



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acompañamiento directivo y desempeño docente en una
Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018**

Tesis para obtener el grado académico de
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Conislla Quispe, Juan Eliseo

ASESOR:

Dr. Quispe Huayta, Agustín

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018



Mg. Carranza Yuncor Nelly Roxana
PRESIDENTE (A)



Dr. Aróstegui Melgar, Oswal
SECRETARIO



Dr. Quispe Huayta, Agustín
VOCAL

Con mucho aprecio y admiración a mis queridos padres: Andrés (Q.E.P.D.) y Eulogia; por haberme brindado entusiasmo e inspiración.

Juan Eliseo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, y de manera especial al Dr. César Acuña Peralta, rector fundador; mi gratitud por permitirme ingresar a sus aulas y otorgarme la gran oportunidad de acumular nuevas experiencias cognitivas, en respuesta a las necesidades pedagógicas de la actualidad.

A todas las autoridades, docentes y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; por consentirme a consolidar mi formación profesional e individual.

Agradecimiento especial a mi asesor, Dr. Quispe Huayta, Agustín, por su apoyo y orientación en la realización del presente trabajo de investigación, que aborda una problemática actual dentro del campo educativo.

A la plana directiva y docente de la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, por brindarme la oportunidad de vivenciar y compartir experiencias significativas durante el proceso de la investigación.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Conislla Quispe, Juan Eliseo, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado en educación de la Universidad César vallejo, sede Ayacucho; identificado con DNI N° 23544466 con la tesis titulado "Acompañamiento directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública de San Miguel, 2018"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada ni total, ni parcialmente.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse 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 (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Br. Conislla Quispe Juan Eliseo
DNI N° 23544466

Ayacucho, julio del 2018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del Problema	34
1.4.1. Problema general	34
1.4.2. Problemas específicos	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.6.1. Hipótesis general	36
1.6.2. Hipótesis específicas	36
1.7. Objetivos	37
1.7.1. Objetivo general	37
1.7.2. Objetivos específicos	37

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	41
2.2.1. Variables	41
2.2.2. Operacionalización de variable	41
2.3. Población y muestra	42
2.3.1. Población	42

2.3.2. Muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.4.1. Técnica	43
2.4.2. Instrumento	43
2.4.3. Ficha técnica	44
2.4.4. Validez	46
2.4.5. Confiabilidad	46
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	
3.1. Resultados Descriptivos	50
3.2. Resultados Inferenciales	56
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	76

ANEXOS

Anexo N° 01: Acta de aprobación de originalidad

Anexo N° 02: Instrumentos

Anexo N° 03: Declaración Jurada de Autoría

Anexo N° 04: Matriz de consistencia

Anexo N° 05: Validación de instrumentos

Anexo N° 06: Constancia que acredita la realización del estudio

Anexo N° 07: Otras evidencias

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue, determinar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018; para lo cual se utilizó el tipo de estudio no experimental y diseño descriptivo correlacional y transversal, que permitió establecer el nivel de relación entre las variables estudiadas. Para el acopio de los datos, de las dos variables, se emplearon el instrumento del cuestionario de encuesta, a una población muestra censal de 24 docentes del nivel Primaria y secundaria de la Institución Educativa, ya mencionada. El estadígrafo no paramétrico Tau c de Kendall, fue la que se utilizó para contrastar la hipótesis, con la aplicación del software SPSS, versión 23. Los resultados describen que el 58,3% de docentes tienen un desempeño docente del nivel mediano, mientras que, el acompañamiento directivo es calificado en el nivel óptimo, con 45,8%. Inferencialmente, la relación entre al acompañamiento directivo y el desempeño docente es significativo en docentes de la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,903$; $p < 0,05$).

Palabras Clave:

Acompañamiento directivo / desempeño docente.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the managerial accompaniment and the teaching performance in the Public Educational Institution "Eduardo Añaños Pérez" of San Miguel. Ayacucho, 2018; for which the type of non-experimental study and descriptive correlational and transversal design was used, which allowed to establish the level of relationship between the variables studied. For the collection of the data, of the two variables, the instrument of the survey questionnaire was used, to a census sample population of 24 teachers of the Primary and secondary levels of the Educational Institution, already mentioned. The non-parametric statistician Tau c of Kendall was the one used to test the hypothesis, with the application of the software SPSS, version 23. The results describe that 58.3% of teachers have a medium-level teaching performance, while, the managerial accompaniment is qualified at the optimum level, with 45.8%. Inferentially, the relationship between executive accompaniment and teaching performance is significant in teachers of the Public Educational Institution "Eduardo Añaños Pérez" of San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0.903$, $p < 0.05$).

Keywords:

Executive accompaniment / teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

En estos lustros a nivel internacional se construyen nuevos modelos de desarrollo para ello, el sistema educativo en su conjunto constituye una esfera importante y un elemento articulador del nuevo escenario social y cultural que se generan en el mundo, se tiene algunas experiencias exitosas con resultados sobresalientes, que supone una buena direccionalidad de parte de las autoridades responsables de la dirección del proceso educacional y un buen acompañamiento directivo pedagógico en todo los niveles educativos.

A nivel nacional se ha ido renovando o construyendo modelos de mejora en la educación y se han planteado cambios curriculares, que en un inicio han generado incertidumbres sobre los procesos de acompañamiento directivo y pedagógico; de modo específico para los educadores, ya que no manejaron la información completa de lo que se quiere y se desea alcanzar en las nuevas políticas educativas.

Dentro de estos mínimos cambios se brindan orientaciones pedagógicas, aspirando que sirvan de apoyo a los docentes en experiencias significativas, esto viene a ser la orientación pedagógica a los educadores, insertando una nueva imagen supervisora denominado acompañante pedagógico, que dentro de sus responsabilidades está no sólo supervisar el trabajo educativo, sino el de participar de manera conjunta con los docentes en los procesos de aprendizaje siendo orientador y modelo, buscando soluciones en conjunto sobre la actividad educativa y engarzando los elementos y sujetos curriculares.

En la región Ayacucho, con el mismo propósito del concurso público se designó a directores para asumir funciones de liderazgo, gestión y responsabilidad, así como acompañar en la práctica pedagógica a los docentes para obtener resultados satisfactorios en las evaluaciones censales en educación que se desarrolla cada año.

- En la Provincia de San Miguel, se está implementado en las instituciones educativas bajo la responsabilidad de los directores, los

acompañamientos pedagógicos constantes, pues ya se registran en su Plan Anual de Trabajo, considerando tres actividades de monitoreo anuales, de ello se espera que dichos acompañamientos arrojen resultados satisfactorios, por el ello en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, se ha elaborado el Plan de acompañamiento pedagógico por parte del directivo, como parte de una política del Ministerio de Educación para obtener resultados satisfactorios en el aprendizaje de los estudiantes y cumplir con las metas propuestas, para ello se planteó el objetivo de analizar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

1.2. Trabajos Previos:

Para el sustento del presente estudio se acopio información procedente de distintas universidades extranjeras y nacionales y que guarde relación con la presente investigación; para ello se detalla de la siguiente manera: **A Nivel Internacional:** Vicente (2012), presentó en la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades y Educación, Santa Cruz del Quiche, la investigación titulada: *Impacto del acompañamiento pedagógico en las docentes del primer grado de primaria*. Tesis para conferírsele el grado de Maestría en Educación Bilingüe Intercultural. Investigación caracterizada por ser descriptiva, de tal manera que en el presente estudio se describe de modo muy detallado las prácticas pedagógicas que educador efectúa en sus actividades educacionales. La muestra se realizó en 10 aulas focalizadas de 10 escuelas consideradas como grupo piloto y los instrumentos empleados para el acopio de los datos estuvieron vinculadas a las técnicas de la observación en el aula y la entrevista estructurada a los educadores. El investigador arribó a la siguiente: La práctica adecuada del acompañamiento pedagógico en el salón es de mucha importancia y significación para los educadores; pues el apoyo del asesor pedagógico permite de modo decisivo las mejoras de sus prácticas pedagógicas de los educadores en el desarrollo de las habilidades comunicativas e idiomas. En dichas actividades de acompañamiento los educadores reciben herramientas para mejorar las

estrategias de enseñanza en el salón y de este modo se mejora los resultados a nivel cuantitativo y cualitativo de los estudiantes, quienes son los favorecidos inmediatos.

Mosqueda (2012), presentó la investigación denominada en la Universidad Latinoamericana del Caribe – ULAC, Caracas, denominado: *“Estrategias para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el Centro de Educación Inicial. Estudio previo al alcance del grado académico de Magister en Educación Inicial. La Investigación caracterizada por ser de tipo descriptivo y como soporte, el apoyo documental descriptivo, de tal manera que se detalla de modo muy acucioso y de información importante sobre las prácticas pedagógicas que el educador efectúa en las acciones educacionales al desplegar procesos de enseñanza a sus estudiantes. La población muestra constituida por veinte personas, los instrumentos empleados para el acopio de datos fue el cuestionario. El investigador llega a la conclusión siguiente, es de suma importancia introducir un nuevo estilo de acompañamiento pedagógico, que debe de estar orientado a la asesoría académica, como una nueva motivación, una comunicación asertiva y permanente, un alto nivel de cooperación de los educadores como pieza clave de todo el sistema educativo y logros destacados de los estudiantes. Cabe reiterar que son pocos los directivos que emplean sinergia de gerencia para la acción de asesoría a los educadores de salón de clase, teniendo como figura al acompañante pedagógico y hacer las orientaciones de modo preciso, las correcciones oportunas y en conjunto tomar las decisiones que permitan la prevención de las equivocaciones que puedan perturbar los objetivos, todo ello direccionado hacia la calidad educativa.*

Los estudios encontrados **A Nivel Nacional** se detallan a continuación: Freire (2014), presentó el estudio impulsado por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) en la ciudad de Lima. La investigación denominada: *“El rol del director en la escuela el liderazgo pedagógico y su incidencia en el desempeño docente”*. El estudio se caracteriza por ser de carácter longitudinal, trabajó con una muestra constituida de 132 instituciones educativas escogidas de modo aleatorio y los instrumentos empleados para la obtención de datos fueron el cuestionario de la encuesta. El investigador llega a la conclusión siguiente: que

estos últimos años, la cartera de Educación ha priorizado políticas conducentes al fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, cooperante, participativa, transparente y direccionado hacia la búsqueda de resultados tonificantes. Del mismo modo, refiere que, la influencia del director de una entidad escolar suele influir de modo indirecto en los aprendizajes de los escolares al ser mediado por el desprendimiento del educador de aula, toda vez que el director tonifique, estimule la comunicación inteligible y la supervisión permanente del personal educador.

Ferro, E. (2017). *“Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 119 Tomás Alva Edison UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017”*. Tesis de Maestra en Administración Educativa. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Lima, Perú. Estudio no experimental, cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Con muestra de 38 profesores de una Institución Educativa Pública de San Juan de Lurigancho, se aplica los instrumentos de escala de medición para el desempeño directivo y escala de medición de acompañamiento pedagógico. Concluye señalando que existe correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio y se aprueba la hipótesis alternativa: Existe relación entre desempeño directivo y acompañamiento pedagógico en la Institución educativa N° 1179, Tomás Alva Edison de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Pacheco, A. G. (2016). *“El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016”*. Tesis del Grado de Magíster en ciencias de la Educación, con mención en Gestión y Administración Educativa. Investigación cuantitativa, no experimental y diseño correlacional, que tuvo una muestra de 85 docentes de las Instituciones Educativas del distrito arequipeño ya mencionado. Como conclusión, la autora anota que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes en la Institución investigada.

A **nivel regional** se encontraron las siguientes investigaciones: Canchari, C. y Luján, R. (2013). Tesis: Desempeño docente en el área de comunicación en

estudiantes del III ciclo en las instituciones educativas unidocentes de la provincia de Huanta, 2013. Estudio antes de optar el grado de Magíster en Administración de la Educación. Corresponde al tipo de investigación básica, correlacional, cuantitativa, transversal y dirigida a la comprobación. El tipo de diseño fue transversal y correlacional. Trabajó con una población de 72 docentes y 150 escolares de las II. EE. Unidocentes de la provincia de Huanta. Utilizó las siguientes estrategias para recoger los datos: análisis de datos y guías de análisis de datos, experimental y test, observación y guía de observación y análisis de contenido con su respectivo instrumento ficha de análisis de contenido. La tesis concluyó de la siguiente manera: “De acuerdo a los resultados podemos decir; que la relación no es significativa entre el desempeño docente y el rendimiento cognitivo en el área de comunicación de los estudiantes del III ciclo en las II. EE. Unidocentes de la provincia de Huanta; por consiguiente el bajo rendimiento académico de los alumnos se debe a otros factores: atender a varios grados, padres analfabetos que no apoyan a sus hijos, falta de guías de trabajo, traslado de estudiantes de zonas lejanas a la institución educativa, desnutrición y la violencia familiar”.

Paucar, (2014). Desarrolló la tesis: *“Participación de agentes educativos en el marco del buen desempeño docente de la institución educativa del nivel primario”*. Indagación para conferírsele el grado de Magíster en Administración de Educación. El estudio corresponde al enfoque cualitativo, de nivel descriptivo e interpretativo y el diseño, investigación acción, de nivel descriptivo e interpretativo. La población la constituyeron 43 docentes, la muestra de 20 profesores y la técnica adoptada fue no probabilística. Utilizó los siguientes mecanismos de acopio de datos: entrevista y guía de entrevista, observación y guía de observación, análisis de contenido y ficha de análisis de contenido. La conclusión fue de la siguiente manera: “El ejercicio del liderazgo directivo influye de manera significativa en el buen desempeño docente; es decir si el equipo directivo practica el liderazgo y ejerce adecuadamente esa responsabilidad en beneficio de la institución educativa, para ello el líder debe conocer y realizar una buena gestión administrativa, pedagógica (capacitación de docentes) e institucional, la cual conlleva a una mejora a nivel de la organización institucional.

Ferrúa, Rocio (2016), trabajó la tesis denominada: *“Desempeño docente y calidad educativa en una institución educativa pública de primaria de Ayacucho, 2016”*. Estudio para conferírsele el grado académico de magister en Administración de la Educación, con sede en Huamanga – Ayacucho. La indagación corresponde a un estudio de tipo no experimental, con un diseño transeccional correlacional, la muestra censal constituida por 12 maestra de educación inicial y 12 maestros de educación primaria y para la obtención de los datos empleó la técnica de la encuesta y su respectivo instrumento, denominado cuestionario para las dos variables de estudio. La investigadora arribó a la siguiente conclusión; un buen desenvolvimiento o desempeño docente tiene repercusión o incidencia directa y significativa en la calidad educativa de los estudiantes de la IEP “Nuestra Señora de Fátima”, de Ayacucho, 2016.

Arce, W. M. (2015). *“Asesoramiento pedagógico en el desempeño docente en una Institución Educativa Básica Regular de Huanta, 2015”*. Tesis del Grado de Doctor en Educación. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Ayacucho, Perú. Estudio cuantitativo, experimental y diseño cuasi experimental. La muestra de investigación estuvo constituida por 20 docentes de la Institución educativa Pública “San Francisco de Asís” de Huanta. Se utilizó instrumentos del Plan Experimental y ficha de monitoreo. Concluye que, el asesoramiento pedagógico influye en el desempeño docente en la Institución Educativa investigada.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Para el presente trabajo de investigación se revisó distintas referencias bibliográficas, para abordar con mayor profundidad las variables de estudio.

1.3.1. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.

Según, Oviedo (2004), la variable acompañamiento pedagógico hace referencia al soporte que se le habilita u ofrece al educador para que desarrolle sus capacidades con respecto al manejo de las estrategias y metodologías de aplicación en el salón, con la finalidad de mejora de los aprendizaje en los

educandos. Así también, permite una reflexión profunda al docente por medio del diálogo, con el propósito de desarrollar sus prácticas pedagógicas.

Así también, el MINEDU (2009), refiere que el asesor es un amigo y compañero del educador, quienes edifican en conjunto instrumentos pedagógicos para un progreso de la acción de enseñanza-aprendizaje en los escolares. Esto con la finalidad que el educador realice innovaciones en el salón a través de la praxis pedagógica. Del mismo modo, el asesor es el encargado de ofrecerles la acción de acompañamiento pedagógico a los educadores en el salón de clase para comprobar las prácticas que despliega con los escolares. El asesor no es el sustituto del educador; sino; es quien habilita, apoya en los aspectos metodológicos. En ese sentido, el MINEDU proporciona las herramientas necesarias y las más importantes para que se realicen las innovaciones dentro del salón de clase y los aprendizajes de los educandos sean más satisfactorias.

El MINEDU desde el año 2014 emite normas de Compromisos de Gestión Escolar, así queda establecido en el Compromiso N° 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa. Donde está especificado en el Marco del Buen Desempeño del Directivo la que constituye como competencias de los directores, la promoción y liderazgo en la mejora de la práctica pedagógica de los docentes de su institución educativa, así como el acompañamiento sistemático a los procesos pedagógicos con la finalidad de lograr las metas de aprendizaje establecidas; es decir, el liderazgo pedagógico del directivo se centra en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente, para ello, se genera una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica. Además, a través de este Compromiso el equipo directivo concretiza en la práctica las competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo, relacionadas con el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al profesor para la mejora de los aprendizajes. (MBDD, 2014).

1.3.1.1. Importancia del acompañamiento pedagógico

Al respecto, Getto (2002), piensa que el propósito fundamental del acompañamiento pedagógico en el salón de clase, es por medio de ello que el educador mejora sus prácticas académicas o pedagógicas en el despliegue de los aprendizajes de los educandos. Así también, suele ocurrir en algunos casos cuando el educador no tiene oportunidad de beneficiarse del acompañamiento encuentra en el salón de clase un gran vacío que merma el desarrollo progresivo de los aprendizajes de los educandos y por consiguiente se tornan perjudicados.

Por otro lado, USAC (2008) refiere que el acompañamiento es una gran apoyo que se le brinda al educador para que logre un buen desempeño y mejor papel en el salón, y no ser un simple pragmático en la teoría; sino que ambas dimensiones deben de interactuar (teoría y práctica). Del mismo modo, hace hincapié que es de suma importancia para retroalimentar la práctica educativa por parte del docente, con relevancia en la experiencia individual; es decir, manejar y aplicar los materiales didácticos en momentos oportunos durante la praxis educacional. El educador requiere ayuda continua, reflexiva, evaluativa para mejorar su calidad de enseñanza apoyadas de las diversas gamas metodológicas.

Por otro lado, el Ministerio de Educación de la República de Chile (2010) en la Asistencia Técnica Educativa Externa, manifiesta la gran importancia del acompañamiento pedagógico en todo acto educacional, pues es un apoyo y alivio profesional que se les brinda a los educadores, bajo el tópico de una asesoría adecuada. A través de la asesoría adecuada que se les ofrece a los educadores en el salón de clase mejora sus prácticas educativas con los educandos, empleando diferentes métodos y procedimientos para optimizar los procesos de construcción de enseñanza-aprendizaje de mucha calidad.

1.3.1.2. Acciones del acompañante pedagógico

Las responsabilidades del acompañante pedagógico son de suma importancia, pues de ello va a depender el progreso, el estancamiento o decaimiento de los procesos educativos en cualquier nivel de enseñanza.

Al respecto, Salazar (2010) es muy preciso al manifestar que la práctica reflexiva radica en la observación acuciosa y pensamiento divergente sobre la organización de los educadores en conjunto con la presencia del asesor pedagógico, para instituir las prácticas educacionales que efectúan los preceptores dentro del salón, en los procesos de despliegue de las acciones de enseñanza-aprendizaje. Para dicha reflexión se consideran cuatro pasos importantes e ineludibles:

a) Establecimiento de la necesidad del maestro:

En esta fase inicial se visualiza que los educadores se reunieron y que determinan las metas no logradas en las prácticas pedagógicas registradas en el proyecto, lo que supone de facto, se requiere con urgencia mejorar tanto dentro y fuera del salón. En este escenario espacio temporal se peticiona el apoyo del asesor para la constatación del plan académico, puesto que fue edificada en conjunto, en la que registraron objetivos a lograr y esto permite determinar cuánto han alcanzado en el recorrido educativo.

b) Observación guiada sobre la propia práctica:

Se empleará un instrumento de acopio de datos, denominado la técnica de la observación para recoger información relevante del salón de clase y desde luego determinar las distintas estrategias pedagógicas empleadas por los docentes con los propósitos de alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.

c) Análisis y reflexión sobre los aspectos observados:

Esta fase implica, que tanto los educadores y el asesor reflexionen sobre los resultados alcanzados en el escenario de aprendizaje, empleando cierto instrumento de recojo de datos, denominado ficha de observación. En la que determinarán las prácticas académicas que efectúan los preceptores en el salón y reflexionar sobre las mismas, si fuere necesario mejorar algunas dimensiones.

d) Establecimiento de una pregunta y de un proceso de investigación.

Cuando ya se haya identificado la dimensión a mejorar o realimentarlo, los preceptores se congregan con el asesor con el propósito de realizar una planificación sobre las metodologías a emplear para superar los aspectos identificados y efectuar reflexiones entre los preceptores para establecer si algún educador tiene conocimiento sobre el modo de superar las prácticas académicas-pedagógicas.

1.3.1.3. Tipos de acompañantes.

Existen varios tipos de acompañantes que cumplen las mismas responsabilidades de asesoría y de orientación a los preceptores en el despliegue de sus quehaceres pedagógicos en el ambiente de clase. Cada ente educativo tiene un acompañante típico.

Según, Crespo (1994) argumenta que *coach* es una voz inglesa que tipifica al entrenador de cierta disciplina en términos generales. En el país de España se distingue entre los diferentes vocablos cuando se identifican a los profesionales que ofrecen una enseñanza. Se les denomina instructor, monitor, entrenador, etc.

Así también, Vezub, (2012), refiere que existen diversos modelos de acompañamiento y desarrollo académico. Estos enfoques conciben el proceso de aprendizaje “*en situación*”. La práctica de la docencia es una acción social tipificada que se efectúa en escenarios específicos, que están caracterizados por sistemas estructurales que hacen a la “gramática escolar”, del mismo modo, se distinguen por la función de las instituciones, las comunidades, las etnias, los escenarios y grupos de educandos particulares.

En la misma línea de pensamiento, Chaiklin y Lave (2001); en las denominadas teorías de la actividad o del aprendizaje situado sostienen que el contexto es indispensable de la actividad de los individuos y de los significados que estos edifican en relación a los demás, a sus actividades, sus acciones y sus

decisiones. El aprendizaje situado sucede cuando los individuos acceden juntar sus operaciones cognitivas y sus acciones, en relación a los desafíos individuales y reales; de las exigencias que proyecta el escenario de trabajo; de los propósitos que persiguen; y de las dificultades que se deben de resolver. Las exigencias son fundamentales porque promueven una problemática y que obligan a un replanteamiento sujeto a resolución de un problema y con ello lograr los objetivos trazados.

1.3.1.4. Dimensiones de acompañamiento directivo

Para un buen desprendimiento del acompañamiento directivo en una entidad educativa, sí o sí se tiene que cumplir con responsabilidades puntuales para la consecución de los resultados intelectivos de los estudiantes, en una realidad objetiva; para dicho cumplimiento se considera 5 dimensiones:

A. Planificación Colegiada

Según, el ministerio de Educación (2015), planificar responde al acto de anticipar, organizar y decidir caminos diversos y flexibles de acción que favorezcan aprendizajes en los estudiantes, considerando sus aptitudes, necesidades, sus contextos y sus diferencias. Por lo que propone, que el acto de planificación debe tener algunas condiciones, una de ellas es que el trabajo debe ser colegiado, vale decir, con participación plena de todos los docentes para garantizar coherencia en el aprendizaje que se quiere alcanzar en el proceso educativo, uso adecuado de recursos educativos y la evaluación; que debe estar plasmada en una unidad, módulo, proyecto o sesión de aprendizaje. La labor colegiada significa la participación de los directivos en el acompañamiento pedagógico; en este caso es la dirección y coordinador pedagógico los encargados de realizar el acompañamiento pedagógico, que bien puede llamarse acompañamiento directivo a la labor del docente de aula.

B. Clima de acompañamiento

El Ministerio de Educación (2015) considera que el acompañamiento se lleve a cabo en el marco de un clima adecuado, donde se observe aceptación y confianza del acompañado; para alcanzarlo es necesario que el acompañante sea un docente competente en su labor pedagógica y exprese liderazgo y confianza entre el personal docente. Un clima adecuado es importante porque permite la participación activa de los docentes acompañados y no se encontrará resistencia por parte de ellos que dificultaría el logro de los objetivos trazados en el acompañamiento, del mismo modo el inter aprendizaje será más efectivo, cuando haya un clima ideal.

C. Conducción del proceso de enseñanza

El proceso de enseñanza es el eje principal donde gira la labor pedagógica; por lo que, según el Ministerio de Educación (2015), el programa de acompañante requiere la elección de estrategias, instrumentos y procedimientos que haga realidad una enseñanza eficaz y que tenga la capacidad de posibilitar logros de aprendizaje de calidad. Está comprobado, sí un directivo realiza la actividad de acompañamiento permanente se logra mejorar la enseñanza que imparten los docentes y con ello mejorar gradualmente la calidad educativa institucional. En este sentido, son los directivos que deben crear las condiciones necesarias para lograr una educación de calidad y efectiva; que se redefina los contextos de trabajo y las relaciones interpersonales entre profesionales; por lo que el director está llamado a ser un líder pedagógico de la escuela.

D. Evaluación del proceso de enseñanza

La evaluación parte del proceso de monitoreo, donde se recoge la información requerida en el mismo terreno de trabajo, donde se debe hacer seguimiento a los indicadores para comprobar la calidad y el logro del nivel de los insumos, procesos y productos esperados. En ese entender, previo al acompañamiento se debe hacer la visita diagnóstica, y a partir de ella se identifique la necesidad formativa y las fortalezas en el proceso educativo en el

aula. Por lo cual, el acompañamiento parte de la práctica pedagógica del maestro. No existe acompañamiento pedagógico sin revisión crítica y reconocimiento de lo programado y la acción profesional del docente para que los estudiantes aprendan con el menor esfuerzo.

E. Formas de intervención

Las formas de intervención son las diversas estrategias que se usan en el acompañamiento para lograr objetivos trazados. Dentro de las formas de acompañamiento, también se consideran el asesoramiento presencial; que es considerada como el proceso que promueve la reflexión docente sobre la práctica educativa, por intermedio del diálogo asertivo y empático, y de la información anotada y anticipadamente analizada. Reflexión que haga ver las fortalezas y los aspectos por la mejora de su proceso de enseñar, estableciendo compromisos de mejora.

1.3.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Al respecto, el Ministerio de Educación (2008) en la Nueva Carrera Pública Magisterial, concibe al preceptor como un mediador y no un dador, informador de conocimientos estériles, es muy imperioso que se obtenga una actitud crítica, creativa que propicia a la modificación, al cambio, a la transformación; así también de una amplia cultura general y capacidad para maniobrar, motivar y formar holísticamente a los educandos, del mismo modo, como para ocuparse de forma conjunta con padres de familia y la colectividad.

Dentro de todos las pretensiones de cambio educativo, se recoge las sugerencias con relación a la mejora de la calidad educativa, puesto que toda acción de educabilidad a los niños, niñas y jóvenes debe de estar dirigida hacia las comunidades que se encuentran en exclusión, por los que necesitan una mejor calidad de educación para lograr los objetivos planteados por el Ministerio y de esa manera, estar conforme con las responsabilidades de los educadores.

Bajo la misma dirección argumentativa, el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) anexa que para alcanzar los objetivos proyectados, un perfil profesional del educador debe estar basado en competencias, capacidades y habilidades, todo esto por la conversación horizontal y del consenso, pues es factible el cumplimiento de las dos funciones primordiales en el mejoramiento continuo de la carrera profesional. Un rol articulador entre la formación inicial y la formación continua y una función dinamizante del educador.

Así también, en la Real Academia Española (2001), aclara que el *desempeño* es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se vincula de modo directo con el tópico de la investigación, pues refiere al cumplimiento de las obligaciones innatas a una carrera profesional, cargo u oficio; de la misma manera, efectuarlos; en su séptima acepción como un vocablo americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. En ese mismo razonamiento, en la gestión de recursos humanos, el MINEDU (2007), concibe que el desempeño hace referencia al cumplimiento de los deberes, funciones, propósitos y metas; del mismo modo, los efectos o logros alcanzados. Así también, Valdés citado por Vásquez (2009), manifiesta que el desempeño del educador se caracteriza como el cumplimiento de sus responsabilidades asignadas, éticas y deontológicas: este se circunscribe por factores vinculados al propio educador, al estudiante y al contexto sociocultural.

Bajo esa consideración, la variable desempeño es comprendida como la capacidad resolutoria del educador en escenarios de aprendizaje con recursos innovadores y viables para los estudiantes, ese definitivamente es un buen desempeño profesional, académico y ético.

Por otro lado, Díaz (2009) entendiendo como fundamental a las experiencias internacionales tipifica al desempeño como las buenas prácticas del desarrollo académico en los escenarios de aprendizaje; la cooperación con el desarrollo educacional y la inquietud por incrementar su despliegue profesional.

1.3.2.1. Teorías del desempeño

El docente es un experto de la acción de enseñanza. Las teorías del desempeño son comprendidas como los factores relacionados dentro de un proceso de ida y vuelta.

Al respecto, Klingner y Nabaladian (2002), tipifican que las teorías describen minuciosamente la relación entre la motivación y la capacidad para el desenvolvimiento en una actividad educativa, así como la vinculación entre la satisfacción, desempeño y rendimiento en el trabajo académico. Por consiguiente, los factores estimulantes tienen efectos significativos y movilizan de facto a todos los comprometidos directamente en la tarea educacional.

A. Teoría de la equidad e igualdad.

Como la proposición indicada sostiene que se vincula a la percepción del trabajador con relación al trato que recibe de la entidad educativa: justo o injusto. Esto es reflejado de modo contundente y permite un desenvolvimiento de entidad prestadora de servicio y el trabajador, Klingner y Nabaladian (2002).

1.3.2.2. Evaluación del desempeño docente

El desprendimiento del educador y por ende su desenvolvimiento ha originado diversas indagaciones, comentarios y observancia de carácter analítico; por tal consideración, Guerrero (2008) comenta que la evaluación se dirige a describir y explicar las particularidades medibles y observables que se consiguen de sendos documentos del quehacer profesional en el salón, del mismo modo tiene implicancia en las muchas limitaciones que mengua otras actividades que se circunscribe en la profesión del educador. Por tales razonamientos, se ha enfatizado este tema de interés por muchos años, según el Ministerio de Educación del Perú (2007) la antigüedad de servicio oficial del trabajador, las referencias académicas y profesionales; siendo un elemento sustancial o suficiente para establecer la idoneidad del educador la tenencia de grados y títulos, el perfeccionamiento recibido y la experiencia educativa en el área

asignada, dejando al margen la jerarquía que tiene el desenvolvimiento del educador en espacios de aprendizaje y en establecimiento educativo.

1.3.2.3. Características de la evaluación del desempeño docente

Según, Cuenca (2011) luego de un análisis extenso de la ley N° 29062 referido a la Carrera Pública Magisterial contempla que la evaluación del desenvolvimiento de los preceptores debe ser integral, porque evalúa el saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; lo que implica una evaluación del educador en su totalidad o integridad; ya que dicha evaluación permite la identificación de los problemas y dificultades durante el procedimiento mismo y relacionando con el sistema constructivista ha de ser participativa, colaborativa, comprometida porque integra a todos los integrantes educacionales que se vinculan de modo directo con el proceso; por tal consideración es obligatoria. La evaluación profesional docente de acuerdo a la ley 29062 existen dos tipos: la primera es la ordinaria, planeada para cada tres años, y la segunda es la extraordinaria, cuando el educador fuese desaprobado en la ordinaria, pues ha de tener una oportunidad para que el preceptor alcance superar sus deficiencias próximamente. Del mismo modo, aquellos educadores que no aprueben las dos evaluaciones, son nuevamente preparados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades intelectuales. Si después de estas capacitaciones vuelven a desaprobado son separados de la Carrera Pública Magisterial, siendo esto la meritocracia que persigue el sistema educativo del país.

En ese mismo sentido conceptual, Hernández, et al., (2006), consideran desde la perspectiva dual y contextual; el término dual encierra los diferentes procesos y los completa: la construcción en los planos filosófico, conceptual, objetivos instruccionales y la praxis en el salón de enseñanza; y el segundo término en la que anuncia que la evaluación no puede desvincularse de un escenario instruccional en el que se realiza el proceso de construcción de aprendizaje y de la escala en el que se germinó el proceso, aunque puede darse el riesgo de fallar en su juicio de valoración. Se requiere del escenario para comprender mejor las consecuencias y tomar las decisiones más acertadas después de haber realizado las evaluaciones.

Los modelos de evaluación del desempeño profesional, para Valdés citado por Montenegro (2007) considera 4 modelos de evaluación del desenvolvimiento:

Primer modelo: Se caracteriza por centrarse al rededor del educador identificándose como patrón a un experto perfecto, aunque puede determinarse ciertas limitantes que complica lograr o reunir todas esas peculiaridades.

Segundo modelo: Se caracteriza por centrarse en las respuestas obtenidas durante el proceso, en la que se tiene mayor relevancia en el producto de las labores de los educadores, ciñéndose de modo estricto en el rendimiento de sus estudiantes.

Tercer modelo: Se caracteriza por centrarse en las conductas de los preceptores en los espacios diseñados o no de aprendizaje de sus educandos, resaltando los modos de cómo el docente trabaja, su consagración y las responsabilidades evidenciadas, por tales consideraciones es un modelo interesante; si no se tiene en cuenta los resultados obtenidos de su labor profesional, pues dicha labor no se debe restringirse a una simple ejecución de tareas concretas, pues la consigna va más allá.

Cuarto modelo: Se caracteriza por centrarse en la práctica reflexiva, según Riso (2005) se sustenta en los procesos de la autoevaluación y el compromiso del educador.

Es necesario aclarar que existen tipología de modelos para evaluar el desempeño profesional del educador, pues Jiménez (2008) considera la prevalencia de cuatro modelos que son los más empleados en la actualidad, siendo el modelo más pretérito, el modelo canalizado por medio de la opinión de los estudiantes y ha generado muchas impugnaciones con relación a su validez puesto que la duda se centró en que si ha tendido aporte significativo en identificar las competencias que el educador efectúa dentro de sus responsabilidades. El segundo, es el control o evaluación entre pares que significa la presencia de los integrantes de la comunidad docente de una entidad

escolar que cumplen la función de emitir juicios de valoración con mucha responsabilidad sobre el desenvolvimiento de los educadores, que generalmente constituyen el mismo campo disciplinario y se fundamenta como tipifica Peterson citado por Jiménez (2008), en el hecho de que los educadores pares son entendidos en el área de formación docente, así como en el campo o marco teórico en la que el maestro desarrolla su actividad, pues recomienda pautas de una evaluación objetiva fundada en la experiencia académica profesional de educadores que despliegan en el mismo campo de conocimiento que el evaluado. El tercer modelo corresponde a la autoevaluación, según Valdés (2000) se concreta cuando se solicita al profesional evaluado que realice un sincero análisis de sus peculiaridades vinculados a su desempeño académico, con la finalidad de estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del educador, del mismo modo visualizar su potencial de auto-desprendimiento e incrementar la escala de profesionalidad, siempre orientado hacia los hábitos de reflexión sobre la realidad inmediata.

Así mismo, Valdés (2000) reitera que el proceso de evaluación se lleva a cabo por los directivos o por un comité evaluador que incluyen a otros colegas, y colectividades de padres de familia. En el cuarto modelo se evidencia a la evaluación a través del portafolio, cuya finalidad son los fines diagnóstico, formativo y sumativo accediendo a entender de acuerdo a los fundamentos de Peterson citado por Jiménez (2008) quien considera que los medios y recursos con los que se valen los educadores cuando realizan las acciones de enseñanza y simultáneamente evaluar las distintas habilidades que no precisamente se ven expresadas en el salón y es favorable por cuanto se puede aplicar a todos los niveles educacionales e integrar a los demás sistemas de evaluación: la auto evaluación, sentir de educandos, evaluación en pares y a través del portafolio; por todos esos mecanismos se conoce los aspectos del desprendimiento profesional del preceptor no sólo como maestro, sino bajo otra dimensión de mejor valía, como investigador nato.

1.3.2.4. Dimensiones de desempeño docente

El desempeño docente se desarrolla bajo el cumplimiento de las responsabilidades deontológicas y éticas por parte del educador, dentro de ellas se encuentra:

A. Capacidad pedagógica

Según, castro, L. (2005) considera como el conjunto de cualidades o propiedades de la persona educadora, adquiridas, organizadas y desarrolladas por el individuo en el devenir de sus propias acciones intelectivas, que constituyen un importante factor en la regulación de su conducta y que le proporciona idoneidad para dedicarse con eficacia y eficiencia en acciones educativas.

En ese sentido, la capacidad pedagógica parte del soporte o manejo de un marco teórico conceptual y cognitivo del profesional de educación de una determinada área: usabilidad de los medios y materiales, empleo variado de estrategias metodológicas, aplicación de las tipologías de evaluación, manejo racional del factor tiempo para los proceso educativos, engarce de los componentes y sujetos curriculares, etc. El enfoque de la capacidad pedagógica del educador debe ser holística, partiendo del cruzamiento de la perspectiva disciplinar y multidisciplinar de los conocimientos para que los estudiantes germinen la criticidad, la creatividad, la reflexibilidad acerca de los fenómenos socioculturales en la que se desenvuelve, de esta manera realizar cambios cualitativos y cuantitativos de los esquemas mentales como evidencia del crecimiento intelectual de los educandos.

B. Emocionalidad

Según, castro, L. (2005), considera que tanto los procesos y los estados emocionales constituyen la forma usual y peculiar en la que se experimentan y se vivencian los sentimientos; es decir, las modalidades de experimentación directa o inmediata de los sentimientos y en la que los síntomas se manifiestan con suma claridad.

Así también, la emocionalidad como acto inherente de las personas, en todo evento pedagógico se manifiesta. Los estudiantes al desarrollar procesos intelectuales, estas se relacionan con los fenómenos emocionales como condición insustituible del proceso; por ejemplo, el estar motivado ejerce influencia en el rendimiento escolar, la depresión mengua su rendimiento; es decir, la dimensión de la emocionalidad tiene relación directa y positiva en la construcción de los aprendizajes del ser estudiantil.

Por tales consideraciones, Goleman, D. (1995), propuso y germinó la inteligencia emocional y su vinculación con los procesos fisiológicos de las personas. Considera cinco factores determinantes de la inteligencia emocional que se desarrollan en las entidades educativas: cobrar conciencia de las propias emociones, lidiar con ellas, toma iniciativa, reconocer las emociones en los demás y desarrollar relaciones significativas. Dichos factores contribuyen de manera proyectiva en toda construcción de las potencialidades cognitivas de los escolares.

C. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Cuando se aborda sobre este fenómeno social, suele encontrarse las siguientes terminologías: profesionalismo, profesionalidad y profesionalización docente; por lo tanto, se hace necesario en entendimiento semántico y las interpretaciones que realizan ciertos autores. Entendiéndose que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones por parte del profesor, no es otra cosa que la profesionalización docente.

Al respecto, Hargreaves (1996) citado por Sánchez, H. (2004) considera que la *profesionalización docente* significa las iniciativas proyectadas a mejorar el prestigio y la posición social de la carrera educativa y el vocablo *profesionalismo* (ser profesional) hace referencia a la calidad de trabajo que desarrollan, el modo, la forma y el estilo de conducirse y las competencias que circunscriben dicha actividad por parte del educador.

Del mismo modo, Englund (1996) citado por Sánchez, H. (2004) conceptualiza que la *profesionalización docente* es entendida como un proyecto sociológico vinculada con la dignidad y status social de la carrera profesional docente, bajo las dimensiones de condiciones de trabajo, nivel remunerativo y consideración social de sus integrantes y los términos *profesionalismo* o *profesionalidad* hace referencia a un proyecto pedagógico que se interesa por la calidad interna de la acción de enseñanza como carrera, bajo las dimensiones éticas, epistemológicas, teóricas y prácticas; conforman el eje fundamental.

Ambos autores citados, concluyen que existe similitud entre las dos terminologías pedagógicas; la *profesionalización docente* constituye en conjunto de medidas que respondan a la política educativa del país, cuyo propósito es revertir la problemática docente y su desarrollo inmediato y el profesionalismo se ciñe estrictamente a la praxis profesional del educador bajo los parámetros de los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para volcarlos en una realidad educativa.

D. Relaciones Interpersonales:

En el proceso educativo que se desarrolla en un salón de clases, se presentan las relaciones interpersonales o interacciones sociales, producidas por influencias de los dos actores educativos: maestro y estudiantes, así como entre los mismos estudiantes. Es allí donde se comparten sentimientos y experiencias de su entorno, resultando ser un aspecto medular para el desarrollo integral de la persona, además de prepararlo en su desarrollo social.

Al respecto, Vásquez y Martínez (1996), señala que es en el sistema educativo que predetermina las funciones de los docentes y de los estudiantes, cuando deben asumir los contactos interpersonales producidos en el medio escolar. En este proceso, el docente tiene el “poder vertical”, por tener autoridad para decidir las diferentes actuaciones que se suscitan en el desarrollo de las clases. Mientras que el estudiante asume las relaciones horizontales con sus pares, interrelaciones que serán decididas y supervisadas por el docente.

En ese entender, los docentes deben reflexionar sobre la necesidad de flexibilizar su labor profesional, con el propósito de tener mayor contacto con los estudiantes en el logro de relaciones interpersonales llenas de mayor afecto, seguridad y comprensión hacia ellos. Sentimientos que motivarán un ambiente no solamente apto para el aprendizaje, sino un lugar de sana convivencia. De ese modo, el comportamiento docente en el aula, es un elemento clave para el aprendizaje de los estudiantes y decisivo para el futuro comportamiento en el ámbito social.

Es necesario que las relaciones de los estudiantes y los docentes sean seguros y afectuosos, que se van fortaleciendo a diario con la guía y seguridad emocional que otorga el maestro. Entonces, el docente tiene un rol fundamental en la vida de sus estudiantes, por una parte es el encargado de proveer aspectos cognitivos, pero también es el responsable de facilitar seguridad emocional, que atienda la diversidad de comportamientos de cada uno de ellos; es el maestro, quien establece el clima emocional del aula a partir de sus actitudes y la manera de conducir el aprendizaje.

1.3.2.5. Teorías pedagógicas

Los basamentos o sistemas pedagógicos se encuentran en las propuestas educativas que se fundaron a través de la historia de la educación y han originado nuevos comportamientos o mecanismos de cómo afrontar los desafíos del proceso mismo educativo; ya sea ampliando el marco teórico de la educación, usabilidad de medios y materiales educativos, sistemas de evaluación, creación de estrategias metodológicas más adecuadas y con propósitos más definidos, siempre bajo la lupa de engrandecer los sistemas de enseñanza-aprendizaje y los favorecidos directos sean los educandos de los distintos niveles. Así tenemos:

A. Teoría liberadora de Freire (1999), considera que en los procesos de la educación los individuos deben desenvolverse en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarlo y es el hombre quien construye o edifica su propio porvenir histórico para su liberación y en el acontecer de su existencia va construyendo y en su práctica es netamente reflexivo y va en dirección hacia la

búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía propugnada por el pedagogo Paulo es liberadora tanto para los seres oprimidos como para los opresores. En este escenario educativo existen Instituciones Educativas que consideran a la pedagogía del oprimido dentro de su plan de trabajo educacional, como son los de Fe y Alegría.

B. La teoría humanista de Peñaloza (1995) efectuó reformas en la perspectiva educativa y considera que la construcción de los conocimientos constituyen procesos que va de lo interior a lo exterior, bajo esa dirección los individuos de modo particular puede lograr ser, con su propia voluntad llegar a ser un verdadero humano, sentirse y vivir como tal dentro de los parámetros de la felicidad. Walter Peñaloza considera que la educación de los hombres se orienta hacia el proceso de hominización, de socialización y culturización, bajo esos enunciados afirma:

Que, la educación en su conceptualización más rigurosa (no como proceso que se realiza de manera única en la escuela; sino también y muchas veces de modo preponderante en el colectivo humano) pues el propósito consiste en desarrollar en cada educando las capacidades y peculiaridades propias del ser humano. En ese sentido, manifiesta que el hombre sea realmente hombre, en tal virtud, es un proceso de hominización.

La razón del proceso educacional es que los educandos se vuelvan cada vez más humanos con sentido nato la vida en este mundo integral, globalizado lleno de prejuicios de desidia, individualismo y egoísmo.

1.4. Formulación del Problema:

1.4.1. Problema General:

- ¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018?

1.5. Justificación del estudio:

El presente estudio se justifica de acuerdo a los criterios de conveniencia, relevancia social, implicancias prácticas, valor teórico y en el empleo metodológico.

Conveniencia. El presente estudio permitirá la comprensión y la significatividad del acompañamiento directivo y el desempeño docente como mecanismo de desarrollo de la calidad educativa de los estudiantes en la IEP “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, provincia de La Mar, región Ayacucho.

Relevancia social. Esta indagación será de vital trascendencia para poder comprender, reflexionar y tomar conciencia sobre la vinculación directa y

significativa del acompañamiento directivo y el desempeño docente en los maestros de la IEP “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, provincia de La Mar, región Ayacucho.

Implicancias prácticas. La presente investigación permitirá a los docentes de la IEP “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, provincia de La Mar, región Ayacucho, entender las fortalezas y beneficios que brinda un acompañamiento directivo responsable y comprometido y la relación con el desempeño docente, toda vez que los educadores reflexionen acuciosamente sobre el acontecer académico y sus efectos pertinentes en los educandos.

Valor teórico. En esta investigación, las reflexiones y responsabilidades del acompañante y desempeño profesional docente servirán para generar un corpus en el área gnoseológica de la ciencia, puesto que se contrastaría la relación directa de las dos variables de estudio evaluadas por el investigador de modo riguroso, al realizar los cruces de los datos recolectados anticipadamente.

Utilidad metodológica. Luego de haber sido verificada la validez y confiabilidad de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en el presente estudio, tendrán la posibilidad de ser comprendidos en otros trabajos de investigación. En consecuencia, será un referente para futuras investigaciones con la finalidad de generalizar sus resultados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

- Existe relación significativa entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

- Existe relación significativa entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Existe relación significativa entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Existe relación significativa existe entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Existe relación significativa existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Existe relación significativa existe entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General:

- Analizar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Analizar la relación entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Analizar la relación entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Analizar la relación entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Analizar la relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.
- Analizar la relación entre las formas de intervención del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

II. MÉTODO

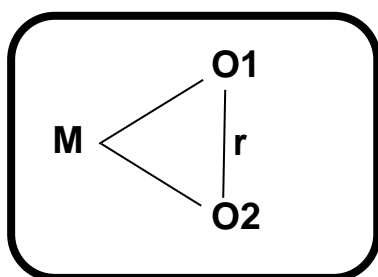
2.1. Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional transeccional.

El tipo de estudio es no experimental. Hernández, et al. (2006), considera que los estudios no experimentales se efectúan sin manipular adrede a su o sus variables; es decir, sólo se observa el fenómeno de estudio en su espacio natural, con el objeto de estudiarlo.

Cabe manifestar, que en un estudio no experimental se visualiza situaciones ya dadas, no provocadas por el indagador, porque no existe control de ninguna naturaleza sobre las variables involucradas.

Siendo un estudio de tipo no experimental, el diseño del presente trabajo es el descriptivo correlacional transeccional, que permitirá establecer la relación y posibles conclusiones sobre el acompañamiento directivo y su relación con el desempeño docente en una realidad concreta.

Al respecto, Carrasco, S. (2009) menciona que estos diseños de indagación poseen la característica de acceder al indagador, analizar y estudiar, la relación de los hechos y fenómenos del contexto real (variables), y hacer entender si existe influencia o ausencia o determinar el grado de relación de las variables inmersas. Cuyo esquema es:



Donde:

M= Muestra

O₁=Variable 1

O₂=Variable 2

r=Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización:

2.2.1. Variables:

V.1: Acompañamiento directivo

V.2: Desempeño docente

2.2.2. Operacionalización de variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones e Indicadores	Escala de Medición
V.1: Acompañamiento directivo	Según, Oviedo (2004), implica el soporte que se le habilita u ofrece al educador para que desarrolle sus capacidades con respecto al manejo de las estrategias y metodologías de aplicación en el salón, con la finalidad de mejora de los aprendizajes en los educandos.	Se aplicará un cuestionario de 35 ítems, según las dimensiones de la presente variable.	Planificación colegiada: <ul style="list-style-type: none"> Estrategias de planificación Material adecuado Clima de acompañamiento: <ul style="list-style-type: none"> Motivación Clima motivador. Conducción del proceso de enseñanza: <ul style="list-style-type: none"> Proceso de enseñanza Estrategias de enseñanza Evaluación del proceso de enseñanza: <ul style="list-style-type: none"> Monitoreo Retroalimentación Formas de intervención: <ul style="list-style-type: none"> Asesoría individualizada Estrategias de acompañamiento 	ORDINAL <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
V.2: Desempeño docente	Según, el Ministerio de Educación (2008), hace referencia al educador como un mediador y no un dador, informador de conocimientos estériles; por lo que es muy imperioso que se obtenga una actitud crítica, creativa y propicia a la modificación, al cambio, a la transformación; así también de una amplia cultura general y capacidad para maniobrar, motivar y formar holísticamente a los educandos.	Se aplicará con un cuestionario de 20 ítems, según las dimensiones de la presente variable.	Capacidad pedagógica: <ul style="list-style-type: none"> Orientación de objetivos Tratamientos de los contenidos Emocionalidad: <ul style="list-style-type: none"> Vocación Autoestima Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: <ul style="list-style-type: none"> Actualización Estrategia Innovación Relaciones interpersonales: <ul style="list-style-type: none"> Respeto Ambiente adecuado 	ORDINAL <ul style="list-style-type: none"> • No • A veces • Sí

2.3.1. Población:

Al respecto, Carrasco, S. (2006), conceptualiza como el conjunto de los elementos (unidades de análisis) que pertenece al ámbito espacial donde se efectúa el trabajo de indagación.

Por lo tanto, la población estará conformada por los educadores de los niveles primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Personal directivo y docente de los niveles educativos	Sexo		N° de Profesores
	F	M	
Director	00	01	01
Profesores	09	14	23
Total	09	15	24

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la IEP “Eduardo Añaños Pérez”

2.3.2. Muestra:

Según, Charry, J. (1998), considera que la muestra constituye un grupo de individuos, acontecimientos o situaciones que se incluirán en un estudio. La muestra es siempre una parte del sub conjunto representativo de una población.

En ese sentido, la muestra de estudio estará conformada por todos los docentes y el director de la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. Es decir, será una muestra censal.

Personal directivo y docente de los niveles educativos	Sexo		N° de Profesores
	F	M	
Director	00	01	01
Profesores	09	14	23
Total	09	15	24

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la IEP “Eduardo Añaños Pérez”

3.5.3. Muestreo:

El presente estudio será de muestra no probabilística e intencional y para ello, Carrasco, S. (2006), hace referencia en la que, no todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser tomados a formar parte del estudio a realizar; por consiguiente no son tan representativos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos, validez y confiabilidad:

Los procedimientos para recabar los datos que se han de utilizar en el presente estudio serán:

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Acompañamiento directivo	Encuesta	Cuestionario
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario

2.4.1. Técnicas:

Según, Rincón (1995), considera que dichos mecanismos hacen referencia los a modos o estilos de acopiar los datos a través de una relación flexible y cálida. Por tales características, el presente estudio para cumplir con el propósito empleará la técnica de la observación para ambas variables a ser estudiada.

Encuesta: Al respecto, Rodríguez (1994), manifiesta que la encuesta es una técnica eficiente en los campos sociales, en las que se consideran estudios de opinión y del mercado. Es un medio eficaz para las recolecciones de datos tanto objetivas como subjetivas de los individuos distintos al investigador.

En el actual trabajo de investigación, se suministrará la encuesta para el recojo de datos a los profesores para obtener opinión sobre las dos variables de estudio, materia de investigación.

2.4.2. Instrumentos:

Al respecto, Rodríguez (2005), considera que los instrumentos de acopio de datos son herramientas concretas de cada técnica que permiten obtener datos. Dichos mecanismos tienen una entidad propia y proporcionan poca flexibilidad al indagador.

Para el presente trabajo de investigación se empleará el instrumento denominado cuestionario para ambas variables de estudio.

Cuestionario: Dice Carrasco, S. (2006), es un instrumento de estudio social más empleado para el estudio de gran número de individuos, porque permite una respuesta directa, a través del soporte de ítems suministrado a los sujetos implicados. Las preguntas normalizadas se preparan con antelación y previsión.

2.4.2.1. Ficha técnica del instrumento acompañamiento directivo

Nombre original	Encuesta estructurada sobre acompañamiento pedagógico de los directivos
Autora	Bromley Chávez, Yasmín Miriam. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Lima, Perú. (2017)
Adaptación	Conislla Quispe, Juan Eliseo. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Ayacucho, Perú. (2018).
Administración	Individual o colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Significación	Es una escala que mide el acompañamiento pedagógico por parte del director hacia el docente, que tiene el propósito de mejorar el accionar académico.
Descripción	La escala consta de 35 ítems y miden cinco dimensiones: Planificación colegiada, con 8 ítems; Clima de acompañamiento, con 7 ítems; Conducción del proceso de enseñanza, con 7 ítems; Evaluación del proceso de enseñanza, con 7 ítems; y Formas de intervención, con 6 ítems.
Validez	En la Universidad César vallejo de Trujillo, sede Lima, se validó por juicio de expertos, alcanzando una puntuación

de V Aiken de 0,83 puntos (alta validez). En Ayacucho, se validó estadísticamente, siendo sus valores mayores a 0,21, se considera al instrumento como válido.

Confiabilidad Por lo que respecta a la confiabilidad de la escala, el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0,89, lo que indica una adecuada consistencia interna.

Norma de Evaluación:

ACOMPANAMIENTO DIRECTIVO	PÉSIMO	MALA	REGULAR	BUENA	ÓPTIMA
	35 - 63	64 - 91	92 - 119	120 - 147	148 - 175
Planificación colegiada	08 - 14	15 - 20	21 - 26	27 - 32	33 - 38
Clima de acompañamiento	07 - 13	14 - 19	20 - 25	26 - 31	32 - 35
Conducción del proceso de enseñar	07 - 13	14 - 19	20 - 25	26 - 31	32 - 35
Evaluación del proceso de enseñar	07 - 13	14 - 19	20 - 25	26 - 31	32 - 35
Formas de intervención	06 - 11	12 - 16	17 - 21	22 - 26	27 - 30

2.4.2.1. Ficha técnica del instrumento desempeño docente

Nombre original	Cuestionario de desempeño docente
Autor	Héctor Valdés Veloz. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú (2004).
Adaptación	Luis Salluca Salluca. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. (2010). Conislla Quispe, Juan Eliseo. Universidad César Vallejo de Trujillo. Sede Ayacucho. 2018.
Administración	Individual o colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Significación	Es una escala que mide el desempeño docente, que expresa una actitud profesional en su labor cotidiana.
Descripción	La escala consta de 20 ítems y miden cuatro dimensiones: Capacidad pedagógica, con 5 ítems; Emocionalidad, con 5 ítems; Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, con 5 ítems; y relaciones interpersonales, con 5 ítems.
Validez	En la Universidad San Ignacio de Loyola, se validó por juicio de expertos.
Confiabilidad	Por lo que respecta a la confiabilidad de la escala, el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0,89, lo que indica una adecuada consistencia interna.

Norma de Evaluación:

DESEMPEÑO DOCENTE	BAJA	MEDIANA	ALTA
	20 - 33	34 - 46	47 - 60

2.4.3. La Validez

En términos concretos, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández, R. et al; 2006. p. 277)

Para el estudio se realizó mediante la validez estadística, por ser instrumentos convencionales, ya validados y empleados en otras investigaciones de carácter similar.

INSTRUMENTO	VALORES	VALIDEZ
V.1. Cuestionario de acompañamiento directivo	0,28 a 0,88	Válido
V.2. Cuestionario de desempeño docente	0,35 a 0,83	Válido

Los valores encontrados en los dos cuestionarios son mayores a 0,21, entonces, los instrumentos tienen validez estadística.

2.4.4. Confiabilidad

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Hernández, R. et al; 2006; p. 277).

La confiabilidad del instrumento, denominado cuestionario de encuesta se determinó empleando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 15 profesores con similares características a la muestra de estudio. La tabla de valoración del coeficiente de alpha de cronbach, tiene los siguientes parámetros (Oré, E.; 2015):

Muy baja	=	0,00 a 0,20
Baja	=	0,21 a 0,40
Moderada	=	0,41 a 0,60

Alta = 0,61 a 0,80

Muy alta = 0,81 a 1,00

Confiabilidad de acompañamiento directivo:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,952	,952	35

El alfa de cronbach hallado alcanza a 0,952 puntos, entonces, el instrumento cuestionario acompañamiento directivo tiene confiabilidad muy alta.

Confiabilidad de desempeño docente:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,874	,884	20

El alfa de cronbach hallado alcanza a 0,884 puntos, entonces, el instrumento cuestionario de desempeño docente tiene confiabilidad muy alta.

2.5. Métodos de análisis de Datos:

El análisis de los datos se realizó mediante el paquete estadístico IBM – SPSS versión 23 y Microsoft 10 (Excel y Word). Se presentaron tablas de frecuencias relativas simples (estadística descriptiva) y la prueba de hipótesis con el estadígrafo no paramétrico Tau c de Kendall (5% de significancia y 95% de

confianza), porque los datos recopilados tienen configuración no normal, obtenido con Shapiro Wilk y variables con diferentes escalas de valoración.

2.6. Aspectos éticos:

Se consideró los principios éticos de respetar la información recogida, mencionando a sus autores respectivos, para ello se consideró las normas APA. Del mismo modo, se guardó la confidencialidad en el recojo de datos de la muestra de estudio.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS:

Tabla N° 01

Acompañamiento directivo según el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel

DESEMPEÑO DOCENTE*ACOMPANAMIENTO DIRECTIVO tabulación cruzada						
		ACOMPANAMIENTO DIRECTIVO				
		REGULAR	BUENO	ÓPTIMO		Total
DESEMPEÑO DOCENTE	MEDIANA	Recuento	4	10	0	14
		Recuento esperado	2,3	6,4	5,3	14,0
		% del total	16,7%	41,7%	0,0%	58,3%
	ALTA	Recuento	0	1	9	10
		Recuento esperado	1,7	4,6	3,8	10,0
		% del total	0,0%	4,2%	37,5%	41,7%
Total	Recuento	4	11	9	24	
	Recuento esperado	4,0	11,0	9,0	24,0	
	% del total	16,7%	45,8%	37,5%	100,0%	

FUENTE: Base de datos.

En la tabla N° 01, es posible dar lectura, que, del 100,0% (24 docentes), el 58,3% (14) perciben el desempeño docente en el nivel mediana; mientras que, el acompañamiento directivo es percibido en el nivel bueno, por el 45,8% (11) de docentes investigados.

La tabla descriptiva, arroja, para un acompañamiento directivo del nivel bueno, le corresponde un desempeño docente del nivel mediana. De la misma manera, se observa que el desempeño docente del nivel mediana tiene una tendencia a lograr los niveles altos, porque, el 41,7% (10) de docentes perciben dicho desempeño en el nivel alto. En cuanto al acompañamiento directivo, considerado como bueno, también tiene tendencia a lograr el nivel óptimo, ya que el 37,5% (09) de los encuestados lo perciben en dicho nivel (óptimo). Resultados que nos hace inferir, que el acompañamiento directivo institucional está siendo realizado de la manera adecuada y que por ello el desempeño docente sea mejor lograda, que en alguna medida beneficiará a la población estudiantil de la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel.

Tabla N° 02

Planificación colegiada según el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel

		DESEMPEÑO DOCENTE*PLANIFICACIÓN COLEGIADA tabulación cruzada				
		PLANIFICACIÓN COLEGIADA			Total	
		REGULAR	BUENO	ÓPTIMO		
DESEMPEÑO DOCENTE	MEDIANA	Recuento	2	6	6	14
		Recuento esperado	1,2	3,5	9,3	14,0
		% del total	8,3%	25,0%	25,0%	58,3%
	ALTA	Recuento	0	0	10	10
		Recuento esperado	,8	2,5	6,7	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	41,7%	41,7%
Total		Recuento	2	6	16	24
		Recuento esperado	2,0	6,0	16,0	24,0
		% del total	8,3%	25,0%	66,7%	100,0%

FUENTE: Base de datos.

En la tabla N° 02, es posible dar lectura, que, del 100,0% (24 docentes), el 58,3% (14) perciben el desempeño docente en el nivel mediana; mientras que, la planificación colegiada es percibida en el nivel óptimo, por el 66,7% (16) de docentes investigados.

La tabla descriptiva, arroja, para una planificación colegiada del acompañamiento directivo del nivel óptimo, le corresponde un desempeño docente del nivel mediana. De la misma manera, se observa que la planificación colegiada para desarrollar el acompañamiento directivo es percibida por casi la totalidad de los docentes en los niveles bueno y óptimo (91,7%), lo que significa, las autoridades institucionales están realizando una adecuada planificación, haciendo que la tarea del acompañamiento directivo sea mejor organizada y desarrollada para no entorpecer la labor del docente en el aula, por el contrario se presta apoyo para mejorar el proceso educativo y lograr la ansiada calidad educativa en la institución educativa, materia de investigación.

Tabla N° 03

Clima de acompañamiento según el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel

			CLIMA DE ACOMPAÑAMIENTO				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	ÓPTIMO	
DESEMPEÑO DOCENTE	MEDIANA	Recuento	1	4	9	0	14
		Recuento esperado	,6	2,3	7,0	4,1	14,0
		% del total	4,2%	16,7%	37,5%	0,0%	58,3%
	ALTA	Recuento	0	0	3	7	10
		Recuento esperado	,4	1,7	5,0	2,9	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	29,2%	41,7%
Total		Recuento	1	4	12	7	24
		Recuento esperado	1,0	4,0	12,0	7,0	24,0
		% del total	4,2%	16,7%	50,0%	29,2%	100,0%

FUENTE: Base de datos.

En la tabla N° 03, es posible dar lectura, que, del 100,0% (24 docentes), el 58,3% (14) perciben el desempeño docente en el nivel mediana; mientras que, el clima de acompañamiento es percibida en el nivel bueno, por el 50,0% (12) de docentes investigados.

La tabla descriptiva, arroja, para un clima de acompañamiento directivo del nivel bueno, le corresponde un desempeño docente del nivel mediana. De la misma manera, se observa que el clima de acompañamiento, percibida por la mitad de docentes en el nivel bueno, tiene tendencia al nivel óptimo, aunque hay un pequeño grupo de encuestados que califican al clima de acompañamiento en los niveles regular y malo. Era de suponer, que una buena planificación colegiada repercute en la calidad del acompañamiento directivo, dentro de un clima de acompañamiento más o menos adecuado. Resultados, que permiten inferir que, el clima de acompañamiento es importante para lograr resultados positivos esperados; ya que el desempeño docente, evaluado en el nivel mediana tiene tendencia a un nivel alto.

Tabla N° 04

Conducción del proceso de enseñanza según el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel

			CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA				Total
			ENSEÑANZA				
			MALO	REGULAR	BUENO	ÓPTIMO	
DESEMPEÑO DOCENTE	MEDIANA	Recuento	1	5	8	0	14
		Recuento esperado	,6	2,9	7,0	3,5	14,0
		% del total	4,2%	20,8%	33,3%	0,0%	58,3%
	ALTA	Recuento	0	0	4	6	10
		Recuento esperado	,4	2,1	5,0	2,5	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	25,0%	41,7%
Total		Recuento	1	5	12	6	24
		Recuento esperado	1,0	5,0	12,0	6,0	24,0
		% del total	4,2%	20,8%	50,0%	25,0%	100,0%

FUENTE: Base de datos.

En la tabla N° 04, es posible dar lectura, que, del 100,0% (24 docentes), el 58,3% (14) perciben el desempeño docente en el nivel mediana; mientras que, la conducción del proceso de enseñanza es percibida en el nivel bueno, por el 50,0% (12) de docentes investigados.

La tabla descriptiva, arroja, para una conducción del proceso de enseñanza del nivel bueno, le corresponde un desempeño docente del nivel mediana. De la misma manera, se observa que la conducción del proceso de enseñanza desarrollada por los directivos tiene mayor tendencia a lograr el nivel óptimo, toda vez que el 25% (06) de docentes califican dicho proceso en el nivel óptimo; aunque hay un significativo número de docentes (25%) que lo evalúan en los niveles regular y malo. Resultados que permiten inferir que, la mayoría de la muestra poblacional investigada, tiene una percepción de estar de acuerdo con el proceso de enseñanza que imparten los directivos a la hora de realizar el acompañamiento directivo; que tiene repercusiones positivas en el mismo proceso educativo realizado por los docentes investigados.

Tabla N° 05

Evaluación del proceso de enseñanza según el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel

DESEMPEÑO DOCENTE*EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA tabulación cruzada			EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	ÓPTIMO	
DESEMPEÑO DOCENTE	MEDIANA	Recuento	1	4	9	0	14
		Recuento esperado	,6	2,3	6,4	4,7	14,0
		% del total	4,2%	16,7%	37,5%	0,0%	58,3%
	ALTA	Recuento	0	0	2	8	10
		Recuento esperado	,4	1,7	4,6	3,3	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	8,3%	33,3%	41,7%
Total	Recuento		1	4	11	8	24
	Recuento esperado		1,0	4,0	11,0	8,0	24,0
	% del total		4,2%	16,7%	45,8%	33,3%	100,0%

FUENTE: Base de datos.

En la tabla N° 05, es posible dar lectura, que, del 100,0% (24 docentes), el 58,3% (14) perciben el desempeño docente en el nivel mediana; mientras que, la evaluación del proceso de enseñanza es percibida en el nivel bueno, por el 45,8% (11) de docentes investigados.

La tabla descriptiva, arroja, para una evaluación del proceso de enseñanza del nivel bueno, le corresponde un desempeño docente del nivel mediana. Al igual que los resultados anteriores, se observa que la evaluación del proceso de enseñanza desarrollada por los directivos tiene mayor tendencia a lograr el nivel óptimo, toda vez que el 33.3% (08) de docentes califican dicho proceso en el nivel óptimo; también existe un significativo número de docentes (20,9%) que lo evalúan en los niveles regular y malo. Resultados que permiten inferir que, más de la mitad de docentes encuestados, perciben la evaluación del proceso de enseñanza en niveles mediano a alto, que significaría la satisfacción de los investigados.

Tabla N° 06

Formas de intervención según el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel

			FORMAS DE INTERVENCIÓN				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	ÓPTIMO	
DESEMPEÑO DOCENTE	MEDIANA	Recuento	1	8	5	0	14
		Recuento esperado	,6	4,7	5,3	3,5	14,0
		% del total	4,2%	33,3%	20,8%	0,0%	58,3%
	ALTA	Recuento	0	0	4	6	10
		Recuento esperado	,4	3,3	3,8	2,5	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	25,0%	41,7%
Total	Recuento	1	8	9	6	24	
	Recuento esperado	1,0	8,0	9,0	6,0	24,0	
	% del total	4,2%	33,3%	37,5%	25,0%	100,0%	

FUENTE: Base de datos.

En la tabla N° 06, es posible dar lectura, que, del 100,0% (24 docentes), el 58,3% (14) perciben el desempeño docente en el nivel mediana; mientras que, las formas de intervención es percibida en el nivel bueno, por el 37,5% (09) de docentes investigados.

La tabla descriptiva, arroja, para una evaluación de las formas de intervención del nivel bueno, le corresponde un desempeño docente del nivel mediana. A diferencia de los resultados hallados en el análisis de las dimensiones estudiadas, las formas de intervención practicadas por los acompañantes directivos tiene tendencia estadística al nivel regular y malo (37,5%), aunque un significativo número de docentes (25,0%) lo califican en el nivel óptimo. Resultados que permiten inferir que, las formas de intervención practicadas por los acompañantes no son las adecuadas, más bien son inadecuadas, en tanto que, no hay una acertada capacitación y asesorías individualizadas por los acompañantes, que muestran similares conocimientos con los acompañados.

3.2. RESULTADOS INFERENCIALES:

3.2.1. Prueba de Normalidad:

A. Para el instrumento de acompañamiento directivo:

Hi : El cuestionario de acompañamiento directivo tiene datos de configuración normal.

Ho : El cuestionario de acompañamiento directivo tiene datos de configuración no normal.

SHAPIRO WILK		
Estadístico	gl	Sig.
0,782	24	0,002

El significado asintótico (0,002) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces es posible rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula: los datos del cuestionario acompañamiento directivo tienen configuración no normal.

A. Para el instrumento de desempeño docente:

Hi : El cuestionario de desempeño docente tiene datos de configuración normal.

Ho : El cuestionario de desempeño docente tiene datos de configuración no normal.

SHAPIRO WILK		
Estadístico	gl	Sig.
0,673	24	0,000

El significado asintótico (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces es posible rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula: los datos del cuestionario desempeño docente tienen configuración no normal.

DECISIÓN:

Según el cálculo de la prueba de normalidad, los datos obtenidos en el recojo de datos, de las dos variables en estudio, tienen configuración no normal y además las escalas de medición son diferentes; por lo cual se empleó el estadígrafo no paramétrico Tau c de Kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia.

3.2.2. Tabla de valoración de correlación:

0,00 a 0,19	Ausencia de correlación o insignificante
0,20 a 0,49	Correlación Baja o débil
0,50 a 0,79	Correlación moderada
0,80 a 1,00	Correlación alta o fuerte

3.2.2. Prueba de hipótesis:

3.2.2.1. Hipótesis general:

A. Planteamiento de hipótesis:

Hi : Existe relación significativa entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Ha : NO existe relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,903	,091	9,874	,000
N de casos válidos		24			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La correlación obtenida con Tau c de Kendall es 0,903, por lo tanto, el acompañamiento directivo y el desempeño docente tiene una correlación alta o fuerte. Además, el significado asintótico resultante es 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces hay motivos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe relación significativa entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, en el periodo 2018. ($t_c = 0,903$; $p < 0,05$).

3.2.2.2. Hipótesis específica 1:

A. Planteamiento de hipótesis:

Hi : Existe relación significativa entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Ha : NO existe relación entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,556	,134	4,140	,000
N de casos válidos		24			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La correlación obtenida con Tau c de Kendall es 0,556, por lo tanto, la planificación colegiada y el desempeño docente tiene una correlación moderada. Además, el significado asintótico resultante es 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces hay motivos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe relación significativa entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, en el periodo 2018. ($t_c = 0,556$; $p < 0,05$).

3.2.2.3. Hipótesis específica 2:

A. Planteamiento de hipótesis:

Hi : Existe relación significativa entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Ha : NO existe relación entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,785	,112	7,010	,000
N de casos válidos		24			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La correlación obtenida con Tau c de Kendall es 0,785, por lo tanto, el clima de acompañamiento y el desempeño docente tiene una correlación moderada. Además, el significado asintótico resultante es 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces hay motivos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe relación significativa entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, en el periodo 2018. ($t_c = 0,785$; $p < 0,05$).

3.2.2.4. Hipótesis específica 3:

A. Planteamiento de hipótesis:

Hi : Existe relación significativa entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Ha : NO existe relación entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,750	,113	6,647	,000
N de casos válidos		24			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La correlación obtenida con Tau c de Kendall es 0,750, por lo tanto, la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente tiene una correlación moderada. Además, el significado asintótico resultante es 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces hay motivos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe relación significativa entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, en el periodo 2018. ($t_c = 0,750$; $p < 0,05$).

3.2.2.5. Hipótesis específica 4:

A. Planteamiento de hipótesis:

Hi : Existe relación significativa entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Ha : NO existe relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,847	,101	8,353	,000
N de casos válidos		24			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La correlación obtenida con Tau c de Kendall es 0,847, por lo tanto, la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente tiene una correlación alta o fuerte. Además, el significado asintótico resultante es 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces hay motivos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe relación significativa entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, en el periodo 2018. ($t_c = 0,750$; $p < 0,05$).

3.2.2.6. Hipótesis específica 5:

A. Planteamiento de hipótesis:

Hi : Existe relación significativa entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Ha : NO existe relación entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,833	,093	8,944	,000
N de casos válidos		24			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La correlación obtenida con Tau c de Kendall es 0,833, por lo tanto, las formas de intervención y el desempeño docente tiene una correlación alta o fuerte. Además, el significado asintótico resultante es 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces hay motivos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe relación significativa entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, en el periodo 2018. ($t_c = 0,750$; $p < 0,05$).

IV. DISCUSIÓN

Dentro de la política educativa nacional, tradicionalmente, el docente de aula fue considerado como el único responsable de desarrollar la actividad docente en el aula, dejando de lado los diversos factores que afectan al proceso educativo, haciendo que el proceso no tenga los resultados esperados y menos aún que se consiga mejorar la calidad educativa regional y nacional. Frente a este álgido problema, el Ministerio de Educación, en estos últimos tiempos ha implementado lo que se llama el acompañamiento directivo en lugar de las famosas supervisiones educativas, implantadas a nivel nacional, cuyo fin era la de buscar castigar al docente por los malos resultados finales en todo el ámbito educativo nacional.

Esta nueva política, acompañamiento directivo, tiene entre sus metas de buscar la calidad educativa, apoyando al profesor de aula en sus actividades cotidianas, brindándoles asesoría y capacitaciones individuales y colectivas, así como apoyarles en su trabajo administrativo y comunitario, con el propósito de mejorar los niveles de rendimiento en los estudiantes y que estos logren los aprendizajes planificados y planteados en el currículo nacional.

De igual forma, en estos últimos años se implementaron un conjunto de programas y acciones tendientes al logro de la calidad en la educación, políticas educativas consistentes en dotar a las escuelas nuevos recursos pedagógicos, promoción de nuevas formas de gestión en el aula y la comunidad. Programas, que en algunos casos no lograron sus objetivos trazados, pero sí logró que los docentes reflexiones sobre su práctica pedagógica, de la importancia trascendental de su labor en la sociedad, la identificación de fortalezas y debilidades en el proceso que realiza, intercambio de experiencias y conocimientos investigativos para la superación de las debilidades teniendo como fin la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, entre otros logros. El docente de hoy, se ha dado cuenta que, el proceso educativo merece la comprensión y el apoyo de toda la comunidad educativa, para salir de la problemática educativa en la que está inmersa la región y el país.

Según el alcance de la investigación, el acompañamiento directivo, en las instituciones educativas de la región, tuvieron diferentes resultados; en algunos

casos positivos y en muchos casos negativos, sobre todo por la no adecuada interpretación del proceso en mención; ya que existe un fuerte rechazo a este tipo de acciones conjuntas, con el pensar de que el acompañamiento directivo significa un seguimiento a las debilidades de los profesores para sancionarlos finalmente o que la labor directiva es dirigir y no entrometerse en la labor educativa en el salón de clases.

De manera general, los resultados obtenidos en los análisis descriptivos e inferenciales nos indican la relación significativa entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución educativa investigada. Resultado que se desprende de los análisis de cada una de las dimensiones y variables estudiadas; por lo que se explicará cada uno de los resultados hallados.

Respecto a la hipótesis general, en la tabla de contingencia N° 01, se observa que el acompañamiento directivo es percibido por los docentes investigados en el nivel bueno y el desempeño docente en el nivel alto; del mismo modo en la prueba de hipótesis practicada, la correlación Tau c de Kendall es de 0,903, que significa una correlación alta o fuerte; el significado asintótico obtenido resulta ser menor que el nivel de significancia, que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, por lo que la variable acompañamiento directivo tiene relación significativa con la variable desempeño docente; resultados que son corroborados por la investigación de Vicente (2012), sobre el impacto del acompañamiento pedagógico en docentes de primaria, que concluye señalando que la práctica adecuada del acompañamiento pedagógico en el salón de clase reviste de gran importancia y significación para los educadores, toda vez que su aplicación permite mejorar las prácticas pedagógicas de los educadores, sobre todo en el despliegue de sus competencias y capacidades. De igual modo, Oviedo (2004), al referirse sobre el acompañamiento pedagógico explica que esta actividad bien desarrollada es un soporte importante para el educador en el desarrollo de sus capacidades con respecto al manejo de estrategias y metodologías educativas en el salón para mejorar los aprendizajes de los educandos, así también, permite una reflexión profunda del docente incitado por el diálogo al desarrollo de sus prácticas pedagógicas. El Ministerio de Educación (MINEDU), refiere que el acompañante

y acompañado son baluartes en la construcción de una mejor educación y que permiten un progreso en la acción de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, dentro de un ambiente amical y de respeto. Categóricamente, el acompañamiento directivo hace más eficiente los procesos educativos e institucionales.

Respecto a la hipótesis específica N° 01, la tabla de contingencia N° 02, nos permite afirmar que el desempeño docente tiene valoración del nivel mediano y la planificación colegiada alcanza calificación del nivel bueno; en el análisis inferencial se obtiene una correlación Tau c de Kendall de 0,556 que corresponde a una correlación moderada; del mismo modo, siendo el significado asintótico hallado menor al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se infiere que existe relación significativa entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez”. Resultado que tiene semejanza con los hallados por Pacheco, A. G. (2016), quien concluye que existe relación significativa entre la planificación del acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes en la institución donde realizó la investigación. Al respecto Salazar (2010) es muy preciso al señalar que el acompañamiento pedagógico es trascendente para una práctica reflexiva, por parte del profesor de aula; para ello es muy necesario considerar cuatro pasos: el establecimiento de necesidades del maestro, observación guiada sobre la propia práctica, análisis y reflexión sobre los aspectos observados y establecimiento de una pregunta y de un proceso de investigación; que finalmente resultan ser una especie de planificación de la acción del acompañamiento pedagógico; por lo que, concluye señalando que para el logro de objetivos claros y precisos, es muy importante planificar adecuadamente la acción de acompañamiento o de apoyo al docente en su labor diaria.

En referencia a la hipótesis específica N° 2; en la tabla cruzada N° 3, se observa que el desempeño docente se ubica en el nivel mediano y el clima de acompañamiento tiene calificación, por parte de los docentes encuestados, en el nivel bueno. En el análisis inferencial se obtuvo un coeficiente de correlación Tau c de Kendall de 0,556, que corresponde a una correlación moderada; de igual modo, el significado asintótico obtenido es menor al nivel de significancia, que

permite inferir que el clima de acompañamiento se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en los docentes, materia de investigación. Resultado que tiene correlación con el hallado por Arce, W. M. (2016), que concluye señalando que las dimensiones del asesoramiento pedagógico tienen relación directa y significativa con el desempeño docente en la institución educativa investigativa; además subraya la importancia del clima de acompañamiento para lograr mejores respuestas de los docentes, no solamente en su papel como mediador de conocimientos, también como participante en el trabajo social en la comunidad. En este entender, el ministerio de Educación del Perú señala que, el programa de acompañamiento requiere de elección de estrategias, instrumentos y procedimientos adecuados para hacer realidad una enseñanza eficaz y eficiente que logre un aprendizaje de calidad, para ello es imprescindible crear las condiciones necesarias, que redefina los contextos de trabajo y las relaciones interpersonales entre profesionales.

Con respecto a la hipótesis específica N° 3; en la tabulación cruzada N° 4, es observable que, los profesores encuestados, califican el desempeño docente en el nivel mediano y la conducción del proceso de enseñanza lo ubican en el nivel buena. En el análisis inferencial el coeficiente de correlación es 0,750, que corresponde a una correlación moderada; de la misma manera el significado asintótico es menor al nivel de significancia; que determina la aceptación de la hipótesis de investigación y desecha la hipótesis nula, por lo que, la conducción del aprendizaje se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San miguel. Resultado muy semejante al hallado por Freire (2014), que en su investigación sobre el acompañamiento directivo concluye, que la acción de compañía directiva es fortificante en la medida que, los aprendizajes de los estudiantes son influidos de manera positiva gracias al desprendimiento del profesor de aula, en cuanto a su mejor actuación como docente. De la misma manera, el Ministerio de Educación (2015) nos señala que, está comprobado, sí un directivo acompaña la labor docente de forma permanente, entonces se lograrán mejorar la enseñanza y por ende mejorar la calidad educativa institucional; para ello es necesario crear las condiciones necesarias que satisfagan tanto al docente, como a los educandos.

En referencia a la hipótesis específica N° 4; es visible en la tabla de contingencia N° 5, que, los docentes encuestados, perciben al desempeño docente en el nivel mediano, mientras que la evaluación del proceso de enseñanza es percibida en el nivel buena. En el análisis inferencial se obtiene un coeficiente de correlación del nivel alta o fuerte, 0,847 puntos; del mismo modo, se halla que la significancia asintótica es 0,00, menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$; por lo que se tuvo que desechar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; es decir, la evaluación del proceso de enseñanza tienen relación significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa, materia de investigación. Estos hallazgos tienen correlato con el resultado encontrado por Ferro, E. (2017), que en su tesis sobre acompañamiento directivo el desempeño docente, indica que la evaluación del proceso de enseñanza, se ve beneficiada, con las constantes reuniones de coordinación y capacitación entre los acompañantes y los supervisados, concluye señalando que existe relación positiva, directa y alta entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente, en la Institución Educativa estudiada. El Ministerio de Educación, al referirse sobre el tema, señala que la evaluación parte del proceso mismo de monitoreo, donde se debe hacer seguimiento a los indicadores para identificar debilidades y fortalezas, en base a ella programar las correcciones necesarias, que beneficiará directamente al estudiante.

Finalmente, en referencia a la hipótesis específica N° 5; en la tabla cruzada N° 6, se observa que el desempeño docente tiene calificación del nivel mediano; mientras que, la dimensión, formas de intervención es calificada en el nivel buena. En el análisis inferencial, el coeficiente de correlación alcanza el nivel alto o fuerte, con 0,833 puntos; de la misma manera el significado asintótico hallado es menor al nivel de significancia, por lo que fue necesario rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, es decir, existe relación significativa entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Resultado que tiene coherencia con los hallados por Arce, W. M., que en su tesis sobre el asesoramiento pedagógico y el desempeño docente, concluye afirmando que las formas de intervención practicadas por los directivos tiene mucha influencia en el desempeño del educador, creando un clima de acompañamiento adecuado, tanto para los

profesores, como para los educandos. En ese entender, Vezub (2012) manifiesta que hay diversos modelos de acompañamiento que se desenvuelven en el mismo proceso de enseñanza, donde las diversas maneras de intervención al docente es fundamental para lograr los resultados planificados, es decir, positivos. Las formas de intervención son diversas estrategias que se usan para hacer un buen acompañamiento pedagógico a los docentes, promoviendo la reflexión del docente sobre su práctica educativa, por medio del diálogo asertivo y empático.

En concordancia a lo anotado, líneas arriba, se puede concluir indicando que, el acompañamiento directivo es muy fundamental para lograr mejores desempeños docentes y de esa manera encauzar el proceso de enseñanza aprendizaje a los términos de la calidad educativa.

V. CONCLUSIONES

1. Hay suficientes argumentos estadísticos que confirman que el p – valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que significa, con un grado de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%, el acompañamiento directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,903$; $p < 0,05$).
2. Hay suficientes argumentos estadísticos que confirman que el p – valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que significa, con un grado de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%, la planificación colegiada se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,556$; $p < 0,05$).
3. Hay suficientes argumentos estadísticos que confirman que el p – valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que significa, con un grado de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%, el clima de acompañamiento directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,785$; $p < 0,05$).
4. Hay suficientes argumentos estadísticos que confirman que el p – valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que significa, con un grado de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%, la conducción del proceso de enseñanza se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,750$; $p < 0,05$).
5. Hay suficientes argumentos estadísticos que confirman que el p – valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que significa, con un grado de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%, la evaluación del proceso de enseñanza se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,847$; $p < 0,05$).

6. Hay suficientes argumentos estadísticos que confirman que el p – valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que significa, con un grado de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%, las formas de intervención se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel. Ayacucho, 2018. ($t_c = 0,833$; $p < 0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Educación debe implementar actividades de capacitación sobre el acompañamiento directivo, dirigido a todos los directores de las Instituciones Educativas públicas de la nación, con la finalidad de mejorar esta importante acción educativa en beneficio de la calidad educativa nacional.
2. La Unidad de Gestión Educativa Local La Mar, debe coordinar y fomentar reuniones conjuntas entre directivos de las Instituciones Educativas de la Región, para discutir experiencias y encontrar fortalezas y debilidades de la actividad de acompañamiento directivo, en procura de mejorarla.
3. Los directivos de las Instituciones Educativas del ámbito regional deben capacitarse en temas de interrelación personal, con la finalidad de mejorar el acompañamiento directivo a los docentes de sus Instituciones Educativas.
4. Los maestristas de la Universidad César Vallejo, así, como de otras Instituciones Universitarias, deben continuar con indagaciones referentes al acompañamiento directivo y el desempeño docente.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima, Editorial Udegraf.
- Canchari, C. y Luján, R. (2013). *Desempeño docente en el área de comunicación en estudiantes del III ciclo en las instituciones educativas unidocentes de la provincia de Huanta, 2013*. Previa a la obtención del grado de Magíster en Administración de la Educación.
- Carrasco, Sergio (2009). *Metodología de la investigación Científica*. Editorial San Marcos. (2da reimpresión). Lima, Perú.
- Castro, Luis (2005). *Diccionario de las ciencias de la educación*. (1ra. ed.): Editores CEGURO. Lima-Perú.
- Charry, Juan (1998). *Diccionario de Investigación Científica*. Publicaciones “Milagros”. Primera Edición 1998. Lima-Perú.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico para mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas de áreas rurales*. Lima Perú.
- Crespo, M. (1994). *Trabajo del COACH en el jugador de competencia*. Guatemala.
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*.
- Ferrúa, Rocio (2016). *Desempeño docente y calidad educativa en una institución educativa pública de primaria de Ayacucho, 2016*. Estudio para conferírsele el grado académico de magister en Administración de la Educación, con sede en Huamanga – Ayacucho.
- Goleman, Daniel, et al. (2014). *Ecoeducación. Educadores implicados en el desarrollo de la inteligencia emocional, social y ecológica*. (1ra edición): Editorial Juventud. Barcelona-España.

- Guerrero, L. (2008, Año V). *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*.
Revista
Foro Educativo, 14, p.120.
- Hunt C. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL, N° 43, marzo 2009.
- Jiménez, J. A. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*, Recuperado el 02 de agosto del 2010. De <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Ministerio de Educación de la república de Chile (2008). *Marco para la buena enseñanza*. <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>.
- Ministerio de Educación del Perú (1990). *Reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90*. Recuperado el 05 de mayo del 2011.
<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/RegProfesorado.php>
- Ministerio de Educación (2005). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular*. Ediciones MINEDU – Perú. Lima.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Montenegro (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Paucar, N. (2014). *Participación de agentes educativos en el marco del buen desempeño docente de la institución educativa del nivel primario*. Previa a la obtención del grado de Magíster en Administración de Educación.

Ramírez, B. (2006). *Evaluación Integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima, para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación*. Tesis para optar el grado de Magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle". Lima-Perú.

Resolución de la Secretaría General N° 008-2016-MINEDU. *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico de la educación básica*.

Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC, 1, p. 148.

Valdés, H (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Vásquez, W. M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.

Vásquez, M. y Martínez, I. (1996). *La socialización en la escuela. Una perspectiva etnográfica*. Editorial Paidós. Barcelona, España.

Vezub, L. (2012). *Las políticas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. El caso de los programas de mentoría a docentes principiantes.

Páginas Web:

<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014443/014443.pdf>

<file:///C:/Users/pc/Downloads/mONITOREOEINDICADORES.pdf>

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo>.

ANEXOS

ANEXO N° 01
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

Indicaciones: La presente encuesta tiene por objetivo encontrar respuestas sobre la incidencia del proceso de acompañamiento pedagógico en sus labores diarias. Lea detenidamente los siguientes ítems y marque con una X, con sinceridad, en la opción que Usted crea conveniente. No existen respuestas buenas o malas, todas son importantes.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN COLEGIADA						
1	Los directivos diseñan estrategias para el desarrollo del acompañamiento					
2	Se brinda asistencia técnica en planificación curricular					
3	Se realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos					
4	Las acciones de acompañamiento pedagógico permiten mejorar las sesiones de aprendizaje					
5	La planificación curricular prioriza las necesidades de aprendizaje de la Institución Educativa					
6	El docente presenta oportunamente sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje					
7	Durante la planificación toma en cuenta los procedimientos de las rutas de aprendizaje					
8	Los directivos facilitan a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación					
DIMENSIÓN 2: CLIMA DE ACOMPAÑAMIENTO						
9	Se indaga/consulta en la Institución Educativa acerca de los problemas que afectan personalmente al docente					
10	Se concibe el proceso de acompañamiento como un medio para mejorar el desempeño docente					
11	Los directivos motivan a los docentes para que desarrollen nuevas habilidades					
12	El directivo acompañante establece el diálogo con los docentes					
13	El acompañamiento pedagógico directivo se desarrolla en un clima motivador					
14	El acompañamiento pedagógico directivo se desarrolla en forma coordinada con los docentes					
15	Durante el acompañamiento las relaciones interpersonales entre directivos y docentes son horizontales					
DIMENSIÓN 3: CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA						
16	El directivo acompañante ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del docente					
17	El acompañamiento pedagógico directivo permite al docente mejorar su acción o práctica pedagógica diaria					
18	El acompañamiento pedagógico directivo conlleva a mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes					
19	El acompañamiento pedagógico directivo es el resultado del proceso de monitoreo pedagógico desarrollado en el aula					
20	El acompañamiento pedagógico directivo prioriza el logro de los aprendizajes fundamentales					
21	Se aplica en el aula estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo					

22	Las estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañante directivo facilita el logro de los aprendizajes en el aula					
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA						
23	Los directivos verifican el cumplimiento de lo planificado					
24	Se aplican medidas correctivas en caso de ser necesario					
25	Se utiliza la información de la ficha de monitoreo para la toma de decisiones en materia de enseñanza					
26	El monitoreo permite reorientar el proceso de enseñanza a fin de mejorarlo					
27	Se verifica si la planificación fue concretada					
28	Se comprueba el logro de los aprendizajes esperados					
29	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos					
DIMENSIÓN 5: FORMAS DE INTERVENCIÓN						
30	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados					
31	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicas					
32	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización					
33	Los talleres de actualización tratan temas pedagógicos de interés previamente identificados y consensuados					
34	Es necesaria la capacitación que puede ofrecer el acompañante directivo					
35	Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes					

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Profesor(a):

Este cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el desempeño docente en la Institución Educativa donde Usted labora. Le agradecemos su colaboración con la investigación. Resuelva todo el cuestionario, no hay respuestas buenas o malas, todas son válidas.

N°	ÍTEMS	NO	A VECES	SÍ
DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS				
01	Usted demuestra que domina la temática de su curso			
02	Usted trata que sus clases sean interesantes			
03	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			
04	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorece el aprendizaje			
05	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, trabajo en equipo, etc.)			
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD				
06	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos			
07	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje			
08	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional			
09	Promueve los valores de honestidad, respeto, respeto y colaboración			
10	Resuelve dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase			
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
11	Realiza proyectos de investigación			
12	Cumple con el horario de clase establecido			
13	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la Institución			
14	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional			
15	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar)			
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES				
16	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos			
17	Utiliza el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés			
18	Propicia un ambiente adecuado			
19	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes			
20	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.			

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

ANEXO N° 02
VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO:

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
ÍTEMS	1	3	3	3	4	3	2	2	5	3	4	3	3	0.789	
	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	0.879	
	3	5	4	4	4	5	3	1	5	4	4	5	5	0.699	
	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	0.624	
	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	0.346	
	6	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	0.412
	7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	0.265
	8	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	0.477
	9	3	3	3	5	4	3	2	3	3	5	4	4	2	0.574
	10	5	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	4	0.827
	11	1	3	3	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	0.614
	12	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	5	0.557
	13	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	0.857
	14	5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	0.677
	15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	0.508
	16	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	0.666
	17	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	0.836
	18	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	0.885
	19	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	0.84
	20	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	0.841
	21	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	0.543
	22	3	4	4	5	4	3	2	5	4	5	4	4	4	0.756
	23	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	0.758
	24	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	0.282
	25	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	0.516
	26	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	0.48
	27	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	0.709
	28	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	0.516
	29	4	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	0.834
	30	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	0.636
	31	4	3	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	0.75
	32	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	0.342
	33	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	0.302
	34	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	0.291
	35	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	0.611

149 128 128 162 148 138 108 168 128 162 146 152

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE:

	ÍTEMS																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58
3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	45
4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	44
5	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	44
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
7	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	45
8	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56
9	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	45
10	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	42
11	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	44
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
	0.35	0.83	0.61	0.67	0.6	0.37	0.76	0.36	0.52	0.41	0.37	0.42	0.8	0.45	0.71	0.48	0.54	0.72	0.63	0.52		

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,952	,952	35

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	139,92	288,629	,770	.	,949
PREGUNTA 2	139,92	282,992	,866	.	,948
PREGUNTA 3	139,00	283,818	,663	.	,950
PREGUNTA 4	138,33	297,879	,602	.	,950
PREGUNTA 5	138,25	306,568	,327	.	,952
PREGUNTA 6	138,83	302,515	,383	.	,952
PREGUNTA 7	138,33	307,152	,241	.	,952
PREGUNTA 8	138,42	300,629	,448	.	,951
PREGUNTA 9	139,75	292,205	,535	.	,951
PREGUNTA 10	139,00	280,727	,806	.	,949
PREGUNTA 11	139,17	281,970	,559	.	,952
PREGUNTA 12	138,67	292,606	,516	.	,951
PREGUNTA 13	138,92	286,629	,844	.	,948
PREGUNTA 14	138,75	290,750	,649	.	,950
PREGUNTA 15	138,33	300,424	,481	.	,951
PREGUNTA 16	139,67	299,333	,650	.	,950
PREGUNTA 17	139,17	285,424	,820	.	,949
PREGUNTA 18	138,83	281,970	,872	.	,948
PREGUNTA 19	138,92	284,265	,823	.	,948
PREGUNTA 20	138,42	296,811	,832	.	,950
PREGUNTA 21	138,92	300,447	,519	.	,951
PREGUNTA 22	139,17	287,970	,733	.	,949
PREGUNTA 23	138,92	289,538	,737	.	,949
PREGUNTA 24	139,08	305,538	,250	.	,952
PREGUNTA 25	138,58	295,538	,476	.	,951
PREGUNTA 26	138,75	300,568	,451	.	,951
PREGUNTA 27	139,17	291,970	,685	.	,950
PREGUNTA 28	139,08	298,265	,485	.	,951
PREGUNTA 29	139,08	286,811	,818	.	,949
PREGUNTA 30	138,83	297,606	,615	.	,950
PREGUNTA 31	139,50	290,818	,729	.	,949
PREGUNTA 32	139,08	304,265	,311	.	,952
PREGUNTA 33	139,58	304,447	,267	.	,952
PREGUNTA 34	139,25	303,295	,247	.	,953
PREGUNTA 35	139,25	291,841	,576	.	,951

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,874	,884	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	46,75	44,750	,297	.	,873
PREGUNTA 2	47,08	40,811	,804	.	,859
PREGUNTA 3	46,92	42,629	,556	.	,866
PREGUNTA 4	47,25	40,932	,611	.	,863
PREGUNTA 5	47,17	41,424	,532	.	,866
PREGUNTA 6	47,08	43,538	,276	.	,875
PREGUNTA 7	47,17	39,970	,713	.	,859
PREGUNTA 8	47,17	43,606	,271	.	,875
PREGUNTA 9	46,83	43,424	,473	.	,869
PREGUNTA 10	47,42	42,447	,304	.	,877
PREGUNTA 11	47,42	43,902	,289	.	,874
PREGUNTA 12	46,75	44,386	,368	.	,872
PREGUNTA 13	47,33	40,061	,763	.	,858
PREGUNTA 14	47,33	42,424	,352	.	,873
PREGUNTA 15	47,33	38,788	,640	.	,861
PREGUNTA 16	47,00	42,545	,396	.	,871
PREGUNTA 17	47,33	40,788	,444	.	,871
PREGUNTA 18	47,00	41,636	,684	.	,862
PREGUNTA 19	46,92	42,447	,586	.	,865
PREGUNTA 20	46,83	43,424	,473	.	,869

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	MARCO TEÓRICO	MARCO METODOLÓGICO
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?</p>	<p>GENERAL: Analizar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>	<p>GENERAL: Existe relación significativa entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>	<p>V1: Acompañamiento Directivo: Planificación colegiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de planificación • Material adecuado <p>Clima de acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Clima motivador. <p>Conducción del proceso de enseñanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso enseñanza • Estrategias de enseñanza <p>Evaluación del proceso de enseñanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Retroalimentación <p>Formas de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría individualizada • Estrategias de acompañamiento <p>V.2: Desempeño docente: Capacidad pedagógica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación de objetivos • Tratamientos de los contenidos <p>Emocionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vocación • Autoestima <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización • Estrategia • Innovación <p>Relaciones interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Ambiente adecuado 	<p>ACOMPANAMIENTO DIRECTIVO Definición Acompañamiento de tipos de acompañamiento pedagógico Dimensiones del acompañamiento directivo.</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE Definición Desempeño del desempeño docente Dimensiones del desempeño docente.</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo – correlacional</p> <p>POBLACIÓN UNIVERSO: 23 docentes y un director</p> <p>POBLACIÓN MUESTRA: 23 docentes y un director. Muestra censal.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico e intencional</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnicas: V.1: Encuesta V.2: Encuesta Instrumentos: V.1: Cuestionario V.2: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: El análisis descriptivo mediante tablas de frecuencias relativas y el análisis inferencial con el estadígrafo r de Pearson al 95% de confianza y 5% de significancia.</p>
<p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?</p>	<p>ESPECÍFICOS: Analizar la relación entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>	<p>ESPECÍFICOS: Existe relación significativa entre la planificación colegiada y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?</p>	<p>Analizar la relación entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima de acompañamiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?</p>	<p>Analizar la relación entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre la conducción del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?</p>	<p>Analizar la relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre la evaluación del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.</p>			

Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?	Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.	Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.			
¿Cuál es la relación que existe entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018?	Analizar la relación entre las formas de intervención del proceso de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.	Existe relación significativa existe entre las formas de intervención y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.			

ANEXO N° 04

CONSTANCIA QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



SOLICITA: AUTORIZACION PARA REALIZAR UNA ENCUESTA
A ESTUDIANTES Y DOCENTES PARA EL
DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS.

SEÑORA COORDINADORA PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "EDUARDO AÑAÑOS
PEREZ" DE PATIBAMBA

S.C.

Juan Eliseo CONISLLA QUISPE, con DNI N° 23544466,
domiciliado en el Centro Poblado de Patibamba, Distrito de
San Miguel, Provincias de La Mar; Director Designado de
esta Institución Educativa, ante usted con el debido respeto
nos presentamos y decimos:

Que, siguiendo mis estudios de Pos Grado en la Universidad "Cesar Vallejo", y siendo
requisito indispensable, realizar trabajos de campo e investigación; recurro a su despacho para
solicitar la Autorización en la Ejecución de una Encuesta, para el desarrollo de mi proyecto de tesis
titulado Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de
San Miguel. Ayacucho, 2018

POR LO TANTO:

Ruego a usted Señora Coordinadora Académica acceder a nuestra petición por ser justa.

Patibamba, Junio del 2018.


.....
Juan Eliseo CONISLLA QUISPE
DNI N° 23544466



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
LA MAR



I.E. "EDUARDO AÑAÑOS PÉREZ"
PATIBAMBA

**LA COORDINADORA PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"EDUARDO AÑAÑOS PÉREZ" DE PATIBAMBA QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA
PRESENTE;**

DEJA CONSTANCIA

Que, el maestro JUAN ELISEO CONISLLA QUISPE estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, aplicó el cuestionario de Proyecto de Investigación Titulado Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018. A los docentes de Educación Primaria y Secundaria de la I.E "Eduardo Añaños Pérez" Patibamba.

Se expide la presente constancia al interesado para los fines que estime por conveniente.

Patibamba, Junio del 2018.


Prof. Karin Y. Romero Cavillán
ESP. LENGUA Y LITERATURA
COORDINADORA PEDAGÓGICA



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


ANEXO N° 1

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Agustín Quispe Huayta, docente de la experiencia curricular, Diseño Desarrollo del Proyecto de Investigación, del ciclo III-Maestría en Administración de la Educación, he constatado y revisado el trabajo académico titulado: Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018. Del estudiante Juan Eliseo CONISLLA QUISPE, mediante el uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud del 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018


Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre analizar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Eduardo Añaños Pérez" de San Miguel. Ayacucho, 2018.

POBLACIÓN O UNIDADES DE ESTUDIO: 24

CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Relación entre las variables y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador y relación entre el indicador y el ítem.

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		Sí	No	
01	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a los objetivos?	✓		
03	¿El instrumento responde a la operacionalización de los variables?	✓		
04	¿La restructura del instrumento presenta: claridad, coherencia, relevancia?	✓		
05	¿Los ítems son adecuados y pertinentes?	✓		
06	¿Los ítems de los instrumentos son válidos?	✓		
07	¿Se debe eliminar algunos ítems?	✓		

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA: 30 AÑOS.

EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 5 AÑOS

VALORACIÓN: ACEPTABLE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGUSTÍN QUISPE HUAYTA


Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación

Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	20%	1%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	biblo.una.edu.ve Fuente de Internet	1%
7	www.ama-med.org.ar Fuente de Internet	<1%
8	felipe1pe.blogspot.es Fuente de Internet	<1%

9	www.ugelutcubamba.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
12	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
13	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
14	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
15	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
16	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	ugel06.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

19

revistaselectronicas.ujaen.es

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

ANEXO N° 05

BASE DE DATOS

ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO:

		MUESTRA POBLACIONAL																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
PLANIFICACIÓN COLEGIADA	1	1	1	2	2	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	
	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	1	2	4	3	3	2	4	4	4	4	
	3	2	2	3	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	
	8	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	
CLIMA DE ACOMPAÑAMIENTO	9	2	2	3	2	3	3	4	3	5	4	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	5	4	2	4	
	10	4	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
	11	3	3	5	2	5	1	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	1	3	3	5	5	5	4	
	12	2	2	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	
	13	3	3	4	2	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	
	14	3	3	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	1	3	5	4	4	5	5	4	5	
	15	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	
CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA	16	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	
	17	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	
	18	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	
	19	2	2	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	
	20	2	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	
	21	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	5	4	4	4	4	4	
	22	3	3	3	2	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	
EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA	23	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	2	5	5	3	3	5	4	5	3	
	24	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	
	25	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	
	26	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	
	27	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	
	28	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	
	29	2	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
FORMAS DE INTERVENCIÓN	30	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	
	31	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	
	32	2	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	1	1	3	5	4	4	4	3	3	5	
	33	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	1	2	4	5	4	3	4	3	3	4	
	34	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	
	35	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	1	3	5	4	3	5	3	4	4	

DESEMPEÑO DOCENTE:

	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					EMOCIONALIDAD					RESPONSABILIDAD EN EL DESEM					RELACIONES INTERPERSONALES				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3
6	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3
13	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
14	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
15	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	3
16	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
17	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2
18	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3
19	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3
21	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3
22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2

ANEXO N° 06

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



