



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos en el desempeño laboral de los docentes del nivel primaria – 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. MARCA ROJAS GIOVANA**

**ASESOR:**

**Dr. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2018**

*DRA. MORENO TORRES PATRICIA*

---

**PRESIDENTE (A)**

*DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE*

---

**SECRETARIO(A)**

*DR. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL*

---

**VOCAL**

## DEDICATORIA

A todas aquellas personas que contribuyeron en el desarrollo de la presente investigación

LA AUTORA

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Todopoderoso, por darme la fuerza y constancia necesaria para alcanzar la meta deseada y por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a amarlo cada día más.

LA AUTORA

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **MARCA ROJAS GIOVANA**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 42535315, con la tesis titulada **MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO BASADO EN PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA**.

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, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de Universidad César Vallejo.

-----  
MARCA ROJAS GIOVANA  
DNI 42535315

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

MARCA ROJAS GIOVANA, maestra de educación, tienen a bien presentar ante ustedes la Tesis titulada “MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO BASADO EN PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA”, aplicada con la finalidad de determinar la influencia de la variable independiente para mejorar el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa en mención, considera en su contenido y estructura el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Docencia y Gestión Educativa.

La investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta la importancia que tiene el desarrollo del desempeño laboral docente de los participantes de la muestra de estudio, con el propósito de mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, y así mejorar la calidad del servicio educativo que la I.E. oferta.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Introducción, el marco metodológico, los resultados, conclusiones y recomendaciones, además se contemplan las referencias bibliográficas y los anexos.

LA AUTORA

## INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACION	vi
INDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODO	28
2.1. Variables	28
2.2. Operacionalización de Variables	30
2.3. Metodología	33
2.4. Tipos de estudio	33
2.5. Diseño	33
2.6. Población, muestra y muestreo	34
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.8. Método de Análisis de datos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	54

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución, mediante la aplicación de un Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basado en Principios Democráticos.

La población muestral considerada para la investigación estuvo conformada por 28 docentes de la I.E. El trabajo de recolección de datos realizado consistió en la identificación del problema, realizado a través de encuestas, entrevistas y la observación directa; posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a aplicar el pre test o prueba de entrada, seguidamente la aplicación de 12 sesiones previamente planificadas, con la participación activa de los docentes participantes, posteriormente se aplicó el post test o prueba de salida para luego tratar los datos recogidos con las estadística inferencial y la prueba t de student.

Los resultados muestran que la influencia de la variable independiente (Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basado en Principios Democráticos) es favorable para mejorar el Desempeño Laboral Docente, se observa que el grupo se volvió más homogéneo y compacto en lo relacionado a sus relaciones interpersonales, esto se debe a que las medidas de dispersión disminuyeron en el post test con respecto al pre test, así, observamos que en el pre test la desviación típica es de 2,74103 y el coeficiente de variación de 7,96% (ver Tabla N° 04) y en el post test la desviación típica bajó a 0,70053 y el coeficiente de variación a 1,11% (ver Tabla N° 06). por ello el Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basado en Principios Democráticos influyó de manera positiva en el mejoramiento sustancial del Desempeño Laboral de los docentes de la I.E

**PLABRAS CLAVES: Modelo, Acompañamiento, Monitoreo, Principios Democráticos, Desempeño Laboral, Docentes.**



## ABSTRACT

This research aims to substantially improve job performance of teachers of School, through the application of a Model -Based Monitoring Support and Democratic Principles.

The sample population considered for the investigation consisted of 28 teachers in the IE. The work of data collection performed consisted of identifying the problem, conducted through surveys, interviews and direct observation; subsequently identified and defined the research problem, we proceeded to apply the pre test or entrance, then the application previously planned 12 sessions, with the active participation of participating students then applied the post test or exit and then process the data collected for the inferential statistics and student t test.

The results show that the influence of the independent variable ( Model Based Monitoring Support and Democratic Principles ) is favorable to improve Job Performance Docente, showing a mean difference between the pre and post test, where the level achieved by 100% the participant in the pretest and the regular Post test, the level reached is good in all participants. The results of the Student's t test show that the differences between the means and Escala Pre Escala Post is between and. The second half of the table reports the t -statistic, its degrees of freedom (df ) and the critical level bilateral (bilateral Sig ) . The critical level is very small ( 0.000), so we can reject the hypothesis of equal means and conclude that Escala Post medium is significantly higher than Escala Pre medio. Considerando the characteristics of the research and the study sample , so the Model Support and Monitoring based on Democratic Principles positively influenced substantial improvement of Job Performance of teachers

**KEYWORDS: Model Accompaniment, Monitoring, Democratic Principles, Job Performance, Teachers.**

## I. INTRODUCCIÓN:

Según Orellana (2003), para entender lo que es el **desempeño laboral de un docente**, primero debemos definir que es un docente, el autor señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

Para el autor, el docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

Por su parte, Montenegro (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el **desempeño** es un conjunto de acciones concretas. El **desempeño del docente** se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores

asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

También señala que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

En cuanto al **Rol del docente innovador**, Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos. Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida. Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Promover canales de comunicación.
- Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- Estimular la creatividad e innovación.
- Promover la actividad mental.

- Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes

Para los autores, el docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

También expresan que el docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa). La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

En lo relaciona a los **Elementos que influyen en el desempeño laboral**, diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, tal es el caso de Davis y Newtrons (2003), quienes aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Por otro lado, Chiavenato (2000) expone que el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos tales como: *La disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad,*

*capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.*

Además, las autoras Queipo y Useche (2002) concuerdan con la definición anterior, ya que aseguran que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña.

Por su parte, Chiavenato (2000), menciona que el Desempeño Laboral de un docente, presenta las siguientes **Dimensiones: Planificación Curricular**, que consiste en la capacidad del docente para planificar su trabajo con anticipación con la finalidad de evitar la improvisación; la dimensión **Coordinación**, que es la habilidad para desarrollar actividades en función al grupo de manera coordinada; la dimensión **Estrategias Metodológicas**, que vienen a ser la metodología que utiliza el docente en el ejercicio de su labor que indicará la forma o camino por el que dirige el proceso de enseñanza aprendizaje; otra dimensión es la denominada como **Medios y Materiales Educativos**, que son los recursos con que cuenta el docente para optimizar su trabajo en el aula, repotenciando, ayudando y viabilizando el proceso de enseñanza aplicado en el aula; la **Evaluación de los Aprendizajes** es otra dimensión considerada para el desempeño laboral docente que viene a ser las estrategias para evaluar el aprendizaje de los alumnos con fines retroalimentadores, correctivos y de evidencia de la calidad de aprendizaje con que cuenta el alumno; por último el autor menciona a la dimensión **Satisfacción**, que viene a ser el nivel de agrado y bienestar que evidencia el docente sobre su trabajo desempeñado.

En lo que concierne a **la Supervisión y Acompañamiento**, Arce (2000) La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin

fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.

La tarea supervisora constituye un proceso que implica, en principio, un examen, un análisis, una valoración cuidadosa y objetiva de la prestación del servicio que se oferta para que con base en sus resultados se promuevan las actividades de aprendizaje y enseñanza necesarias para cumplir con éxito la tarea escolar. (Arce 2000)

Es frecuente, menciona el autor, escuchar a los docentes con quejas como "En mi escuela no hay supervisión", "No me gusta que me supervisen", "La supervisión es puro papeleo", "Cuando me supervisan sólo se resaltan los aspectos negativos no se me orienta"... Estas y otras expresiones revelan en cierto modo la ignorancia, los prejuicios, la confusión ocasionada por el desconocimiento del propósito primordial de la supervisión educativa.

Etimológicamente el término supervisión deriva de los vocablos latinos "super" sobre y "visum" ver, lo que significa, "ver sobre, revisar, vigilar". Existen innumerables definiciones y opiniones sobre supervisión educativa, pero todas coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar. (Arce 2000)

Por su parte, Chacón, (1969), define la supervisión y el acompañamiento docente como una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo; estimular a los educadores cuando lo hacen bien y muestran experiencias que puedan aprender los demás; entrenarlos para que interpreten y ejecuten las instrucciones que reciben; prepararlos para que acepten las decisiones de sus superiores y, finalmente actualizarlos para que puedan adaptar su comportamiento a los cambios del mundo moderno y la dinámica como éstos ocurren.

El DS N° 006-2006-ED – Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación – Funciones de la Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa. Tiene entre otras, como una tarea primordial...realizar...supervisión educacional para el desarrollo de la calidad del Sistema Educativo y se señalan como funciones de esta Dirección en materia de supervisión las siguientes:

- Supervisar y evaluar las investigaciones e innovaciones en coordinación con las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada.
- Proponer lineamientos, acciones de política y un programa nacional en materia de Supervisión Educativa.
- Normar, orientar y coordinar las acciones y actividades de Supervisión Educativa.
- Evaluar el cumplimiento de las políticas y de las normas de Supervisión Educativa.
- Formular, experimentar, validar y asesorar en materia de Supervisión Educativa.
- Promover, impulsar, y realizar investigaciones para el mejor desarrollo de la Supervisión Educativa.

Chacón, (1969), define los **Campos de la Supervisión y acompañamiento Educativo** mencionando que cuando nos preguntamos sobre los campos de la supervisión educativa, la respuesta inmediata es: el proceso de aprendizaje y enseñanza; sin embargo, no es así. La supervisión, tiene que comprender todo el hecho educativo, desde su planificación hasta su evaluación; así como a todos los componentes y actores educativos, incluida la escuela y la comunidad. Si entendemos la gestión educativa como el proceso de hilvanar y entretelar el quehacer en la escuela, los campos de la supervisión son tres: Pedagógico, Institucional y Administrativo. Y si el quehacer de la escuela, lo circunscribimos en el proceso educativo, los campos son cuatro: Alumno, Profesor, Escuela y Comunidad.

Según Barr, (1965), en lo que corresponde a las **Características de la supervisión**, la supervisión se caracteriza por tener un basamento filosófico, ser cooperativa, creadora, científica y efectiva.

**Filosófica:** La supervisión escolar tiene características filosóficas porque ella estudia y conoce el grupo social, donde tiene lugar el hecho educativo, trata de comprender las necesidades, aspiraciones e ideales y procura que la educación cumpla los fines que se propone la comunidad local y nacional. Por esto la supervisión escolar busca nuevas verdades y valores y se ubica dentro de los cambios que experimenta la sociedad. La educación no es una actividad cualquiera, sino una actividad funcional, esto es, encaminada hacia un fin, realizada con intención. La supervisión escolar debe ayudar a la consecución de este fin; se plantea entonces la cuestión filosófica de la educación, que debe incluir necesariamente a la supervisión, tanto desde el punto de vista de su significación, como de la realización concreta de sus planes y programas.

**Cooperativa:** Se considera que la supervisión es cooperativa porque en ella participan todas las personas involucradas en el hecho educativo. Los diferentes funcionarios que integran el campo de la supervisión deben trabajar cooperativamente, pues los problemas que confrontan y los objetivos que



persiguen son comunes; por consiguiente, han de coordinar sus esfuerzos para el desarrollo de planes y programas.

**Creadora:** La supervisión es creadora porque ella estimula la libre participación del docente, busca en estos el desarrollo de su talento, capacidad, condiciones e iniciativas que pueden ser útiles a la acción supervisora.

En cuanto al **Monitoreo** del proceso educacional, Haddad (2003) sostiene que es el proceso sistematizado de recolección de información y de análisis, para el seguimiento (acompañamiento) de un proceso de trabajo-aprendizaje. Es por tanto un proceso que, sobre la base de la problematización, va analizando cómo marcha el proceso educacional en correspondencia con los objetivos propuestos; ello nos permitirá garantizar la direccionalidad técnica del proceso hacia la situación deseada, introducir acciones educativas adicionales y obtener la información necesaria y útil para tomar las decisiones que correspondan. Se debe recordar que monitorear no es sinónimo de evaluar, aunque sin dudas son procesos que tienen muchos puntos en común.

El autor refiriéndose a los **Objetivos del monitoreo** menciona que si los resultados del monitoreo permiten el mejoramiento y optimización de la gestión educativa, lógicamente que ésta irá teniendo logros que son expresados en objetivos, tales como:

- Contribuir a la adecuada formación integral del educando y al desarrollo de sus potencialidades; (Ley 28044)
- Asegurar que el servicio educativo responda en calidad y eficiencia a las exigencias de la comunidad y a los intereses nacionales;
- Hacer que la gestión educativa influya en todos los actores educativos, los sensibilice, los involucre y sobre todo los comprometa para que orienten su quehacer hacia el logro de los objetivos organizacionales;
- Apoyar y estimular el trabajo del docente y su rol profesional y social; y

- Potenciar las relaciones de los Centros y Programas Educativos entre sí y con la comunidad, promoviendo la mutua cooperación.

También sostiene que los **Elementos del monitoreo**, son los siguientes:

**Acompañamiento:** Es el intercambio permanente de experiencias y conocimientos, que permitan identificar y encontrar soluciones adecuadas a las discrepancias de modo que el Centro Educativo alcance su misión y los objetivos propuestos en los planes específicos. **Asistencia:** Brinda ayuda a mérito de su experiencia sistematizada y mejor información con el fin de prevenir dificultades o resolver problemas de gestión que pueden presentarse individual o colectivamente en el funcionamiento de la institución educativa. **Orientación:** Informa al monitoreado para que precise claramente su misión, además le alcanza ayudas más adecuadas a las discrepancias detectadas y puedan resolverse de acuerdo a los objetivos previstos en los planes la institución educativa.

A través del monitoreo se observan, estudian y analizan los hechos y fenómenos que se hacen presente en el desarrollo de un plan; se hacen constataciones documentales de los diferentes tipos de informes, documentos de trabajo, libros y otras publicaciones, así como de los diversos materiales educativos que se están produciendo; se observan, estudian y analizan los trabajos de campo; se hace un acompañamiento regular y permanente a las acciones que se ejecutan y un acompañamiento focalizado a los puntos críticos.

También definiré al **Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basado en Principios Democráticos** como un conjunto de actividades que usa procedimientos diferentes. La característica esencial que pone de manifiesto la democracia en la supervisión, monitoreo y acompañamiento, es la conciencia, entendida ésta por: organización, administración y supervisión propiamente dicha. Esto hace que el supervisor: Sepa delegar y delegue, trabaje con los demás, consulte, se libere de lo rutinario y dedique su energía a una administración creadora. Coloque a otros en primer lugar, toma decisiones con

el grupo, tenga actitud amable y se dé cuenta del poder potencial que existe en el grupo. Sabe utilizar el recurso humano, se preocupa por el progreso de sus docentes.

En lo referente a los **estudios previos o antecedentes**, es pertinente citar, **a nivel internacional** a:

Caballero (2003) en su tesis titulada *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*, desarrolló una investigación descriptiva prospectiva, en la cual arriba a la conclusión que la motivación es un tema que le interesa a mucha gente porque sostiene la fuerza de acción psicológica y señala su dirección. A través de una encuesta llevada a cabo entre los sujetos de estudio se obtuvieron resultados de gran interés y utilidad para identificar los factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior

A su vez, Arratia (2010) en su tesis titulada. *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Realizó una investigación descriptiva correlacional, donde arriba a la conclusión general siguiente: Es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el

desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

**A nivel nacional**, tenemos a Martínez (2012) en su tesis titulada *El desempeño laboral y el nivel de relaciones interpersonales en educación primaria de San Juan de Lurigancho*, realizó una investigación descriptiva correlacional, donde concluye que el nivel del desempeño laboral de una institución educativa de educación primaria de San Juan de Lurigancho, está relacionado directamente con el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes, es decir que a mayor nivel de mejoramiento de las relaciones interpersonales, mejor será el desempeño laboral de los docentes.

Por su parte, Alfaro y otros (2012) en su tesis titulada *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, realizaron una investigación descriptiva correlacional, llegando a las conclusiones siguientes: Primero, mencionan, que el desempeño laboral está ligado directamente con la satisfacción laboral, también respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. Los trabajadores de la municipalidad A reportaron un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, y esto podría deberse a que en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes. Esto estaría indicando un área de posible mejoramiento.

**A nivel local**, Vásquez (2012) en su tesis titulada *Programa de educación en Valores en el mejoramiento del desempeño docente de los docentes de la I.E.*, realizó una investigación pre experimental, donde arriba a la conclusión la

educación y práctica de valores es fundamental para mejorar el desempeño docente de los profesores de una institución educativa de educación primaria, siendo necesaria la aplicación de metodologías activas en base a los valores cristianos y sociales como fundamento para el mejoramiento del desempeño y de la calidad educativa.

Por otro lado, Mondragón (2010) en su tesis titulada *El plan de organización horizontal y el desempeño laboral de la institución educativa N° 66 de Chequén*, realizó una investigación pre experimental donde arriba a la conclusión que la cultura organizacional es fundamental para el logro de objetivos estratégicos relacionados al mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de educación secundaria, siendo fundamental el diálogo horizontal, la democracia y el desarrollo de valores de solidaridad, proactividad y asertividad en el desarrollo de las funciones de los docentes.

En lo relacionado a la **Realidad Problemática**, mencionaré que de acuerdo a Morales (2009), el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Gobierno de España (2013), considera que es en el desempeño laboral donde el docente manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la escuela.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos

tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (Morales 2009)

Por lo manifestado existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada, por lo que la importancia de su mejoramiento es tácita.

Chiavenato (2000), la idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan

sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo. (Chiavenato 2000). Al respecto, Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Sin embargo, otro concepto fundamental es la que utilizan Segura (2004), pues menciona al desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

En el Perú, El Ministerio de Educación (2009), a través de la Dirección General de Desarrollo Docente, pone a disposición el Marco de Buen Desempeño que presenta los criterios sobre lo que significa una buena enseñanza.

Es la primera vez que en el Perú se produce un documento con este objetivo, pues los criterios para referirse a un buen desempeño docente no estaban consensuados. Ahora, los maestros podrán identificar los aspectos en los que destacan, así como aquellos en los que todavía pueden seguir mejorando; los padres de familia podrán identificar con mayor claridad qué caracteriza a un buen maestro; y las universidades e institutos superiores pedagógicos tendrán un material de referencia para el proceso de formación de los maestros y maestras del Perú.

El Marco de Buen Desempeño Docente es un documento elaborado desde el año 2009, a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, creada por iniciativa del Consejo Nacional de Educación (CNE) y de Foro Educativo, con la participación de instituciones del Estado como la

Defensoría del Pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el SUTEP, el Colegio de Profesores, las ONG, instituciones académicas y agencias de cooperación técnica. Durante los años 2010 y 2011, fue consultado a más de 1, 300 docentes en la I y II edición del Congreso Pedagógico Nacional y a 1,400 docentes, directores, padres y madres de familia y estudiantes, a través de diálogos organizados en 21 regiones del país.

A partir del 2012, se conforma el Grupo Impulsor del Marco del Buen Desempeño Docente, encargado de revisar y reordenar la propuesta. Para ello, se realizó alrededor de 40 Jornadas de Reflexión con maestros, maestra y directivos de institutos superiores pedagógicos y universidades con facultades de Educación.

El Marco se produce como parte de la Política Integral de Desarrollo Docente, que impulsa políticas, programas y actividades que ayuden a promover la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, así como a generar el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional. Es necesario movilizar una cultura de nueva docencia para redefinir las prácticas docentes, con miras a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del país.

En, la Unidad de Gestión Educativa Local el desempeño laboral docente, es uno de los temas menos estudiados, sin embargo, de modo recurrente, se ha exigido al Estado precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor.

Responder a esta demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente de la provincia, es decir, en su identidad profesional, en su formación



y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano.

En la institución educativa, se observa un bajo desempeño laboral docente considerando las múltiples disputas por los cargos directivos por parte de los docentes, resquebrajan las relaciones humanas y por ende enfrías el espíritu de trabajo compartido, la necesidad de actualización y capacitación corporativo, haciendo posible un débil desempeño de los docentes en su labor profesional.

Por lo mencionado se hace imprescindible aplicar un Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos, para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa en mención.

En función a lo tratado, se pretende mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. en base a la aplicación de un Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basado en Principios Democráticos, formulando el siguiente **problema** de investigación, en forma interrogativa, tal como lo exige la investigación experimental: *¿ En qué medida la aplicación del Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.?,* dicho problema requerirá de una respuesta, la cual lo plantearemos a través de una hipótesis.

En tal sentido la investigación se **justifica** en los siguientes términos: CIENTÍFICA: El estudio de la investigación es útil para el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, siendo conveniente a las instituciones educativas del sector su valoración y aplicación para obtener resultados esperados. TÉCNICA: La presente investigación permitió difundir los resultados en las demás instituciones educativas de la comunidad con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes involucrados en el trabajo técnico

pedagógico. **IMPLICANCIAS PRÁCTICAS:** El presente estudio es importante porque permitió la formación de un ambiente de tolerancia, cooperación y colaboración considerando el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes en base a la aplicación de un Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basado en Principios Democráticos. **VALOR TEÓRICO:** La investigación permitió la obtención de nuevos conocimientos sobre el tratamiento del desempeño laboral de los docentes en base a modelos innovadores. **UTILIDAD METODOLOGICA:** Al término de la presente investigación queremos brindar una información veraz y objetiva del estudio técnico- científico cuyos resultados nos servirán para fortalecer el mejoramiento del desempeño laboral, a través un modelo innovador.

En lo relacionado a las **hipótesis** de estudio, se consideró una **hipótesis alterna** formulada de la siguiente manera: El Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. También se consideró la **hipótesis nula**, formulada así: El Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos no influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.

También se formularon las **hipótesis específicas:**

- El Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye significativamente en el desempeño laboral, en la dimensión Planificación Curricular, de los docentes de la I.E. El Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye significativamente en el desempeño laboral, en la dimensión Estrategias Metodológicas, de los docentes de la I.E.
- El Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye significativamente en el desempeño laboral, en la dimensión Medios y materiales, de los docentes de la I.E. El Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye significativamente en el desempeño laboral, en la dimensión Evaluación de los

Aprendizajes, de los docentes de la I.E. En lo referente a los **objetivos**, contemplados en la investigación tenemos como **objetivo general**, la siguiente formulación: *Determinar en qué medida el Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E*

Los **objetivos específicos**, se formularon de la siguiente manera:

- a) Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E., antes de aplicar el Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos
- b) Diseñar el Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos, considerando procesos, etapas y sujetos.
- c) Aplicar el Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.
- d) Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E., después de aplicar el Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos

## II. METODO:

### 2.1. VARIABLES:

#### 2.1.1 Definición Conceptual:

- a. **Variable Dependiente:** Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos:

Conjunto de actividades para supervisar y monitorear el trabajo docente, considerando la democracia como valor fundamental. (Albero, 2010).

- b. **Variable Independiente:** Desempeño Labora Docente

Acciones orientadas a lograr las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de una institución en un tiempo determinado. (Herzberg 1999).

#### 2.1.2 Definición Operacional:

VARIABLE	DEFINICION
INDEPENDIENTE Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos	Acciones sistematizadas con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral docente orientado al desarrollo eficaz, metodológico y el cumplimiento de los plazos establecidos.
DEPENDIENTE Desempeño laboral docente	Forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la planificación,

	coordinación, estrategias metodológicas, la organización, medios y materiales educativos y el logro de satisfacción personal e institucional
--	--

## 2.2. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable Independiente: Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos	Conjunto de actividades para supervisar y monitorear el trabajo docente, considerando la democracia como valor fundamental. (Albero, 2010).	Acciones sistematizadas con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral orientado al desarrollo eficaz, metodológico y el cumplimiento de los plazos establecidos.	- Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve el logro de objetivos propuestos</li> <li>Evidencia estrategias puntuales de aplicación</li> </ul>	BUENO REGULAR MALO	GUIA DE OBSERVACIÓN
			- Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantea estrategias pertinentes al plan.</li> <li>Identifica los fundamentos pedagógicos de su labor docente.</li> </ul>		
			- Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple plazos establecidos</li> <li>Establece acciones enmarcadas en el logro a corto y mediano plazo.</li> </ul>		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INST.
Variable Dependiente: Desempeño Laboral Docente	Acciones orientada a lograr las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de una institución en un tiempo determinado. (Herzberg 1999)	Forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la coordinación, la organización y el logro de satisfacción personal e institucional.	- Planificación Curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera anticipadamente estrategias pertinentes a su desempeño</li> <li>• Determina criterios de planificación</li> <li>• Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia</li> </ul>	SI  NO	GUÍA DE OBSERVACIÓN
			Estrategias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapta estrategias metodológicas para las actividades planificadas</li> <li>• Emplea estrategias de participación grupal</li> <li>• Promueve la cooperación y el trabajo organizado</li> </ul>		
			- Medios y materiales educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza medios y materiales para reforzar el aprendizaje.</li> <li>• Utiliza los MM.EE. a través de estrategias de participación activa</li> </ul>		
			- Evaluación de los Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera técnicas, instrumentos e indicadores pertinentes</li> <li>• Respeta los horarios establecidos.</li> <li>• Cumple con objetividad actividades programadas</li> </ul>		

## 2.4 METODOLOGÍA:

La utilizada para la presente investigación es la correspondiente a la metodología para una investigación experimental – explicativa:

## 2.5 TIPO DE ESTUDIO:

La investigación que se llevó a cabo corresponde a una investigación Aplicada y por su nivel es explicativa, y según el Alcance Temporal, es Investigación Transversal.

## 2.6 DISEÑO:

Se empleó un diseño pre experimental con pre test y post test, en una muestra de estudio, elegida mediante el muestro no probabilístico “Intencional”, cuyo esquema es el siguiente:

El diseño se esquematiza así:

<b>GRUPO DE ESTUDIO</b>	<b>PRE – TEST</b>	<b>ESTÍMULO (V.I.)</b>	<b>POST -TEST</b>
<b>G.</b>	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>

**Donde:**

**G :** Grupo único), formado por 28 docentes de la I.E.

**O<sub>1</sub> :**

**O<sub>1</sub> :** Aplicación del Pre – Test.

**X :** Representa la aplicación del Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos.

**O<sub>2</sub> :** Aplicación del Post – Test



## 2.7 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:

### 2.7.1 Población Muestral

La población muestral estuvo conformada por todo el personal docente del nivel primario que labora en la Institución Educativa

**CUADRO Nº 01**  
POBLACION MUESTRAL

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	AGENTES	TOTAL	SEXO	
			Masc.	Fem.
I.E.	Docentes	26	10	16
	Directivos	02	02	0
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

Fuente:PROPIA.

### 2.7.2 MUESTREO

El tipo de muestreo utilizado para seleccionar la muestra, es el muestreo no probabilístico "Intencionado". (Sánchez, 2006).

## 2.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.7.1 Técnicas:

- a. **Observación.-** Que se emplearán para recoger información respecto a la influencia de la variable independiente (Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos) en la variable dependiente (Desempeño laboral).

### 2.7.2 Instrumentos

- b. **Pre Test Post test.-** Se utilizó una Guía de Observación para conocer las características y aplicabilidad del Modelo de acompañamiento y monitoreo basado en principios democráticos y para medir el nivel del desempeño laboral docente.

### 2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumentos

- a. **Validez:** El instrumento fue validado a través de la técnica de juicio de expertos, para lo cual se analizará cada uno de los ítems para determinar su concordancia con los objetivos de la investigación. Además se realizará la prueba piloto para dicha validación.
- b. **Confiabilidad:** Para la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach y, para conocer la medida de confiabilidad se tomarán los valores de 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula 1 representa la confiabilidad total. Dicha fórmula es el siguiente:

$$\alpha = K - R$$

## 2.9 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación se consideró la aplicación del método Hipotético-Deductivo ya que se planteó una hipótesis fundamentada teóricamente y posteriormente comprobar experimentalmente, es decir que se buscó que la parte teórica no pierda su sentido, por ello la teoría se relacionó posteriormente con la realidad.

Los resultados se presentan en cuadros, tablas y gráficos estadísticos con la finalidad de facilitar su análisis e interpretación. Se emplearon los programas de Microsoft Excel 2013 y SPSS versión 19.

### III. RESULTADOS:

#### 3.1. Descripción

##### 3.1.1. Resultados obtenidos en el PRE TEST para determinar el Mejoramiento del Desempeño Laboral docente en la I.E. “

##### 3.1.2. TABLA N° 02

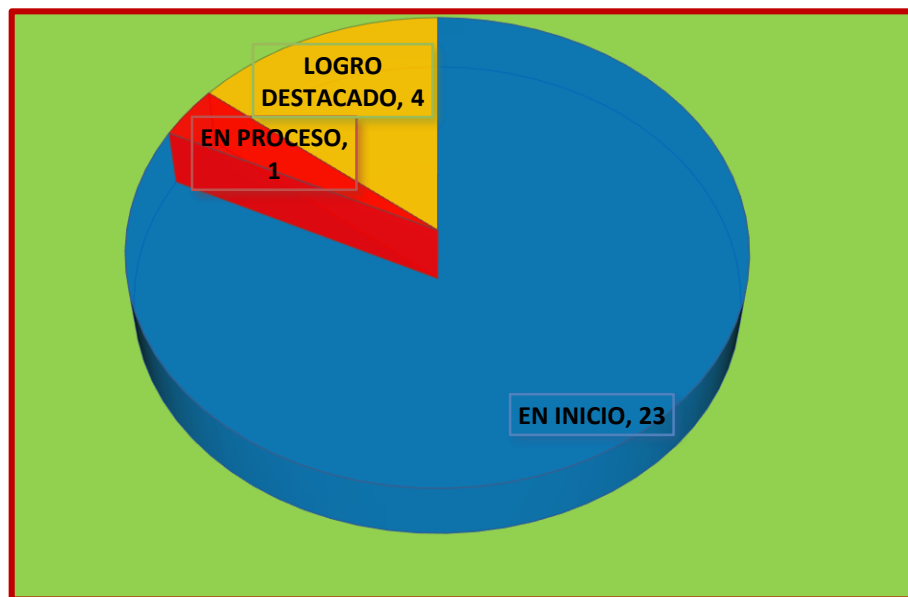
##### DATOS DEL PRE TEST SOBRE EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	23	82,1	82,1	82,1
	2,00	1	3,6	3,6	85,7
	3,00	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Pre test

#### GRAFICO N° 01

#### RESULTADOS DEL PRE TEST SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E.



FUENTE: Tabla N° 02

Los datos de la tabla N° 02 y del gráfico 01 muestran que en el Pre Test los 23 docentes de la institución educativa no lograron evidenciar

una mejora de su desempeño Laboral docente, al tener el nivel EN INICIO.

**TABLA N° 03**

**MEDIDAS ESTADISTICAS DEL EL PRE TEST SOBRE EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E.**

TOTAL		PRE- TEST
N	Válidos	28
	Perdidos	0
Media		37,2057
Desv. típ.		8,08339
Varianza		82,508
Mínimo		32,00
Máximo		62,00
Coeficiente Variación		11.73%

- Los datos concernientes a las medidas estadísticas del Pre Test muestran que la Media es 37,2057, esto indica un bajo nivel del desempeño laboral docente en I.E..
- La Desviación Típica es de 8,08339, esto quiere decir que hay dispersión de los datos con respecto al promedio.
- El Coeficiente de Variación es de 11,73%, quiere decir que existen datos fuera de la dispersión, lo muestra que el grupo poco homogéneo.

3.1.3. Resultados obtenidos en el POST TEST para determinar el Nivel del Desempeño Laboral docente en la I.E

TABLA N° 04

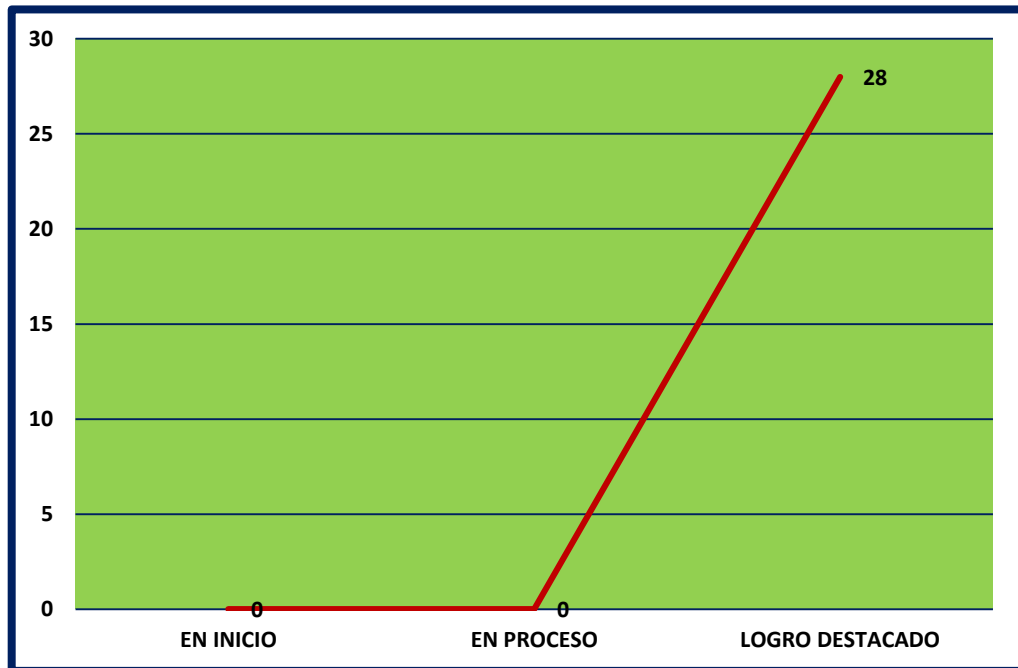
DATOS DEL POST TEST SOBRE EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos LOGRO DESTACADO	28	100,0	100,0	100,0

Fuente: Post test

GRAFICO N° 02

RESULTADOS DEL POST TEST SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E..



FUENTE: Tabla N° 02

Los datos de la tabla N° 04 y del gráfico 02 muestran que en el Post Test la totalidad (28) de los docentes de la institución educativa **SI** lograron evidenciar un mejoramiento adecuado y positivo de su Desempeño Laboral Docente, al llegar al nivel LOGRO DESTACADO evidenciando la pertinencia de la variable independiente (Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos).

**TABLA N° 05**

**MEDIDAS ESTADISTICAS DEL POST TEST SOBRE EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E.**

TOTAL		POST-TEST
N	Válidos	28
	Perdidos	0
Media		59,7500
Desv. típ.		0,70053
Varianza		,491
Mínimo		62,00
Máximo		64,00
Coeficiente variación		1,17%

- Los datos concernientes a las medidas estadísticas del Post Test muestran que la Media es 59,7500, esto indica un nivel destacado del desempeño laboral docente en I.E. .
  - La Desviación Típica es de 0,70053, esto quiere decir que la dispersión de los datos con respecto al promedio disminuyó en comparación de pre test, evidenciando la validez de la propuesta o experimento.
  - El Coeficiente de Variación es de 1,17%, quiere decir que existen muy pocos datos fuera de la dispersión, lo muestra que el grupo es muy homogéneo.
- 3.1.4. **Comparación de resultados del Pre y Post Test para determinar el Nivel del Desempeño Laboral docente en la I.E.**

**TABLA N° 06**

**COMPARACIÓN DE RESULTADOS DEL PRE Y POST TEST, POR DIMENSIONES - SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E.**

DIMENSIONES	ESCALA	PRE-TEST		POST-TEST	
		Nº	%	Nº	%
Planificación Curricular	En Inicio	23	82,1		
	En proceso	1	3,6		
	Logro Des.	4	14,3	28	100
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Estrategias Metodológicas	En Inicio	23	82,1		
	En proceso	2	7,1		
	Logro Des.	3	10,8	28	100
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Medios y Materiales Educativos	En Inicio	23	82,1		
	En proceso	1	3,6		
	Logro Des.	4	14,3	28	100
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Evaluación de los aprendizajes	En Inicio	23	82,1		
	En proceso	1	3,6		
	Logro Des.	4	14,3	28	100
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuadros 02, 03, 04 y 05

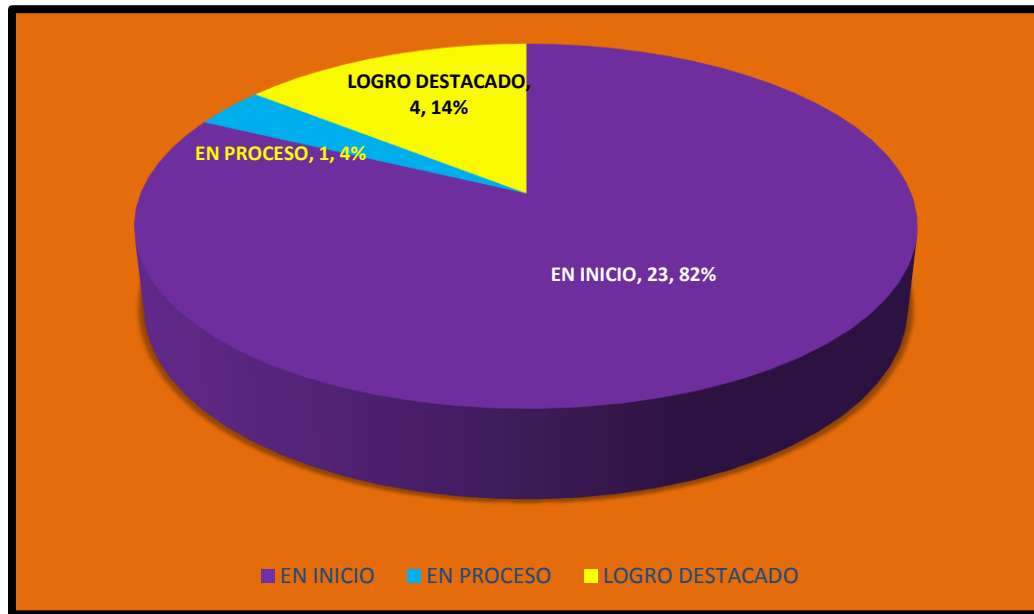
En la Tabla N° 06 se observa que en el pre-test en la dimensión **Planificación Curricular** el 82,1% de los participantes lograron el nivel en inicio; el 3,6% el nivel en proceso y el 14,3% el nivel logro destacado después de aplicar el Programa de Actualización Docente para mejorar la Gestión Pedagógica; el 100% lograron el nivel LOGRO DESTACADO. En

el pre-test en la dimensión **Estrategias Metodológicas** el 82,1% de los participantes lograron el nivel en inicio; el 7,1% el nivel en proceso y el 10,8% el nivel logro destacado después de aplicar el Programa de Actualización Docente para mejorar la Gestión Pedagógica; el 100% lograron el nivel LOGRO DESTACADO. En el pre-test en la dimensión **Medios y Materiales** el 82,1% de los participantes lograron el nivel en inicio; el 3,6% el nivel en proceso y el 14,3% el nivel logro destacado después de aplicar el Programa de Actualización Docente para mejorar la Gestión Pedagógica; el 100% lograron el nivel LOGRO DESTACADO. En el pre-test en la dimensión **Evaluación de los Aprendizajes** el 82,1% de los participantes lograron el nivel en inicio; el 3,6% el nivel en proceso y el 14,3% el nivel logro destacado después de aplicar el Programa de Actualización Docente para mejorar la Gestión Pedagógica; el 100% lograron el nivel LOGRO DESTACADO. Esto muestra la efectividad del **Programa de Actualización Docente** para mejorar la **Gestión Pedagógica** en la I.E.



### GRAFICO N° 03

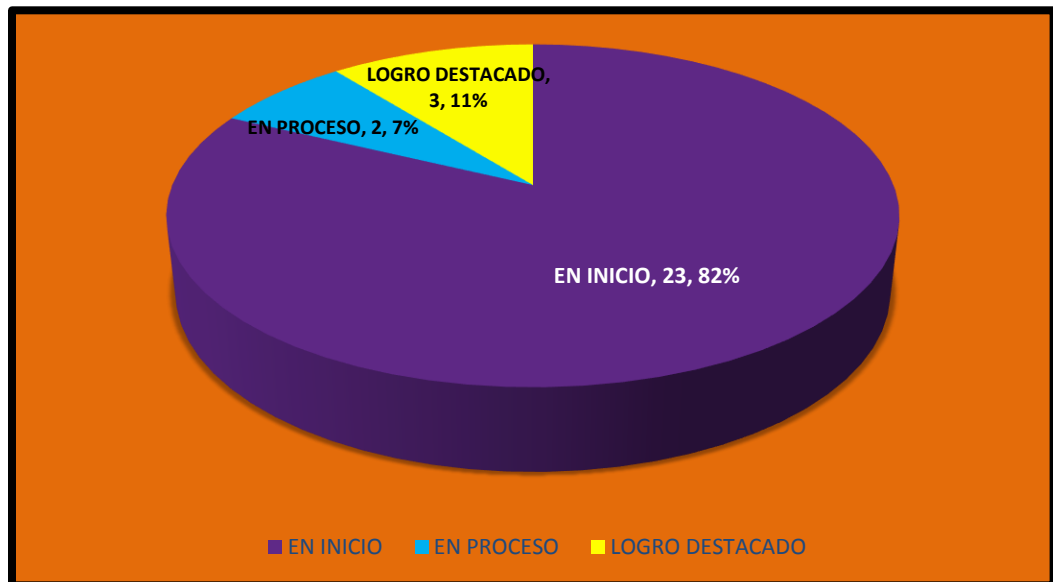
COMPARACION DE RESULTADOS SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN: PLANIFICACION CURRICULAR EN LA I.E.



Fuente: Tabla N° 06

### GRAFICO N° 04

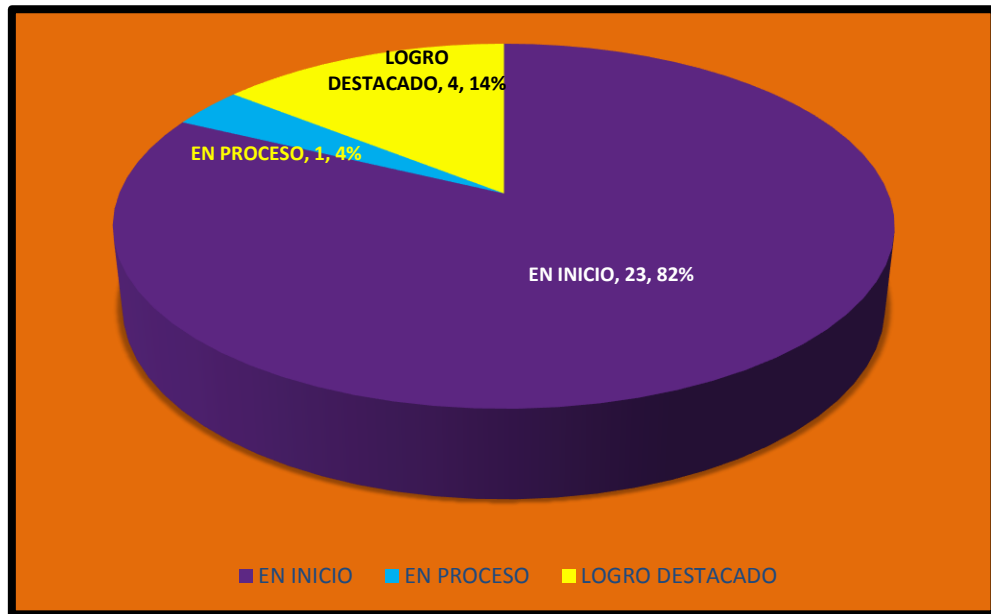
COMPARACION DE RESULTADOS SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS METODOLOGICAS EN LA I.E.



Fuente: Tabla N° 06

### GRAFICO N° 05

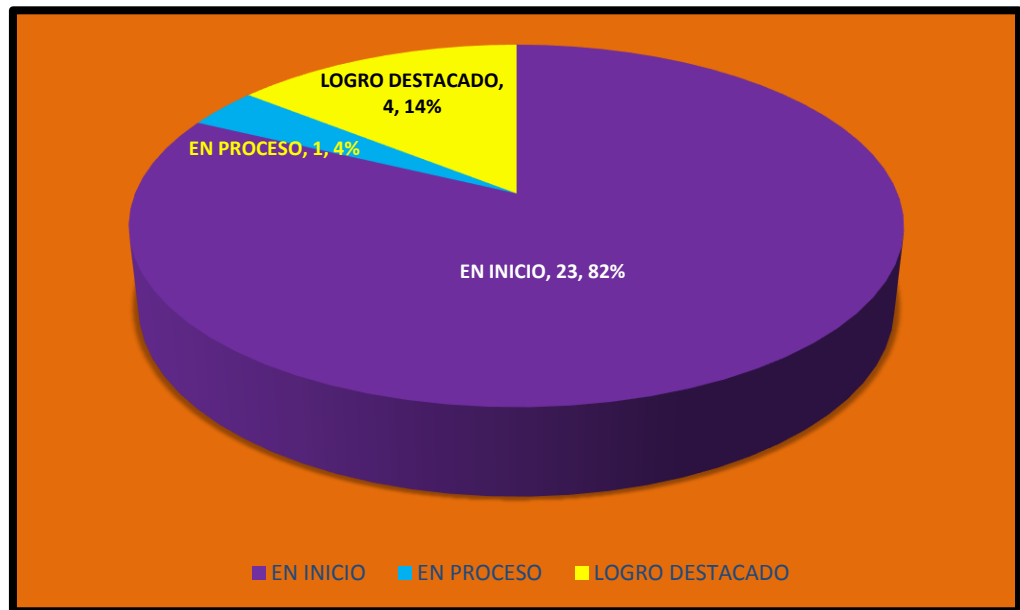
COMPARACION DE RESULTADOS SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN: MEDIOS Y MATERIALES EN LA I.E.



Fuente: Tabla N° 06

### GRAFICO N° 06

COMPARACION DE RESULTADOS SOBRE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN: EVALUACION EN LA I.E.



Fuente: Tabla N° 06

### 3.2. Prueba de Hipótesis

Resultado de la Prueba t de Student para comparar las notas post test y pre test del grupo experimental:

$H_0: \mu \text{ post} \leq \mu \text{ pre}$

$H_1: \mu \text{ post} > \mu \text{ pre}$

**TABLA N° 07**

**Estadísticos de muestras relacionadas**

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	NotasPost	62,7500	28	,70053	,13239
	NotasPre	34,4286	28	2,74103	,51801

**TABLA N° 08**

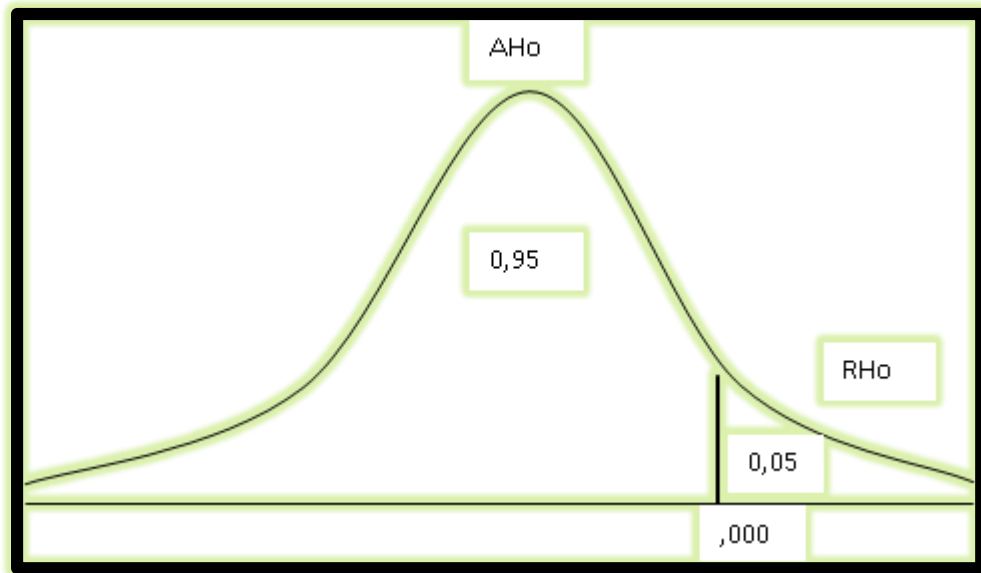
**Correlaciones de muestras relacionadas**

		N	Correlación	Sig.
Par 1	NotasPost y NotasPre	28	,212	,278

**TABLA N° 09**

**Prueba de muestras relacionadas**

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 NotasPost - NotasPre	28,321 43	2,68126	,50671	27,28174	29,36111	55,89 3	27	,000



La Tabla N° 09, incluye en la primera mitad, tres estadísticos referidos a las diferencias entre cada par de puntuaciones: la media, la desviación típica y el error típico de la media. La siguiente columna contiene el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias: podemos estimar, con una confianza del 95%, que las verdaderas diferencias entre las medias del EscalaPost y EscalaPre se encuentra entre 27,28174 y 29,36111. La segunda mitad de la tabla informa sobre el valor del estadístico t, sus grados de libertad (gl) y el nivel crítico bilateral (Sig. bilateral). El nivel crítico es muy pequeño (0,000), por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis que el promedio post test de la muestra es superior al promedio pre test del grupo experimental.

#### IV. DISCUSIÓN:

Si consideramos lo afirmado por Caballero (2003) en su tesis titulada *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*, entonces podemos concluir que estos factores dependen de una motivación especial y de una metodología innovadora, tal como lo sustenta esta investigación.

Por su parte, esta investigación comprueba con pertinencia lo afirmado por Arratia (2010) en su tesis titulada. *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*, donde arriba a la conclusión general siguiente: Es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

Por otro lado, esta investigación comprueba lo establecido por Vásquez (2012) en su tesis titulada *Programa de educación en Valores en el mejoramiento del desempeño docente de los docentes de la I.E*, quien realizó una investigación pre experimental, donde arriba a la conclusión la educación y práctica de valores

es fundamental para mejorar el desempeño docente de los profesores de una institución educativa de educación primaria, siendo necesaria la aplicación de metodologías activas en base a los valores cristianos y sociales como fundamento para el mejoramiento del desempeño y de la calidad educativa..

Ante lo expuesto se puede afirmar con convicción y seguridad que el Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos, influye de manera significativa en el mejoramiento del Desempeño Laboral Docente en la Institución, siendo pertinente y viable su aplicación para tal fin.

## V. CONCLUSIONES

- a. En cuanto a los resultados estadísticos, en el análisis de las medidas de tendencia central (obtenidas en forma confiable mediante en el programa SPSS versión 19), se observa que la media se incrementó de manera significativa de 34,4286 (ver Tabla N° 04) a 62,7500 (ver Tabla N° 06), esto indica que el desempeño laboral docente mejoró debido a la aplicación del Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos.
- b. Después de la aplicación del estímulo, se observa que el grupo se volvió más homogéneo y compacto en lo relacionado a sus relaciones interpersonales, esto se debe a que las medidas de dispersión disminuyeron en el post test con respecto al pre test, así, observamos que en el pre test la desviación típica es de 2,74103 y el coeficiente de variación de 7,96% (ver Tabla N° 04) y en el post test la desviación típica bajó a 0,70053 y el coeficiente de variación a 1,11% (ver Tabla N° 06).
- c. El nivel de la dimensión **Planificación** (Dimensión del Desempeño Laboral Docente), después de la aplicación del Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos el grupo llegó a un logro destacado (100%).
- d. El nivel de la dimensión **Estrategias Metodológicas** (Dimensión del Desempeño Laboral Docente), después de la aplicación del el Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos, el grupo llegó a un logro destacado (100%).
- e. El nivel de la dimensión **Medios y Materiales Educativos** (Dimensión del Desempeño Laboral Docente), después de la aplicación del el Modelo de

Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos, el grupo llegó a un logro destacado (100%).

- f. El nivel de la dimensión **Evaluación de los Aprendizajes** (Dimensión del Desempeño Laboral Docente), después de la aplicación del el Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos, el grupo llegó a un logro destacado (100%).



## **VI. RECOMENDACIONES**

A la Institución Educativa

- a. Considerar el Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos, para mejorar adecuadamente el desempeño Laboral Docente en la I.E.
- b. Considerar esta investigación para el tratamiento del Marco del Buen Desempeño en las II.EE. de su jurisdicción.

A los docentes de la I.E

- c. Revisar el contenido del Modelo de Acompañamiento y Monitoreo basada en Principios Democráticos y considerar su aplicabilidad para optimizar su desempeño laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- Angulo, A. (2006). Desempeño laboral y calidad de servicio de las universidades públicas del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo.
- Albrecht, K y Bradford, I. (2004). La excelencia en el servicio. Colombia: Editores 3R.
- Alet, J. (2002). Fidelización y calidad de servicio. (Artículo en línea). Disponible:<http://www.icemd.com/área-entrada/articulos/enviar1.asp?Id=118> (Consulta: 2014, febrero 03).
- Alles, (2002). Las competencias y evaluación del desempeño, un Enfoque de 360°. Madrid: Editorial 2000.
- Arias Galicia, F. (2001). Administración de recursos humanos para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Bavaresco, A. (2001). Proceso metodológico en la investigación. (Cómo hacer un diseño de investigación). Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Balestrini, M. (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas: Consultores Asociados.
- Bernal, C. (2000). Metodología de la investigación. Bogotá (Colombia): Prentice Hall.
- Berriches, A. (2002). Calidad. Las nuevas ISO 9000:2000. Sistemas de gestión de la calidad. México: Editorial. Thomson-Paraninfo.
- Berry, T. (2000). Como gerencial la transformación hacia la calidad total. Colombia. Mc Graw-Hill.
- Bittel, L. (1996). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Campdesuñer, R.; Noda, M.; García, G. y Miguel, M. (2003). Sistema de verificación de los servicios. (Publicada en Línea). Disponible: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/mar/sisverserv.htm> (Consulta: 2006, Marzo 30).

- Chávez, N. (2001). Introducción a la investigación educativa. Maracaibo (Venezuela): Talleres de C.A. Editora La Columna.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Colunga, C. (1995). La calidad en el servicio. México: Panorama.
- Daniels, A. (1997). Gerencia del desempeño. México: Pomaire.
- Dolan, S y otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill
- Denton, K. (1999). Calidad de servicio a los clientes. Colombia: Editorial Mc Grawhill.
- Franklin, B. (2002). La Estructura de la empresa organización. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- García, E. (2001). Motivación laboral del personal de operaciones y su asociación con la calidad de servicio prestado a los clientes externos de organizaciones portuarias. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. Maracaibo.
- García, Pelayo y Gross, R. (2000). Pequeño Larousse Ilustrado. Buenos Aires, Editorial Larousse, S.A.
- Ghiselli. (1998). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- González, S. (2003). La evaluación de la calidad del servicio de educación virtual a nivel de postgrado en las universidades venezolanas. Tesis de grado no publicada, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Horovitz, J. (2001). La Calidad de servicio a la conquista del cliente. Madrid: Mc Graw- Hill.
- Jiménez, C.; Puente, R y Malavé, J. (2005) Lo que usted quería saber sobre: la calidad de los servicios: ¿de que depende, que dice el publico, que hacen las organizaciones para mejorar? En: Revista debates ISEA. Vol. X, N° 3. Julio- Septiembre 2005. Caracas.

- Juran, J. (1995). Juran y la planificación para la calidad. Madrid: Editorial Díaz de Santo.
- Larrea, P. (1999). Calidad de servicio. Del marketing a la estrategia. Madrid: editorial Díaz de Santos.
- Machado, H. (2003). Cultura organizacional y calidad de servicio en la gestión administrativa de una Universidad a Distancia. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. Maracaibo.
- Méndez, J. (2002). La administración, la calidad personal y la calidad en el servicio al cliente. (Publicación en línea). Disponible: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/admcalpcalp cs.htm> . (Consulta: 2006, Marzo 28).
- Méndez, J. (1997). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Morales y Velandia. (1999). Comportamiento organizacional. Editorial Mc Graw-Hill. Orihuela, J. (2003). Kaizen, Gemba y Calidad Total. (Artículo en Línea). Disponible: [http://www.desarrollodirectivo.com/s\\_otraspub/index.html](http://www.desarrollodirectivo.com/s_otraspub/index.html) (Consulta: 2014, febrero 02)
- Morales, C. (2009) Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, editora Política
- Padua. (1994). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Parra, J. (2003). Guía de Muestreo. Maracaibo: Dirección de cultura de la Universidad del Zulia.
- Raso, J.; Martín, J. y Clavero, P. (1987). Estadística básica para ciencias sociales. Barcelona: Ariel.
- Robbins, S. (1996). Administración. Cuarta Edición. Editorial México: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Décima Edición. México: Editorial Prentice-Hall.
- Rubio, P. (2006). Motivación y desempeño laboral en gerentes de Comedor industriales en el municipio San Francisco, Estado Zulia.
- Sander, B. (1997). Servicio fabuloso: Acciones comunes, resultados extraordinarios. México: Editorial Mc Graw-Hill,

- Sherman, A y Bohlander. (1994). Administración de los Recursos Humanos. Traducción de María Teresa de Jesús Carter Bartlett. México: Editorial Iberoamericana.
- Stoner, A; Freeman, G. y Gilbert, P. (2001). Administración. México: Prentice May Hispanoamericana, S.A.
- Segura, M. (2004). La Motivación del docente y sus relaciones con el desempeño laboral en las escuelas básicas arquidiocesanas del Municipio Mara y Maracaibo. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin.
- Sierra, R. (2003). Técnica de investigación social. Teoría y ejercicios. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Soto, B. (2005). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de las instituciones privadas de I y II etapa básica de la Parroquia escolar N ° 3 de la Ciudad de Maracaibo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación Científica. Fundamentos en la investigación. Manual de evaluación de proyectos. México: Editorial Limusa.
- Urribarrí (2001). Diseño de un modelo para evaluar la calidad del servicio docente en la universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. Maracaibo.
- Valentino, G. (2003). Motivación y desempeño laboral en los empleados del área administrativa de colegios universitarios privados. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin.
- Vizcaíno, H. (2005). Desempeño laboral en gerencias de producción del sector sub. Sector pasta del estado Zulia. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. W
- Erther y Davis. (2000). Administración de personal y recursos humanos. Quinta edición. México: McGraw-Hill
- Zambrano, D. (2003). La Motivación al logro y el desempeño laboral de docentes de unidades educativas privadas. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin.
- Zeger, G. (2001). Las seis generaciones de la calidad (parte 1). (Publicación en Línea). Disponible: [http://www.calidad.org/public/bakolds/0985721052\\_guille.htm](http://www.calidad.org/public/bakolds/0985721052_guille.htm) (Consulta: 2005, Octubre 10).
- Zeithaml, V. y Bitner, M. (2002). Marketing de Servicio. Un enfoque de integración del cliente a la empresa. México: Mc Graw-Hill.

