docente, en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen, de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017. b) Existe una relación significativa entre el monitoreo y los resultados de la observación de aula, evidenciándose la mejora del desempeño en todos los docentes, aun cuando no hayan logrado el nivel de desempeño “Destacado”, en el nivel educativo secundario en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen, de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017. c) Existe una relación significativa entre el monitoreo con la planificación del currículo, evidenciándose la mejora del desempeño docente, aun cuando no todos los docentes lograron un nivel de desempeño: “Cumple”, en el nivel educativo secundario en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen, de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017.

Ortiz Portocarrero (2015), en su investigación titulada *Factores que Influyen en el Desarrollo del Buen Desempeño Docente en Escuelas Públicas de las Regiones de Madre de Dios y Ayacucho*”, precisó que el objetivo de la investigación fue investigar los factores que resultan relevantes en el desarrollo del buen desempeño, en un grupo de docentes de escuelas públicas ubicadas en las regiones de Madre de Dios y Ayacucho. El tipo de estudio fue cualitativa, descriptivo – exploratorio y correlacional. Los participantes del estudio conforman una muestra de 18 docentes de segundo, cuarto y sexto grado de primaria, de igual número de escuelas públicas de las regiones de Madre de Dios y Ayacucho, de los ámbitos urbano - marginal y rural. Las escuelas seleccionadas son del tipo multigrado y polidocente. Como técnica se utilizó observaciones de la práctica de aula; biografía socio-educativa del docente; y entrevistas a docentes, y como instrumento Guía de observación de práctica docente, y entrevistas a docentes. Además, se aplicó una ficha complementaria para recoger datos del entorno escolar y de la escuela. Las conclusiones: a) *Diversidad de prácticas*: no existen prácticas pedagógicas únicas y universales que aplican los docentes, sino que cada docente va descubriendo y/o construyendo, a partir de su experiencia con el grupo de alumnos, aquellas que le dan mejores resultados. No obstante, es posible identificar algunas acciones claves que realizan la mayoría de docentes; tales como: acompañamiento personalizado a los alumnos, aplicación de metodologías concretas, trabajo en equipo, etc. b) *Acompañamiento y orientación*: las acciones de acompañamiento y orientación que realizan los docentes son quizá lo más resaltante. Ello implica muchas horas de conversación con alumnos, asesoría personalizada durante las clases, revisión y corrección de tareas y retroalimentación, explicación detallada de los temas y apoyo cercano. Este acompañamiento se focaliza sobre todo en aquellos niños que tienen mayores dificultades para el aprendizaje, para nivelarlos al resto del grupo y obtener logros efectivos. c) *Enseñanza con secuencia sistemática*: los profesores desarrollan su clase utilizando una secuencia sistemática: inicio, en el que se recogen conocimientos previos de los alumnos; introducción y desarrollo del nuevo contenido y de las habilidades, prácticas guiadas, el empleo de *feedback* e independencia del alumno en la realización de las tareas; y finalmente, el cierre, con la aplicación de lo aprendido. En ocasiones se desarrollan temas que incluyen varias clases, a manera de proyectos.

Sotomayor Albites (2017), en su tesis titulada *Gestión del Desempeño Docente y la Supervisión y Monitoreo en Aula (Matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una Institución de Educación Secundaria*, preciso que objetivo de la investigación fue Determinar qué relación existe entre la gestión del desempeño docente y la supervisión y monitoreo en el aula (matriz IPEBA) en ciencias sociales en una institución de educación secundaria. El diseño fue no experimental, exploratoria, correlacional transversal en un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por los 200 docentes de ambos sexos Para la recolección de información se utilizaron tres instrumentos: Ficha de supervisión y monitoreo del desempeño docente en el aula, Lista de cotejo y Ficha de supervisión. Las conclusiones: a) Existieron diferencias significativas en la gestión del desempeño docente entre las áreas de ciencias sociales en una institución de educación secundaria; sin embargo, solo se investigó diferencias en la actuación del docente hacia el estudiante. b) Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión monitoreo de la evaluación en la gestión del desempeño docente y la supervisión y monitoreo en el aula (matriz IPEBA) en ciencias sociales en una institución de educación secundaria; sin embargo, este monitoreo solo se basó en cifras de evaluaciones de opción múltiple y esquemas de clases.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Acompañamiento pedagógico interno**

Según El Ministerio de Educación (2007) El Acompañamiento Pedagógico es el recurso pedagógico principal para el fortalecimiento profesional de los docentes; está basado en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución. Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos. Incluye algunas consultas a los estudiantes.

Cavalli (2006), concibe el acompañamiento pedagógico como el conjunto de acciones que proporcionan soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo), para promover el mejoramiento y cambio en las prácticas de la comunidad educativa.

Aponte (2010), define que el acompañamiento pedagógico está enmarcado como propuesta para generar en los docentes: Reflexión del trabajo efectuado. Contribución de los elementos para un saber teórico – práctico. Organización para el trabajo en equipo y cooperativo. Construcción de propuestas pedagógicas pertinentes con la realidad de los estudiantes y de su entorno. Para este trabajo de reflexión y construcción, es imprescindible efectuar intercambio de experiencias y confrontación de lo que es y lo que debería ser, y favorecer los procesos de comunicación.

Según Minez (2014) El Acompañamiento Pedagógico se define como el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión, en sus propios centros educativos y a partir de la evaluación cotidiana de su propia experiencia en función de lograr mayores niveles de rendimiento en los estudiantes. En ese sentido, la primera tarea del Acompañante es caracterizar las escuelas a su cargo y establece un inventario de fortalezas y debilidades a nivel de las prácticas pedagógicas y de gestión, así como de medir el nivel de aprendizajes del alumnado. Sobre esta línea de base, su segunda tarea es diseñar un Plan de Acompañamiento con estrategias diferenciadas de atención según la diversidad de situaciones identificadas.

El Ministerio de Educación (2016) define al acompañamiento pedagógico como una estrategia de formación docente en servicio centrada en la escuela, la misma que mediada por el acompañante promueve en los docentes –individual y colectivamente- la mejora de su práctica pedagógica a partir del descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y el logro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. El Acompañamiento Pedagógico se desarrolla considerando los siguientes enfoques:

- **Crítico reflexivo:** Implica que el profesor afirme su identidad profesional en la labor cotidiana. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades que aseguren el aprendizaje de sus estudiantes. La Autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza son el recurso básico de su labor.
- **Inclusivo:** Implica reducir las barreras al aprendizaje y a la participación, con el propósito de desarrollar escuelas regulares capaces de satisfacer las necesidades de todos los estudiantes y construir una educación de calidad para todos y todas. La educación inclusiva implica una transformación del sistema educativo; en sus políticas, enfoques, contenidos, culturas y prácticas educativas; en respuesta a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes, incrementando su participación en el aprendizaje, la cultura y las comunidades y reduciendo y eliminando la exclusión en y desde la educación.
- **Intercultural crítico:** Se centre en el diálogo entre culturas y está orientado pedagógicamente a la transformación y construcción de condiciones para estar, ser, pensar, conocer, aprender, sentir, vivir y convivir. Tiene como marco el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad cultural y lingüística, y advierte la necesidad de cambiar no solo las relaciones sociales, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad y la discriminación.

### **Modalidades del acompañamiento pedagógico:**

En cuanto a la modalidad, el Ministerio de Educación (2017) refiere que se desarrollan dos modalidades de estrategia en forma paralela pero independiente: Acompañamiento Pedagógico externo y el Acompañamiento Pedagógico interno.

#### ***El Acompañamiento pedagógico externo***

Está enmarcado dentro de una intervención o acción formativa promovida por el MINEDU o una instancia de gestión descentralizada, con miras a



fortalecer las competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente. Modalidad en la cual quien hace las veces de acompañante pedagógico es un docente que no labora en la IE de los docentes que acompaña, y en coordinación con el equipo directivo asume y conduce las acciones y estrategias del acompañante pedagógico

### ***El Acompañamiento pedagógico Interno***

Es la modalidad en la cual, quien asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento pedagógico es el Director o Coordinador Pedagógico. El acompañamiento interno se implementa en las IIEE que posean mejores condiciones para asumir la formación docente en servicio y forjar el desarrollo de la autonomía institucional en un marco de mejora continua.

Busca instituir en la IE prácticas permanentes de formación docente, así como la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje, a través del trabajo colegiado.

Dicho acompañamiento se implementa desde la propia organización escolar con el liderazgo de su equipo directivo o a través de la asignación de un coordinador pedagógico o académico, o quien haga sus veces.

### **Estrategias formativas**

En lo que se refiere a las estrategias formativas presenciales del acompañamiento pedagógico, el MINEDU (2018) precisa que para contribuir con su efectividad se debe hacer: Visita al docente en el aula, Grupos de Interaprendizaje, Reuniones de trabajo colegiado y Talleres de actualización docente:

**La visita en el aula** se refiere al proceso de acompañamiento al docente durante y después del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en aula o sesión de aprendizaje. Se trata de un proceso de intercambio profesional, permanente y personalizado a cargo del AP/EFD, que parte de un diagnóstico basado en la realidad del aula, y a partir del diálogo reflexivo se oriente a la construcción de nuevos saberes pedagógicos desde la reflexión crítica de la parte pedagógica.

La visita en el aula como una de las estrategias del acompañamiento pedagógico, se sustenta en el enfoque crítico reflexivo. Por ello, en su diseño

y desarrollo, el docente acompañado debe ser reconocido como sujeto de formación que aporta a la construcción del saber pedagógico desde su experiencia y saberes previos en un contexto particular; a partir de la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica.

Esta estrategia se complementa con otras de naturaleza colectiva: grupos de interaprendizaje, talleres y reuniones de trabajo colegiado. Todas en su conjunto contribuyen al desarrollo de la autonomía profesional e institucional, en el sentido que permitirá la construcción de saberes y alternativas de conjunto para a la acción transformadora en aula e institución educativa.

Durante el año se desarrollarán cinco visitas de un día y dos visitas de dos días (según necesidad).

Cinco visitas de un día, estas visitas parten de la observación sistemática de una sesión de aprendizaje utilizando los instrumentos de observación de aula, con el propósito de identificar las fortalezas y necesidades de formación de la práctica pedagógica relacionadas a los desempeños priorizados en el Programa de Formación Docente. El análisis de las fortalezas y necesidades de formación identificadas durante la sesión de aprendizaje permitirá orientar la reflexión crítica de la práctica pedagógica durante el desarrollo del diálogo reflexivo. Como resultado de la visita de aula el docente acompañado asume compromisos de mejora de su práctica pedagógica.

Dos visitas de dos días, la finalidad de la visita en el aula pretende de manera situada, fortalecer la práctica pedagógica a partir de la reflexión crítica de la misma, A partir del desarrollo del diálogo reflexivo se busca desarrollar la competencia reflexiva del docente acompañado, la construcción de nuevos saberes pedagógicos y la definición de alternativas de mejora de su práctica pedagógica; todo ello con la finalidad de lograr acciones transformadoras. La finalidad última es repercutir en los aprendizajes de los estudiantes, a través s de la mejora en la práctica pedagógica de los docentes

**Los Grupos de Inter-aprendizaje (GIA)** son reuniones entre pares en las que, a partir del intercambio de experiencias y buenas prácticas docentes, se promueven la reflexión, el análisis y el planteamiento colectivo de alternativas para la mejora del quehacer pedagógico en aula.

El Acompañamiento Pedagógico centrado en la escuela, considera al docente en su rol como sujeto individual (que desarrolla una práctica pedagógica conduciendo procesos de enseñanza aprendizaje en el aula y fuera de ella) y como sujeto colectivo (integrando una institución educativa ejerciendo un trabajo colegiado para intervenir efectivamente en un contexto sociocultural determinado). En este sentido, resulta de vital importancia considerar, que los GIA constituyen una de las estrategias fundamentales para la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje y para el logro de los propósitos del Acompañamiento Pedagógico.

El Grupo de Interaprendizaje considerada como estrategia formativa dirigida a docentes, donde se propicia el intercambio de experiencias y de reflexión colectiva que progresivamente se orienta hacia la construcción progresiva de comunidades profesionales de aprendizaje (CPA). El GIA es concertado con el equipo directivo de la I.E. El Acompañante Pedagógico o Especialista en Formación Docente en coordinación con los docentes acompañados planifican el GIA, para intercambiar experiencias desde la práctica docente (exitosas o que presentan dificultades), evidenciadas en las aulas. Los GIA pueden ser de dos tipos: - Institucionales se realiza entre docentes de una sola institución educativa, e - Interinstitucionales reúne a profesores de varias instituciones educativas Ambos pueden ser promovidos por los acompañantes pedagógicos o especialistas de formación docente.

La finalidad del GIA es el intercambio de experiencias pedagógicas a partir de las necesidades que emergen de la práctica pedagógica observada en el aula. Estas necesidades son abordadas a partir de la reflexión sobre la propia práctica para plantear propuestas y/o soluciones frente a situaciones de aula y de la cultura escolar que no promueven aprendizajes de calidad en los estudiantes. Así como, promover el aprendizaje entre pares, propiciar la reflexión permanente y el trabajo colegiado e intervención colegiada, hasta llegar a conformar las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA).

De acuerdo al Programa de Formación en servicio a docentes de II.EE. del nivel primaria con acompañamiento pedagógico y según la modalidad, cada docente acompañado participa como mínimo de cuatro (4) GIA, con una duración aproximada de cuatro (4) horas cada uno. Esta estrategia se desarrolla en horario alterno.

Las estrategias formativas GIA presenta las siguientes características: Ratio: 4; horas: 4; responsable: docente/s; Participantes APE: 1° a 4°, API: 1° a 6° y Educación Física; N° de participantes: 20 docentes (como máximo); Temática: Pedagógicas.

**Las reuniones de trabajo colegiado** son espacios que permiten los docentes, como equipo de profesionales, reflexionar, analizar, concertar y tomar decisiones sobre determinados asuntos que preocupan o demandan a la IE. Estas reuniones cuya dinámica involucra y vincula a la comunidad educativa favorece el desarrollo de la autonomía institucional.

Los principios que orientan el trabajo colegiado son: Impulsar el conocimiento y la práctica de la democracia como la forma de gobierno y convivencia que permite a los miembros de la comunidad educativa la participación y de toma de decisiones oportunas para el logro de metas institucionales. Desarrollar actitudes solidarias y de cordialidad en la comunidad educativa para crear condiciones necesarias para el logro de los propósitos educativos. Establecer la práctica de la tolerancia desde la escuela para lograr la participación de todos los miembros y el respeto a la diversidad de ideas.

Las estrategias formativas RTC presenta las siguientes características: Ratio: 3; horas: 4; responsable: Equipo Directivo; Participantes APE: 1° a 6° y Educación Física, API: 1° a 6° y Educación Física; N° de participantes: Todos los docentes de la IE Temática: Pedagógicas y de gestión.

En la reunión de trabajo colegiado se abordarán temáticas según las demandas y necesidades institucionales, como: Vinculado a algún aspecto de la rúbrica: Involucramiento de los estudiantes en el aprendizaje, Situaciones de aprendizaje que promuevan habilidades de orden superior, Evaluación formativa y diseño de tareas auténticas, Retroalimentación y regulación del aprendizaje y de la enseñanza, Clima para el aprendizaje y regulación del comportamiento, Regula

positivamente el comportamiento de los estudiantes. Vinculado a algún aspecto curricular: Enfoque por competencias y enfoque de la evaluación formativa, Planificación curricular e Implementación del CN.

La estrategia de RTC tiene por finalidad generar espacios con docentes y directivos que permitan dialogar, concretar acuerdos y definir metas sobre temas relevantes para asegurar los propósitos educativos como: asignar responsabilidades en sus miembros y brindar el seguimiento pertinente para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, acompañarlos para que concluyan con éxito su proceso de escolaridad y de manera general alcanzar metas que cada institución educativa se proponga. En ese sentido se pretende: Promover la mejora continua de la práctica pedagógica y de gestión pedagógica en su conjunto a partir de la reflexión colegiada sobre las necesidades y desafíos comunes. Fortalecer el intercambio de puntos de vista y conocimiento de los docentes para responder de forma inmediata a las necesidades y desafíos pedagógicos y de gestión identificados. Formar en cada I.E. un equipo de docentes capaz de dialogar, concretar acuerdos y definir metas sobre temas relevantes para asegurar los propósitos educativos y la institucionalización de la estrategia. Reflexionar a partir de una situación real de la institución educativa (como punto de partida de sus necesidades, oportunidades y potencialidades) describiéndola, y tomando decisiones primero a nivel individual y luego a nivel institucional para el aseguramiento del logro de las metas planteadas por cada institución educativa.

**Los Talleres de actualización docente** son espacios periódicos de formación teórico práctica y de reflexión. Se desarrolla con la finalidad de actualizar los conocimientos docentes vinculados a diversos temas pedagógicos de interés.

La RSG. N° 008-2016 (Minedu 2016) precisa que los talleres de actualización son reuniones periódicas de formación teórico práctica y reflexión dirigidas a los docentes acompañados, con la finalidad de actualizar sus conocimientos vinculados a diversos temas pedagógicos de interés, previamente identificados y consensuados con los organizadores. Los talleres de actualización docente se realizarán en horarios acordados con la DRE y UGEL sin afectar las horas lectivas de clase de los estudiantes. Se sujetan a una oportuna programación que responden a las necesidades de formación detectadas, y se ejecutan respetando

las características pedagógicas de duración, ritmo y estilo de aprendizajes de los participantes y principalmente, de significatividad para la mejora de la praxis docente.

Es una estrategia formativa que tiene como propósito fortalecer las competencias profesionales y reflexión sobre las propias prácticas pedagógicas, dirigida: En la modalidad del acompañamiento interno, a los docentes de 1° a 6° grado, incluido a los de educación física. En la modalidad del acompañamiento externo, solo a los docentes de aula de 1° a 6° grado.

Se plantea en concordancia con el fortalecimiento de desempeños docentes y la implementación curricular. A través de una metodología activa, se propone la revisión bibliográfica, el análisis de casos y la implementación de procesos pedagógicos y didácticos. Los talleres deben incorporarse como parte de las actividades del PAT de las instituciones educativas focalizadas y como parte del PAT y del Plan Operativo Anual de la UGEL y DRE.

#### **Roles y responsabilidades:**

Equipo directivo de la IE: (a) Sensibiliza, orienta y monitorea a los docentes para garantizar el buen desarrollo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico. (b) Coordina y garantiza con el AP/EFD las condiciones para la ejecución de las estrategias formativas de sus docentes. (c) Participa en la planificación, implementación, ejecución, reajuste y monitoreo de las estrategias del trabajo colegiado (GIA, RTC) que se desarrollan durante el año escolar, en coordinación con los docentes y los AP/EFD. (d) Realiza el seguimiento, evalúa y retroalimenta el avance y los compromisos asumidos por los docentes para el logro de sus metas individuales e institucionales. (e) Considera en el PAT las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.

Docente de aula: (a) Elabora oportunamente la planificación curricular y la comparte con el equipo directivo y AP/EFD para la adecuada retroalimentación, cuando sea necesario. (b) Participa responsablemente en las estrategias formativas del acompañamiento para mejorar su desempeño docente y comparte roles asumiendo el liderazgo. (c) Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica que incida en los aprendizajes de los estudiantes. (d) Registra en su cuaderno para la reflexión docente, las principales descripciones, análisis,

reflexiones y compromisos que se generan en el proceso de acompañamiento; y las comparte con sus colegas en los espacios de intercambio de experiencias. (e) Utiliza el cuaderno para la reflexión docente en la sistematización de los aciertos, errores y desafíos que identifica en su práctica pedagógica.

Acompañante pedagógico o Especialista en Formación Docente (a) Planifica el acompañamiento a nivel individual e institucional en base al diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes; el MBDD, los protocolos, la caracterización del contexto de la I.E. y las características de los estudiantes del nivel primaria, para promover mejoras en los desempeños docentes que incidan en los aprendizajes de los estudiantes. (b) Desarrolla el acompañamiento pedagógico a partir de la observación, registro y análisis de evidencias sobre la práctica pedagógica, promoviendo la reflexión y autorreflexión del docente a nivel individual y grupal, orientando la mejora del desempeño docente que incida en el aprendizaje de los estudiantes. (c) Orienta procesos de implementación curricular con criterios de pertinencia y coherencia en relación a las características de los estudiantes, necesidades formativas de los docentes, el contexto de la I.E. en que labora. (d) Coordina con el equipo directivo de las II.EE. y equipos técnicos de la UGEL la implementación de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes a su cargo, e informa permanentemente sobre los logros y oportunidades de mejora en la práctica pedagógica de los docentes a nivel individual e institucional. (e) Promueve el trabajo colegiado a nivel de la I.E. para orientar el desarrollo de comunidades de aprendizaje y la autonomía institucional. (f) Evalúa procesos y resultados de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y plantea acciones de retroalimentación a partir de los hallazgos encontrados. (g) Sistematiza su experiencia como AP/EFD en la ejecución de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico. (h) Consolida y reporta al sistema toda información solicitada en los tiempos establecidos.

### **Fases del acompañamiento pedagógico**

Según RM. N° 088 – 2018 (MINEDU 2018), El acompañamiento pedagógico considera las siguientes fases y actividades: (a) Fase de Sensibilización: Esta fase se orienta a lograr un buen nivel de comprensión de los objetivos, las actividades,

los roles y funciones de cada uno de los involucrados. Para ello se realizan reuniones de coordinación y socialización de información con el equipo directivo y los docentes de las instituciones educativas que participarán en el proceso formativo. Estas reuniones buscan concientizar a los docentes respecto de sus necesidades de formación y sobre la importancia de la reflexión en la construcción individual y colectiva del saber pedagógico. (b) Fase de Diagnóstico: El objetivo de esta fase es identificar las necesidades de formación de los docentes acompañados, y las principales características del contexto socioeducativo donde laboran. Para ello, se recoge información de la práctica pedagógica del docente y del contexto a partir de la aplicación de algunos instrumentos pertinentes. Elaboración del Plan de Acompañamiento a nivel individual e institucional: A partir de las necesidades de formación identificadas en la visita diagnóstica, se elabora un Plan de Acompañamiento a nivel individual e institucional. Este plan es consensuado con el docente acompañado; y posterior al consenso, tanto el acompañante pedagógico como el docente acompañado, firman el Plan y acuerdan el cronograma de visitas de desarrollo. El plan de acompañamiento a nivel institucional, define las prioridades para la formación de docentes a nivel de la I.E., en base a las necesidades y potencialidades comunes. Este Plan se coordina con el Director de la Institución Educativa y debe ser incorporado en el PAT. (c) Fase de Desarrollo: En esta fase se ejecuta el Plan de Acompañamiento Pedagógico, mediante la ejecución de las visitas al docente en aula, los grupos de interaprendizaje (GIA), las reuniones de trabajo colegiado (RTC), entre otras. En estas estrategias se observa el desempeño docente, registra información, promueve el diálogo reflexivo y los procesos de cambio hacia la mejora continua a nivel individual y de los colectivos de docentes. En esta fase el acompañante promueve el fortalecimiento de los desempeños docentes a partir de la reflexión crítica de la práctica pedagógica y proyecta los reajustes necesarios. (d) Fase final o de cierre: Esta fase tiene por objetivo hacer un balance de los desempeños alcanzados por los docentes acompañados respecto a su situación al inicio del proceso. Durante esta fase, el acompañante pedagógico realiza la última visita con el objetivo de evaluar junto con el docente el proceso desarrollado, las dificultades y los logros alcanzados en su práctica pedagógica con relación a las competencias y desempeños priorizados.



A nivel de institución educativa se realiza una reflexión conjunta, enfatizando los principales logros a nivel del colectivo de docentes. Los directivos y docentes junto con los acompañantes comparten sus experiencias y percepciones sobre el proceso vivido y cuánto han avanzado, así como de los nuevos compromisos orientados a la mejora continua.

Durante el año lectivo, se realiza como mínimo una (01) visita al mes a cada docente, según cronograma de intervención.

### **Dimensiones del acompañamiento pedagógico interno:**

#### ***Dimensión 1 Procesos de acompañamiento***

El ministerio de Educación (2017) señala que el proceso de acompañamiento, recorre varias etapas a lo largo del año escolar, alimentándose continuamente de la información recogida del monitoreo. Esto implica el Diagnóstico, Plan de monitoreo y acompañamiento, Uso de estrategias e instrumentos, Reporte de avances y Asesoría.

#### ***Dimensión 2 Estrategias y herramientas***

El directivo en su rol de acompañante necesita contar con un repertorio amplio de estrategias y medios que puede utilizar con buen criterio.

#### ***Dimensión 3 Capacidad de observación y decodificación de la práctica***

Durante el acompañamiento pedagógico, la observación cumple un rol estratégico, es una de las capacidades que todo directivo debe desarrollar. Requiere claridad para saber observar, así como entrenamiento para que los sentidos se agudicen y sepan enfocar la atención en las interacciones que se dan durante el proceso de enseñanza aprendizaje relacionados con los indicadores seleccionados.

#### ***Dimensión 4 Retroalimentación formativa***

Constituye una herramienta importante para la clasificación de situaciones problemáticas y el fortalecimiento de las relaciones entre directivos y docentes con una orientación crítica y autocrítica. Este diálogo demanda preparación y prudencia educativa.

### 1.3.2 Desempeño docente

Según Fernández (2002), el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diaria: preparación de clases, asesoría a los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros profesores y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan).

Montenegro (2003), precisa que el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para apoyar al proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo. Asimismo, afirma que este se encuentra determinado por factores relacionados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Valdés (2006) explica que el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la finalidad de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Ponce (2005) señala que es la actuación del docente que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

Según Minez (2014) es un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias esperadas que deben dominar los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje de los estudiantes. Es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Para Estrada (2017) desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. En tal propósito el docente en el aula deberá cultivar un desempeño acorde con el nivel de los alumnos y en función de los aprendizajes a desarrollar.

### **Dimensiones del desempeño docente**

Montenegro (2003) propone cuatro dominios globales del desempeño docente los cuales se interrelacionan: la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y en otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural. Este último es el más amplio, puesto que es el entorno que rodea al colegio e influye en este. En un contexto más situado se encuentra la relación institucional y dentro de esta, su agente principal es el estudiante con el cual el docente interactúa. Además, el docente realiza una acción reflexiva consigo mismo mediante la cual desarrolla conocimiento y autorregulación de su trabajo pedagógico.

El Ministerio de Educación (2012) en el Marco del Buen desempeño Docente reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida.

### **Dimensiones compartidas de la profesión docente:**

El Marco de Buen Desempeño Docente (Minedu 2012) precisa las características o dimensiones compartidas y específicas de la docencia. Las Dimensiones compartidas de la profesión docente son: Dimensión reflexiva, Dimensión relacional, Dimensión colegiada y Dimensión ética.

**En la dimensión reflexiva,** El docente afirma su identidad profesional en el trabajo diario. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, así como el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, constituyen una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

**Dimensión relacional,** la docencia es esencialmente una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es muy importante. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa,

especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales. En nuestro país, muchos docentes aprecian muy especialmente estas características, sobre todo el conocimiento que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

**Dimensión colegiada,** El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuyo objetivo es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación, advertida en la vida institucional, hace posible el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve.

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado. Sus órganos de gestión necesitan, asimismo, una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas.

Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.

La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que se logre concretar la misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada.

**Dimensión ética,** La dimensión ética se manifiesta esencialmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese marco se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con relación a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor gran calidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyos principales beneficiarios son sus estudiantes.

Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.

## **Dimensiones específicas del desempeño docente**

En cuanto a la dimensión específica, El Marco de Buen Desempeño Docente (Minedu 2017), identifica en la docencia tres dimensiones específicas, que, articuladas entre sí, configuran el ejercicio de la profesión, como una actividad que cumple simultáneamente una función cultural, política y pedagógica.

**Dimensión cultural**, está referida a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con la finalidad de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

**Dimensión política**, refiere al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

**Dimensión pedagógica**, se constituye en el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite recurrir a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, también, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

En esta dimensión se distingue cuando menos tres aspectos fundamentales:

- (a) El juicio pedagógico; que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda

en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.(b) El liderazgo motivacional; que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural. (c) La vinculación; que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

El Marco de Buen Desempeño Docente expresa esta visión, y particularmente estas tres dimensiones específicas que manifiestan la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares.

Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo, una herramienta que permite orientar la formación de docentes y la evaluación de su práctica, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza, y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?



**Problemas Específico 1:**

¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?

**Problemas Específico 2:**

¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?

**Problemas Específico 3:**

¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?

**1.5. Justificación del estudio**

Se propone hacer esta investigación porque es una realidad concreta la intervención de los equipos directivos en la gestión pedagógica de los docentes a través del acompañamiento pedagógico. Esta intervención tiene la posibilidad de establecer logros en la formación en servicio de los docentes ya que una aplicación adecuada va a permitir a través de la reflexión que se asuman compromisos de innovación y cambio en la tarea de enseñar.

**1.6. Hipótesis****1.6.1 Hipótesis general:**

El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

**1.6.2 Hipótesis específica 1**

El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

### **1.6.3 Hipótesis específica 2**

El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

### **1.6.4 Hipótesis específica 3:**

El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general:**

Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

### **1.7.2 Objetivo específico 1:**

Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

### **1.7.3 Objetivo específico 2:**

Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

### **1.7.4 Objetivo específico 3:**

Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Tipo de estudio**

En función a la tratativa que se dará a las variables: Acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente, la presente investigación es de tipo básica, de acuerdo con Carrasco (2008, p.43) la investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicos existentes acerca de la realidad.

### **Enfoque**

El enfoque fue cuantitativo, que según Miguel (1998), “es aquella dirigida a recoger información objetivamente medible” (p.63).

### **Método**

En el desarrollo de la investigación se consideró el método hipotético-deductivo que según Bernal (2010) “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60)

### **Diseño**

Correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado Según Hernández et al. (2014) estos diseños se “limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p.155). Esta cualidad es propia del presente estudio debido a que se buscó mostrar la relación entre variables, las cuales fueron acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente.

La presente investigación se ajustó a un diseño de corte transversal. Según lo manifestado por Hernández et al. (2014) se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.151).

No experimental: Porque a decir de Hernández et al. (2014) “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

La gráfica correspondiente a este diseño es el siguiente:

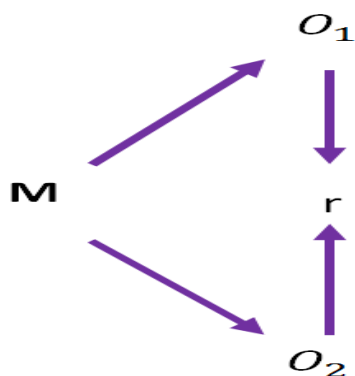


Figura 1. Esquema de la correlación entre las variables de estudio.

Dónde:

M = Muestra de trabajo

X = variable 1: Acompañamiento Pedagógico Interno

Y= variable 2: Desempeño docente

r = relación entre las variables

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1 Acompañamiento pedagógico interno

#### Definición conceptual

“El Acompañamiento pedagógico Interno es la modalidad en la cual, quien asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento pedagógico es el Director o Coordinador Pedagógico. El acompañamiento interno se implementa en las IIEE que posean mejores condiciones para asumir la formación docente en servicio y forjar el desarrollo de la autonomía institucional en un marco de mejora continua. Busca instituir en la IE prácticas permanentes de formación docente, así como la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje, a través del trabajo colegiado. ” (MINEDU 2018)

#### Definición operacional

El acompañamiento pedagógico interno es el proceso que promueve en los docentes, de manera individual y colectiva la mejora de su práctica pedagógica a través del desarrollo de acciones, estrategias y herramientas, y retroalimentación formativa.

### 2.2.2 Desempeño docente

#### Definición conceptual

"Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. En tal propósito el docente en el aula deberá cultivar un desempeño acorde con el nivel de los alumnos y en función de los aprendizajes a desarrollar." (Estrada 2017)

#### Definición operacional

El desempeño docente es el conjunto de acciones educativas que desarrolla el docente para promover el aprendizaje en los estudiantes, su participación en la gestión de la escuela y su formación profesional.

### 2.2.3 Operacionalización de las variables:

Tabla 1.

Operacionalización de la *Variable 1: Acompañamiento pedagógico interno*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Procesos de acompañamiento	Diagnóstico	Del 1 al 10		
	Plan de acompañamiento			
Estrategias y herramientas	Visita al aula	Del 11 al 15	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre	Nada efectivo 28-47
	Actividades de capacitación			
Capacidad de observación y decodificación de la práctica	Claridad	Del 16 al 18		Efectivo 48-67
	Desempeños			
Retroalimentación formativa	Orientación	Del 19 al 28		Muy efectivo 68-84
	Reflexión			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión Pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Del 1 al 27	1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre	Inicio 42-70
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.			Proceso 71-99
Dimensión Cultural	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Del 28 al 35		Logrado 100-126
Dimensión política	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Del 36 al 42		

### 2.3. Población y muestra

#### 2.3.1 Población

La Población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (PINEDA et al 1994, p.108)

En el presente estudio se consideró como población a un total de 100 docentes del nivel Primaria de las instituciones educativas que conforman la Red 10 de la UGEL 02.

#### 2.3.2 Muestra

Debido a que la población no es numerosa, la muestra estuvo conformada por el 100% de sujetos. En consecuencia, se trabajó con una muestra no probabilística; la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de la naturaleza y características del estudio, así como de los objetivos planteados por los investigadores (Hernández et al., 2010).

Tabla3

*Población de estudio: I.E. de la Red 10 – UGEL 02*

Institución Educativa	Nº de docente	Porcentaje
I.E. N° 2070 JMA	20	20 %
I.E. N° 2034 VFF	20	20 %
I.E. N° 20 MST	18	18 %
I.E. N° 2029 SB	20	20 %
I.E. N° 2012	14	14 %
I.E. Nuevo Amanecer	08	08 %
Total	100	100 %

Fuente: Elaboración propia.

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

### **2.4.1 Técnica:**

Carrasco (2008) conceptualiza a las técnicas de investigación como “el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

Para la recolección de datos de las dos variables se utilizaron la técnica:

1. Técnica de la encuesta. De acuerdo con Bernal (2010) la encuesta es definida como “una técnica de recolección de información, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con la finalidad de obtener información de las personas” (p.194).
2. Análisis de documentos, según Bernal (2010) se sustenta en el uso de “fichas bibliográficas que tienen como finalidad analizar material impreso. Es utilizado en la elaboración del marco teórico del estudio” (p.194). Basado en esta técnica se recolectó información de material bibliográfico o fuentes secundarias como libros, manuales, protocolos y guías la cual fue procesada y citada según el protocolo o normas APA.



### 2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los datos fueron obtenidos a través de la aplicación de dos encuestas que permitieron conocer descriptivamente cada una de las variables de estudio, como son el acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente. Describimos cada una de las pruebas utilizadas en el estudio:

#### Variable 1: Acompañamiento pedagógico interno

##### Ficha técnica:

Nombre:	Encuesta de Acompañamiento Pedagógico interno
Autor:	Augusto Ismael Zavala Osorio
Año:	2018
Procedencia:	Normatividad de MINEDU
Institución:	Red 10 – UGEL 02
Universo de estudio:	100
Nivel de confianza:	95%
Margen de error:	05%
Tamaño muestral:	100 docentes
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Fecha trabajo de campo:	14 de agosto del 2018
Escala de medición:	Nunca, A veces, Siempre
Niveles y rangos:	Nada efectivo, Efectivo, Muy efectivo
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 25 minutos
Aplicación:	Colectiva e individual
Escala:	Tipo Likert

#### Objetivo de la prueba:

Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto al proceso de acompañamiento pedagógico interno que se desarrolla en sus instituciones educativas.

### **Descripción**

La encuesta está basada en la escala de Likert y tiene 28 preguntas o ítems agrupados en los factores: (a) Procesos de acompañamiento, (b) Estrategias y herramientas, (c) Capacidad de observación y decodificación de la práctica, y (d) Retroalimentación formativa

Procesos de acompañamiento: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Estrategias y herramientas: 11, 12, 13, 14, 15,

Capacidad de observación y decodificación de la práctica: 16, 17, 18

Retroalimentación formativa: 1 9, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

### **Variable 2: Desempeño docente**

#### **Ficha técnica:**

Nombre:	Encuesta de desempeño docente
Autor:	Augusto Ismael Zavala Osorio
Año:	2018
Procedencia:	Marco de Buen Desempeño Docente
Institución:	Red 10 – UGEL 02
Universo de estudio:	100
Nivel de confianza:	90%
Margen de error:	05%
Tamaño muestral:	100 docentes
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Fecha trabajo de campo:	14 de agosto del 2018

Escala de medición: Nunca, A veces, Siempre.

Niveles y rangos: Inicio, Proceso, Logrado.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 35 minutos

Aplicación: Individual

Escala: Tipo Likert

### **Objetivo de la prueba:**

Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto a su desempeño en aula e institucional. La finalidad es diagnosticar de manera individual su propio desempeño según el Marco de Buen Desempeño Docente.

### **Descripción**

Este instrumento es un cuestionario impreso, uniforme de aplicación individual, estructurado en 32 ítems de respuesta politómica. El cuestionario está orientado a la evaluación del nivel docente en los aspectos: (a) Dimensión pedagógica, (b) Dimensión cultural y (c) Dimensión política. Los ítems están presentados en forma de interrogantes que alegan situaciones variadas durante y después del desarrollo de la sesión, las cuales el docente revisa y reflexiona desde su práctica pedagógica en el aula basada en el Marco de Buen Desempeño Docente.

Dimensión Pedagógica: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27

Dimensión Cultural: 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35

Dimensión política: 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42

### **2.4.3 Validez y confiabilidad**

#### **Validez de contenido**

En cuanto a la validez del instrumento, Bernal (2006) señaló que un “instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado. La validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos” (p. 214).

En cuanto a los instrumentos utilizados para medir el acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente se procedió a efectuar la validación a través de la técnica de juicio de expertos. Luego del análisis del instrumento en función a las dimensiones y a los ítems se obtuvieron los resultados que presentamos en las siguientes tablas.

Tabla 4.

*Validez del instrumento de Acompañamiento Pedagógico Interno.*

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
1 Mg Mónica Egusquiza Sánchez	Hay suficiencia	Es aplicable
2 Mg Edgardo J. Zavala Osorio	Hay suficiencia	Es aplicable
3 Mg Jesús L. Guerra Torres	Hay suficiencia	Es aplicable

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5.

*Validez del instrumento de Desempeño docente.*

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
1 Mg Mónica Egusquiza Sánchez	Hay suficiencia	Es aplicable
2 Mg Edgardo J. Zavala Osorio	Hay suficiencia	Es aplicable
3 Mg Jesús L. Guerra Torres	Hay suficiencia	Es aplicable

Fuente: elaboración propia.

## **Fiabilidad**

Según Bernal (2006), la confiabilidad de un cuestionario está referida a “la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios. Es decir, el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente” (p. 214).

Para determinar la confiabilidad de ambos instrumentos se aplicó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS obteniéndose los resultados que se muestra en la siguiente tabla.

## Prueba de fiabilidad del instrumento de Acompañamiento Pedagógico Interno y Desempeño docente

Tabla 6.

*Prueba de fiabilidad del instrumento Acompañamiento pedagógico interno*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	28

Fuente: Base de datos.

Tabla 7.

*Prueba de fiabilidad del instrumento de Desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	42

Fuente: Base de datos.

Para el instrumento Acompañamiento pedagógico interno, el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es  $\alpha = 0.957$ , con lo que se pudo establecer que el instrumento empleado tuvo un grado de confiabilidad aceptable por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad en la medición), o también se pudo expresar que el instrumento tiene un 95,7% de confiabilidad.

Para el instrumento Desempeño docente, el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es  $\alpha = 0.902$ , con lo que se pudo determinar que el instrumento empleado tuvo un grado de confiabilidad aceptable por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad en la medición), o también se pudo expresar que el instrumento tiene un 90,2% de confiabilidad.

### 2.5 Métodos de análisis de datos

En base a los objetivos e hipótesis se efectuó el análisis de las variables estudiadas procediendo, primero al recojo de la información mediante la aplicación de los instrumentos. Luego se procedió al análisis de la información siguiendo los criterios

y puntajes establecidos en cada instrumento. Posteriormente con el baremo se obtuvieron las escalas y niveles de cada componente.

Para analizar los datos obtenidos en la presente investigación sobre cada una de las variables se utilizó el SPSS Statics V.24 de IBM, programa informático estadístico el cual nos permitió tabular los datos recogidos, aplicar los procesos y obtener los resultados en porcentajes y tablas respectivas.

## 2.6 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó respetando los derechos de los autores consultados, haciendo mención a las respectivas citas textuales. Los cuestionarios aplicados fueron redactados en forma anónima a fin de garantizar la confiabilidad y la reserva de la información.

## 2.7. Baremación:

Tabla 8.

*Baremo de las variables.*

Variable: Acompañamiento pedagógico interno	Baremo
Muy efectivo	68 - 84
Efectivo	48 - 67
Nada efectivo	28 - 47
Variable: desempeño docente	Baremo
Logrado	100 - 126
Proceso	71 - 99
Inicio	42 - 70

*Fuente:* Elaboración propia.

### **III. Resultados**

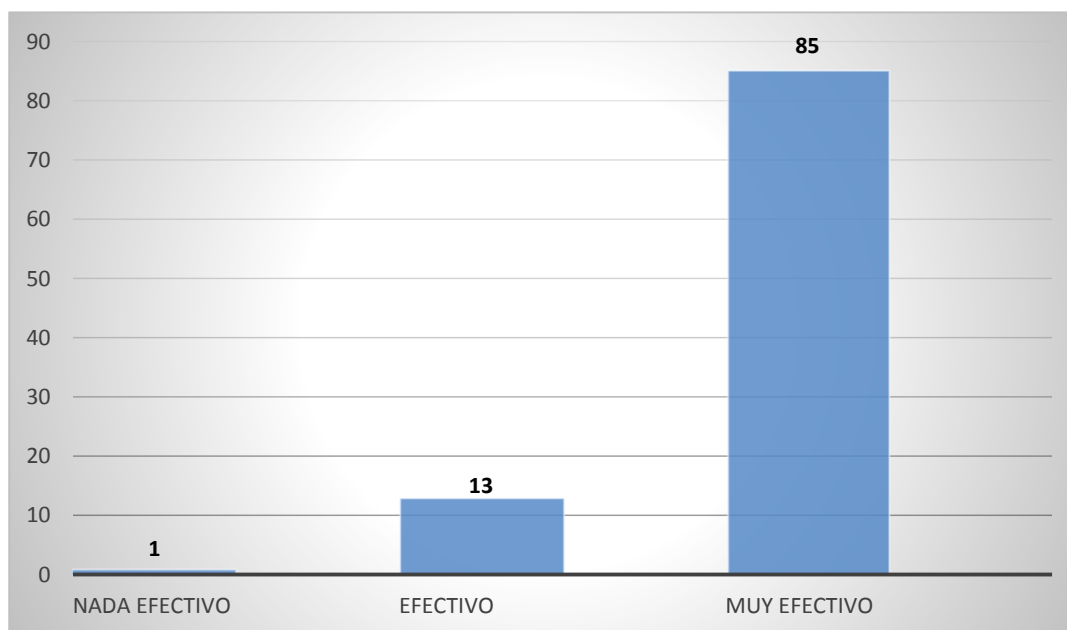
### 3.1 Resultados descriptivos

#### 3.1.1 Acompañamiento pedagógico interno

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de los niveles de la variable acompañamiento pedagógico interno*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada efectivo	1	1,0
Efectivo	13	13,0
Muy efectivo	85	85,0
Total	100	100,0



*Figura 2. Niveles de acompañamiento pedagógico interno*

Se observa la frecuencia por niveles de la variable Acompañamiento pedagógico interno. Se encontró que 13 casos equivalentes al 13% consideraron que el acompañamiento pedagógico interno es eficiente. También se encontró 85 casos que equivalen al 85% que consideraron que el acompañamiento pedagógico interno es muy eficiente, y solo 1 caso que corresponde al 1% consideró que el acompañamiento pedagógico interno no es eficiente.

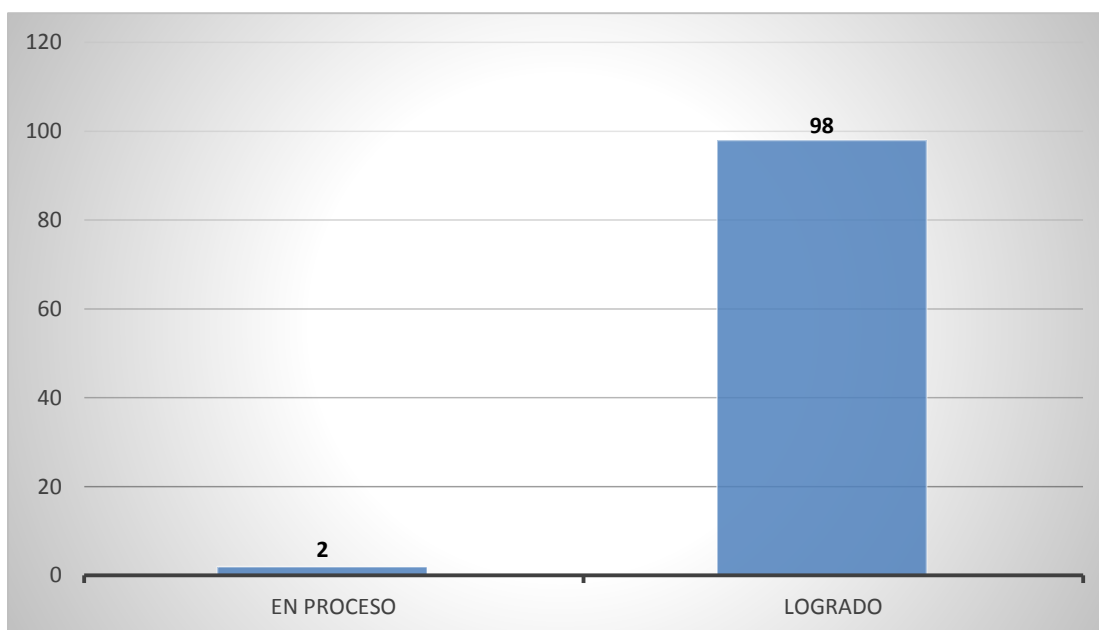


### 3.1.2 Desempeño docente

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de los niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	2	2,0
Logrado	98	98,0
Total	100	100,0



*Figura 3. Niveles de desempeño docente*

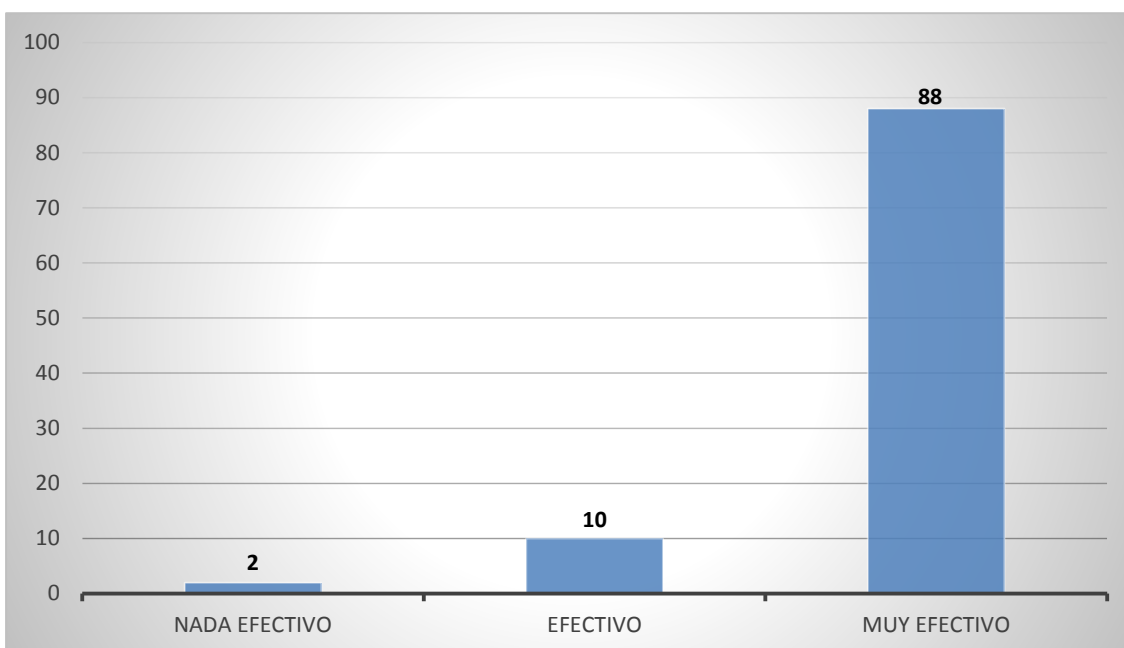
Se observa la frecuencia por niveles de la variable Desempeño docente. Se encontró que 02 casos equivalentes al 02% consideraron que el desempeño docente está en proceso. También se encontró 98 casos que equivalen al 98% que consideraron que el desempeño docente está en nivel logrado, y ningún caso consideró que el desempeño docente está en inicio.

### 3.1.3 Procesos de acompañamiento

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión procesos de acompañamiento*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada efectivo	2	2,0
Efectivo	10	10,0
Muy efectivo	88	88,00
Total	100	100,0



*Figura 4. Niveles de procesos de acompañamiento*

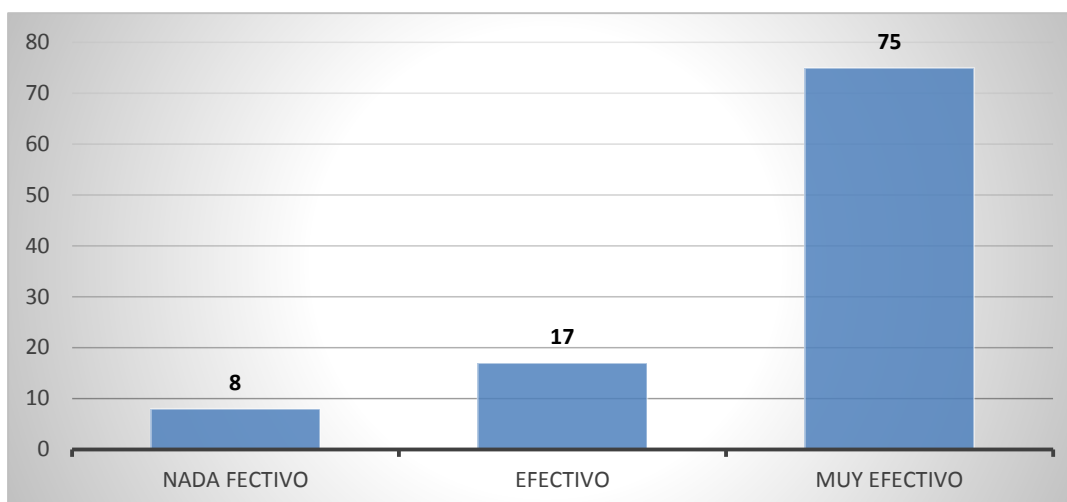
Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión procesos de acompañamiento del acompañamiento pedagógico interno, donde 89 casos equivalente al 89% consideran la dimensión procesos de acompañamiento como muy efectivo, 10 casos equivalentes al 10% considera efectivo. 01 caso equivalente al 1% consideró nada efectivo

### 3.1.4 Estrategias y herramientas

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión estrategias y herramientas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada efectivo	8	8,0
Efectivo	17	17,0
Muy efectivo	75	75,0
Total	100	100,0



**Figura 5.** Estrategias y herramientas

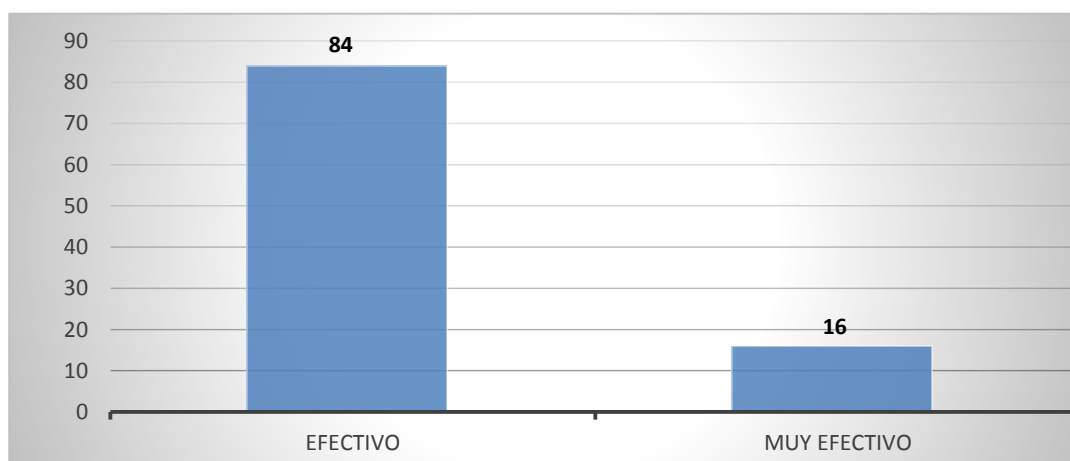
Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión estrategias y herramientas del acompañamiento pedagógico interno, donde 75 casos equivalente al 75% consideran la dimensión estrategias y herramientas como muy efectivo, 17 casos equivalentes al 17% consideran efectivo. 08 casos equivalente al 8% consideró nada efectivo.

### 3.1.5 Capacidad de observación y decodificación de la práctica

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión capacidad de observación y decodificación de la práctica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Efectivo	84	84,0
Muy efectivo	16	16,0
Total	100	100,0



**Figura 6.** Capacidad de observación y decodificación de la práctica

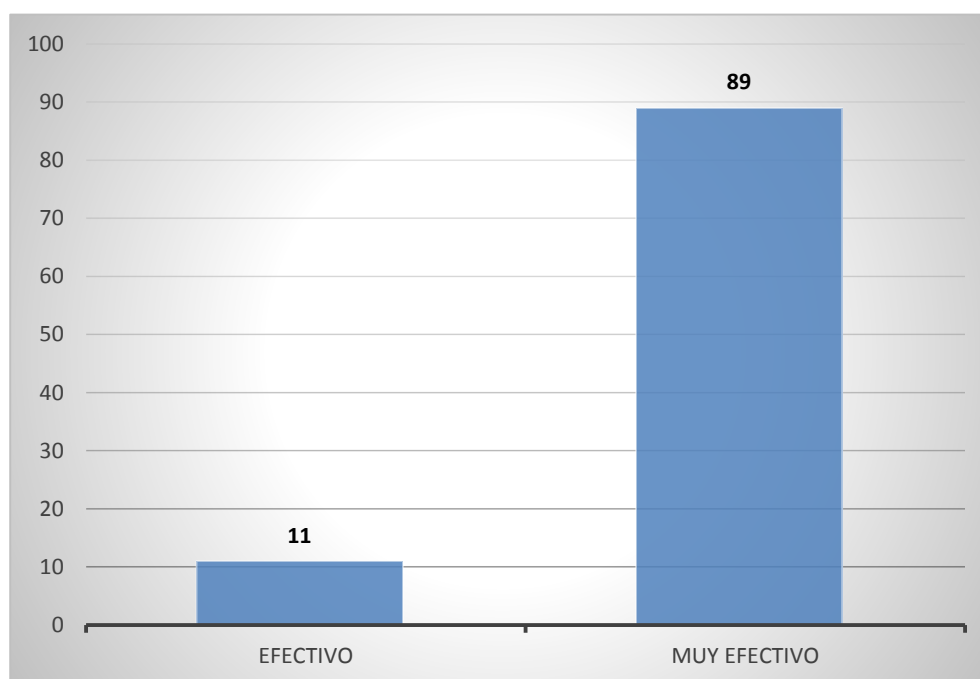
Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión capacidad de observación y decodificación de la práctica del acompañamiento pedagógico interno, donde 84 casos equivalente al 84% consideran la dimensión capacidad de observación y decodificación de la práctica como muy efectivo, 16 casos equivalentes al 16% considera efectivo. Ninguno consideró nada efectivo.

### 3.1.6 Retroalimentación formativa

Tabla 14

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión retroalimentación formativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Efectivo	11	11,0
Muy efectivo	89	89,0
Total	100	100,0



*Figura 7. Retroalimentación formativa*

Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico interno, donde 89 casos equivalente al 89% consideran la dimensión retroalimentación formativa como muy efectivo, 11 casos equivalentes al 11% considera efectivo. Ninguno consideró nada efectivo.

### 3.1.7 Dimensión pedagógica

Tabla 15

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión pedagógica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Logrado	100	100,0
Total	100	100,0

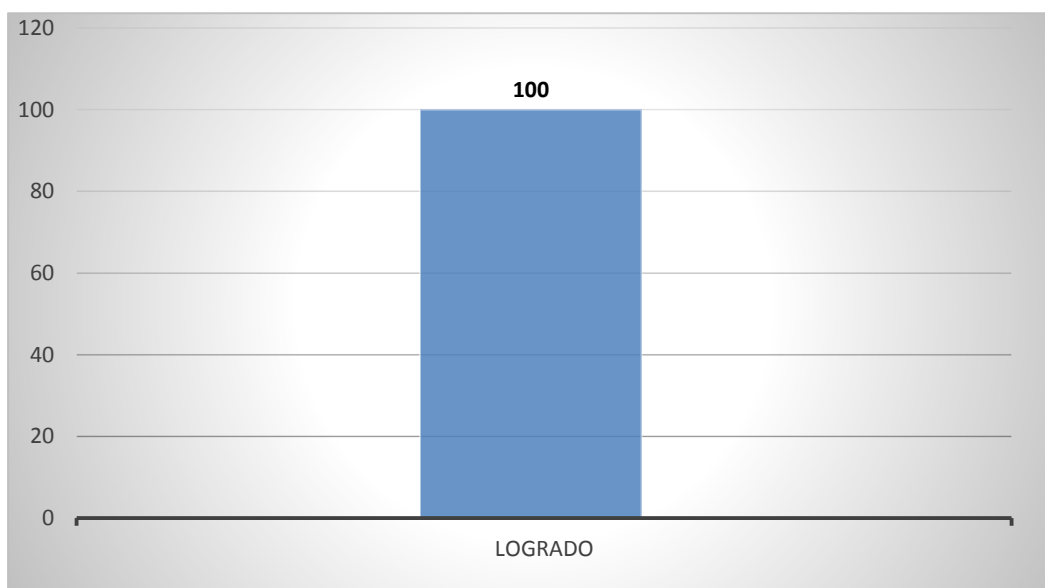


Figura 8. Dimensión Pedagógica

Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión pedagógica del desempeño docente, donde 100 casos equivalente al 100% consideran la dimensión pedagógica como logrado. Ninguno consideró como en proceso o en inicio.

### 3.1.8 Dimensión cultural

Tabla 16

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión cultural*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	16	16,0
Logrado	84	84,0
Total	100	100,0

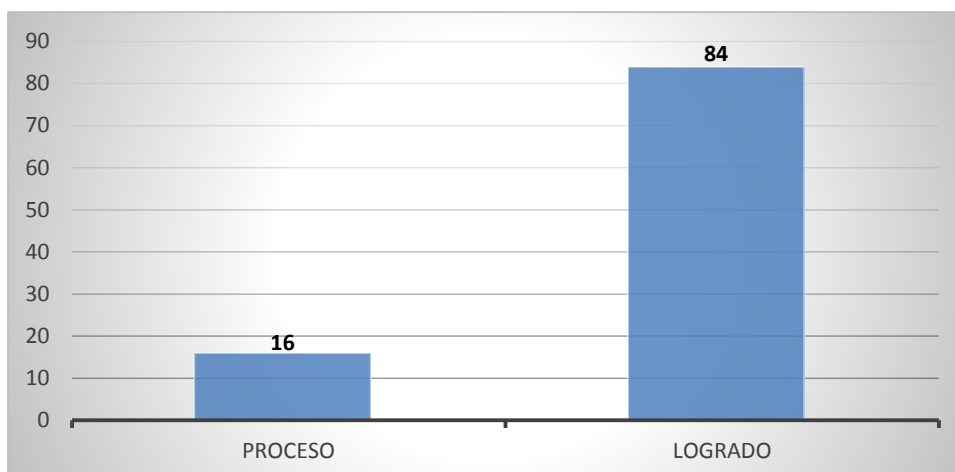


Figura 9. Dimensión Cultural

Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión cultural del desempeño docente, donde 84 casos equivalente al 84% consideran la dimensión cultural como logrado, 16 casos equivalentes al 16% considera en proceso. Ninguno consideró en inicio

### 3.1.9 Dimensión política

Tabla 17

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión política*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	1,0
Proceso	9	9,0
Logrado	90	90,0
Total	100	100,0

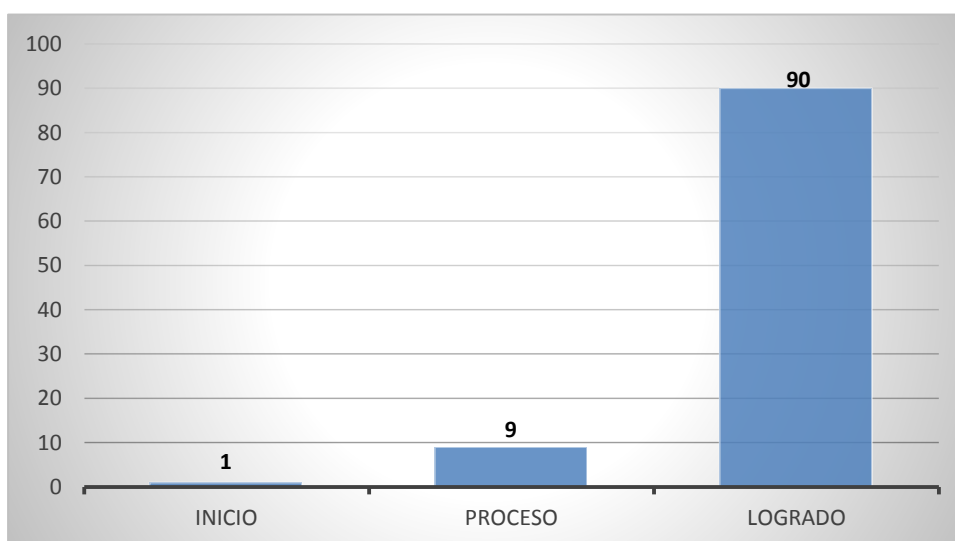


Figura 10. Dimensión Política

Se observan las frecuencias por niveles sobre la dimensión política del desempeño docente, donde 90 casos equivalente al 90% consideran la dimensión política como logrado, 9 casos equivalentes al 9% considera en proceso. 01 caso equivalente al 1% consideró en inicio.

### 3.2 Resultados correlacionales

#### 3.2.1 El acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente

##### Hipótesis general

Ho: El acompañamiento pedagógico interno no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

H1: El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

Tabla 18

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>			Acompañamiento pedagógico interno	Desempeño docente
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,813. Como los valores de Pearson van de -1 a 1, siendo el 0 el indicador de que no existe correlación, vemos que entre estas dos variables existe una correlación muy buena, ya que no es 0, pero es muy cercano a 1. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al optimizar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría el desempeño docente.

El error alfa es equivalente al nivel de significación. Un nivel de significación del 5% (significación=0,05) implica que, al señalar que existe asociación entre las variables (o rechazar que no existe asociación), tenemos un 5% de probabilidad de equivocarnos. Como estamos trabajando con un 95% de confianza, valores iguales o menores a 0,05 en la significación confirman que hay asociación entre las variables, para nuestro caso es 0.00 es decir, está bajo el 0,05 (y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01), por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Spearman.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

### 3.2.2 Acompañamiento pedagógico interno y dimensión pedagógica

#### Hipótesis específica 1

Ho: El acompañamiento pedagógico interno no se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

H1: El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

Tabla 19.

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión pedagógica.*

Correlaciones			Acompañamiento pedagógico interno	Dimensión pedagógica
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Dimensión pedagógica	Dimensión pedagógica	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla anterior vemos que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,823. Demostrando que entre estas dos variables existe una



correlación muy buena, ya que es muy cercano a 1. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría la dimensión pedagógica del desempeño docente.

El nivel de significación de 0.00, está bajo el 0,05 (y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01), por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Spearman.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

### 3.2.3 Acompañamiento pedagógico interno y dimensión cultural

#### Hipótesis específica 2

Ho: El acompañamiento pedagógico interno no se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

H1: El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

Tabla 20.

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión cultural.*

Correlaciones		Acompañamiento pedagógico interno	Dimensión cultural
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	1,000	,528**
		.	,000
	N	100	100
Dimensión cultural	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

En la tabla anterior vemos que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,528. Demostrando que entre estas dos variables existe una correlación media, ya que es cercano a 1. La dirección de la correlación es

positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría la dimensión cultural del desempeño docente.

El nivel de significación de 0.00, está bajo el 0,05 (y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01), por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Spearman.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

### 3.2.4 Acompañamiento pedagógico y dimensión política

#### Hipótesis específica 3

Ho: El acompañamiento pedagógico interno no se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

H1: El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.

Tabla 21.

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión política*

Correlaciones			Acompañamiento pedagógico interno	Dimensión política
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Dimensión política	Coefficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla anterior vemos que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,359. Demostrando que entre estas dos variables existe una correlación débil, ya que es cercano a 0. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría la dimensión política del desempeño docente.

El nivel de significación de 0.00, está bajo el 0,05 (y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01), por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Spearman.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

## **IV. Discusión**

## Discusión

Los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas y el análisis de cada una de las dimensiones de las dos variables señalan que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Red 10, Ugel 02. Así mismo validan lo planteado en el objetivo general.

En lo que se refiere a la hipótesis general, El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018, los resultados que se obtuvieron conllevan a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis central de la investigación, donde la variable acompañamiento pedagógico se correlaciona directamente con el desempeño docente, así el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.813. Resultados que se corroboran con las conclusiones establecidas por Huamání (2016) en su tesis Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016 quien señala que existe correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente al encontrarse que el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y obtenerse como coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.815, de esta manera se encuentra que el acompañamiento pedagógico conceptualizado por El Ministerio de Educación (2016) como una estrategia de formación docente en servicio centrada en la escuela, la misma que mediada por el acompañante promueve en los docentes – de manera individual y colectiva- la mejora de sus práctica pedagógica a partir del descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; contribuirá efectivamente al despliegue de competencias y capacidades en el marco del desempeño docente fortaleciendo sus desempeños y contribuyendo a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En definitiva el acompañamiento pedagógico interno aportará en el desarrollo de procesos pedagógicos e institucionales eficientes y de calidad.

Respecto a la hipótesis específica 1, Existe relación entre el acompañamiento pedagógico interno y la dimensión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Se afirma que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente, esto se corrobora con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis donde el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.823. Resultados que confirman una correlación positiva y directa guardando relación con lo establecido por Huamaní (2016) en su tesis Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada (2016) donde en las conclusiones precisa que entre el acompañamiento pedagógico como saber pedagógico y el desempeño docente existe relación positiva y significativa. Con estos resultados se afirma que el acompañamiento pedagógico interno contribuye a potenciar los desempeños pedagógicos de los docentes a fin de mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Además, el Ministerio de Educación (2012) señala que la dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Hace referencia a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

Respecto a la hipótesis específica 2, Existe relación entre el acompañamiento pedagógico interno y la dimensión cultural del desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Se afirma que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente, esto se corrobora con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis donde el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.528. Resultados que confirman una correlación relativamente fuerte, lo cual se relaciona con lo establecido por Loli (2017) en su tesis Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de Comunicación del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas de la Red 17 de Chachapoyas de la Ugel 05, donde establece en sus conclusiones que existe una correlación positiva alta entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente y que el apoyo, asesoría y estímulo del

acompañante hará posible un buen desempeño docente. Además, el Ministerio de Educación (2012) señala que la dimensión cultural refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.

Respecto a la hipótesis específica 3, Existe relación entre el acompañamiento pedagógico interno y la dimensión política del desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel de Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Se afirma que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente, esto se corrobora con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis donde el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.359. Resultados que confirman una correlación moderada, lo cual corrobora lo establecido por Calvo (2014) en su tesis Supervisión Pedagógica y desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Toribio Rodríguez de Mendoza 2014, que en sus conclusiones precisa que el acompañamiento pedagógico contribuye en la reflexión de qué es un profesional docente en permanente formación y a mejorar la calidad de su desempeño profesional docente. Ello nos permite afirmar que el acompañamiento pedagógico interno debe contribuir e impulsar actitudes positivas de desarrollo profesional, actuación ética y el respeto a los derechos humanos. Además, el Ministerio de Educación (2012) señala que la dimensión política refiere al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

## **V. Conclusiones**



## Conclusiones

### Primera:

Se llega a afirmar la hipótesis general de la presente investigación, la cual señala que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente, esta relación es fuerte con un coeficiente de correlación  $RH = 0.813$  mientras el valor sig. obtenido es igual a 0.00. De esta forma se logró el objetivo general de la investigación.

### Segunda:

Se confirmó la primera hipótesis específica que precisaba que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente con un valor sig. obtenido igual a 0.00 existiendo una correlación  $Rh = 0.823$  logrando el primero objetivo propuesto.

### Tercera:

Se confirmó la segunda hipótesis específica que precisaba que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente con un valor sig. obtenido igual a 0.00 existiendo una correlación  $Rh = 0.528$  logrando el segundo objetivo específico propuesto.

### Cuarta:

Se confirmó la tercera hipótesis específica que precisaba que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente con un valor sig. obtenido igual a 0.00 existiendo una correlación  $Rh = 0.359$  logrando el tercer objetivo específico propuesto.

### Quinta:

El acompañamiento pedagógico interno mantiene una correlación directa, más significativa y fuerte con la dimensión pedagógica del desempeño docente en

comparación a las otras dos dimensiones (media en la dimensión cultural y débil en la dimensión política). Esto debido a que generalmente se prioriza en el acompañamiento solo considerar principalmente los aspectos técnicos pedagógicos y didácticos, relegando muchas veces a un segundo plano los otros aspectos que involucran las otras dimensiones.

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

### **Primera:**

Es necesario promover el desarrollo de investigaciones que profundicen y establezca una visión clara y objetiva de las bondades y beneficios del acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente.

### **Segunda:**

Los especialistas del Área de Gestión Pedagógica deben continuar fortaleciendo los aspectos técnicos pedagógicos para que con el soporte de los equipos directivos y docentes que cumplen la función de acompañantes empoderara los docentes de mejores estrategias orientadas a la mejora de los procesos pedagógicos y didácticos en el aula a fin de contribuir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### **Tercera:**

Es necesario fortalecer la los aspectos culturales del desempeño docente a fin de contar en el aula con profesionales que tengan conocimientos amplios del entorno y que fomenten el trabajo colaborativo a nivel interno y externo.

### **Cuarta:**

Es imprescindible que todos los actores educativos orienten esfuerzos a fin de inducir, propiciar y estimular los el logro de desempeños asociados a la dimensión política del desempeño docente con la finalidad de contar con un magisterio profesionalmente bien preparados, capacitados y actualizados, es decir profesionales de calidad.

### **Quinta:**

El acompañamiento pedagógico interno debe priorizar y contribuir al fortalecimiento de las tres dimensiones del desempeño docente a fin de que lo pedagógico, cultural y político se conviertan en el soporte del ejercicio de la profesión y contribuyan a la mejora de la calidad educativa.

## **VII. REFERENCIAS**

## Referencias

- Adaros, M. (2014). *Acompañamiento Pedagógico recibido por alumnos de Pedagogía a través de las Bitácoras en el contexto de la Práctica profesional de la Universidad Católica del Norte*. (Tesis de Maestría) Coquimbo, Chile.
- Aponte, E. (2011). *El acompañamiento pedagógico y la educación popular*, Internacional de Fe y Alegría – Colombia: editorial Federación.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da. ed.). México: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bròmley, Y. (2017). *Acompañamiento Pedagógico y reflexión crítica Docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria, tercer ciclo, Ugel 02 N° 05, El Agustino, Lima*. (Tesis de Maestría).
- Calvo, C. (2014). *Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza, San Nicolás*.(Tesis de Maestría).
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial san Marcos.
- Cavalli, A. (2006). *La evaluación de la práctica pedagógica*. Universidad Nacional de Rosario, Argentina
- De la Ese, N. (2017). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador*. (Tesis de Maestría).
- Delsy, M. (2015). *Plan de Evaluación de Desempeño Docente como estrategia para la mejora de la Praxis pedagógica del docente*. Venezuela.
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Profesional de los Docentes que laboran en la*

*Escuela Normal Mixta Matilde Córdova de Suazo de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón. (Tesis de Maestría).*

Estrada, L. (2017). *El desempeño docente en el aula.* Universidad de Carabobo, Venezuela.

Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria.* Universidad de Lima. Perú.

García, G. (2013). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay.* (Tesis de Maestría).

Girón, R. (2013). *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente.* (Tesis de Maestría). Guatemala.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (5ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Horna, L. (2017). *Relación entre el Monitoreo y el Desempeño Docente en el Nivel Secundaria, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, Primer Bimestre del 2017.* (Tesis de Maestría).

Huamaní, F. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016.* (Tesis de Maestría).

Loli, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de comunicación del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas de la Red 17 de Chaclacayo de la UGEL N° 06.* (Tesis de Maestría).

Mairena, E. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes Noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. Nicaragua. Gestión pedagógica en el desempeño docente en la unidad Educativa Fiscal Aguirre Abad. Guayaquil: Manual de perfeccionamiento docente.* (Tesis de Maestría).

Manzaba, P. (2017). *Gestión pedagógica en el desempeño docente en la unidad Educativa Fiscal Aguirre Abad. Guayaquil: Manual de perfeccionamiento docente.* (Tesis de Maestría).

- Ministerio de Educación. (2012) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014) Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014) Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. (1ra. ed.). Lima, Perú: Editorial Macole S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2017) Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Lima, Perú: Editorial Camangraf.
- Ministerio de Educación. (2018). Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II.EE. del Nivel primaria con acompañamiento pedagógico. Lima, Perú.
- Minez, Z. (2014). Trabajo colegiado. Gerencia Regional de La Libertad. Perú.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá. Magisterio: Ediciones especiales.
- Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y desempeño laboral del Docente en Centros Educativo de Educación Inicial*. (Tesis de Maestría). Venezuela.
- Ortiz, A. (2015). *Factores que Influyen en el Desarrollo del Buen Desempeño Docente en Escuelas Públicas de las Regiones de Madre de Dios y Ayacucho*. (Tesis de Maestría).
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento Pedagógico de los Directores y el desempeño laboral de los Docentes de la Instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero*. (Tesis de Maestría). Arequipa,
- Perdomo, N. (2013). *El acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la dirección Departamental de Educación de Ocopetepeque, como procesos de Gestión en el salón de clases en el Primer ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar*. Honduras. (Tesis de Maestría).



- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Cuba. (Tesis de Maestría)
- Pozo, L. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente en la sección de bachillerato de la Unidad Educativa Particular San Gerardo y su relación con el rendimiento académico. Cantón Loja, Periodo 2016-2017*. (Tesis de Maestría).
- Sotomayor, G. (2017). *Gestión del Desempeño Docente y la Supervisión y Monitoreo en Aula (Matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una Institución de Educación Secundaria*. (Tesis de Maestría).
- Valdés, H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

## **ANEXOS**

Anexo A: Artículo científico

**El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018**

The Internal Pedagogical Accompaniment and the teaching performance in the Educational Institutions of the Primary level of the Network 10, UGEL 02, Lima 2018

Autor: Augusto Ismael Zavala Osorio  
Filiación institucional  
augustozaval@hotmail.com

**Resumen**

El presente estudio busca dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿Cuál es el grado de relación del Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima?

El objetivo general fue establecer la relación existente entre el acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente. La población estuvo conformada por 100 docentes del nivel Primaria de las instituciones educativas de la Red 10 de la Ugel 02. Para el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos se llevaron a cabo procedimientos metodológicos bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional. Los datos fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 24.0. Se utilizó a la par la estadística descriptiva e inferencial, considerando los datos recogidos mediante los instrumentos diseñados para el recojo de información de las dos variables.

Posteriormente a la aplicación de la prueba de hipótesis Rho de Spearman se concluyó que el acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, ya que se obtuvo un p valor igual a  $0.000 < 0.05$  con un coeficiente equivalente a  $Rho=0.813$ . De igual manera se demostró que el acompañamiento pedagógico se relaciona con cada una de las dimensiones del desempeño docente.

**Palabras clave:** acompañamiento pedagógico interno, desempeño docente.

**Abstract**

The present study seeks to answer the problem of research formulated: What is the relationship between the Internal Pedagogical Accompaniment and the teaching performance in the educational institutions of the Primary level of Network 10, UGEL 02, Lima?

The general objective was to establish the relationship between internal pedagogical accompaniment and teaching performance. The population was conformed by 100 teachers of the Primary level of the educational institutions of Network 10 of the Ugel 02. For the fulfillment of the general objective and the specific objectives, methodological procedures

were carried out under the quantitative, non-experimental, cross-correlation design. The data were processed using statistical software called SPSS version 24.0. The descriptive and inferential statistics were used at the same time, considering the data collected through the instruments designed for the collection of information of the two variables.

After the application of the Rho hypothesis test by Spearman, it was concluded that the pedagogical accompaniment is significantly related to the teaching performance, since a p value equal to  $0.000 < 0.05$  was obtained with a coefficient equivalent to  $Rho = 0.813$ . In the same way it was demonstrated that the pedagogical accompaniment is related to each of the dimensions of the teaching performance.

**Key words:** internal pedagogical accompaniment, teaching performance.

### **Introducción**

En Latinoamérica, ante las críticas y el poco efecto logrado por las políticas de capacitación docente para transformar y mejorar las prácticas de enseñanza, actualmente se observa cambios en las concepciones y estrategias utilizadas. Las nuevas tendencias de desarrollo profesional promueven la reflexión sobre la práctica, la diversificación de los dispositivos de formación, el aprendizaje horizontal colaborativo entre pares y el acercamiento a las necesidades y escenarios reales del desempeño docente.

De formas de gestión centrada en lo normativo pasamos a otra forma de gestión donde lo pedagógico es prioritario. La forma de gestión centrada en lo pedagógico, en la escuela, requirió concentrar los esfuerzos en el estudiante para que, a partir de ello se establezca todo un conjunto de procesos que obligaron a fortalecer el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño de los docentes creando un marco normativo que los regule y oriente. Tarea nada fácil ya que las prácticas tradicionales están bien enraizadas en uno y otro lado, además de la necesidad de adaptación ante de las exigencias internacionales en un mundo interconectado, los cambios sociales en la región, los cambios en el conocimiento humano y la tecnología, y los desafíos de una sociedad futura aún en construcción.

En el contexto educativo nacional, la tendencia actual es dar mayor énfasis en el liderazgo pedagógico de los equipos directivos priorizando el acompañamiento pedagógico como una estrategia que pretende involucrarlos en la mejora continua, la formación en

servicio de los docentes y en empoderarlos para que crezca su capacidad de enseñar. Todo ello sustentado en la normatividad vigente, y teniendo como soporte dos documentos base: el Marco del Buen Desempeño Directivo, y por el lado de los docentes, el Marco de Buen Desempeño docente que establece su rol en el aula y en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Así, el año 2007 aparece en el Proyecto educativo Nacional, el acompañamiento pedagógico, como una medida dirigida a mejorar la efectividad de las escuelas más pobres, recogiendo experiencias anteriores importantes que desde fuera del estado había dado buenos resultados. El año 2008 es propuesto como una política pública y el año 2012 adquiere un estatus más técnico y formalizado. La Resolución de Secretaria general N° 008 – 2016 MINEDU, Aprueba la Norma Técnica denominada “Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica” la cual establece criterios y procedimientos comunes del acompañamiento pedagógico comprendido en la diversas intervenciones y/o acciones de formación docente del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Local. El 17 de enero del 2017 se promulga la Resolución de Secretaria general N° 008 – 2017 MINEDU modificando la anterior y estableciendo en el Anexo su definición, las modalidades (Acompañamiento Pedagógico Interno y Acompañamiento Pedagógico externo) y las actividades y recursos para su desarrollo.

Asimismo, se puede percibir que en las instituciones educativas locales de la UGEL 02, cada vez tiene mayor relevancia el liderazgo pedagógico del director por el impacto que implica este concepto y por los resultados de aprendizaje de los estudiantes, aspecto esencial para la mejora del servicio educativo, por lo cual en la actualidad en el recae la responsabilidad del acompañamiento pedagógico interno, también en el Coordinador Pedagógico o el Especialista de Formación Docente, hasta el 2016 la responsabilidad recayó

en otros docente y el 2017 en docentes de la propia institución. Todo esto explica el aumento de expectativas e interés por comprender, analizar e interpretar el grado de influencia que el acompañamiento pedagógico interno tiene en el desempeño docente para promover un cambio trascendental en la gestión pedagógica que se desarrolla en el aula y en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta situación se refleja en las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red 10 de la UGEL 02, donde su implementación no es una tarea sencilla ya que se presentan dificultades debido a múltiples factores, entre ellas, por un lado las limitaciones de su implementación que recae en los especialistas de las áreas de gestión del órgano intermedio (preparación, espacios de tiempo, logística, recursos, etc.), y por otro lado la escasa capacitación, habilidades previas y motivación tanto de los equipos directivos acompañantes como de los docentes de aula, sumado a la falta de una cultura de reflexión y compromiso entre los actores involucrados. Así se explica las razones de profundizar en la teoría, en las experiencias e investigaciones sobre el tema.

Estamos, entonces ante un problema profundo y complejo que involucra a quienes operativizan las intervenciones de formación docente y de quienes lo diseñan e implementan en los diferentes niveles del sistema educativo Problemas que tienen que ver con las perspectivas pedagógicas de los docentes, su formación y su perfil profesional. .

### **Tipo de estudio**

En función a la tratativa que se dará a las variables: Acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente, la presente investigación es de tipo básica, de acuerdo con Carrasco (2008, p.43) la investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicos existentes acerca de la realidad.

**Enfoque**

El enfoque fue cuantitativo, que según Miguel (1998), “es aquella dirigida a recoger información objetivamente medible” (p.63).

**Método**

En el desarrollo de la investigación se consideró el método hipotético-deductivo que según Bernal (2010) “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60)

**Diseño**

Correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado Según Hernández et al. (2014) estos diseños se “limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p.155). Esta cualidad es propia del presente estudio debido a que se buscó mostrar la relación entre variables, las cuales fueron acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente.

La presente investigación se ajustó a un diseño de corte transversal. Según lo manifestado por Hernández et al. (2014) se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.151).

No experimental: Porque a decir de Hernández et al. (2014) “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

La gráfica correspondiente a este diseño es el siguiente:

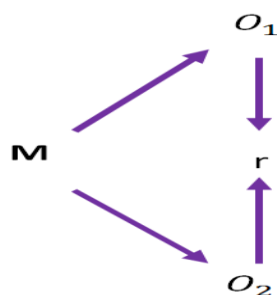


Figura 1. Esquema de la correlación entre las variables de estudio.

Dónde:

M = Muestra de trabajo

X = variable 1: Acompañamiento Pedagógico Interno

Y = variable 2: Desempeño docente

r = relación entre las variables

### **Muestreo.**

La muestra estuvo conformada por el 100% de sujetos. En consecuencia, se trabajó con una muestra no probabilística; la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de la naturaleza y características del estudio, así como de los objetivos planteados por los investigadores (Hernández et al., 2010).

### **Sujetos.**

Red 10 – UGEL 02

100 docentes de Educación de Primaria de las instituciones educativas de la Red 10.

### **Instrumentos.**

Los datos fueron obtenidos a través de la aplicación de dos encuestas que permitieron conocer descriptivamente cada una de las variables de estudio, como son el acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente. Para la variable Acompañamiento pedagógico interno la encuesta estuvo conformada por 28 ítems comprendido en 4 dimensiones. Para la



variable Desempeño docente la encuesta estaba constituido por 42 items comprendido en 3 dimensiones.

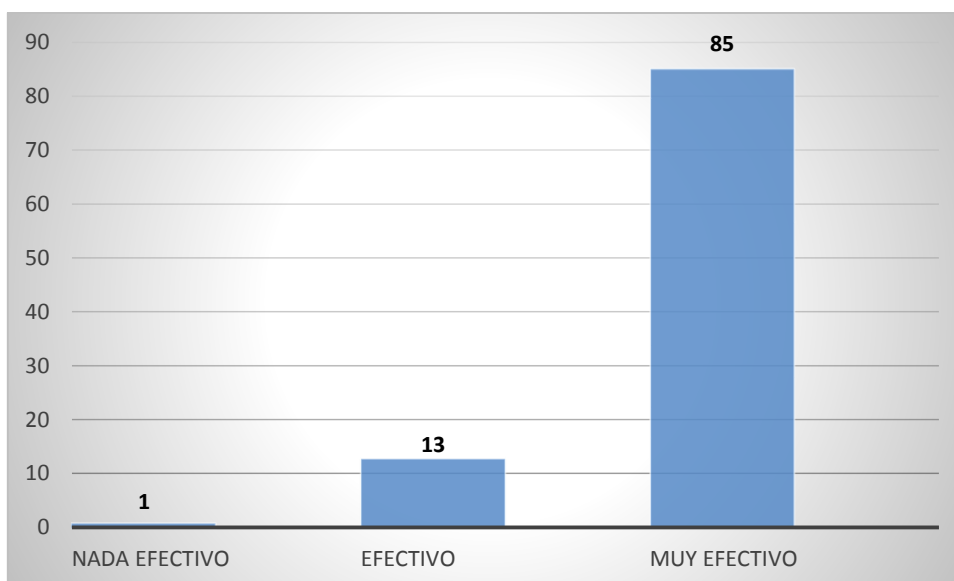
Ambos instrumentos pasaron por procesos de validación por juicio de expertos y un proceso de confiabilidad.

## Resultados descriptivos

Variable: Acompañamiento pedagógico interno

*Distribución de frecuencias de los niveles de la variable acompañamiento pedagógico interno*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada efectivo	1	1,0
Efectivo	13	13,0
Muy efectivo	85	85,0
Total	100	100,0

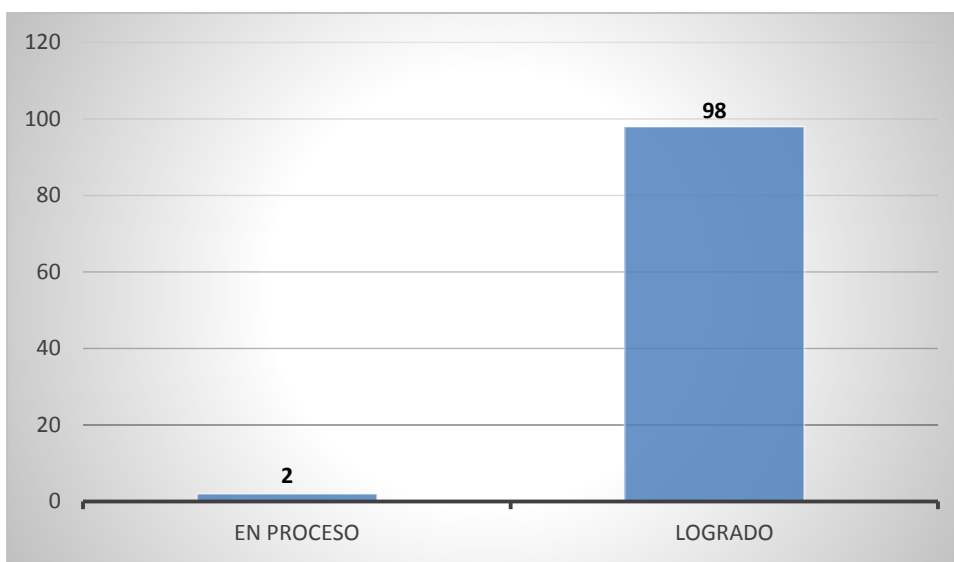


Se observa la frecuencia por niveles de la variable Acompañamiento pedagógico interno. Se encontró que 13 casos equivalentes al 13% consideraron que el acompañamiento pedagógico interno es eficiente. También se encontró 85 casos que equivalen al 85% que consideraron que el acompañamiento pedagógico interno es muy eficiente, y solo 1 caso que corresponde al 1% consideró que el acompañamiento pedagógico interno no es eficiente.

Variable: Desempeño docente

*Distribución de frecuencias de los niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	2	2,0
Logrado	98	98,0
Total	100	100,0



Se observa la frecuencia por niveles de la variable Desempeño docente. Se encontró que 02 casos equivalentes al 02% consideraron que el desempeño docente está en proceso. También se encontró 98 casos que equivalen al 98% que consideraron que el desempeño docente está en nivel logrado, y ningún caso consideró que el desempeño docente está en inicio.

### Resultados correlacionales

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y desempeño docente*

Correlaciones		Acompañamiento pedagógico interno	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,813. Como los valores de Pearson van de -1 a 1, siendo el 0 el indicador de que no existe correlación, vemos que entre estas dos variables existe una correlación muy buena, ya que no es 0, pero es muy cercano a 1. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al optimizar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría el desempeño docente.

### **Relación entre la variable acompañamiento pedagógico interno y las dimensiones del desempeño docente.**

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión pedagógica.*

<b>Correlaciones</b>		Acompañamiento pedagógico interno	Dimensión pedagógica
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,823**
		N	,000
		100	100
	Dimensión pedagógica	Coeficiente de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		100	100

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

En la tabla anterior vemos que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,823. Demostrando que entre estas dos variables existe una correlación muy buena, ya que es muy cercano a 1. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría la dimensión pedagógica del desempeño docente.

*Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión cultural.*

<b>Correlaciones</b>			Acompañamiento pedagógico interno	Dimensión cultural
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Dimensión cultural	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla anterior vemos que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,528. Demostrando que entre estas dos variables existe una correlación media, ya que es cercano a 1. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría la dimensión cultural del desempeño docente.

#### *Relación entre acompañamiento pedagógico interno y dimensión política*

<b>Correlaciones</b>			Acompañamiento pedagógico interno	Dimensión política
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico interno	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Dimensión política	Coefficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla anterior vemos que el coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de 0,359. Demostrando que entre estas dos variables existe una correlación débil, ya que es cercano a 0. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el acompañamiento pedagógico interno, mejoraría la dimensión política del desempeño docente.

## Discusión

Los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas y el análisis de cada una de las dimensiones de las dos variables señalan que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Red 10, Ugel 02. Así mismo validan lo planteado en el objetivo general.

En lo que se refiere a la hipótesis general, El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018, los resultados que se obtuvieron conllevan a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis central de la investigación, donde la variable acompañamiento pedagógico se correlaciona directamente con el desempeño docente, así el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.813. Resultados que se corroboran con las conclusiones establecidas por Huamán (2016) en su tesis Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016 quien señala que existe correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente al encontrarse que el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y obtenerse como coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.815, de esta manera se encuentra que el acompañamiento pedagógico conceptualizado por El Ministerio de Educación (2016) como una estrategia de formación docente en servicio centrada en la escuela, la misma que mediada por el acompañante promueve en los docentes –de manera individual y colectiva- la mejora de sus práctica pedagógica a partir del descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; contribuirá efectivamente al despliegue de competencias y capacidades en el marco del desempeño docente fortaleciendo sus desempeños y contribuyendo a la mejora

de los aprendizajes de los estudiantes. En definitiva el acompañamiento pedagógico interno aportará en el desarrollo de procesos pedagógicos e institucionales eficientes y de calidad.

Respecto a la hipótesis específica 1, Existe relación entre el acompañamiento pedagógico interno y la dimensión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Se afirma que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente, esto se corrobora con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis donde el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.823. Resultados que confirman una correlación positiva y directa guardando relación con lo establecido por Huaman (2016) en su tesis Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada (2016) donde en las conclusiones precisa que entre el acompañamiento pedagógico como saber pedagógico y el desempeño docente existe relación positiva y significativa. Con estos resultados se afirma que el acompañamiento pedagógico interno contribuye a potenciar los desempeños pedagógicos de los docentes a fin de mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Además, el Ministerio de Educación (2012) señala que la dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Hace referencia a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

Respecto a la hipótesis específica 2, Existe relación entre el acompañamiento pedagógico interno y la dimensión cultural del desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Se afirma que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente, esto se corrobora con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis donde el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de

Spearman = 0.528. Resultados que confirman una correlación relativamente fuerte, lo cual se relaciona con lo establecido por Loli (2017) en su tesis Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de Comunicación del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas de la Red 17 de Chachapoyas de la Ugel 05, donde establece en sus conclusiones que existe una correlación positiva alta entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente y que el apoyo, asesoría y estímulo del acompañante hará posible un buen desempeño docente. Además, el Ministerio de Educación (2012) señala que la dimensión cultural refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.

Respecto a la hipótesis específica 3, Existe relación entre el acompañamiento pedagógico interno y la dimensión política del desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel de Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Se afirma que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente, esto se corrobora con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis donde el valor de  $S = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.359. Resultados que confirman una correlación moderada, lo cual corrobora lo establecido por Calvo (2014) en su tesis Supervisión Pedagógica y desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Toribio Rodríguez de Mendoza 2014, que en sus conclusiones precisa que el acompañamiento pedagógico contribuye en la reflexión de qué es un profesional docente en permanente formación y a mejorar la calidad de su desempeño profesional docente. Ello nos permite afirmar que el acompañamiento pedagógico interno debe contribuir e impulsar actitudes positivas de desarrollo profesional, actuación ética y el respeto a los derechos humanos. Además, el Ministerio de Educación (2012) señala que la dimensión política refiere al compromiso del docente con la formación

de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

### **Conclusiones.**

#### **Primera:**

Se llega a afirmar la hipótesis general de la presente investigación, la cual señala que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente, esta relación es fuerte con un coeficiente de correlación  $RH = 0.813$  mientras el valor sig. obtenido es igual a 0.00. De esta forma se logró el objetivo general de la investigación.

#### **Segunda:**

Se confirmó la primera hipótesis específica que precisaba que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente con un valor sig. obtenido igual a 0.00 existiendo una correlación  $Rh = 0.823$  logrando el primero objetivo propuesto.

#### **Tercera:**

Se confirmó la segunda hipótesis específica que precisaba que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente con un valor sig. obtenido igual a 0.00 existiendo una correlación  $Rh = 0.528$  logrando el segundo objetivo específico propuesto.



**Cuarta:**

Se confirmó la tercera hipótesis específica que precisaba que el acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente con un valor sig. obtenido igual a 0.00 existiendo una correlación  $R_h = 0.359$  logrando el tercer objetivo específico propuesto.

**Quinta:**

El acompañamiento pedagógico interno mantiene una correlación directa, más significativa y fuerte con la dimensión pedagógica del desempeño docente en comparación a las otras dos dimensiones (media en la dimensión cultural y débil en la dimensión política). Esto debido a que generalmente se prioriza en el acompañamiento considerar principalmente los aspectos técnicos pedagógicos y didácticos, relegando muchas veces a un segundo plano los otros aspectos que involucran las otras dimensiones.

## Referencias

- Adaros, M. (2014). *Acompañamiento Pedagógico recibido por alumnos de Pedagogía a través de las Bitácoras en el contexto de la Práctica profesional de la Universidad Católica del Norte*. (Tesis de Maestría) Coquimbo, Chile.
- Aponte, E. (2011). El acompañamiento pedagógico y la educación popular, Internacional de Fe y Alegría – Colombia: editorial Federación.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. (2da. ed.). México: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bròmley, Y. (2017). Acompañamiento Pedagógico y reflexión crítica Docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria, tercer ciclo, Ugel 02 N° 05, El Agustino, Lima. (Tesis de Maestría).
- Calvo, C. (2014). Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza, San Nicolás.(Tesis de Maestría).
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial san Marcos.
- Cavalli, A. (2006). La evaluación de la práctica pedagógica. Universidad Nacional de Rosario, Argentina
- De la Ese, N. (2017). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador*. (Tesis de Maestría).
- Delsy, M. (2015). Plan de Evaluación de Desempeño Docente como estrategia para la mejora de la Praxis pedagógica del docente. Venezuela.
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Profesional de los Docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta Matilde Córdova de Suazo de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*. (Tesis de Maestría).

- Estrada, L. (2017). El desempeño docente en el aula. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Universidad de Lima. Perú.
- García, G. (2013). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay*. (Tesis de Maestría).
- Girón, R. (2013). *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente*. (Tesis de Maestría). Guatemala.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación (5ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Horna, L. (2017). *Relación entre el Monitoreo y el Desempeño Docente en el Nivel Secundaria, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, Primer Bimestre del 2017*. (Tesis de Maestría).
- Huamaní, F. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016*. (Tesis de Maestría).
- Loli, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de comunicación del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas de la Red 17 de Chaclacayo de la UGEL N° 06*. (Tesis de Maestría).
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes Noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. Nicaragua. Gestión pedagógica en el desempeño docente en la unidad Educativa Fiscal Aguirre Abad. Guayaquil: Manual de perfeccionamiento docente*. (Tesis de Maestría).
- Manzaba, P. (2017). *Gestión pedagógica en el desempeño docente en la unidad Educativa Fiscal Aguirre Abad. Guayaquil: Manual de perfeccionamiento docente*. (Tesis de Maestría).
- Ministerio de Educación. (2012) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014) Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú.

- Ministerio de Educación. (2014) Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. (1ra. ed.). Lima, Perú: Editorial Macole S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2017) Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Lima, Perú: Editorial Camangraf.
- Ministerio de Educación. (2018). Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II.EE. del Nivel primaria con acompañamiento pedagógico. Lima, Perú.
- Minez, Z. (2014). Trabajo colegiado. Gerencia Regional de La Libertad. Perú.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá. Magisterio: Ediciones especiales.
- Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y desempeño laboral del Docente en Centros Educativo de Educación Inicial*. (Tesis de Maestría). Venezuela.
- Ortiz, A. (2015). *Factores que Influyen en el Desarrollo del Buen Desempeño Docente en Escuelas Públicas de las Regiones de Madre de Dios y Ayacucho*. (Tesis de Maestría).
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento Pedagógico de los Directores y el desempeño laboral de los Docentes de la Instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero*. (Tesis de Maestría). Arequipa,
- Perdomo, N. (2013). *El acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la dirección Departamental de Educación de Ocopetepeque, como procesos de Gestión en el salón de clases en el Primer ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar*. Honduras. (Tesis de Maestría).
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Cuba. (Tesis de Maestría)
- Pozo, L. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente en la sección de bachillerato de la Unidad Educativa Particular San Gerardo y su relación con el rendimiento académico. Cantón Loja, Periodo 2016-2017*. (Tesis de Maestría).

Sotomayor, G. (2017). *Gestión del Desempeño Docente y la Supervisión y Monitoreo en Aula (Matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una Institución de Educación Secundaria*. (Tesis de Maestría).

Valdés, H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

## **DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO**

Yo, Augusto Ismael Zavala Osorio, estudiante del programa de Maestría en Docencia y gestión educativa de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 08658262, con el artículo titulado

“El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado de manera parcial ni total.
3. El artículo no ha sido autoplagiado, es decir no ha sido publicado ni presentado previamente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión , cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos, y medios que disponga la universidad

Lima, noviembre del 2018

*Br. Augusto Ismael Zavala Osorio*

## Anexo B: Matriz de Consistencia



Matriz de Consistencia

Título: El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018

Autor: Augusto Ismael Zavala Osorio

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?</p> <p>¿En qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?</p> <p>¿Cómo influye el acompañamiento pedagógico interno en la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.</p> <p>Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.</p> <p>Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico interno se relaciona con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.</p> <p>El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.</p> <p>El acompañamiento pedagógico interno se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018.</p>	<b>Variable 1: Acompañamiento pedagógico interno</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			I. Procesos de acompañamiento	- Diagnóstico - Plan de Acompañamiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal	Nada efectivo  Efectivo  Muy efectivo
			II. Estrategias y herramientas	- Visita al aula - Actividades de capacitación	11,12,13,14,15	Nunca 1	
			III. Capacidad de observación y decodificación de la práctica	- Claridad - Desempeños	16,17,18,	A veces 2	
			IV. Retroalimentación formativa	- Orientación - Reflexión	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	Siempre 3	
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			I. Pedagógica	- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	Ordinal	Inicio  Proceso  Logrado
			II. Cultural	- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	28,29,30,31,32,33,34,35	A veces 2	
III. Política	- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36,37,38,39,40,41,42	Siempre 3				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 100 docentes de Primaria de la RED 10 de la Ugel 02</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra Censal</p> <p>Tamaño de muestra: 100 docentes de Primaria de la RED 10 de la Ugel 02</p>	<p>Variable 1: Acompañamiento pedagógico interno</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Augusto Ismael Zavala Osorio Año: 2018 Monitoreo: Ambito de Aplicación: SMP Forma de Administración: Recolección de información</p> <hr/> <p>Variable 2 Desempeño docente</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Augusto Ismael Zavala Osorio Año: 2018 Monitoreo: Ambito de Aplicación: SMP Forma de Administración: Recolección de información</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>INFERENCIAL:</p>



## Anexo C: Instrumento de Acompañamiento Pedagógico interno

**ENCUESTA SOBRE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO INTERNO**  
Personal Docente Primaria

Autor: Augusto Ismael Zavala Osorio

DATOS:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: (F) (M)

Grado: \_\_\_\_\_

Condición: Nombrado ( ) Contratado ( )

I.E N° \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_

*INDICACIONES: El presente cuestionario está dirigido a encontrar respuestas relacionados al acompañamiento pedagógico interno. La información que Ud. proporcione será considerada de forma muy confidencial. Lea detenidamente los ítems y marque con una (X) la opción que Ud. Considera: **S:** Siempre **AV:** A veces **N:** Nunca*

Ítem/ Dimensión: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO	S	AV	N
1. ¿El directivo hace visitas de observación del desarrollo de la sesión de aprendizaje en el aula?			
2. ¿Registra la información en instrumentos de apoyo como rúbrica, lista de cotejo o cuaderno de campo?			
3. ¿El directivo manifiesta un trato y perspectiva horizontal?			
4. ¿El directivo elabora el cronograma de visitas a aula?			
5. ¿Existe un cronograma de asesorías individuales?			
6. ¿El directivo tiene un cronograma de realización de círculos de interaprendizaje?			
7. ¿El directivo ayuda al docente a identificar fortalezas y debilidades en su propia práctica pedagógica?			
8. ¿El directivo manifiesta un sentido ético en el tratamiento de los datos obtenidos?			
9. ¿Se realizó el reporte de los avances de las visitas de observación?			
10. ¿El directivo efectúa recomendaciones para fortalecer los respectivos planes de mejora de los docentes?			

Ítem/ Dimensión: ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS	S	AV	N
11. ¿Se establecieron círculos de interaprendizaje?			
12. ¿Se realizan jornadas de autoformación docente?			
13. ¿Se estableció una comunicación virtual? (Redes, email, blog, etc.)			

14. ¿Se realiza la sistematización de la práctica pedagógica?			
15. ¿Se realizan talleres de seguimiento pedagógico (GIA)?			

Ítem/ Dimensión: CAPACIDAD DE OBSERVACION Y DECODIFICACION DE LA PRACTICA	S	AV	N
16. ¿El directivo está atento a las interacciones que se dan durante el proceso de enseñanza aprendizaje?			
17. ¿El directivo utiliza el Marco de buen Desempeño Docente como referente para saber que situaciones deben evidenciarse en el aula?			
18. ¿El directivo prioriza la comunicación de las situaciones observadas?			

Ítem/ Dimensión: LA RETROALIMENTACION FORMATIVA	S	AV	N
19. ¿La retroalimentación que realizó el directivo clarificó las situaciones problemáticas?			
20. ¿La retroalimentación fortaleció la relación entre directivos y docentes?			
21. ¿El directivo demuestra preparación y prudencia educativa durante el diálogo?			
22. ¿La orientación fue crítica y autocrítica?			
23. ¿Considera que la retroalimentación fue positiva?			
24. ¿El directivo le incentiva el compromiso por una nueva práctica educativa?			
25. ¿El directivo resalta lo que el docente hace bien en el aula?			
26. ¿Se propuso sugerencias de mejoras específicas?			
27. ¿Se dio ejemplos o referencias a recursos de apoyo?			
28. ¿Se explicó el efecto que tendrán las mejoras en determinado desempeño?			

## Anexo D: Instrumento de Desempeño Docente

**ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Personal Docente Primaria

Autor: Augusto Ismael Zavala Osorio

DATOS:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: (F) (M)

Grado: \_\_\_\_\_

Condición: Nombrado ( ) Contratado ( )

I.E N° \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_

*INDICACIONES: El presente cuestionario está dirigido a encontrar respuestas relacionados al desempeño docente. La información que Ud. proporcione será considerada de forma muy confidencial. Lea detenidamente los ítems y marque con una (X) la opción que Ud. Considera:*

**S:** Siempre    **AV:** A veces    **N:** Nunca

MUCHAS GRACIAS

Ítem/ Dimensión: PEDAGOGICA		S	A V	N
1.	Demuestra conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular			
2.	Demuestra comprensión de la didáctica del área que enseña.			
3.	Elabora la planificación anual, unidades sesiones de aprendizaje, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.			
4.	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
5.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
6.	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
7.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
8.	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
9.	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
10.	Construye de manera empática relaciones interpersonales entre los estudiantes,			
11.	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
12.	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
13.	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			

14. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
15. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
16. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
17. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
18. Desarrolla estrategias pedagógicas de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.			
19. Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
20. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.			
21. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
22. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
23. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual de los estudiantes.			
24. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal de los estudiantes.			
25. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
26. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
27. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			

Ítem/ Dimensión: CULTURAL	S	A V	N
28. Interactúa con sus pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza.			
29. Interactúa con sus pares con iniciativa para construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
30. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional,			
31. Participa en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.			
32. Desarrolla individualmente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
33. Desarrolla colectivamente proyectos de investigación y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela			
34. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
35. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			

Ítem/ Dimensión: POLITICA	S	AV	N
36. Impulsa con actitud positiva el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
37. Participa en experiencias significativas de acuerdo a las exigencias de la comunidad estudiantil			
38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, en el marco de su trabajo profesional.			
39. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las políticas educativas.			
40. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente			
41. Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de los principios de la ética profesional docente.			
42. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

**Anexo E:**

**Validación de instrumentos Acompañamiento Pedagógico interno**







**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO INTERNO**

"El Acompañamiento pedagógico Interno es la modalidad en la cual, quien asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento pedagógico es el Director o Coordinador Pedagógico. El acompañamiento interno se implementa en las IIEE que posean mejores condiciones para asumir la formación docente en servicio y forjar el desarrollo de la autonomía institucional en un marco de mejora continua. Busca instituir en la IE prácticas permanentes de formación docente, así como la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje, a través del trabajo colegiado. " (MINEDU 2017)

#### **DIMENSIONES:**

##### **Procesos de acompañamiento**

Se refiere al proceso que recorre varias etapas a lo largo del año escolar, alimentándose continuamente de la información recogida del monitoreo.

##### **Estrategias y herramientas**

Indica necesidad del directivo de contar con un repertorio amplio de estrategias y medios que puede utilizar con buen criterio.

##### **Capacidad de observación y decodificación de la práctica**

Se refiere al rol estratégico de la observación, que es una de las capacidades que todo directivo debe desarrollar

##### **Retroalimentación formativa**

Constituye una herramienta importante para la clasificación de situaciones problemáticas y el fortalecimiento de las relaciones entre directivos y docentes con una orientación crítica y autocrítica.

### **Variable: DESEMPEÑO DOCENTE**

"Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. En tal propósito el docente en el aula deberá cultivar un desempeño acorde con el nivel de los alumnos y en función de los aprendizajes a desarrollar." (Estrada 2017)

#### **DIMENSIONES:**

##### **Pedagógica**

Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

##### **Cultural**

Se refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.

##### **Política**

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.

#### **MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

*Operacionalización de la variable 1: Acompañamiento pedagógico interno*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Procesos de acompañamiento	Diagnóstico	Del 1 al 10		
	Plan de acompañamiento			
Estrategias y herramientas	Visita al aula	Del 11 al 15	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Nada efectivo
	Actividades de capacitación			Efectivo
Capacidad de observación y decodificación de la práctica	Claridad	Del 16 al 18		
	Desempeños	18		Muy efectivo
Retroalimentación formativa	Orientación	Del 19 al 28		
	Reflexión	28		

### Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión Pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Del 1 al 27	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	Inicio
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.			Proceso
Dimensión Cultural	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Del 28 al 35		Logrado
Dimensión política	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Del 36 al 42		

### Validación de instrumento: Acompañamiento pedagógico interno



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1.	¿El directivo hace visitas de observación del desarrollo de la sesión de aprendizaje en el aula?	X		X		X		
2.	¿Registra la información en instrumentos de apoyo como rúbrica							

17.	¿El directivo utiliza el Marco de buen Desempeño Docente como referente para saber que situaciones deben evidenciarse en el aula?	x		x		x	
18.	¿El directivo prioriza la comunicación de las situaciones observadas?	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION FORMATIVA</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19.	¿La retroalimentación que realizó el directivo clarificó las situaciones problemáticas?	x		x		x	
20.	¿La retroalimentación fortaleció la relación entre directivos y docentes?	x		x		x	
21.	¿El directivo demuestra preparación y prudencia educativa durante el diálogo?	x		x		x	
22.	¿La orientación fue crítica y autocrítica?	x		x		x	
23.	¿Considera que la retroalimentación fue positiva?	x		x		x	
24.	¿El directivo le incentiva el compromiso por una nueva práctica educativa?	x		x		x	
25.	¿El directivo resalta lo que el docente hace bien en el aula?	x		x		x	
26.	¿Se propuso sugerencias de mejoras específicas?	x		x		x	
27.	¿Se dio ejemplos o referencias a recursos de apoyo?	x		x		x	
28.	¿Se explicó el efecto que tendrán las mejoras en determinado desempeño?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mónica Egúsqiza Sánchez.   DNI: 41324216

Especialidad del validador: Metodólogo-Estadístico

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

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

27 de agosto del 2018



Firma del Experto Informante.

Mg. Mónica Egúsqiza Sánchez



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO INTERNO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO</b>								
1.	¿El directivo hace visitas de observación del desarrollo de la sesión de aprendizaje en el aula?	x		x		x		
2.	¿Registra la información en instrumentos de apoyo como rúbrica, lista de cotejo o cuaderno de campo?	x		x		x		
3.	¿El directivo manifiesta un trato y perspectiva horizontal?	x		x		x		
4.	¿El directivo utiliza los instrumentos de acompañamiento pedagógico?	x		x		x		

17.	¿El directivo utiliza el Marco de buen Desempeño Docente como referente para saber que situaciones deben evidenciarse en el aula?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18.	¿El directivo prioriza la comunicación de las situaciones observadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION FORMATIVA</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No
19.	¿La retroalimentación que realizó el directivo clarificó las situaciones problemáticas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20.	¿La retroalimentación fortaleció la relación entre directivos y docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21.	¿El directivo demuestra preparación y prudencia educativa durante el diálogo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22.	¿La orientación fue crítica y autocrítica?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23.	¿Considera que la retroalimentación fue positiva?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24.	¿El directivo le incentiva el compromiso por una nueva práctica educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25.	¿El directivo resalta lo que el docente hace bien en el aula?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26.	¿Se propuso sugerencias de mejoras específicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27.	¿Se dio ejemplos o referencias a recursos de apoyo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28.	¿Se explicó el efecto que tendrán las mejoras en determinado desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edgardo Juan Zavala Osorio DNI: 08563994

Especialidad del validador: Metodólogo-Estadístico

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

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

27 de agosto del 2018

Edgardo

Firma del Experto Informante.  
Mg. Edgardo Juan Zavala Osorio

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO</b>								
1.	¿El directivo hace visitas de observación del desarrollo de la sesión de aprendizaje en el aula?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2.	¿Registra la información en instrumentos de apoyo como rúbrica, lista de cotejo o cuaderno de campo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3.	¿El directivo manifiesta un trato y perspectiva horizontal?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4.	¿El directivo elabora el cronograma de visitas a aula?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

17.	¿El directivo utiliza el Marco de buen Desempeño Docente como referente para saber que situaciones deben evidenciarse en el aula?	✓		✓		✓	
18.	¿El directivo prioriza la comunicación de las situaciones observadas?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION FORMATIVA</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19.	¿La retroalimentación que realizó el directivo clarificó las situaciones problemáticas?	✓		✓		✓	
20.	¿La retroalimentación fortaleció la relación entre directivos y docentes?	✓		✓		✓	
21.	¿El directivo demuestra preparación y prudencia educativa durante el diálogo?	✓		✓		✓	
22.	¿La orientación fue crítica y autocrítica?	✓		✓		✓	
23.	¿Considera que la retroalimentación fue positiva?	✓		✓		✓	
24.	¿El directivo le incentiva el compromiso por una nueva práctica educativa?	✓		✓		✓	
25.	¿El directivo resalta lo que el docente hace bien en el aula?	✓		✓		✓	
26.	¿Se propuso sugerencias de mejoras específicas?	✓		✓		✓	
27.	¿Se dio ejemplos o referencias a recursos de apoyo?	✓		✓		✓	
28.	¿Se explicó el efecto que tendrán las mejoras en determinado desempeño?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jesús Lorenzo Guerra Torres DNI: 08292893

Especialidad del validador: Metodólogo-Estadístico

27 de agosto del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Experto Informante.

Mg. Jesús Lorenzo Guerra Torres

**Anexo F:**  
**Validación de instrumentos de Desempeño Docente**

**Validación de instrumento: Desempeño Docente**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGOGICA</b>							

15.	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		
16.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
17.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
18.	Desarrolla estrategias pedagógicas de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	X		X		X		
19.	Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
20.	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
21.	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
22.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
23.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual de los estudiantes.	X		X		X		
24.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal de los estudiantes.	X		X		X		
25.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
26.	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
27.	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CULTURAL</b>								
28.	Interactúa con sus pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza.	X		X		X		
29.	Interactúa con sus pares con iniciativa para construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
30.	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional,	X		X		X		
31.	Participa en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	X		X		X		

32.	Desarrolla individualmente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33.	Desarrolla colectivamente proyectos de investigación y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		X		X		
34.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA</b>							
1.	Demuestra conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular	X		X		X		
2.	Demuestra comprensión de la didáctica del área que enseña.	X		X		X		
3.	Elabora la planificación en sus unidades o sesiones de aprendizaje, articulando de							

15.	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		×	×		
16.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	×		×	×		
17.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	×		×	×		
18.	Desarrolla estrategias pedagógicas de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	×		×	×		
19.	Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	×		×	×		
20.	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	×		×	×		
21.	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	×		×	×		
22.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	×		×	×		
23.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual de los estudiantes.	×		×	×		
24.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal de los estudiantes.	×		×	×		
25.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	×		×	×		
26.	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	×		×	×		
27.	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	×		×	×		
<b>DIMENSIÓN 2: CULTURAL</b>							
28.	Interactúa con sus pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza.	×		×	×		
29.	Interactúa con sus pares con iniciativa para construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	×		×	×		
30.	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional,	×		×	×		
31.	Participa en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	×		×	×		

32.	Desarrolla individualmente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	×		×	×		
33.	Desarrolla colectivamente proyectos de investigación y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	×		×	×		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PEDAGOGICA</b>							
1.	Demuestra conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular	✓		✓		✓		
2.	Demuestra comprensión de la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
3.	Elabora la planificación anual, unidades sesiones de aprendizaje, articulando de	✓		✓		✓		

15.	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓	✓	✓		
16.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓	✓	✓		
17.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓	✓	✓		
18.	Desarrolla estrategias pedagógicas de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓	✓	✓		
19.	Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓	✓	✓		
20.	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓	✓	✓		
21.	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓	✓	✓		
22.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓	✓	✓		
23.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual de los estudiantes.	✓	✓	✓		
24.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal de los estudiantes.	✓	✓	✓		
25.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓	✓	✓		
26.	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓	✓	✓		
27.	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓	✓	✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CULTURAL</b>						
28.	Interactúa con sus pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza.	✓	✓	✓		
29.	Interactúa con sus pares con iniciativa para construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓	✓	✓		
30.	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional,	✓	✓	✓		
31.	Participa en la gestión del currículo y de los planes de mejora, continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓	✓	✓		

32.	Desarrolla individualmente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓	
33.	Desarrolla colectivamente proyectos de investigación y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	✓		✓		✓	
34.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
35.	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: POLITICA</b>		Si	No	Si	No	Si	No
36.	Impulsa con actitud positiva el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓	
37.	Participa en experiencias significativas de acuerdo a las exigencias de la comunidad estudiantil	✓		✓		✓	
38.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓	
39.	Expresa una opinión informada y actualizada sobre las políticas educativas.	✓		✓		✓	
40.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓	
41.	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓	
42.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jesús Lorenzo Guerra Torres    DNI: 08292893

Especialidad del validador: Metodólogo-Estadístico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

27 de agosto del 2018.



Firma del Experto Informante.  
Mg. Jesús Lorenzo Guerra Torres







### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María Jesús López Vega, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada: El acompañamiento pedagógico interno y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018. Presentado por Augusto Ismael Zavala Osorio, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 27 de noviembre del 2018

---

Mgr. María Jesús López Vega


DNI: 16022070

---



Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1073788428&s=3&o=1049223461&lang=es

feedback studio | El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018

  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018

2  
**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**  
 Br. Augusto Ismael Zavala Osorio

**ASESOR:**  
 Mg. María Jesús López Vega

23  
**SECCIÓN:**

**Resumen de coincidencias** ✕

24 %

1	pt.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	5 %
2	Entregado a Colegio Ch... <small>Trabajo del estudiante</small>	5 %
3	www.juntadeandalucia... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	riuc.bc.uc.edu.ve <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.cne.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	repositorio.uct.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	www.orientachile.cl <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
8	imperatest.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
9	www.educacionperu.o... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 79    Número de palabras: 17795    Text-only Report | High Resolution    Activado

03:46 p.m.  
04/12/2018



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

### **1. DATOS PERSONALES**

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

ZAVALA OSORIO, Augusto Ismael

D.N.I. : 08658252

Domicilio : Jr. Eduardo Giraldo N° 156 Ingeniería SMP.

Teléfono : Fijo :5437245 Móvil : 996478160

E-mail : augustozaval@gmail.com

### **2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa

### **3. DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ZAVALA OSORIO, Augusto Ismael

Título de la tesis:

El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 29 de enero del 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ZAVALA OSORIO, AUGUSTO ISMAEL

INFORME TÍTULADO:

EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO INTERNO Y EL

DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL

NIVEL PRIMARIA DE LA RED 10, UGEL 02, LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 6 de Diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN