



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas  
públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Linda Sotomayor Atahuamán (ORCID: 0000-0003-3530-3397)

**ASESOR:**

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID:0000-0002-2755-819)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

### **Dedicatoria**

A mi madre Zosima Atahuaman panduro que desde el cielo está guiando mi pasos y es el motivo de inspiración para lograr cada una de las metas que me trazo en cada uno de los espacios de mi vida.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Privada” César Vallejo” por asumir un compromiso con la educación y poner a disponibilidad a un excelente grupo de maestros capaces, que nos brindaron lo mejor de sus aportes.

A mis maestros y compañeros, que compartieron conmigo sus conocimientos para lograr el grado de Maestra.

## Página del jurado



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SOTOMAYOR ATAHUAMAN LINDA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED N°16 DE VILLA EL SALVADOR, 2019**

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 11:45 a.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Lip Licham, Cruz Antonio

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Mayoría* .....

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
..... *APA* .....

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





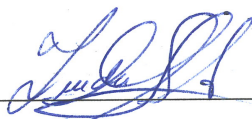
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Linda Sotomayor Atahuamán estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°41257929, respectivamente, con la tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019; la cual consta de 95 folios. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha 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 falseados, 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 presencia 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, enero del 2020



Linda Sotomayor Atahuamán

DNI N°41257929

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) en Administración de la Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, población, técnicas e instrumentos, procedimiento, método de procesamiento de datos, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Cada uno de los resultados obtenidos resulta trascendente para el logro de la calidad educativa en las instituciones de nuestro distrito de nuestro país.

Señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

La autora.

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	1
<b>II. Método</b>	18
2.1 Tipo y diseño de investigación	18
2.2 Operacionalización	19
2.3 Operacionalización	20
2.4 Población y muestra	21
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.6 Procedimiento	24
2.7 Método de análisis de datos	24
2.8 Aspectos éticos	25
<b>III. Resultados</b>	26
<b>IV. Discusión</b>	31
<b>V. Conclusiones</b>	36
<b>VI. Recomendaciones</b>	37
<b>Referencias</b>	38
<b>Anexos</b>	43
Anexo 1. Matriz de consistencia	44
Anexo 2. Instrumentos	47
Anexo 3. Certifica de validez	51
Anexo 4. Constancias	63

Anexo 5. Pantallazo del turnitin	68
Anexo 6. Resultados de la prueba piloto	69
Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto	75
Anexo 8. Base de datos general	76
Anexo 9. Evidencias	80

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Acompañamiento pedagógico	20
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	21
Tabla 3. Juicio de expertos para el instrumento sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral	23
Tabla 4. Nivel de fiabilidad de los cuestionarios sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral	23
Tabla 5. Niveles del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador	26
Tabla 6. Niveles de la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador	27
Tabla 7. Prueba de correlación de hipótesis para acompañamiento pedagógico * Satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.	29
Tabla 8. Prueba de hipótesis para las dimensiones del acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.	29

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes sobre acompañamiento pedagógico en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.	26
Figura 2. Porcentajes sobre satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador	27

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. Para poder lograr este objetivo se cumplió con diversas acciones investigativas.

El estudio corresponde al tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. La población estaba conformada por 80 docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador de la cual se extrajo la muestra de tipo censal. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar información. Cada respuesta de los entrevistados se registró en dos cuestionarios de preguntas validados por juicio de expertos. El grado de confiabilidad de los cuestionarios se determinó a través de la prueba alfa de Cronbach.

Los resultados permitieron determinar que existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador con una significancia de  $p = ,000$  y un índice de correlación de Rho = ,872.

**Palabras clave:** Estrategias de acompañamiento pedagógico, satisfacción laboral.

## **Abstract**

This research had as a general objective to determine the relationship between pedagogical support strategies and job satisfaction in public educational institutions of the Network No. 16 of Villa El Salvador, 2019. In order to achieve this objective, various research actions were met.

The study corresponds to the type applied, with a quantitative approach, and non-experimental design. The population was made up of 80 teachers of the initial level of the public educational institutions of the Network No. 16 of Villa El Salvador from which the sample of census type was extracted. The survey technique was used to collect information. Each response of the interviewees was recorded in two questionnaires validated by expert judgment. The degree of reliability of the questionnaires was determined through the Cronbach alpha test.

The results made it possible to determine that there is a significant relationship between pedagogical support strategies and job satisfaction in public educational institutions of the Network No. 16 of Villa El Salvador with a significance of  $p = .000$  and a correlation index of  $Rho = ,872$ .

**Keywords:** Pedagogical accompaniment strategies, job satisfaction.

## **I. Introducción**

Durante los últimos años las políticas educativas de todos los países se han orientado al logro de un desempeño óptimo por parte del docente. Es así que a través de los procesos de supervisión educativa se logra identificar que los docentes carecen de dominio de estrategias de enseñanza y, por lo tanto, requieren de espacios de reflexión para poder hacer una identificación de sus propias fortalezas y de sus carencias o debilidad dentro del ejercicio educativo, pero también se hace necesario que cuenten con espacios en los cuales puedan recibir orientación adecuada acerca de su desempeño en el aula. En este propósito, la supervisión educativa da origen al acompañamiento pedagógico quedando atrás el significado sancionador de la supervisión. Al instaurarse el acompañamiento pedagógico dentro de los sistemas educativos, parecía que el problema del bajo nivel de desempeño pronto iba a encontrar solución, sin embargo, en países como Colombia, México y Ecuador, según señala la UNESCO (2018) el incremento de los logros educativos solo fue de 0,87% en los estudiantes y el nivel de desempeño del profesor mejoró apenas en 1,3% muy por debajo del 5% que era la proyección a nivel internacional. La indagación en la solución la dificultad a las malas prácticas educativas enfrentaba un nuevo problema, que era básicamente la insatisfacción de los docentes que al ser acompañados de manera constante se negaban u oponían a recibir a los acompañantes en su aula. La satisfacción laboral del profesor es uno de los aspectos que no está necesariamente ligado a la remuneración económica que perciben si no que va más allá y abarca, diversos factores que van desde la buena infraestructura hasta las condiciones psicológicas que son parte de su personalidad. Frente a ello, los diferentes Estados, iniciaron una revisión de su legislación laboral y modificaron Leyes en la búsqueda de motivar al docente que al ser acompañado pedagógicamente era merecedor de una homologación económica acorde a sus desempeño, sin embargo esto ha generado mayor disconformidad con los docentes que por ejemplo en el vecino país de Chile según Hernández (2019) cada año un porcentaje de profesores que fluctúa entre un 30% y 35% es categorizado con desempeño docente básico e insatisfactorio, cuya medición se hace a través del acompañante pedagógico .

En nuestro país, las políticas educativas peruanas inician una revolución en la década de los 90 con el surgimiento de las nuevas corrientes psicopedagógicas, las cuales requerían de un nuevo estilo de docencia, ya que dejaban de lado el conductismo y ponían en marcha el constructivismo pedagógico en el cual docente debía transformarse en un mediador de los



aprendizajes. La resistencia surgió por parte de los docentes de mayor trayectoria quienes era reacios a reformular sus esquemas mentales y desaprender para poder adquirir el nuevo conocimiento pedagógico que resultaba básico para el desempeño de sus funciones. Los enfrentamientos entre los docentes que se oponían al llamado monitoreo y acompañamiento de los 90, y quienes estaban a favor de la aplicación de estas nuevas prácticas docentes trajó consigo protestas e incluso destituciones de autoridades educativas y movimiento de personal a nivel de instituciones educativas y de UGEL. Cientos de profesores, de la EBR expresaban su disconformidad al verse vulnerados en su espacio en el aula”, donde muchas veces se oponían a la supervisión por parte de las autoridades educativas. En conclusión, la implementación del acompañamiento pedagógico dentro de los compromisos de gestión escolar procedimientos, sin embargo, esto creó malestar entre docentes, no solo por ser un procedimiento nuevo, sino porque los profesores muchas veces no reconocen sus necesidades laborales que requiere para la optimización de su práctica educativa.

Respecto al ámbito de la Red de educación N° 16 de Villa El Salvador, aún existen docentes que ven al acompañamiento pedagógico como uno de los factores que atenta en contra de su estabilidad laboral. Por años se ha utilizado esta práctica administrativa como uno de los criterios para afirmar que el gobierno busca destituir al docente y que el acompañamiento es un mal propósito para el sector educativo, generándose de este modo un malestar casi generalizado en los docentes de esta Red educativa. Actualmente, se identifica docentes que se oponen a ser acompañados o monitoreados, sin embargo, con el cambio de las normas educativas y las leyes, el porcentaje de docentes insatisfechos con este proceso ha disminuido casi en 60% pero, el problema radica en que muchos de ellos solo se preparan para las fechas en las cuales tienen visita del acompañante, ya que luego de ello hacen sentir su malestar por vigilados y simplemente retornan su rutina de improvisación. Aun cuando el acompañamiento y el monitoreo se cumplen de acuerdo con el cronograma de actividades previas del Plan Anual de Trabajo, la realización de las GIAS, reuniones colegiadas y talleres de actualización docente, se dan con escasa asistencia de los docentes. Dicha problemática inicia en que las autoridades de la institución quienes han demostrado bajo dominio y conocimiento de las prácticas de acompañamiento pedagógico, por lo que los docentes no se muestran satisfechos. Por todo ello, es necesario que, se cumpla con investigar ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes? A fin de proponer soluciones prácticas y viables a este problema.

En la búsqueda de informaciones ha identificado estudios previos internacionales dentro de los cuales esta Bolívar (2017) en su investigación titulada *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo como propósito fundamental aportar a la satisfacción y a la apreciación laboral de los profesores mediante una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del ejercicio docente de los maestros de la Entidad Educativa de FF.AA. Institución Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017. Este estudio se destaca por corresponder a una exploración de enfoque cuantitativo. Se empleó como técnica la encuesta. El producto de la población se consideró a 136 personas del personal docente. Concluyendo que el tipo de evaluación vigente tiene como merito considerar factores de tipo pedagógico, técnico e institucional, sin embargo, evidencia como inconveniente la ausencia de colectivizar, diálogo interno y el aspecto motivacional ya sea antes, durante y después de la aplicación del proceso evaluativo de la practica pedagógica de los docentes. Pita (2016) realizó una investigación sobre *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño y satisfacción laborales en trabajadores de una entidad educativa superior en Colombia. Sustentada* en la Universidad Católica de Colombia. El presente estudio se propuso explicar la correlación entre las variables de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo, el Desempeño Laboral y la Satisfacción Laboral de una I.E.S. en la ciudad de Bogotá, en este trabajo se presentó el método correlacional, aplicando como instrumento la encuesta. La población fueron los empleados de la Institución Educativa. Concluyendo que no se pudo fijar las relaciones significativas entre las variables. Calderón (2016) en su estudio acerca la *Evaluación de la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa fiscal 13 de octubre del Cantón Bolívar*. Presentado en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Tuvo como objetivo estimar el nivel de desempeño de los maestros y Administrativos de la Entidad Educativa Fiscal 13 de octubre con el fin de mejorar el clima laboral. El método de investigación fue el descriptivo, utilizando como instrumento la encuesta a una población de docentes de instituciones Educativas. Llegando a la conclusión que esta información se realizó una evaluación del grado de desempeño de los profesores y personal administrativo en el quehacer educativo, y se determinó debilidades n los siguientes aspectos: la oportuna información y comunicación asertiva, la situación laboral, la disposición de las labores y la eficacia de la prestación con la finalidad de aumentar el nivel de satisfacción laboral. Balzán y YiIly (2018) en la tesis *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente*

en III Etapa de educación básica. Sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo con el fin de adquirir el título de Maestro en Supervisión Educativa. Tuvo como fin mostrar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia. Empleó el método de estudio correspondiente al tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es el no experimental, de corte transeccional-transversal. Una población considerada fue censal, utilizando como técnica la encuesta. Se pudieron obtener resultados que hicieron posible el establecimiento de una relación entre el asesoramiento pedagógico del acompañante y el desempeño del maestro, llegando a concluir que existe una correlación altamente significativa significa que va, existe una relación directa entre las variables, esto es, que a medida que hay variaciones positivas de aumento en la importancia del acompañamiento pedagógico del acompañante, en cuanto a la variable ejercicio docente también muestra una variación positiva de aumento en su valor de manera alta y significativa ( $Rho = 0,875$  y  $p = 0,001$ ). En este sentido, la variable asesoramiento pedagógico del acompañante alcanzó de producto el 37.15% para la alternativa siempre, mostrando un 36.25% para la alternativa relativamente siempre. La interpretación consecuente de estos resultados nos indica que cuando existe la presencia del acompañamiento del supervisor, esto motiva al docente a cumplir con sus funciones y esto redundando positivamente en su satisfacción, es decir se siente satisfecho.

En cuanto a los artículos científicos internacionales tenemos al autor Obando (2018) *The pedagogical accompaniment and educational practice in basic education in Venezuela*. Concluyendo que en el ambiente de la educación es posible quitar el afecto, la magnificencia, y en especial el valor para fomentar situaciones en las que a los estudiantes se les permitan avanzar, a través de un proceso de ser sociable el cual mediante la educación es posible alcanzar lo indispensable que coadyuve a lograr la madurez como personas activas socialmente. Los autores Díaz, García y Legañoa (2018) *Modeling schoolteachers coaching and supervision as a formative process*. Pudieron concluir que el modelo sustentó una perspectiva sistémica, esto a partir de la teoría holística configuracional, y acercándose a algunas teóricas tomadas, las mismas que mostraron, como contribuciones fundamentales el modo pedagógico regida por la supervisión, se resignifica la función de los acompañantes, se delimitan las mediaciones que fundamentan la clase de apoyo que dan y las relaciones que mostraron hechos educativos. El paradigma descrito tuvo una índole de método de equilibrio que regula la gestión del asesoramiento pedagógico de los profesores de la EBR.

Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) *Job Satisfaction Among Preschool, Elementary and Secondary School Teachers*. Concluyendo que el efecto mostró unas valoraciones universales referidas a la satisfacción laboral medios-altos en los profesores. Asimismo, los profesores, que poseen un tipo de contrato parcial que transmiten cursos de motricidad en la fase de Educación Inicial, señalaron notas más altas en la satisfacción laboral. González, Uvalle y Hernández (2017) *Pedagogical accompaniment as a function tutorial for the future teachers: towards a focus socioformative*. Como conclusión obtuvieron que conforme a las preguntas de investigación que en los objetivos de este análisis se pudo observar que en la definición de sus datos la metodología del acompañamiento pedagógico por parte de los orientadores son diversas y las emplean de manera concurrente, mientras que los instrumentos de evaluación revelan que los participantes se apoyaron de manera específica, lo que es importante destacar es que el 38% dependen del que les proporciona en la coordinación de la licenciatura, mostrando escasa creatividad e innovación en el diseño de instrumentos metodológicos que se aplican. La autora Morado (2017) *The techno-pedagogical support as an alternative to the appropriation of technology for university teachers*. En conclusión, se llegó a entender que el asesoramiento técnico-pedagógico (ATP) en el entorno actual del desempeño docente, al igual que el cimiento progresivo y seguida de ambiente de aprendizaje haciendo uso adecuado de las TICS, es eficaz y placentera para los asistentes y conocimiento para todos los presentes que perduren en el tiempo, muy aparte de que este o no el mediador. Además, el fomento de la conformación de una comunidad de profesores en la etapa de ATP hizo posible que se pueda compartir entre ellos sus prácticas y miedos. Por último, fortificaron sus capacidades y destrezas para el proceso de aprendizaje de manera grupal. Por otro lado, los investigadores Bravo, Díaz, Navarrete, Pérez, Cuevas, Nova y Albornoz (2017) realizaron un artículo titulado *Assessment the influence of a school administration accompanying programme to teachers as well as the impact both on the teachers and the school administrators expressed on their perception and job satisfaction levels*. Llegaron a la terminación que El PAD mejora la satisfacción laboral y la percepción por parte de los maestros hacia la labor del acompañamiento realizado por los directivos de la institución. Cantón y Téllez (2016) *Job and professional satisfaction of teachers*. Se pudo concluir que los resultados demostraron una diversidad de propuestas y expectativas y reconociendo la iniciación científica de cada de estudiante. Por su parte, la mayor parte de mujeres de los niveles no universitarios evidencian un nivel de satisfacción media-alta con la carrera profesional, señalando positivamente el aspecto correlacional, y negativamente, la

estimación y el salario. Como mejora pudieran incluirse más menciones en inglés, pero ello haría el artículo interminable.

Se ha identificado también trabajos de investigación del ámbito nacional, dentro de los cuales destacan García (2017) en su tesis titulada *El acompañamiento pedagógico y la calidad educativa en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del nivel secundario en el Distrito de Yamango UGEL Morropón*. Sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. En esta indagación se muestra la existencia de correlación la variable acompañamiento pedagógico y la variable calidad educativa en la Entidad Educacional. Su metodología fue correlacional. La muestra se conformó por 40 personas, de la que se recopiló la información necesaria para llevar a cabo la medición de las variables de investigación. Las conclusiones llegaron a ser analizadas en escala descriptiva, para lo cual se han empleado frecuencias y porcentajes, pero respecto al aspecto inferencial, se utilizó el tipo de estadística paramétrica para lo cual se empleó el coeficiente relacional de Pearson, puesto que documentos muestran organización normal. La información final nos mostró que el acompañamiento pedagógico y la calidad educativa se muestran en un nivel medio preferentemente. Del mismo modo, se manifiesta la existencia de relación entre el acompañamiento pedagógico y la calidad educativa. Apaza (2017) que realizó el estudio denominado *Acompañamiento pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa en el distrito de Lamay - Calca periodo 2016*. Sustentada en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Planteó como fin estimar la repercusión existente entre el Asesoramiento o acompañamiento Pedagógico y el Desempeño de los profesores de las Entidades Educativas de la localidad distrital de Lamay – Calca. La investigación tiene un enfoque cualitativo con incidencias cuantitativas, la pesquisa corresponde al tipo descriptiva correlacional. Tuvo una población compuesta por educadores y la muestra constituida por 2 directores y 32 educadores. Estudio de corte transversal. Los datos se recogieron por medio de la aplicación de un cuestionario como instrumento del estudio, las conclusiones indican que el Acompañamiento Pedagógico muestra la escasa relación con el desempeño docente, pues los educadores carecen de acompañamiento pedagógico organizado, del grupo directivo de las entidades educativas. las esenciales falencias del Acompañamiento Pedagógico es el enfoque técnico educativo, pues no disponen de un programa de acompañamiento pedagógico para los profesores. Se deben tomar en cuenta acciones que incluyan dimensiones personales, educativas y comunitaria con el objetivo de organizar metodologías

y programas adecuados que desarrollen un clima de familiaridad y estimulación en el profesorado. Pacheco (2016) en su investigación sobre *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*. Sustentada en la UNSA-Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Se propuso principalmente identificar la correlación entre la variable acompañamiento pedagógico de los directivos y la variable desempeño laboral de los maestros de las Entidades Institucionales de Nivel Primario en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa. El estudio fue de tipo descriptivo correlativo, con un planteamiento de investigación no experimental con un nivel de investigación básico. La población de 85 personas conformado por directores y profesores. Se utilizó la técnica test de acompañamiento y test de desempeño. Se encontró como resultado que los directivos realizan satisfactoriamente el acompañamiento pedagógico en un 67% de nivel alto, debido al alcance de destrezas, habilidades y experiencias en el marco del buen desempeño del directivo donde se mencionan las capacidades necesarias para realizar el procedimiento de perfeccionamiento del centro educativo. El factor de correlación de Pearson muestra un valor de 0.83, indicando una relación altamente positiva, con significancia bilateral de 0,000. Nuñez (2015) en su investigación denominada *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Investigación presentada en la universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta, Lima. Este estudio planteo el objetivo de identificar la existencia de alguna correlación en la variable satisfacción laboral y la variable desempeño docente en la Entidad Educativa Pública General Prado de la localidad de Bellavista, Callao. El tipo de pesquisa fue básica o sustantiva. El estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo. La investigación utiliza el método hipotético-deductivo, presentando un diseño correlacional de tipo no experimental y correspondiente al corte transversal. Estuvo conformada por 117 educadores quienes conformaron la población y por una muestra de 100 educadores. Las técnicas que fueron utilizadas, la encuesta, el fichaje y el análisis de documentos, aplicando como instrumento el cuestionario. Como resultados de los 100 profesores encuestados un 5% están insatisfechos por el trabajo, el 59% tiene un nivel poco satisfecho por el trabajo y el 36% están en un nivel satisfecho por el trabajo que realizan. En lo inferencial se estableció un factor de correlación de Rho de Spearman = 0,811, interpretándose al 99% a dos colas, muestra una relación reveladora al nivel 0,01 bilateral, lo cual indica un nivel de correlación

muy buena respecto a las variables, contrariando la hipótesis nula y aceptándose la alterna. Se comprueba la existencia de correlación significativa respecto a las variables satisfacción laboral y desempeño docente en la Entidad Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao. Molocho (2015) en su estudio sobre *Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito de pimpingos, 2014*. Presentada en la UNC-Universidad Nacional de Cajamarca. Plantea como propósito fundamental establecer la correlación entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los educadores de la entidad educativa José Olaya del centro rural de Casa Blanca, Pimpingos. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional mediante su diseño correlacional de tipo no experimental. La población considerada es pequeña por lo cual se consideró por conveniencia como muestra, conformándose esta de 8 educadores de la entidad educativa José Olaya. Se considero en uso de la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario de 30 preguntas como instrumento. Se tiene como resultados que el 12,5% presenta un grado de nivel insuficiente y el 75% muestra un grado de nivel moderado para la variable acompañamiento pedagógico en la entidad educativa José Olaya, los profesores no cuentan con acompañamiento pedagógico y las estrategias de control aplicadas por los directores solo consisten en revisión documentaria y verificación de asistencia. Para diagnosticar el acompañamiento pedagógico según resultados para la dimensión práctica pedagógica 5 docentes manifiestan que es deficiente, 4 docentes en cuanto al horizonte pedagógico, manifiestan que es regular, 4 docentes manifiestan deficiencia en la dimensión innovación pedagógica y en general para la variable acompañamiento un docente manifiesta que hay un deficiente acompañamiento pedagógico y 6 docentes manifiestan que es regular, así mismo 4 docentes manifiestan tener regular autonomía pedagógica, y 4 docentes refieren regular planificación para la enseñanza de los educandos.

También encontramos algunos artículos científicos nacionales, entre ellos destaca Quiñones (2018) *collaborative work for improvement of pedagogical management in the santiago public educational institution lion of chongos bajo*. Tuvo como conclusión que, dentro del proyecto educativo institucional planificado, se mejora el proceso operacional de desarrollo pedagógico y convivencia escolar, gestionando la convivencia escolar, su participación y a la vez de promover una relación más amena, la mejora de la convivencia escolar. Alpaca (2018) *Organizational communication and labor satisfaction in the teachers of the Salvador Adventist school of villa el Salvador – 2018*. Se llegó a la conclusión de que

la relación es significativamente muy alta entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los profesores del colegio adventista “Salvador”- 2018. De la Cruz (2017) *Teaching pedagogical management and instrumental execution in students of a Higher School of Artistic Training*. Al llevarse a cabo el análisis de la relación existente entre gestión pedagógica docente con la ejecución instrumental de la banda sinfónica se descubrió un coeficiente correlacional muy bueno de  $Rho = 0.843$  entre las variables. Por lo que se determinó al existir una excelente gestión pedagógica de los profesores, resulta también una buena ejecución instrumental de la banda sinfónica. Por lo que se afirma que, los fines de aprendizaje de los educandos se optimizan. Vicharra y Malaga (2017) *Teaching leadership and pedagogical management of secondary level educational institutions of the district of Lurigancho-Chosica 2013*. Se llegó a la conclusión que la relación entre las variables es directa y reveladora ( $Rho$  de Spearman = 0.809 entre el Liderazgo Docente y la Gestión Pedagógica en los profesores de las entidades educativas del Nivel Secundario del distrito de Lurigancho Chosica 2013, alcanzando un nivel de significancia observada  $p = 0,0001$  que es inferior al valor de relevancia teórica  $\alpha = 0.05$  por tal razón se da por aceptada la hipótesis general de indagación. El autor Condori (2017) *Influence of pedagogical management in the labor climate of the educational institution “el Peruvian of the Almirante millennium Miguel Grau” Arequipa, 2017*. De acuerdo con los resultados, encontramos que existe correlación entre la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional y sus respectivas dimensiones en los docentes evaluados de la Institución Educativa “El Peruano del Milenio Almirante Miguel Grau” de Arequipa ( $p < 0,05$ ), por lo que es de inferir que efectivamente existe relación, entre la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional. Chávarry (2016) *Pedagogical management model according to competences to improve the performance of the nursing school teacher of a private university of Lambayeque 2016*. Llegando a la conclusión que el 57,1% de los maestros evidencian un desempeño regularmente satisfactorio; el 22,9% de los maestros se desempeñan mínimamente, le sigue el 14,3% de los profesores que tienen un desempeño satisfactorio y 5,7% de los maestros no satisfacen las necesidades de aprendizaje tienen un desempeño insatisfactorio; siendo este el porcentaje más bajo. Chipana (2015) *Pedagogical management and educational quality in the local educational management units of San Román and Azángaro – 2013*. Se pudo concluir que, mediante la prueba estadística de Chi Cuadrada el valor de la  $X^2 = 48.879$  en la hipótesis general; mientras que. La existencia de una relación directa y reveladora entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local es evidente.



Como parte del proceso se ha delimitado la definición de la variable acompañamiento pedagógico. Al respecto se consideran como autores fundamentales a Vezub y Alliaud (2015) quienes consideran que el acompañamiento pedagógico consiste en una serie de programaciones con carácter inductivo y de asesoría pedagógica orientada a los profesores noveles para que puedan superar sus deficiencias y además hacer un acompañamiento sobre su proceso formativo en el periodo correspondiente a sus primeros años de desempeño laboral. Cabe resaltar que, los paradigmas de acompañamiento de hoy tienden a priorizar los enfoques que favorezcan el proceso de renovar y actualizar en la enseñanza, el fomentar el trabajo colegiado, cooperativo y en equipo entre los maestros para que tengan la oportunidad de mejorar y/o superar los paradigmas tradicionales de formación continua las cuales, se basan en cursos de capacitación por parte de algunos expertos encargados de transmitir sus conocimientos unilateralmente. Tal como lo definen estos autores, el acompañamiento pedagógico no es más que el apoyo y esclarecimiento pedagógico que un sujeto de la educación previamente capacitado brinda a otro para que éste a su vez asuma el proceso de cambio en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes y a la vez vaya fortaleciendo sus capacidades y habilidades pedagógicas. Según Guillen (2014) hablar de acompañamiento pedagógico es referirse a las estrategias de formación docente en servicio con base en las instituciones educativas, la cual al someterse a un proceso de mediación por parte del Acompañante Pedagógico o Especialista en Formación Docente induce a los profesores, ya sea a manera individual y grupal, al mejoramiento de su práctica pedagógica tomando como punto de partida una reflexión crítica y la revelación de las suposiciones que están detrás de ella, hacer una toma de conciencia e implementar los cambios que son indispensables para impulsar de manera progresiva su autonomía a nivel profesional e institucional y la mejora de los aprendizajes de los educandos, para tal efecto, es necesario que todo docente asuma el compromiso del cambio, pues lo único de que se trata el aprendizaje es transformar a los estudiantes, sembrando en ellos el ejemplo y orientándolos a cultivar el pensamiento crítico y la autorreflexión. A estas concepciones se suma Femenía (2015) para quien considera que la mediación que hace el directivo al docente es permanente y que programando en ellos de depender una reflexión de este sobre los procesos que realiza en su práctica pedagógica, estos procesos promueven la toma de conciencia y mejora del docente en los procesos de enseñanza, por ende, se optimiza el nivel de aprendizaje de los alumnos de manera integral. De acuerdo con García (2012), El tema de acompañamiento pedagógico es una responsabilidad que se comparte

entre el acompañado y el acompañante, es así que ambos asumen compromisos y mejoras en sus ejercicios. Asimismo, es un proceso que se adapta al contexto en que intervienen los sujetos, se priorizan estrategias de transformación durante este proceso que permite el mejoramiento del acompañamiento y se puede hablar de mejoramiento en el sentido de que el acompañamiento permite compartir e intercambiar experiencias pedagógicas realizadas en contextos ya sean semejantes, parecidos o totalmente distintos pero que al haber un acompañado y acompañante la experiencia se enriquece y se puede aplicar en otros contextos. .

Asumiendo las definiciones contempladas por los autores se puede afirmar que el acompañamiento pedagógico sirve como mecanismo estratégico en el proceso de formación con el fin de mejorar la calidad educativa. Además, tiene como objetivo el mejoramiento de la práctica pedagógica de los maestros, la cual se verá cristalizada en el aprendizaje y transformación de los estudiantes, como principales actores de la educación y contemplada en el currículo nacional. Asimismo, teniendo en cuenta que los maestros son los principales gestores que lideran el proceso de cambio y desarrollo de cultura, de invención e innovación de la práctica pedagógica. En este sentido, el proceso de acompañamiento pedagógico se basa en el intercambio de experiencias y práctica cognoscitivas aplicadas con anterioridad por un maestro experimentado, el mismo que tiene la función de acompañar, enseñar, aconsejar, guiar, y ayudar a otro docente novato, quien será el maestro acompañado, por intermedio de un trato o relación horizontal de uno a uno, para lo cual tendrá que dedicarle tiempo, esfuerzo y muchos conocimientos, mediante una serie de mecanismos estratégicos.

Para realizar un análisis temático formal se ha identificado las teorías o enfoques que explican el acompañamiento pedagógico. Los enfoques del acompañamiento pedagógico se fundamentan en la supervisión. El enfoque de Nérci (1975) es aquel que identifica tres variantes dentro de la supervisión educativa: (1) La fase fiscalizadora, que se interesa por que las leyes se cumplan. (2) La etapa de construcción, que se presenta como una supervisión orientada a mejorar el trabajo docente. (3) Fase creativa, orientada a mejorar todo el proceso enseñanza – aprendizaje y origina a la inspección autocrítica y a la supervisión democrática. Otro de los enfoques teóricos de la supervisión corresponde a Hierro (1974) el cual presenta cuatro variantes. (1) la supervisión correctiva: que es utilizada para identificar defectos para luego corregirlos. (2) la supervisión preventiva: que no puede ser aplicada en todos los casos,

ya que depende de la situación presentada y de la disponibilidad del supervisor. (3) la supervisión constructiva: que se orienta a la realización de un estudio que contemple un conjunto de variables que luego se pondrán en análisis. (4) supervisión creativa: que se fundamenta en el estímulo al personal para que cumpla con una labor académica con proyección de orientación y encaminada al buen desempeño del profesor en su aula. De acuerdo con estas concepciones se entiende que la supervisión no tiene un fin sancionador, sino que de alguna manera ayuda a los maestros a prepararse más y a estar dispuestos y atentos al cambio, pues mediante ella lo que se busca es identificar las debilidades y a partir de ellas ir fortaleciendo dichas deficiencias para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.

Tomando como sustento la definición de los autores que fundamentan la variable se ha determinado las siguientes dimensiones: (1) El acompañamiento como relación terapéutica. Que según Vezub y Alliaud (2015) está direccionado a potenciar la relación interpersonal del maestro acompañado con estudiantes, profesores, padres de familia y el director para fortalecer la colaboración y compromiso de todos los actores de la educación de manera institucional. (2) El acompañamiento como asesoría técnica. Para Vezub y Alliaud (2015) consiste en el acompañamiento externo que un mentor realiza a la institución a fin de revisar, identificar y diagnosticar las debilidades y problemáticas que presenta el profesor a fin brindarle recomendaciones de mejora. Se ve al acompañante como el eje de todo este proceso y no del profesor. Otra de las dimensiones (3) se denomina Acompañamiento para cerrar el proceso de formación docente. Que de acuerdo con Vezub y Alliaud (2015) consideran que es un proceso de formación pedagógica realizado por el acompañante al profesor de manera vertical a fin de favorecer las habilidades y ver como se realiza la transferencia de lo adquirido en todo este proceso. Por último, (4) el acompañamiento que motiva la mutua reflexión y retroalimentación. Esto se da de manera horizontal para que el docente reflexione sobre sus procesos de enseñanza mediante la mediación del acompañante. En este sentido el acompañamiento pedagógico cumple múltiples funciones, sin embargo, el objetivo es que la práctica pedagógica mejore, se fortalezca de manera que los mayores beneficiados sean los estudiantes. Además, ayuda al docente a reconocer sus propias falencias e ir superándolas gradualmente de manera que optimice su desempeño laboral.

En relación al tema de satisfacción laboral, los autores que delimitan la fundamentación conceptual son: Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) acerca de la temática satisfacción laboral manifiesta que: viene a ser la conducta común que una persona manifiesta por su trabajo, debido a lo cual, usualmente se la relaciona con las conductas del empleado, es decir, es una valoración crítica de la complacencia profesional considerando que un trabajador no complacido expresa conductas desfavorables en su desempeño profesional y en torno a la institución. Esta complacencia está en función del nivel de puntos en común entre lo que un trabajador desea y requiere en su desempeño. A esta conceptualización se suma Guell (2015) quien señala que viene a ser la disposición habitual que un docente manifiesta con respecto a su carrera profesional, por ello, con frecuencia esta definición es asociada al comportamiento del empleado; es decir, analizar el nivel de satisfacción laboral del mismo, tomando como referencia que cuando un trabajador está descontento o incomodo, no desempeña bien su labor, por ende, no hace bien su trabajo ni se identifica con la institución. Entonces el nivel de satisfacción tiene que ver con el nivel de coherencia entre lo que un docente desea y necesita sentirse bien en su centro de labores. También se tiene la definición de Barraza y Ortega (2009) los cuales ponen de manifiesto que la satisfacción laboral es entendida como la predisposición que demuestra el docente en su centro de labores, dicha predisposición tienen su base en sus convicciones y en los principios que el docente demostrará en su centro de labores y que principalmente tendrán influencia de manera reveladora en sus actitudes y en los resultados de sus desempeños. En cuanto a esta investigación, queda claro que, Para efectos de la presente indagación, se basará en esta definición de satisfacción laboral, puesto que todo trabajador que se sienta cómodo y satisfecho en su centro de labores y con el trabajo que le toca desempeñar, lo hará mejor y se sentirá más comprometido en la medida en que se sienta satisfecho.

Para poder comprender mejor la problemática en torno a esta variable se ha identificado algunas teorías que están vinculadas de manera científica con la satisfacción laboral. Dentro ellas están la teoría de los dos factores. Fue establecida por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) y señalan que factor número 1 que está vinculado a la satisfacción laboral es indicado como dentro del docente que despierta el interés que incluye la relación de este con su trabajo. Conlleva el desempeño eficiente, la responsabilidad y compromiso. El segundo factor es externo que tiene que ver con el medio donde se desenvuelve, la carga laboral, el salario, etc... Otra de las teorías corresponde a de equidad propuesta por Adams (1963) y explica la influencia que tiene la percepción de un trato justo,

es la percepción del clima laboral que incluye la equidad en el trabajo de manera justa, y que produce un nivel de motivación en las personas desde sus percepciones, también puede influir en su desgano al trabajo. Dentro de la Institución se presentan situaciones de comparación entre los docentes, que muchas veces son percibidas como justas e injustas y dan como resultado desempeños óptimos si son justos, caso contrario genera desmotivación y desgano. Se resume que la teoría fundamenta que para que haya equilibrio en el estado de ánimo de los trabajadores está estrechamente ligada a un proceso de evaluación de tipo subjetiva en cuanto a los esfuerzos y recompensas, teniendo como referente los esfuerzos y recompensas de otros trabajadores en similares situaciones; esto significa que, los trabajadores juzgan la equidad al realizar una comparación de sus aportes y dedicación en el trabajo, con los beneficios percibidos, inclusive, con las de otras personas en la Institución y a nivel social. La satisfacción laboral es sumamente importante, pues hace que los resultados se incrementen ya que el maestro comprometido con su labor, le pondrá más empeño a lo que hace. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la satisfacción laboral generalmente se produce en función a comparaciones subjetivas en relación a otros trabajadores. Por ello la importancia de la equidad en el manejo del personal

En el caso de la satisfacción laboral se establecieron como dimensiones las siguientes: (1) las condiciones de trabajo. Que para Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) se refieren a alguna de las particularidades pertenecientes a estas condiciones cuyo atributo contribuya de manera relevante a la creación de amenazas hacia la integridad y vitalidad del empleado, comprendiendo también: las particularidades habituales de los establecimientos, servicios, equipamiento, artículos y otros utensilios y herramientas presentes en el recinto laboral. También se consideró como dimensión (2) Las oportunidades de promoción. Según Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) significa ascender de puesto a otro superior al actual, desde luego con mejores beneficios como el salario y responsabilidad también mayor. Es una ocasión de renovar favorablemente las condiciones de trabajo y también las condiciones económicas remunerativas en cierto puesto laboral. El perfeccionamiento de las competencias y habilidades laborales implica un incremento en la convicción del trabajador, capacitándolo para un cargo de relevancia significativa asumiendo implícitamente retos, objetivos y aspiraciones. La capacidad de no pertenecer permanentemente en un mismo cargo, realizando las habituales obligaciones presume un estímulo para el empleado. (p. 308). También se ha considerado como dimensión (3) Al reconocimiento. Para Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) Se define como toda actitud de aprobación de otras personas. En

el momento que un empleado se empeña en realizar satisfactoriamente su labor, logra con las expectativas exigidas por la empresa y adicionalmente lleva a cabo desempeños complementarios, precisa que su jefe se lo haga entender, con una apreciación, una mención, o una consideración. En este aspecto de la satisfacción cabe resaltar la importancia de los reconocimientos al personal de manera que sienta que su trabajo es valorado y su esfuerzo reconocido, esto hará que se sienta más motivado y comprometido con su labor.

Si tomamos como referencia las definiciones anteriores, se entiende la satisfacción laboral como en nivel de contentamiento y conformidad que muestra un trabajador en relación con su contexto y condiciones laborales. Se considera de suma importancia puesto que se relaciona de manera directa con la calidad de trabajo, los niveles de rendimiento y productividad, pero en especial el buen aprendizaje de los estudiantes y por ende el mejoramiento y éxito de la calidad educativa. Además, es necesario resaltar que la satisfacción laboral puede servir de estímulo para generar energía positiva, creatividad y sentir un nivel elevado de motivación que conlleven al compromiso con la labor que desempeña el empleado.

El problema general formulado fue: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019? De igual forma se formularon los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019? (2) ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como asesoría técnica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019? (3) ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019? (4) ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019?

Esta investigación se justifica por que presenta argumentos que corresponden los motivos por los cuales se lleva a cabo el estudio. Dentro de su justificación se consideró la justificación teórica, la misma que permite señalar que la revisión teórica de las variables y dimensiones que forman parte de este estudio aportara evidencias teóricas que permitirán comprender mejor la problemática estudiada y de este modo seleccionar las mejores

alternativas de solución. La justificación práctica, se cumple en la medida que el estudio brindara herramientas no solo a los directivos sino, a todos aquellos que prestan servicios en las entidades educativas de la Red Educativa N° 16 de Villa El Salvador y podrán contar con mecanismos para optimizar su práctica pedagógica docente e incrementar el nivel de satisfacción en el desempeño de sus funciones. La justificación metodológica está basada en el hecho de que será necesario diseñar y aplicar instrumentos para la recolección de información, todos ellos tendrán validez de contenido y serán confiables, por lo que, podrán ser utilizados en futuras investigaciones. También, se tiene la justificación social, en donde se puede detallar que los beneficios de esta investigación están orientados a mejorar la calidad de los docentes en las entidades educativas que existen en la jurisdicción de Villa El Salvador, así como de nuestro país.

En relación a la hipótesis se formuló como Hipótesis general: Existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en entidades educativas estatales de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. De igual manera se ha formulado las hipótesis específicas, siendo la primera: Existe relación significativa entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. La segunda hipótesis: Existe relación significativa entre el acompañamiento como asesoría técnica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. La Tercera: Existe relación significativa entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. La cuarta: Existe relación significativa entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.

Para poder contar con metas claras se propusieron los objetivos, siendo el objetivo general: Determinar la existencia de relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en entidades educativas estatales de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. En cuanto a los objetivos específicos se propusieron: (1) Determinar la relación entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. (2) Determinar la relación entre el acompañamiento como asesoría técnica y la satisfacción laboral en

instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. (3) Determinar la relación entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019. (4) Determinar la relación entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.



## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de exploración corresponde al tipo aplicada, su propósito es analizar los componentes teóricos a fin de encontrar una solución práctica de la problemática que se presenta en cuanto a las variables acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral.

Según Valderrama (2015) señala que en una indagación aplicada la incidencia del análisis radica en la forma práctica de resolver dificultades. Se basa concretamente en la manera en que se pueden aplicar las teorías generales. En este sentido, su estímulo radica en resolver problemáticas surgidas en un momento determinado.

En esta indagación el nivel fue correlacional. Ya que el objetivo fue establecer si existe o no relación en las variables acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral y sus dimensiones y no solo limitarse a dar detalles de sus peculiaridades específicas. Hernández, Fernández & Baptista (2016) señalo que el fin es identificar la correlación existente entre las concepciones, categorías o variables en un medio en privado.

En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó las operaciones estadísticas que ayudaron a pormenorizar las particularidades de las variables acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral; así como se propone en algunas de sus dimensiones. Hernández et. al (2016) señaló que el enfoque cuantitativo es empleado con el fin de fortalecer las afirmaciones planteadas lógicamente en una base teórica o un conocimiento científico y además permite el establecimiento preciso de modelos de comportamiento de la ciudadanía.

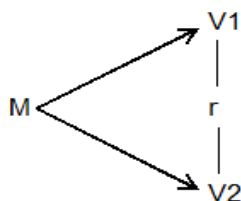
En este estudio el método que se empleó fue el hipotético – deductivo. Ya que se tuvo como punto de partida la observación, lo cual permitió plantear las premisas y posteriormente tomando como referencia los resultados arribar a conclusiones.

Respecto al método, Hernández et. al (2016) el método trayecto o recorrido que conduce a la consecución de objetivos propuestos para lo cual se recurre a una serie de operaciones y reglas sistematizadas previamente establecidas.

Según la intencionalidad de la investigadora, este diseño corresponde al tipo no experimental – transversal. Es no experimental, en cuanto no se manipulan las variables acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral de manera intencional. Resulta

transversal ya que, solo se lleva a cabo la colecta de datos en un periodo específico, que corresponde al año 2019.

Según Hernández et. al (2016) se trata de estudios que son procesos analíticos en los que no se altera adrede las variables, sino que en la indagación de tipo no experimental es prestar atención a manifestaciones en su medio natural para analizarlos. La representación gráfica del diseño de investigación es la siguiente:



En dónde:

M = Docentes de la Red Educativa N° 16 de Villa El Salvador.

V1 = Acompañamiento pedagógico

V2 = Satisfacción laboral.

r = Índice de correlación

## 2.2 Operacionalización

### Definición conceptual del acompañamiento pedagógico

Vezub y Alliaud (2015) quienes consideran que el acompañamiento pedagógico consiste en programas de seguimiento y asesoría en la pedagogía del docente orientados al apoyo de los docentes nuevos en el campo educativo para que puedan superar las debilidades que poseen y acompañarlos en este camino de su carrera profesional. De esta manera, los modelos de acompañamiento de esta generación priorizan teorías que desarrollen la etapa de mejoramiento de la enseñanza y el desarrollo del trabajo en equipo entre los profesores establecidos en programas de especialización a cargo de personal que tiene experticia en la materia.

### Definición operacional del acompañamiento pedagógico

Esta variable se logra medir a través de la técnica conocida como encuesta mediante la aplicación de un cuestionario para medir sus 4 dimensiones. El cuestionario tuvo 20 ítems y una escala tipo Likert.

## Definición conceptual de la satisfacción laboral

Aguilar, Magaña y Guzmán (2015) acerca del tema la satisfacción laboral pone de manifiesto que es la conducta común que una persona manifiesta por su trabajo, debido a lo cual, usualmente se la relaciona con las conductas del empleado, es decir, es una valoración crítica de la complacencia profesional considerando que un trabajador no complacido expresa conductas desfavorables en su desempeño profesional y en torno a la institución. Esta complacencia está en función del nivel de puntos en común entre lo que un trabajador desea y requiere en su desempeño.

## Definición operacional de la satisfacción laboral

Esta variable se puede medir a través de la técnica denominada encuesta y mediante la aplicación de un cuestionario para medir sus 4 dimensiones. El cuestionario contendrá 20 ítems y una escala tipo Likert.

### 2.3 Operacionalización

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable Acompañamiento pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices
Acompañamiento como relación terapéutica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación entre docentes</li> <li>- Relación con los directivos</li> <li>- Relación con los estudiantes</li> <li>- Integración institucional</li> <li>- Visitas externas</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,	
Acompañamiento como asesoría técnica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de FODA</li> <li>- Enfoque técnico del acompañante</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	9,10,11,12,13,14, 15,	ORDINAL Siempre (5) Casi siempre (4)
Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etapa de fortalecimiento</li> <li>- Transferencia de experiencias</li> <li>- Evaluación de logros</li> <li>- Participación directiva.</li> </ul>	16,17,18,19,20,21,22,	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades reflexivas</li> <li>- Diseño de estrategias</li> <li>- Contextualización.</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	23,24,25,26,27,28,29,30.	[110 -150] Bueno [70 – 109] Aceptable [30 -39] Deficiente

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices
Condiciones de trabajo	- Acondicionamiento - Clima laboral - Relaciones interpersonales - Oportunidades de mejora salarial. - Oportunidades ascenso	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10,	ORDINAL
Oportunidades de promoción	- Delegación de coordinación por área. - Delegación de funciones por perfil profesional - Reconocimiento de logros a nivel personal - Reconocimiento de logros a nivel de área.	11,12,13,14,15,16,17, 18,19,20,	Siempre (5) [110 -150] Casi siempre (4) [70 – 109] A veces (3) [30 -39] Casi nunca (2)
Reconocimiento	- Reconocimiento de logros a nivel institucional. - Reconocimiento de logros a nivel local.	21,22,23,24,25,26,27,2 8,29,30.	Nunca (1)

## 2.4 Población y muestra

### Población

En cuanto a la población se determinó en base a la definición de que realizan Hernández et. al, (2016) los mismos que afirman que toda población es el resultado de la reunión de varios individuos u objetos que serán motivo de análisis, gracias a que evidencian alguna particularidad o carácter común y que se ha despertado el interés de quien realiza el estudio.

Por definición la población quedó determinada por 80 docentes de entidades educativas públicas del nivel inicial de la Red N° 16 de Villa El Salvador. Cada uno de ellos brindara información acerca del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral.

### Muestra

Según señala Hernández et. al (2016) denominan muestra a una porción que se toma del total de un grupo mayor llamado población, y que cuenta con una particularidad especial que ha despertado la curiosidad de un investigador quien lo someterá a un estudio.

Para conocer el tamaño de la muestra no fue indispensable emplear una formula estadística puesto que el tamaño de la población es limitado y la investigadora es accesible a todos los integrantes de la población. Por ello, en este estudio la muestra quedo constituida por el mismo número de unidades de análisis de la población. Es decir, por 80 docentes de instituciones educativas públicas del nivel inicial de la Red N° 16 de Villa El Salvador. En este caso la muestra es denominada censal por que se ha incluido a todos los docentes que forman parte de las instituciones educativas y que son parte de la población de estudio.

## **Muestreo**

Según Soto (2015) el muestreo es censal cuando el investigador bajo su criterio utiliza a toda la población como unidades de análisis. El tipo de muestreo corresponde al no probabilístico – censal debido a que el mismo número de docentes de la población constituyen las unidades de análisis de esta investigación.

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

### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica para recopilar de la información fue la encuesta. Refiere Hernández et al (2016,) la técnica está constituida por una serie de habilidades y destrezas sistematizadas y operantes que contribuyen en encontrar respuestas a situaciones problemáticas. Se basa en la opinión brindada por cada una de los insumos para el análisis que forman la muestra de investigación sobre el acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral.

### **Instrumento de recolección de datos**

Respecto al instrumento empleado para la recopilación de la información, este fue el cuestionario. Los autores Hernández et al (2016,) señalan que el cuestionario es un insumo que permite registrar información recogida a través de las respuestas que cada encuestado brinda sobre las interrogantes que plantea el investigador.

### **Validez**

El proceso de eficacia o valía es considerado por Hernández et. al (2016) como las particularidades que dependen del desenvolvimiento de una herramienta que sirve para calcular equitativa y apropiadamente las tipologías de los colaboradores motivo de investigación

Los instrumentos se lograrán validar con la participación de tres jueces, expertos en investigación y/o administración educativa que brindaran su opinión sobre los criterios de eficacia, notabilidad y precisión sobre cada uno de las preguntas que estructuran el cuestionario de las variables acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral, que son el propósito de este estudio. En síntesis, la validación se cumplirá mediante el “juicio de expertos” los cuales indicaran si son aplicables a la población de estudio.

Tabla 3.

*Juicio de expertos para el instrumento sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctora	Grysi Bernardo Santiago	Presenta suficiencia
2	Maestro	Delcy Ruiz Enríquez	Presenta suficiencia
3	Maestro	Haydeé Rocío Ayala Torres	Presenta suficiencia

### **Confiabilidad**

Los autores Hernández et. al (2016) indican que la fiabilidad es el nivel de certeza que posee un instrumento al proporcionar información que resulte sólida y concisa y que a pesar de que se apliquen en otras realidades arrojen resultados similares.

Para la fiabilidad se llevará a cabo una prueba piloto, a través de la cual se aplicará la encuesta, a un total de 20 maestros de una entidad educativa inicial de una institución educativa de la jurisdicción de Villa El Salvador y que no han sido considerado como parte de las unidades de análisis de esta investigación. Los datos recolectados se procesarán estadísticamente y serán sometidos a la prueba denominada Alfa de Cronbach. Esta prueba estadística será elegida debido a que los instrumentos están estructurados por una escala politómica con 5 índices (tipo Likert).

Tabla 4.

*Nivel de fiabilidad de los cuestionarios sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral*

Cuestionarios	Alfa de Cron Bach	N de elementos
Acompañamiento pedagógico	,906	30
Satisfacción laboral	,890	30

Según la tabla 5 se puede apreciar que el valor de la confiabilidad es muy cercano a uno (1) por lo que, ambos cuestionarios son confiables para ser aplicados a la muestra de estudio.

## **2.6 Procedimiento**

Según señala Mejía y Ñaupás (2016) En este periodo se establece el método con el que se halla la información y que instrumentos analíticos se adecuan a los propósitos que persigue la investigación.

Para recolectar información se utilizaron dos cuestionarios. Ambos cuestionarios serán respondidos por parte de los maestros de la Red Educativa N°16 de la jurisdicción de Villa El Salvador. La investigadora acudirá a cada institución y sensibilizará a los docentes del nivel inicial y solicitará que cada docente de respuesta a las preguntas sobre acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral. Luego de recolectar la información se procederá a elaborar la base de datos, luego se determinará los rangos de cada una de las variables y de las dimensiones de acuerdo al número de ítems que presentan y teniendo en cuenta el tipo de escala que estas presentan. En el caso de los dos cuestionarios los índices de medición de la escala fueron politómicos Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Las hipótesis de investigación serán comprobadas a través de métodos estadísticos empujando para ello la prueba de correlación de Spearman.

## **2.7 Método de análisis de datos**

Al referirse al método para analizar los datos Hernández et al (2016) manifestaron que corresponde a una serie de etapas que se debe pasar con la finalidad analizar los hechos de manera rigurosa para conseguir datos que convengan detallar y deducir las peculiaridades de las variables de investigación.

El procedimiento metodológico para realizar el respectivo tratamiento de la información sobre el acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral corresponde al método cuantitativo. Este procedimiento tomó como base la utilización de procesos estadísticos que facilitaran detallar los resultados para facilitar la deducción de las conclusiones de este estudio.

Se ha hecho uso del procedimiento estadístico en sus dos presentaciones: (1) La estadística de tipo descriptivo: con la que se organizará los resultados en diversas representaciones gráficas y tablas con el fin de especificar las proporciones porcentuales y la frecuencia de los resultados. (2) La estadística inferencial: empleada para demostrar las hipótesis de indagación. Teniendo en cuenta que las variables son de tipo cualitativo y que

los resultados de sus divisiones serán categorizados en tres rangos, se hará uso del examen estadístico llamado Rho de Spearman.

## **2.8 Aspectos éticos**

Los principios éticos se encuentran implicados en los procedimientos investigatorios. Por lo que, en el caso, de la investigación acerca del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral, los preceptos éticos a considerar serán: (1) Los sujetos que conforman las unidades de análisis han sido seleccionados voluntariamente. (2) Las encuestas no serán rotuladas con el nombre del participante con el fin de que no se condicione sus respuestas. (3) Los resultados estarán fundamentados en los cuestionarios los cuales contendrán las contestaciones de los colaboradores que constituyen la muestra de estudio. (4) Se dispone de la venia de los directivos para poder realizar la encuesta. (5) Bajo ninguna forma se cambiará los resultados, para beneficio personal o institucional. (6) solicitud de los directivos no se publicará el nombre de las instituciones educativas evaluadas.



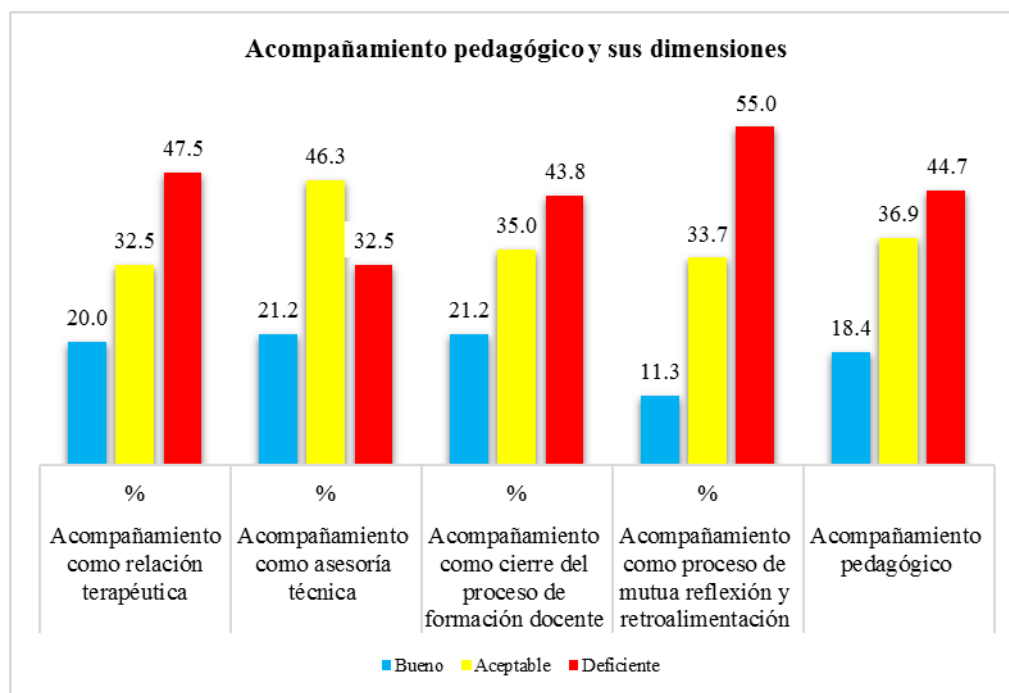
### III. Resultados

#### 3.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.

*Niveles del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador*

	Acompañamiento como relación terapéutica	Acompañamiento como asesoría técnica	Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente	Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación	Acompañamiento pedagógico
	%	%	%	%	
Bueno	20.0	21.2	21.2	11.3	18.4
Aceptable	32.5	46.3	35.0	33.7	36.9
Deficiente	47.5	32.5	43.8	55.0	44.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0



*Figura 1. Porcentajes sobre acompañamiento pedagógico en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.*

En la tabla 5 y figura 1 se puede apreciar los resultados de la encuesta a 80 docentes de la Red N°16 de Villa El Salvador, en donde se puede describir que en cuanto al Acompañamiento como relación terapéutica el 47,5% de las docentes indicaron que es deficiente; de igual forma en relación al acompañamiento como asesoría técnica el 46,3% manifestó que es de nivel aceptable; en lo que refiere al acompañamiento como cierre del proceso de formación

docente el 43,8% de las docentes manifestaron que es deficiente y sobre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación el 55% manifestó que es deficiente. En consecuencia, el acompañamiento pedagógico según el 44,7% de las docentes es de nivel deficiente. Es decir que las docentes de esta Red Educativa perciben que en su institución el acompañamiento pedagógico se percibe por la mayoría de ellas como docente.

Tabla 6.

*Niveles de la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador*

	Condiciones de trabajo	Oportunidades de promoción	Reconocimiento	Satisfacción laboral
	%	%	%	%
Alto	12.5	13.8	25.0	17.1
Medio	46.2	58.7	51.2	52.0
Bajo	41.3	27.5	23.8	30.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

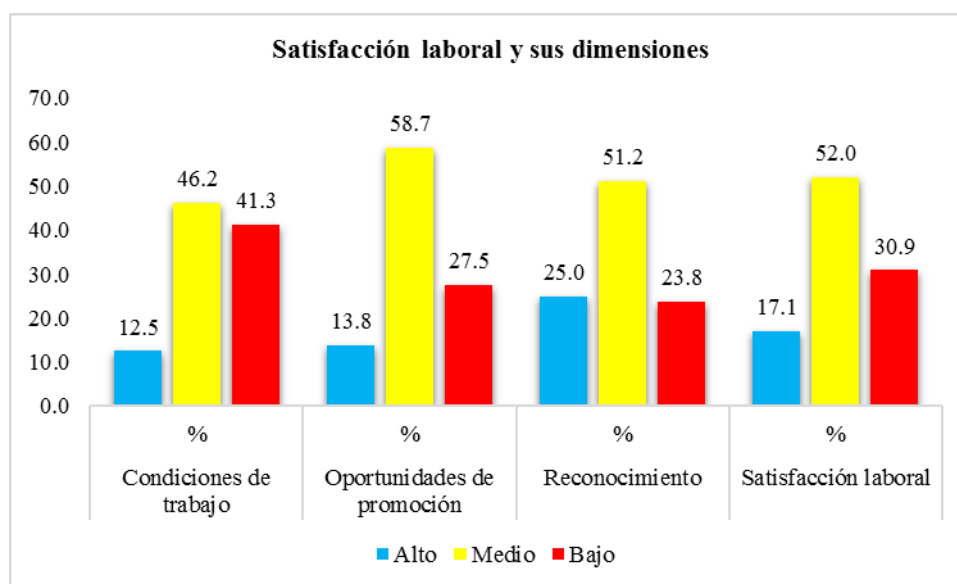


Figura 2. Porcentajes sobre satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador

En la tabla 6 y figura 2 se puede apreciar los resultados de la encuesta a 80 docentes de la Red N°16 de Villa El Salvador, en donde se puede describir que en cuanto a las condiciones de trabajo 43,2% las docentes indicaron estar satisfecho en un nivel medio; también se puede apreciar que el 58,7% de las maestras indicó estar satisfechas con las oportunidades de

promoción en un nivel medio y el 52,2% de ellas manifestó que el reconocimiento que recibe en su institución le permite estar satisfechas en un nivel medio. Debido a ello, el 52% de las maestras de esta red educativa manifestaron que se encuentran satisfechos con la labor asignada en su institución educativa. Existe también un 30,9% de docentes que se ubica en el nivel bajo de satisfacción laboral y solo un 17.1% de ellas que se ubica en el nivel alto de satisfacción con su labor.

### **3.2 Resultados inferenciales**

#### **Prueba de hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.

Hi: Existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019

Decisión estadística

$P > 0,05$  = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$  = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 7.

*Prueba de correlación de hipótesis para acompañamiento pedagógico \* Satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.*

			Acompañamiento pedagógico	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 15 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde podemos apreciar que el p-valor es de ,000 < ,050 por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de Rho = ,872 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel muy alto.

Tabla 8.

*Prueba de hipótesis para las dimensiones del acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.*

		Acompañamiento como relación terapéutica	Acompañamiento como asesoría técnica	Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente	Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación
	Coeficiente de correlación	,778*	,864*	,727*	,885*
<i>Satisfacción laboral</i>	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80

Se pueden observar los datos de la prueba de correlación de Spearman, en donde el valor obtenido para la significancia para la correlación entre las dimensiones Acompañamiento como relación terapéutica ( $p = ,000$ ); Acompañamiento como asesoría técnica ( $p = ,000$ ); Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente ( $p = ,000$ );

Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación ( $p = ,000$ ) y la variable satisfacción laboral. En todos los casos la significancia  $< ,050$ . Con esta condición estadística se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el Acompañamiento como relación terapéutica, Acompañamiento como asesoría técnica, Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. Además, el índice de correlación para las dimensiones acompañamiento como relación terapéutica ( $Rho = ,778$ ) indica una correlación alta; en cuanto al acompañamiento como asesoría técnica ( $Rho = ,864$ ) indica una correlación muy alta; sobre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación ( $Rho = ,727$ ) y sobre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación ( $Rho = 885$ ) demuestra una correlación alta con la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 16 de Villa El Salvador.

#### **IV. Discusión**

Los resultados logrados en cuanto a la hipótesis general demostraron que el p-valor es de  $,000 < ,050$  por ello, es posible rechazar la hipótesis nula, infiriéndose la existencia de una correlación significativa en las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. La existencia de correlación entre esta variable es muy similar a los estudios que realizaron Apaza (2017) sobre el proceso de acompañamiento en la parte pedagógica de los directivos y el desempeño de los maestros donde se afirmó que el acompañamiento Pedagógico muestra una escasa relación con el desempeño docente, pues los educadores carecen de acompañamiento pedagógico organizado, del grupo directivo de las entidades educativas. En cuanto a las falencias esenciales de la asesoría Pedagógica es la perspectiva técnica educativo, pues no disponen de un programa de acompañamiento pedagógico para los profesores. Se puede apreciar que si el acompañamiento docente no es frecuente la labor del docente se afecta y en consecuencia el nivel de correlación entre ambas variables resulta ser débil o bajo. Se deben tomar en cuenta acciones que incluyan dimensiones personales, educativas y comunitaria con el objetivo de organizar metodologías y programas adecuados que desarrollen un clima de familiaridad y estimulación en el profesorado. Esto quiere decir que existen aún factores que no se han tomado en cuenta dentro de diversos estudios y que requieren ser incluidos a fin de poder identificar de manera precisa cada uno de los aspectos que están vinculados al acompañamiento pedagógico.

Por otro lado, el acompañamiento laboral también está vinculado al desempeño que muestran los docentes. Así lo demostró Pacheco (2016) quien realizó su estudio sobre el proceso de acompañamiento de carácter pedagógico de los directivos y el desempeño de los maestros señalando que los directivos presentan un 67% de destacado nivel respecto a la asesoría pedagógica, debido al alcance de destrezas, habilidades y experiencias contempladas en el marco del óptimo trabajo de los directores o marco del buen desempeño donde se mencionan las capacidades necesarias para realizar el procedimiento de perfeccionamiento del centro educativo. De acuerdo con la prueba sobre el coeficiente de correlacional de Pearson evidencia una valoración de 0.83, indicando una correspondencia relacional efectiva alta, con un nivel de significancia bilateral de 0,000. En esta investigación podemos evidenciar de manera contundente como al existir un nivel alto o frecuente acompañamiento, se logra establecer que los docentes alcancen un alto nivel de desempeño

en sus funciones. Estos resultados se consolidan con lo encontrado por Molocho (2015) sobre acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral donde el 12,5% muestra un grado de grado insuficiente y el 75% evidencia un grado de nivel moderado para la variable acompañamiento pedagógico. Los profesores no cuentan con acompañamiento pedagógico y las estrategias de control aplicadas por los directores solo consisten en revisión documentaria y verificación de asistencia. Para diagnosticar el acompañamiento pedagógico según resultados para la dimensión práctica pedagógica 5 docentes manifiestan que es deficiente, 4 docentes en cuanto al horizonte pedagógico, manifiestan que es regular, 4 docentes manifiestan deficiencia en la dimensión innovación pedagógica y en general para la variable acompañamiento un docente manifiesta que hay un deficiente acompañamiento pedagógico y 6 docentes manifiestan que es regular, así mismo 4 docentes manifiestan tener regular autonomía pedagógica, y 4 docentes refieren regular planificación para la enseñanza de los educandos.

Con estos resultados podemos ver claramente como la existencia de un desempeño deficiente se asocia a la falta de acompañamiento del directivo, la cual garantice de manera fehaciente que el docente se comprometa y cumpla con cada una de sus obligaciones. A su vez el logro y cumplimiento de sus obligaciones permitirá que los maestros se encuentren satisfechos con el trabajo que hacen, pero sobre todo podrán evidenciar que ello se debe a que el acompañamiento pedagógico de los directivos es permanente. El acompañamiento pedagógico es tan importante para el desempeño laboral que inclusive participa de manera directa en el desarrollo y optimización de la eficacia educativa. Así se demuestra en la investigación de García (2017) donde se investigó sobre el asesoramiento en el campo pedagógico y la efectividad de la educación en una escuela indicando que los resultados descriptivos, detallan que el acompañar el proceso pedagógico y la efectividad educativa se hacen evidentes de manera preferente en un nivel intermedio. Del mismo modo, se muestra la existencia de una correlación entre el proceso de asesoramiento pedagógico y la efectividad de la educación.

Se puede afirmar entonces que al haber identificado un valor de  $Rho = ,872$  que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel muy alto, se podrá lograr una mayor satisfacción laboral en cuanto se pueda establecer un acompañamiento pedagógico que sea más eficiente o permanente.

Sobre el primer objetivo específico se han podido calcular el valor de algunas medidas estadísticas, dentro de las cuales se puede señalar que el p-valor es de  $,000 < ,050$  entonces, se hace posible el rechazo de la hipótesis nula infiriéndose la existencia de correlación significativa del acompañamiento como relación terapéutica y el nivel de satisfacción en el trabajo en instituciones educativas públicas de la Red N°16 de Villa El Salvador. Cuando se trata del acompañamiento pedagógico de tipo terapéutico nos referimos a que el acompañamiento que realizan los directivos se convierte en un mecanismo que logra en el docente la identificación de sus diversas falencias las cuales a partir de dicha identificación podrán ser superadas y por ende el docente se encontrará más satisfecho con su labor educativa. Este resultado se consolida con los hallazgos de Bolívar (2017) quien manifestó sobre el nivel de contentamiento de los maestros respecto a la denominada evaluación de desempeño docente, resaltando que la propuesta de evaluación de la actualidad se caracteriza por presentar ventajas que contemplan temática pedagógica, técnica e institucional, en tanto sus desventajas serían la carencia de un proceso socializador, de diálogo interna y motivacional que debe darse antes, durante y después de la mencionada evaluación del desempeño laboral de los docentes. Esto significa que el acompañamiento docente permite la implementación de diversos mecanismos que hacen posible que el docente tenga mejores logros y en consecuencia su nivel de satisfacción incrementará.

Es necesario comprender también que muchos docentes consideran que el acompañamiento pedagógico no es un mecanismo terapéutico que parte de la autorreflexión, sino que se ha convertido en un mecanismo acosador y que condiciona al maestro en el ejercicio y cabal cumplimiento de sus actividades pedagógicas. Sin embargo, aun cuando sea considerado de esta manera se encuentra ligado al Desempeño laboral. Así lo demostró Pita (2016) investigó sobre la correlación de casos de violencia y hostigamiento en el trabajo, así como también el desempeño docente y el nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores de una entidad de estudios superiores concluyendo que no fue posible establecer relaciones significativas entre las variables. Todas estas cifras y características encontradas se pueden resumir señalando que el acompañamiento pedagógico está vinculado a la satisfacción laboral debido a que parte del propio análisis de la labor del docente, por lo que constituye un mecanismo terapéutico que según el valor de  $Rho = ,778$  describe una relación directa de nivel alto con la satisfacción que presentan los docentes.



En cuanto se refiere al segundo objetivo específico los valores estadísticos indicaron que el p-valor es de  $,000 < ,050$  por ello, se hace posible el rechazo de la hipótesis nula llegándose a inferir la existencia de una correlación significativa del acompañamiento como asesoría técnica y la satisfacción laboral en entidades educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de  $Rho = ,684$  que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto. Estos resultados se consolidan con el estudio de Calderón (2016) quien averiguó sobre la medición del nivel de satisfacción en el campo laboral por parte de los maestros y personal administrativo afirmando que gracias a los datos obtenidos fue posible llevar a cabo un diagnóstico acerca de la satisfacción en el trabajo y práctica docente de los maestros y administrativos, en dicho proceso se identificó las debilidades y carencias, en los rubros de: Información oportuna y dialogo consensuado, situación laboral, distribución de funciones y efectividad del servicio con la sola finalidad de optimizar el nivel de satisfacción en el trabajo.

En lo que refiere a los resultados estadísticos que corresponden al tercer objetivo específico p-valor es de  $,000 < ,050$  por eso, cabe la posibilidad de rechazar la hipótesis nula y se deduce la existencia de correlación significativa entre el proceso de asesoramiento pedagógico como conclusión de la etapa de formación docente y la satisfacción laboral en entidades educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de  $Rho = ,727$  que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto. Estos resultados guardan similitud con los resultados obtenidos por Nuñez (2015) sobre el nivel de satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral de los maestros manifestó que el 5% están insatisfechos por el trabajo, el 59% tiene un nivel poco satisfecho por el trabajo y el 36% están en un nivel satisfecho por el trabajo que realizan. En lo inferencial se estableció un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,811, analizándose al 99% a dos colas, muestra una correlación efectiva al nivel 0,01 bilateral, lo cual indica un nivel de correspondencia muy buena respecto a las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se comprueba que existe correlación efectiva respecto a las variables referidas al contentamiento en el trabajo y el nivel de desempeño laboral de los maestros en la Entidad Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao.

Sobre los resultados del cuarto objetivo específico se obtuvo el p-valor es de  $,000 < ,050$  por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación

y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de  $Rho = ,885$  que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel muy alto. Esta relación se consolida con el estudio de Balzán y Yiily (2018) respecto a la acción de acompañar el proceso pedagógico del supervisor y rendimiento de los docentes. Afirmando que fue posible establecer que entre el acompañar el proceso pedagógico del supervisor y el rendimiento del maestro se evidencia la existencia de una relación efectivamente alta, lo cual representa una relación directa entre las variables, esto es, que a medida que hay una variación positiva de aumento en el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable de desempeño docente también muestra una variación positiva de aumento en su valor de manera alta y significativa ( $Rho = 0,875$  y  $p = 0,001$ ). La variable acompañamiento pedagógico del supervisor obtuvo como producto un porcentaje de 37.15% para la alternativa siempre, mostrando un 36.25% para la alternativa casi siempre. La interpretación consecuente de estos resultados nos indica que cuando existe la presencia del acompañamiento del supervisor, esto motiva al docente a cumplir con sus funciones y esto redundará positivamente en su satisfacción, es decir se siente satisfecho.

## V. Conclusiones

- Primera: Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de Rho = ,872 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel muy alto con un nivel de significancia de  $p= ,000 < ,050$ .
- Segunda: Se pudo determinar que existe relación significativa entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de Rho = ,778 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto con un nivel de significancia de  $p= ,000 < ,050$ .
- Tercera: Se ha determinado que existe relación significativa entre el acompañamiento como asesoría técnica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de Rho = ,684 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto con un nivel de significancia de  $p= ,000 < ,050$ .
- Cuarta: Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de Rho = ,727 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto con un nivel de significancia de  $p= ,000 < ,050$ .
- Quinta: Se pudo determinar que existe relación significativa entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador. De igual manera el valor de Rho = ,885 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel muy alto ( $p= ,000$ ).

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Diseñar un plan de acompañamiento pedagógico que sea coherente y que permita el mejoramiento de las capacidades de los docentes con actividades que sean fáciles de poder desarrollar y cumplir en los plazos establecidos.
- Segunda: Crear un sistema de incentivos para los docentes que participen de manera activa en los talleres que se desarrollen a lo largo del año lectivo.
- Tercera: Identificar las debilidades, carencias y fortalezas de cada uno de los docentes durante la observación de las prácticas pedagógicas a fin de priorizar y atender necesidades reales de aprendizaje
- Cuarta: Mejorar la actitud de los directivos, reconociendo desde el mínimo esfuerzo que realiza cada uno de ellos en el desarrollo de sus labores. Crear una competitividad positiva para el logro de los objetivos de cada uno de los docentes
- Quinta: Involucrar a las autoridades de la localidad y región en el desarrollo de acciones que permitan el incremento de las capacidades de los docentes a través de charlas y jornadas de capacitación.

## Referencias

- Adams, S. (1963). *Motivación y cambios de actitud*. Recuperado de: <http://motivacionyactitudes.blogspot.com/2015/04/teoria-de-la-equidad-de-stacey-adams.html>
- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán C. (2015). *Validez y confiabilidad de una adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir satisfacción laboral*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Alpaca, M. (2018). *Organizational communication and labor satisfaction in the teachers of the Salvador Adventist school of villa el Salvador – 2018*. Lima – Perú. Recuperado de: <http://edu.pe/handle/>
- Apaza, J. (2017). *Acompañamiento pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa en el distrito de Lamay - Calca periodo 2016*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Recuperado de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/unsaac/2876>
- Balzán y Yillly (2018) *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica*. Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo
- Barraza, A. y Ortega, F. (2009). *Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras de Docentes. Un primer acercamiento*. México. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/309505118\\_satisfaccion\\_laboral\\_en\\_instituciones\\_formadoras\\_de\\_docentes\\_un\\_primer\\_acercamiento](https://www.researchgate.net/publication/309505118_satisfaccion_laboral_en_instituciones_formadoras_de_docentes_un_primer_acercamiento)
- Bolívar, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. (Tesis de Maestría). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/t2338-mientenorio-satisfaccion.pdf>
- Bravo, I., Díaz, A., Navarrete, C., Pérez, M., Cuevas, C., Nova, C. y Albornoz, M. (2017). *Assessment the influence of a school administration accompanying programme to teachers as well as the impact both on the teachers and the school administrators expressed on their perception and job satisfaction levels*. Chile. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2018-19560-006>

- Calderón, F. (2016). *Evaluación de la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa fiscal 13 de octubre del Cantón Bolívar*. (Tesis de Ingeniería). Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí
- Manuel Félix López. Recuperado de: <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/314/1/tap58.pdf>
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). Job and professional satisfaction of teachers. *Revista Lasallista De Investigación* Vol. 13 N° 1. Colombia. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/311443988\\_La\\_satisfaccion\\_laboral\\_y\\_profesional\\_de\\_los\\_profesores](https://www.researchgate.net/publication/311443988_La_satisfaccion_laboral_y_profesional_de_los_profesores)
- Chávarry, P. (2016). Pedagogical management model according to competences to improve the performance of the nursing school teacher of a private university of Lambayeque 2016. *Revista Científica Intitucional*. Perú. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/399>
- Chipana, M. (2015). *Pedagogical management and educational quality in the local educational management units of San Román and Azángaro – 2013*. Juliaca – Perú. Recuperado de: [edu.pe/handle/276](http://repositorio.uca.edu.pe/handle/276)
- Condori, R. (2017). *Influence of pedagogical management in the labor climate of the educational institution “el peruvian of the almirante millennium miguel grau” arequipa, 2017*. Arequipa – Perú. Recuperado de: [http://edu.pe/handle/4571](http://repositorio.uca.edu.pe/handle/4571)
- De la Cruz, E. (2017). Teaching pedagogical management and instrumental execution in students of a Higher School of Artistic Training. *Propósitos y Representaciones* Vol. 5 N° 2. Lima – Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php>
- Díaz, M., García, J. y Legañoa, C. (2018). Modeling schoolteachers coaching and supervision as a formative process. *Revista Transformación* Vol. 14 N° 1. Cuba. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script>
- Femenía, O. (2015). *Inspección, supervisión, evaluación y calidad de un centro educativo de Enseñanza Secundaria Obligatoria*. Recuperado de: [inspección\\_supervisión\\_evaluación\\_y\\_c.html?id=mem\\_cwaaqbaj&redir\\_esc=y](http://repositorio.uca.edu.pe/handle/4571/inspeccion_supervision_evaluacion_y_c.html?id=mem_cwaaqbaj&redir_esc=y)
- García, D. (2012). *Libro “Acompañamiento a la práctica pedagógica”*, editorial Centro Cultural Poveda - Santo Domingo. Recuperado de

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/republica\\_dominicana/ccp/20170217042603/pdf\\_530.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/republica_dominicana/ccp/20170217042603/pdf_530.pdf)

García, Y. (2017). *El acompañamiento pedagógico y la calidad educativa en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del nivel secundario en el Distrito de Yamango UGEL Morropón*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://200.60.81.165/bitstream/handle/une/1764/tm%20ce-ev%203600%20g1%20-%20garcia%20noriega.pdf>

González, N., Uvalle, Y. y Hernández, M. (2017). *Pedagogical accompaniment as a function tutorial for the future teachers: towards a focus socioformative*. México. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0920.pdf>

Guell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Catalunya. Recuperado de: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/tesi\\_luisa\\_g%c3%bcell\\_malet.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/tesi_luisa_g%c3%bcell_malet.pdf)

Guillen, J. (2014). *Estrategias y herramientas para mejorar la atención de los alumnos en el aula*. España. Recuperado de: <http://www.eduforics.com/es/fomentar-la-atencion-del-alumnado-aula/>

Hernández, M. (2019). *Convocatoria de los Premios para profesionales de la educación de personas adultas*. España. Recuperado de: <https://epale.ec.europa.eu/es/content>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México

Herzberg, F., Mausner, F. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Londres. Recuperado de: [satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewie\\_yp3nebmahxqgs0khxu3awcq6aeiatai#v=onepage&q&f=false](https://www.researchgate.net/publication/332111111_satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewie_yp3nebmahxqgs0khxu3awcq6aeiatai#v=onepage&q&f=false)

Hierro, G. (1974). *Naturaleza y fines de la educación superior*. México. Recuperado de: [educacion&dq=hierro+\(1974\)+educacion&hl=es-hunos0khz3yid6cq6aeiwzag](https://www.researchgate.net/publication/332111111_educacion&dq=hierro+(1974)+educacion&hl=es-hunos0khz3yid6cq6aeiwzag)

- Mejía E. y Ñaupas H. (2016). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Perú.: Editorial San Marcos-Lima Recuperado de: <http://pacarinadelsur.com/recomendados/875-metodologia-de-la-investigacion-cientifica>
- Molocho, T. (2015). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito de pimpingos, 2014*. Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/unc/1599>
- Morado, M. (2017). The techno-pedagogical support as an alternative to the appropriation of technology for university teachers. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”* Vol. 17 N° 3. Argentina. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/319437728\\_El\\_acompanamiento\\_tecno-pedagogico\\_como\\_alternativa\\_para\\_la\\_apropiacion\\_de\\_tecnologia\\_en\\_docentes\\_universitarios](https://www.researchgate.net/publication/319437728_El_acompanamiento_tecno-pedagogico_como_alternativa_para_la_apropiacion_de_tecnologia_en_docentes_universitarios)
- Muñoz, T., Gómez, A. y Sánchez, B. (2017). Job Satisfaction Among Preschool, Elementary and Secondary School Teachers. *Rev. Gestin de la Educación, Vol. 7, N° 1*. España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- Nérici, I. (1975). *Introducción a la Supervisión Escolar*. Argentina: Kapelusz, S.A.
- Núñez, L. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/1507>
- Obando, M. (2018). The pedagogical accompaniment and educational practice in basic education in Venezuela. *Revista arbitrada del cieq - centro de investigación y estudios gerenciales*. Venezuela. Recuperado de: [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Obando%20Mar%C3%ADa\\_articulo\\_id442.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Obando%20Mar%C3%ADa_articulo_id442.pdf)
- Pacheco, A. (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*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/unsa/2467>



- Pita, M. (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad Católica de Colombia. recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3134>
- Quiñones, E. (2018). *Collaborative work for improvement of pedagogical management in the santiago public educational institution lion of chongos bajo*. Lima – Perú. Recuperado de: [http://102.150/bitstream/qui%c3%91ones\\_diaz\\_edgar\\_oscar.pdf](http://102.150/bitstream/qui%c3%91ones_diaz_edgar_oscar.pdf)
- Soto O. (2016). *Fundamentos conceptuales de estadística*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/CristianYairCarreoLe/fundamentos-conceptuales-de-estadstica-oscar-f-soto-b>
- Unesco (2018). *Educación inclusiva*. Chile. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new>
- Valderrama S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: Editorial San Marcos – Lima
- Vezub, L. y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay*. Recuperado de: <http://www.oei.org.uy/Noveles.pdf>
- Vicharra, R. y Malaga, L. (2017). *Teaching leadership and pedagogical management of secondary level educational institutions of the district of Lurigancho-Chosica 2013*. Lima – Perú. Recuperado de: <http://edu.pe/handle/8362>

## **Anexos**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019							
Autor: Br. Linda Sotomayor Atahuamán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como asesoría técnica y la</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre el acompañamiento como asesoría técnica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre el acompañamiento como relación terapéutica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre el acompañamiento como</p>	<b>Variable 1: Acompañamiento pedagógico</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Acompañamiento como relación terapéutica.</b>	- Relación entre docentes - Relación con los directivos - Relación con los estudiantes - Integración institucional	1,2,3,4,5,6,7,8,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	[110 -150] Bueno [70 – 109] Aceptable [30 -39] Deficiente
			<b>Acompañamiento como asesoría técnica.</b>	- Visitas externas - Identificación de FODA - Enfoque técnico del acompañante - Trabajo en equipo	9,10,11,12,13,14,15,		
			<b>Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente</b>	- Etapa de fortalecimiento - Transferencia de experiencias - Evaluación de logros - Participación directiva.	16,17,18,19,20,21,22,		
			<b>Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación</b>	- Actividades reflexivas - Diseño de estrategias - Contextualización. - Toma de decisiones	23,24,25,26,27,28,29,30.		
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Condiciones de trabajo</b>	- Acondicionamiento - Clima laboral - Relaciones interpersonales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) En parte (3) En desacuerdo (2)	[110 -150] Alto [70 – 109] Medio [30 -39] Bajo

<p>satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p>	<p>asesoría técnica y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre el acompañamiento como cierre del proceso de formación docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación significativa entre el acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.</p>	<p><b>Oportunidades de promoción</b></p> <hr/> <p><b>Reconocimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de mejora salarial.</li> <li>- Oportunidades ascenso</li> <li>- Delegación de coordinación por área.</li> <li>- Delegación de funciones por perfil profesional</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de logros a nivel personal</li> <li>- Reconocimiento de logros a nivel de área.</li> <li>- Reconocimiento de logros a nivel institucional.</li> <li>- Reconocimiento de logros a nivel local.</li> </ul>	<p>11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,</p> <hr/> <p>21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	
---	--	---	---	---	---	-------------------------------------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 80 docentes del nivel inicial de instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b> 80 docentes del nivel inicial de instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Acompañamiento pedagógico</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <hr/> <p><b>Variable 1:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p><b>Inferencial:</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO PARA ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de preguntas, las cuales debes leer detenidamente, para luego responder de manera veraz. Este cuestionario tiene como propósito recolectar información sobre el proceso de acompañamiento pedagógico en su institución.

#### INSTRUCCIONES:

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

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Acompañamiento como relación terapéutica.</b>					
<b>1</b>	El acompañamiento pedagógico contribuye a las buenas relaciones entre docentes.					
<b>2</b>	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre profesores.					
<b>3</b>	La relación entre docentes y directivos se ha fortalecido gracias a las actividades del acompañamiento docente.					
<b>4</b>	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre docentes y directivos.					
<b>5</b>	La relación de los estudiantes se ha reforzado gracias al acompañamiento pedagógico.					
<b>6</b>	El acompañamiento pedagógico promueve buenas relaciones entre estudiantes.					
<b>7</b>	El acompañamiento pedagógico promueve la integración entre todos los agentes educativos institucionales.					
<b>8</b>	La integración institucional permite formular objetivos institucionales claros y precisos.					
	<b>Acompañamiento como asesoría técnica.</b>					
<b>9</b>	El acompañante externo refuerza el trabajo pedagógico de las docentes a través de visitas externas programadas.					
<b>10</b>	Las visitas externas del acompañante pedagógico te resultan provechosas laboralmente.					
<b>11</b>	Dentro del proceso de acompañamiento pedagógico se lleva a cabo la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.					
<b>12</b>	La identificación de FODA permite mejorar la práctica del acompañamiento pedagógico.					
<b>13</b>	El acompañante tiene dominio técnico de las estrategias pedagógicas.					

14	El acompañamiento pedagógico promueve el trabajo en equipo.					
15	El intercambio de experiencias exitosas fortalece el trabajo en equipo dentro de cada área.					
<b>Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente</b>						
16	Cada jornada de acompañamiento pedagógico cumple con la etapa de fortalecimiento de aprendizajes de los docentes.					
17	El acompañamiento pedagógico cumple con el proceso de transferencia de experiencias exitosas.					
18	La transferencia de experiencias se fortalece con el trabajo del acompañante externo.					
19	El acompañamiento pedagógico permite evaluar los logros de cada docente.					
20	El acompañamiento pedagógico cumple con evaluar los logros por área.					
21	El acompañamiento docente involucra la participación de los directivos.					
22	La participación del directivo asegura el desarrollo del plan de acompañamiento pedagógico.					
<b>Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación</b>						
23	El acompañamiento pedagógico se finaliza con el desarrollo de actividades reflexivas.					
24	Los procesos de acompañamiento pedagógico cumplen con la actividad de autorreflexión.					
25	El acompañamiento pedagógico permite que los docentes cuenten con diversos diseños de estrategias de enseñanza.					
26	El acompañamiento pedagógico promueve el desarrollo de estrategias a nivel de área.					
27	Gracias al acompañamiento pedagógico se cumple con el proceso de contextualización de los aprendizajes.					
28	El acompañamiento pedagógico fortalece el proceso de contextualización de estrategias en las diferentes áreas educativas.					
29	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones a nivel institucional.					
30	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones por parte de los docentes en el aula.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de preguntas, las cuales debes leer detenidamente, para luego responder sobre tu satisfacción en cuanto al trabajo docente que desempeñas en tu institución.

### INSTRUCCIONES:

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

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En parte	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Condiciones de trabajo	5	4	3	2	1
<b>1</b>	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.					
<b>2</b>	Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente.					
<b>3</b>	Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.					
<b>4</b>	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico.					
<b>5</b>	Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.					
<b>6</b>	te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.					
<b>7</b>	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.					
<b>8</b>	Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.					
<b>9</b>	Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente.					
<b>10</b>	Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.					
<b>Oportunidades de promoción</b>						
<b>11</b>	Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.					
<b>12</b>	Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.					
<b>13</b>	Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.					
<b>14</b>	Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.					



15	Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.					
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes.					
17	Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.					
18	Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.					
19	Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.					
20	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.					
<b>Reconocimiento</b>						
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.					
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.					
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.					
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.					
25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.					
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.					
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.					
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.					
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.					
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.					

### Anexo 3. Certifica de validez



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Acompañamiento como relación terapéutica.</b>								
1	El acompañamiento pedagógico contribuye a las buenas relaciones entre docentes.	✓		✓		✓		
2	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre profesores.	✓		✓		✓		
3	La relación entre docentes y directivos se ha fortalecido gracias a las actividades del acompañamiento docente.	✓		✓		✓		
4	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre docentes y directivos.	✓		✓		✓		
5	La relación de los estudiantes se ha reforzado gracias al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	El acompañamiento pedagógico promueve buenas relaciones entre estudiantes.	✓		✓		✓		
7	El acompañamiento pedagógico promueve la integración entre todos los agentes educativos institucionales.	✓		✓		✓		
8	La integración institucional permite formular objetivos institucionales claros y precisos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Acompañamiento como asesoría técnica.</b>								
9	El acompañante externo refuerza el trabajo pedagógico de las docentes a través de visitas externas programadas.	✓		✓		✓		
10	Las visitas externas del acompañante pedagógico te resultan provechosas laboralmente.	✓		✓		✓		
11	Dentro del proceso de acompañamiento pedagógico se lleva a cabo la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.	✓		✓		✓		
12	La identificación de FODA permite mejorar la práctica del acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
13	El acompañante tiene dominio técnico de las estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	El acompañamiento pedagógico promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
15	El intercambio de experiencias exitosas fortalece el trabajo en equipo dentro de cada área.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente</b>								
16	Cada jornada de acompañamiento pedagógico cumple con la etapa de fortalecimiento de aprendizajes de los docentes.	✓		✓		✓		
17	El acompañamiento pedagógico cumple con el proceso de transferencia de experiencias exitosas.	✓		✓		✓		

18	La transferencia de experiencias se fortalece con el trabajo del acompañante externo.	✓		✓		✓	
19	El acompañamiento pedagógico permite evaluar los logros de cada docente.	✓		✓		✓	
20	El acompañamiento pedagógico cumple con evaluar los logros por área.	✓		✓		✓	
21	El acompañamiento docente involucra la participación de los directivos.	✓		✓		✓	
22	La participación del directivo asegura el desarrollo del plan de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	El acompañamiento pedagógico se finaliza con el desarrollo de actividades reflexivas.	✓		✓		✓	
24	Los procesos de acompañamiento pedagógico cumplen con la actividad de autorreflexión.	✓		✓		✓	
25	El acompañamiento pedagógico permite que los docentes cuenten con diversos diseños de estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓	
26	El acompañamiento pedagógico promueve el desarrollo de estrategias a nivel de área.	✓		✓		✓	
27	Gracias al acompañamiento pedagógico se cumple con el proceso de contextualización de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
28	El acompañamiento pedagógico fortalece el proceso de contextualización de estrategias en las diferentes áreas educativas.	✓		✓		✓	
29	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones a nivel institucional.	✓		✓		✓	
30	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones por parte de los docentes en el aula.	✓		✓		✓	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente.	✓		✓		✓		
3	Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	✓		✓		✓		

7	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓	
8	Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
9	Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente.	✓		✓		✓	
10	Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓	
12	Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.	✓		✓		✓	
13	Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.	✓		✓		✓	
14	Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓	
15	Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.	✓		✓		✓	
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes.	✓		✓		✓	
17	Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.	✓		✓		✓	
18	Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	✓		✓		✓	
19	Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓	
20	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	✓		✓		✓	
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	✓		✓		✓	
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	✓		✓		✓	
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	✓		✓		✓	

25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	✓		✓		✓	
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	✓		✓		✓	
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	✓		✓		✓	
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	✓		✓		✓	
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cris Bernardo Santiago      DNI: 10041765

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN - METODÓLOGA

.....de 12 del 2019

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

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

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
 E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA  
 DR. CRIST BERNARDO SANTIAGO  
 DIRECTOR EN EDUCACIÓN Y C.C. INVESTIGACIÓN  
 EFICIENCIA Y CALIDAD  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Acompañamiento como relación terapéutica.</b>								
1	El acompañamiento pedagógico contribuye a las buenas relaciones entre docentes.	✓		✓		✓		
2	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre profesores.	✓		✓		✓		
3	La relación entre docentes y directivos se ha fortalecido gracias a las actividades del acompañamiento docente.	✓		✓		✓		
4	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre docentes y directivos.	✓		✓		✓		
5	La relación de los estudiantes se ha reforzado gracias al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	El acompañamiento pedagógico promueve buenas relaciones entre estudiantes.	✓		✓		✓		
7	El acompañamiento pedagógico promueve la integración entre todos los agentes educativos institucionales.	✓		✓		✓		
8	La integración institucional permite formular objetivos institucionales claros y precisos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Acompañamiento como asesoría técnica.</b>								
9	El acompañante externo refuerza el trabajo pedagógico de las docentes a través de visitas externas programadas.	✓		✓		✓		
10	Las visitas externas del acompañante pedagógico te resultan provechosas laboralmente.	✓		✓		✓		
11	Dentro del proceso de acompañamiento pedagógico se lleva a cabo la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.	✓		✓		✓		
12	La identificación de FODA permite mejorar la práctica del acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
13	El acompañante tiene dominio técnico de las estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	El acompañamiento pedagógico promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
15	El intercambio de experiencias exitosas fortalece el trabajo en equipo dentro de cada área.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente</b>								
16	Cada jornada de acompañamiento pedagógico cumple con la etapa de fortalecimiento de aprendizajes de los docentes.	✓		✓		✓		
17	El acompañamiento pedagógico cumple con el proceso de transferencia de experiencias exitosas.	✓		✓		✓		

18	La transferencia de experiencias se fortalece con el trabajo del acompañante externo.	✓		✓		✓		
19	El acompañamiento pedagógico permite evaluar los logros de cada docente.	✓		✓		✓		
20	El acompañamiento pedagógico cumple con evaluar los logros por área.	✓		✓		✓		
21	El acompañamiento docente involucra la participación de los directivos.	✓		✓		✓		
22	La participación del directivo asegura el desarrollo del plan de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	El acompañamiento pedagógico se finaliza con el desarrollo de actividades reflexivas.	✓		✓		✓		
24	Los procesos de acompañamiento pedagógico cumplen con la actividad de autorreflexión.	✓		✓		✓		
25	El acompañamiento pedagógico permite que los docentes cuenten con diversos diseños de estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓		
26	El acompañamiento pedagógico promueve el desarrollo de estrategias a nivel de área.	✓		✓		✓		
27	Gracias al acompañamiento pedagógico se cumple con el proceso de contextualización de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
28	El acompañamiento pedagógico fortalece el proceso de contextualización de estrategias en las diferentes áreas educativas.	✓		✓		✓		
29	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones a nivel institucional.	✓		✓		✓		
30	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones por parte de los docentes en el aula.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>							
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente.	✓		✓		✓		
3	Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	✓		✓		✓		

7	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓	
8	Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
9	Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente.	✓		✓		✓	
10	Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓	
12	Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.	✓		✓		✓	
13	Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.	✓		✓		✓	
14	Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓	
15	Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.	✓		✓		✓	
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes.	✓		✓		✓	
17	Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.	✓		✓		✓	
18	Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	✓		✓		✓	
19	Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓	
20	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	✓		✓		✓	
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	✓		✓		✓	
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	✓		✓		✓	
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	✓		✓		✓	



25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	✓		✓		✓	
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	✓		✓		✓	
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	✓		✓		✓	
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	✓		✓		✓	
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Delcy Ruiz Enriquez ..... DNI: 09690194 .....

Especialidad del validador: EDUCACIÓN INICIAL .....

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

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

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

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

15 de 11 del 2019

 Delcy Ruiz Enriquez  
DIRECTOR(A)  
I.E.I. N° 517

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Acompañamiento como relación terapéutica.</b>							
1	El acompañamiento pedagógico contribuye a las buenas relaciones entre docentes.	✓		✓		✓		
2	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre profesores.	✓		✓		✓		
3	La relación entre docentes y directivos se ha fortalecido gracias a las actividades del acompañamiento docente.	✓		✓		✓		
4	El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre docentes y directivos.	✓		✓		✓		
5	La relación de los estudiantes se ha reforzado gracias al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	El acompañamiento pedagógico promueve buenas relaciones entre estudiantes.	✓		✓		✓		
7	El acompañamiento pedagógico promueve la integración entre todos los agentes educativos institucionales.	✓		✓		✓		
8	La integración institucional permite formular objetivos institucionales claros y precisos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Acompañamiento como asesoría técnica.</b>							
9	El acompañante externo refuerza el trabajo pedagógico de las docentes a través de visitas externas programadas.	✓		✓		✓		
10	Las visitas externas del acompañante pedagógico te resultan provechosas laboralmente.	✓		✓		✓		
11	Dentro del proceso de acompañamiento pedagógico se lleva a cabo la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.	✓		✓		✓		
12	La identificación de FODA permite mejorar la práctica del acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
13	El acompañante tiene dominio técnico de las estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	El acompañamiento pedagógico promueve el trabajo en equipo.							
15	El intercambio de experiencias exitosas fortalece el trabajo en equipo dentro de cada área.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente</b>							
16	Cada jornada de acompañamiento pedagógico cumple con la etapa de fortalecimiento de aprendizajes de los docentes.	✓		✓		✓		
17	El acompañamiento pedagógico cumple con el proceso de transferencia de experiencias exitosas.	✓		✓		✓		

18	La transferencia de experiencias se fortalece con el trabajo del acompañante externo.	✓		✓		✓	
19	El acompañamiento pedagógico permite evaluar los logros de cada docente.	✓		✓		✓	
20	El acompañamiento pedagógico cumple con evaluar los logros por área.	✓		✓		✓	
21	El acompañamiento docente involucra la participación de los directivos.	✓		✓		✓	
22	La participación del directivo asegura el desarrollo del plan de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	El acompañamiento pedagógico se finaliza con el desarrollo de actividades reflexivas.	✓		✓		✓	
24	Los procesos de acompañamiento pedagógico cumplen con la actividad de autorreflexión.	✓		✓		✓	
25	El acompañamiento pedagógico permite que los docentes cuenten con diversos diseños de estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓	
26	El acompañamiento pedagógico promueve el desarrollo de estrategias a nivel de área.	✓		✓		✓	
27	Gracias al acompañamiento pedagógico se cumple con el proceso de contextualización de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
28	El acompañamiento pedagógico fortalece el proceso de contextualización de estrategias en las diferentes áreas educativas.	✓		✓		✓	
29	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones a nivel institucional.	✓		✓		✓	
30	El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones por parte de los docentes en el aula.	✓		✓		✓	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente.	✓		✓		✓		
3	Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
5	Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
6	te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	✓		✓		✓		

7	Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓	
8	Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	✓		✓		✓	
9	Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente.	✓		✓		✓	
10	Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓	
12	Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.	✓		✓		✓	
13	Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.	✓		✓		✓	
14	Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.	✓		✓		✓	
15	Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.	✓		✓		✓	
16	Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes.	✓		✓		✓	
17	Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.	✓		✓		✓	
18	Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	✓		✓		✓	
19	Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓	
20	Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	✓		✓		✓	
22	Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	✓		✓		✓	
23	Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	✓		✓		✓	
24	Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	✓		✓		✓	



25	El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	✓		✓		✓	
26	Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	✓		✓		✓	
27	Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	✓		✓		✓	
29	El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	✓		✓		✓	
30	Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ayala Torres Haydee Rocio    DNI: 06017299

Especialidad del validador: Educación Inicial

15 de 11 del 2019

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

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

Haydee Rocio  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. Constancias



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 517 "MIS PEQUEÑOS ANGELITOS"

Sector 3 grupo 13- Villa El Salvador

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

### CONSTANCIA

La que suscribe Coordinadora de la Red N° 16, Directora Delcy Ruiz Enriquez de la Institución Educativa Inicial N° 517 "MIS PEQUEÑOS ANGELITOS" del distrito de Villa El Salvador, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa UGEL N° 01 – Lima - S.J.M.

#### HACE CONSTAR:

Que la docente Linda Sotomayor Atahumán identificada con D.N.I. N° 41257929 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo realizó el Proyecto de Investigación titulada "Acompañamiento Pedagógico y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador-2019", durante la semana del 12 al 27 de diciembre 2019.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa El Salvador 28 de diciembre del 2019.

Atentamente,



## INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 517 "MIS PEQUEÑOS ANGELITOS"

Sector 3 grupo 13- Villa El Salvador

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

### CONSTANCIA

La que suscribe directora Delcy Ruiz Enriquez de la Institución Educativa Inicial N° 517 "MIS PEQUEÑOS ANGELITOS" del distrito de Villa El Salvador, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa UGEL N° 01 – Lima - S.J.M.

#### **CERTIFICA:**

Que la docente Linda Sotomayor Atahumán identificada con D.N.I. N° 41257929 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo aplicó las Encuestas de su Proyecto de Investigación titulada "Acompañamiento Pedagógico y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador- 2019".

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 20 docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa El Salvador 28 de diciembre del 2019.

Atentamente,

Mg. Delcy Ruiz Enriquez  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 517



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 526**  
"Santísima Virgen de del Perpetuo Socorro" - Villa el Salvador  
Sector 2, grupo 14, Parque Central - teléfono 2804680

---

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## CONSTANCIA

La que suscribe directora Gloria Beatriz Palomino Prado de la Institución Educativa Inicial N° 526 "Stma Virgen Del Perpetuo Socorro" del distrito de Villa El Salvador, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa UGEL N° 01 – Lima - S.J.M.

### **CERTIFICA:**

Que la docente Linda Sotomayor Atahuamán identificada con D.N.I. N° 41257929 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo aplicó las Encuestas de su Proyecto de Investigación titulada "Acompañamiento Pedagógico y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador- 2019".

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 20 docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa El Salvador 28 de diciembre del 2019.

Atentamente,

  
*Gloria Palomino Prado*  
Gloria Palomino Prado  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 526





“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

## **CONSTANCIA**

La que suscribe directora Pilar Sarmiento Fuentes de la Institución Educativa Inicial N° 6065 “Perú Inglaterra” del distrito de Villa El Salvador, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa UGEL N° 01 – Lima - S.J.M.

### **CERTIFICA:**

Que la docente Linda Sotomayor Atahumán identificada con D.N.I. N° 41257929 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo aplicó las Encuestas de su Proyecto de Investigación titulada “Acompañamiento Pedagógico y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador- 2019”.

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 20 docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa El Salvador 26 de diciembre del 2019.

Atentamente,

ESTHER SARMIENTO FUENTES  
D.N.I. N° 6065 PERÚ INGLATERRA

**Sector 2 Grupo 13 Av. Revolución con Santa Rosa Telf.: 287 – 6653**  
**Email: 6065.peru.inglaterra@gmail.com**



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 652-22 "SEÑOR DE LOS MILAGROS"**

Sector 2 grupo 21A- Villa El Salvador

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"**

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"**

**CONSTANCIA**

La que suscribe directora Saida Albina Carhuavilca Sifuentes de la Institución Educativa Inicial N° 652-22 "SEÑOR DE LOS MILAGROS" del distrito de Villa El Salvador, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa UGEL N° 01 – Lima - S.J.M.

**CERTIFICA:**

Que la docente Linda Sotomayor Atahuamán identificada con D.N.I. N° 41257929 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo aplicó las Encuestas de su Proyecto de Investigación titulada "Acompañamiento Pedagógico y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador- 2019".

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 20 docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Villa El Salvador 28 de diciembre del 2019.

Atentamente,

  
  
Saida Carhuavilca Sifuentes  
DIRECTORA

## Anexo 5. Pantallazo del turnitin

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**Resumen de coincidencias** X

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unie.edu.pe Fuente de Internet	1 %

## Anexo 6. Resultados de la prueba piloto

### Escala: Acompañamiento pedagógico

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El acompañamiento pedagógico contribuye a las buenas relaciones entre docentes.	108,600	136,779	,550	,902
2. El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre profesores.	109,000	138,737	,619	,901
3. La relación entre docentes y directivos se ha fortalecido gracias a las actividades del acompañamiento docente.	108,850	137,503	,509	,903
4. El acompañamiento pedagógico ha contribuido para restaurar las relaciones entre docentes y directivos.	108,850	138,871	,361	,906
5. La relación de los estudiantes se ha reforzado gracias al acompañamiento pedagógico.	109,250	145,355	,168	,908
6. El acompañamiento pedagógico promueve buenas relaciones entre estudiantes.	109,150	138,661	,494	,903
7. El acompañamiento pedagógico promueve la integración entre todos los agentes educativos institucionales.	110,250	148,303	-,023	,916

8. La integración institucional permite formular objetivos institucionales claros y precisos.	108,350	134,450	,687	,899
9. El acompañante externo refuerza el trabajo pedagógico de las docentes a través de visitas externas programadas.	108,400	136,253	,560	,902
10. Las visitas externas del acompañante pedagógico te resultan provechosas laboralmente.	109,500	135,421	,628	,901
11. Dentro del proceso de acompañamiento pedagógico se lleva a cabo la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales.	108,550	136,261	,657	,900
12. La identificación de FODA permite mejorar la practica del acompañamiento pedagógico.	108,750	144,197	,337	,905
13. El acompañante tiene dominio técnico de las estrategias pedagógicas.	108,950	144,471	,304	,906
14. El acompañamiento pedagógico promueve el trabajo en equipo.	108,750	144,408	,321	,906
15. El intercambio de experiencias exitosas fortalece el trabajo en equipo dentro de cada área.	108,950	142,576	,380	,905
16. Cada jornada de acompañamiento pedagógico cumple con la etapa de fortalecimiento de aprendizajes de los docentes.	109,200	139,537	,494	,903
17. El acompañamiento pedagógico cumple con el proceso de transferencia de experiencias exitosas.	109,150	137,292	,567	,902
18. La transferencia de experiencias se fortalece con el trabajo del acompañante externo.	108,750	139,671	,426	,904
19. El acompañamiento pedagógico permite evaluar los logros de cada docente.	108,850	140,871	,529	,903
20. El acompañamiento pedagógico cumple con evaluar los logros por área.	108,650	139,292	,535	,902
21. El acompañamiento docente involucra la participación de los directivos.	108,950	135,629	,681	,900
22. La participación del directivo asegura el desarrollo del plan de acompañamiento pedagógico.	108,950	137,208	,654	,901
23. El acompañamiento pedagógico se finaliza con el desarrollo de actividades reflexivas.	108,350	134,450	,687	,899

24. Los procesos de acompañamiento pedagógico cumplen con la actividad de autorreflexión.	108,400	136,253	,560	,902
25. El acompañamiento pedagógico permite que los docentes cuenten con diversos diseños de estrategias de enseñanza.	109,500	135,421	,628	,901
26. El acompañamiento pedagógico promueve el desarrollo de estrategias a nivel de área.	108,550	136,261	,657	,900
27. Gracias al acompañamiento pedagógico se cumple con el proceso de contextualización de los aprendizajes.	108,750	144,197	,337	,905
28. El acompañamiento pedagógico fortalece el proceso de contextualización de estrategias en las diferentes áreas educativas.	108,950	144,471	,304	,906
29. El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones a nivel institucional.	108,750	144,408	,321	,906
30. El acompañamiento pedagógico facilita la toma de decisiones por parte de los docentes en el aula.	108,950	142,576	,380	,905

## Escala: Satisfacción laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico.	107,150	132,871	,514	,885
2. Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente.	107,550	132,576	,721	,882
3. Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes.	107,400	133,937	,456	,887
4. Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico.	107,400	132,358	,440	,887
5. Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico.	107,800	138,589	,282	,890
6. te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa.	107,700	133,063	,546	,885
7. Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes.	108,800	141,011	,068	,898

8. Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica.	106,900	130,516	,653	,882
9. Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente.	106,950	131,313	,576	,884
10. Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes.	108,050	130,366	,652	,882
11. Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.	107,100	133,042	,578	,884
12. Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.	107,300	140,642	,246	,890
13. Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.	107,500	138,474	,399	,888
14. Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.	107,300	140,011	,295	,889
15. Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.	107,500	139,632	,264	,890
16. Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes.	107,150	132,871	,514	,885
17. Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.	107,550	132,576	,721	,882
18. Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.	107,400	133,937	,456	,887
19. Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.	107,400	132,358	,440	,887



20. Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	107,800	138,589	,282	,890
21. Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.	107,700	133,063	,546	,885
22. Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.	108,800	141,011	,068	,898
23. Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.	106,900	130,516	,653	,882
24. Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.	106,950	131,313	,576	,884
25. El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.	108,050	130,366	,652	,882
26. Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.	107,100	133,042	,578	,884
27. Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.	107,300	140,642	,246	,890
28. Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.	107,500	138,474	,399	,888
29. El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.	107,300	140,011	,295	,889
30. Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.	107,500	139,632	,264	,890

### Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto

Acompañamiento pedagógico																														
Nº	Acompañamiento como relación terapéutica.								Acompañamiento como asesoría técnica.								Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente								Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	4	3	4	3
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	5	3
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

Satisfacción laboral																															
Nº	Condiciones de trabajo										Oportunidades de promoción										Reconocimiento										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	



51	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	2	5	3	4	5	4	2	4	2	4	5	2	4	2	2	26	23	25	25	99
52	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	2	24	23	20	27	94
53	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	1	1	4	1	2	1	3	1	3	2	1	2	2	15	10	15	15	55
54	4	3	4	3	2	1	1	4	4	4	3	3	3	4	2	1	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	22	23	20	24	89
55	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	20	18	21	83
56	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	25	20	21	24	90
57	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	2	4	5	2	2	3	1	5	5	5	4	5	1	5	2	4	5	2	2	33	27	25	26	111
58	3	5	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	25	22	26	25	98
59	3	5	3	2	4	2	2	3	3	3	2	5	1	3	4	2	3	2	3	5	3	1	3	3	3	5	1	3	4	2	24	21	19	24	88
60	1	5	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	2	1	5	1	2	1	3	1	5	2	1	2	2	16	10	18	17	61
61	1	3	5	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	1	4	2	1	5	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	20	13	16	14	63
62	1	5	1	3	4	1	4	1	1	1	3	1	5	1	4	1	3	2	1	5	1	5	1	1	1	5	5	1	4	1	20	16	18	19	73
63	5	4	1	4	2	1	2	5	5	5	4	5	3	5	2	1	4	2	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	2	1	24	29	25	29	107
64	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	25	23	21	26	95
65	5	3	1	3	2	3	3	5	5	5	3	4	2	5	2	3	3	1	5	4	5	2	5	3	5	4	2	5	2	3	25	26	23	29	103
66	1	2	1	1	4	1	5	1	1	1	1	4	2	1	4	1	5	2	1	5	1	2	1	5	1	4	2	1	4	1	16	14	17	19	66
67	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	3	2	3	1	4	3	3	1	1	5	1	3	1	3	1	2	3	1	4	3	24	15	17	18	74
68	1	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	5	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	14	10	15	15	54
69	3	5	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	1	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	1	23	21	20	21	85
70	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	30	25	23	27	105
71	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	3	1	5	1	2	1	3	1	5	2	1	2	2	15	10	19	17	61
72	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	1	23	23	21	26	93
73	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	21	21	21	87
74	4	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	24	23	24	26	97
75	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26	20	20	23	89
76	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	26	22	22	27	97	
77	1	5	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	5	1	2	1	3	1	2	2	1	3	3	16	11	17	16	60
78	3	5	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	25	21	22	23	91
79	3	5	3	5	2	5	2	3	3	3	5	2	5	3	3	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	28	24	26	28	106
80	2	5	2	1	5	2	1	2	2	2	1	5	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20	16	23	21	80



51	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	2	4	2	5	4	5	4	2	4	5	2	2	4	2	4	4	5	2	36	35	34	105
52	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	4	4	33	36	37	106
53	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	4	1	3	1	4	5	2	1	3	1	1	3	2	21	21	23	65
54	3	4	3	3	4	1	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	29	33	37	99
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	29	28	30	87	
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	31	32	34	97	
57	4	5	5	2	5	5	5	1	4	5	4	2	4	5	1	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	1	5	5	2	4	41	35	40	116
58	3	3	3	4	3	1	3	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	2	3	3	4	3	26	29	34	89
59	5	3	2	5	3	2	3	3	5	5	2	5	1	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	5	1	36	33	32	101
60	3	1	1	2	1	3	1	3	3	5	1	2	2	1	3	3	1	5	1	3	1	5	5	2	1	3	1	1	5	2	23	22	26	71
61	3	5	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	5	5	2	1	3	1	1	2	2	27	22	23	72
62	3	1	3	1	1	4	1	1	3	4	3	1	5	1	1	3	1	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	22	20	30	72
63	4	1	4	5	5	2	5	3	4	2	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	35	41	44	120
64	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	34	35	38	107
65	3	1	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	2	5	3	5	5	4	2	33	36	38	107
66	2	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	4	2	1	5	1	1	5	1	5	1	5	5	2	1	5	1	1	4	2	27	26	27	80
67	3	4	3	2	1	4	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	5	5	3	1	3	1	1	2	3	28	23	25	76
68	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	4	1	3	1	5	4	2	1	3	1	1	4	2	21	21	24	66
69	3	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	2	3	3	2	3	27	27	32	86
70	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	37	33	37	107
71	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	1	2	2	1	3	3	1	5	1	3	1	5	2	2	1	3	1	1	5	2	22	22	23	67
72	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	4	33	36	37	106
73	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	32	31	32	95
74	3	4	3	3	4	1	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	29	33	37	99
75	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	29	28	30	87	
76	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	31	32	34	97	
77	3	1	1	2	1	3	1	3	3	5	1	2	2	1	3	3	1	4	1	3	1	5	4	2	1	3	1	1	2	2	23	21	22	66
78	3	3	3	4	3	1	3	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	2	3	3	4	3	26	29	34	89
79	5	3	5	2	3	2	3	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	36	37	40	113
80	5	2	1	5	2	1	2	2	5	5	1	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	30	28	29	87

## Anexo 9. Evidencias

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Acompañamiento pedagógico	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=*VAR00002 *VAR00006
/PRINT=SPEARMAN *TOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Acompañamiento como relación terapéutica	Satisfacción laboral
--	--	--	--	----------------------

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 2.17, W: 29.02 cm

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Acompañamiento como relación terapéutica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Acompañamiento como relación terapéutica	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Acompañamiento como relación terapéutica	Satisfacción laboral
--	--	--	--	----------------------

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 0.69, W: 29.02 cm

## Acta de aprobación



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Carlos Sixto Vega Vilca, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Acompañamiento Pedagógico y satisfacción laboral en instituciones públicas de la Red N°16 de Villa El Salvador, 2019” en la estudiante **Linda Sotomayor Atahumán**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

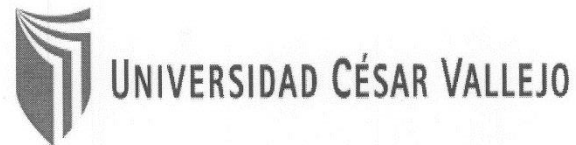
Lima, 18 de enero del 2020

Carlos Sixto Vega Vilca

DNI:09826463



## Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de  
la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- |   |   |     |   |
|---|---|-----|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 8 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 6 % | > |
| 3 | repositorio.unsa.edu.pe<br>Fuente de Internet       | 1 % | > |
| 4 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 5 | repositorio.une.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 1 % | > |

# Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

### 1. DATOS PERSONALES

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

SOTOMAYOR ATAHUAMAN LINDA  
D.N.I. : 41257929  
Domicilio : ST 3 6p 27 H3 H LT 14 V.E.S.  
Teléfono : Fijo : Móvil : 982484413  
E-mail : LINDA.FLOR1606@HOTMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA  
Mención : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SOTOMAYOR ATAHUAMAN LINDA

Título de la tesis:

ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS  
DE LA RED Nº 16 DE VILLA EL SALVADOR, 2019

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 13-03-20

**Autorización de la versión final del trabajo de investigación**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LINDA SOTOMAYOR ATAHUAMAN

INFORME TITULADO:

ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS  
DE LA RED Nº 16 DE VILLA EL SALVADOR, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 ENERO 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN