



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para el
desempeño docente en las Instituciones Focalizadas de Educación
Inicial de Cajamarca.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

Mg. Marlyn Escalante Araujo (ORCID: 0000-0003-1160-4910)

ASESOR:

Dr. Christian Abraham Dios Castillo (ORCID: 0000-0002-2469-9237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y del territorio

CHICLAYO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis queridos padres Alita y Miquito
por su apoyo incondicional para hacer
realidad mi sueño.

Marlyn

AGRADECIMIENTO

Con gratitud a todas las personas que hicieron posible la elaboración de mi trabajo de investigación y ayudarme a desarrollarme profesionalmente.

Marlyn

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	3
2.1 Tipo de investigación.....	3
2.2 Diseño de investigación	3
2.3 Variables	3
2.3.1 Operacionalización de variables.....	24
2.4 Población.....	27
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de informació, validez y confiabilidad ..	28
2.6 Procedimiento.....	28
2.7 Método de análisis de datos.....	29
2.8 Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN.....	8
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII.PROUESTA.....	44
VIII.REFERENCIAS	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	7
Tabla 2: Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	30
Tabla 3: Cumplimiento del rol docente.....	30
Tabla 4: Comunicación con las familias	31
Tabla 5: Conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes.....	32
Tabla 6: Gestión del espacio del aula	32
Tabla 7: Gestión de los materiales	3
Tabla 8: Involucramiento de los estudiantes.....	33
Tabla 9: Fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico.....	34
Tabla 10: Evaluación del progreso de los estudiantes.....	35
Tabla 11: Favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad.....	35
Tabla 12: Regulación positiva del comportamiento.....	36
Tabla 13: Análisis de resultados.....	37
Tabla 14: Baremo general.....	56
Tabla 15: Baremo específico.....	57
Tabla 16: Confiabilidad.....	70

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo proponer un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para desarrollar el desempeño docente en las Instituciones Focalizadas de Educación Inicial del distrito de Cajamarca. La metodología corresponde a un estudio explicativo con diseño no experimental. La población comprendió 18 instituciones focalizadas del nivel inicial del cercado de Cajamarca, cuyo grupo de estudio estuvo integrado por 192 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de 20 ítems, que fue validado por expertos y la confiabilidad se determinó a través del Alfa de Cronbach, en un 0,853, mostrando un elevado nivel de fiabilidad. El estudio se ha sostenido en la teoría de la pedagogía liberadora de Freire, teoría de la autoeficacia de Bandura, teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg, teoría de las necesidades de Mclelland. Después del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que la propuesta de un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico favorece el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca.

Palabras Clave: Gestión, acompañamiento, pedagógico, desempeño, docente.

ABSTRACT

The present research aims to propose a management model of pedagogical accompaniment to improve teaching performance in the Focused Institutions of Initial Education of the district of Cajamarca. The methodology corresponds to an explanatory study with non-experimental design. The population comprises 18 focused institutions of the initial level of the Cercade de Cajamarca, whose study group was composed of 192 teachers, who were given a questionnaire of 20 items, which was validated by experts and reliability was determined through the Alpha of Cronbach, at 0.853, showing a high level of reliability. After the process, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that the proposal for a pedagogical accompaniment management model improves teacher performance in the district's initial targeted education institutions Cajamarca.

Keywords: Model, accompaniment, pedagogical, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual viene experimentando acentuados cambios que están remeciendo sus cimientos frente a los cuales el compromiso social recae en la educación, la que necesita convertirse en una imperiosa herramienta que permita a la sociedad adecuarse, progresivamente a esas transformaciones, en cuyo contexto se precisa que se adopte paradigmas que posibiliten lograr en las próximas generaciones capacidades y competencias para acondicionarse exitosamente a la realidad, constituyendo una exigencia que la escuela se implique en el ofrecimiento de un servicio de calidad, a través de un buen ejercicio docente, el mismo que debe ser fortalecido, mediante un arquetipo de gestión de asesoramiento académico, que motive el análisis ordenado sobre su desempeño con una óptica democrática de aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir y a emprender fortaleciendo su desenvolvimiento para enfrentar con creces los retos del aula, su independencia profesional y el hábito de la abstracción permanente respecto de su accionar, engarzando la práctica con la teoría y reformulando sus conocimientos y el liderazgo al interior del aula.

El desempeño docente constituye una concepción que ha recobrado en la actualidad un valor muy relevante en los foros nacionales e internacionales, por su trascendencia en el progreso de la educación. Asimismo, ha “logrado obtener un espacio determinado en las pautas de indagación educacional, ya sea a partir de las disertaciones de la propia carrera y de los que están relacionados con la capacitación y valoración” (Cuenca, 2011, p.11).

En los albores del siglo XXI, Latinoamérica advirtió cambios significativos en el contexto de la reflexión respecto al ejercicio docente, integrando un conglomerado de otros aspectos derivados de la verificación de lo procedido de las valoraciones realizadas a las innovaciones de la década de los 90 del siglo anterior, a partir fundamentalmente del agradecimiento a los profesores como protagonistas de la transformación de la educación, lo cual implica que “ya no deben ser considerados como un insumo del sistema, sino por el contrario necesitan ser vistos como profesionales que ostentan un capital social y cultural” (Robalino, 2005, p. 2), que los convierte en personajes sociales que son capaces de deliberar e intervenir filosofando y discutiendo sobre la adopción de decisiones de carácter educativo, por tanto no se percibe, en la actualidad herramientas orientadoras de políticas educativas que soslayan la importancia del trabajo docente en el éxito de la educación.

El horizonte mundial se percibe sumamente difuso e inestable, el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, la interdependencia global y la permanente inquietud por el desarrollo de la cultura ecológica intranquilizan a todos los sistemas educativos del mundo, en cuya línea constituye un imperativo que los docentes piensen y actúen de modo distinto, cuyo desempeño debe transitar hacia la realización de actividades absolutamente comprometidas con la parte operativa de las organizaciones educativas asociadas con la creación de ambientes agradables de trabajo, la organización de comunidades profesionales de aprendizaje, en las cuales se preste oídos a las recomendaciones, se reconozca, se propale y se incentive las experiencias creativas relacionadas con las buenas prácticas docentes, porque como “nación necesitamos asumir el compromiso de garantizar el aprendizaje de los alumnos, así como su progreso integral” (Minedu, 2013, p.7).

En la actualidad, la educación afronta enormes desafíos, uno de los cuales y fundamental radica en ofrecer respuesta a las profundas transformaciones de carácter social, cultural, económico que vienen ocurriendo, “así como responder a la exigencia particular respecto a la función del magisterio confronta un reto muy subjetivo, que implica ejecutar cambios urgentes en el contexto de la profesión docente” ((Espinoza, Vilca y Pariona, 2014, p.9); es decir en su identificación con su carrera, en su cultura y en su formación profesional, en los paradigmas que direccionan su desempeño. La necesidad del cambio es de índole estructural, en la medida que se encuentran subordinados a alteraciones que se producen en la sociedad, en la producción del saber y en la demanda de coadyuvar desde la educación a la estructuración de colectividades más justas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano.

En este contexto, el desempeño docente, definitivamente tiene que cambiar, el cual debe orientarse a ofrecer un servicio de calidad, permitiendo que los estudiantes gestionen su aprendizaje de manera autónoma sin ningún tipo de imposiciones, asumiendo liderazgo y direccionando los procesos hacia el logro de resultados, por lo que “las entidades educacionales requieren una reforma para alcanzar aprendizajes significativos, mejorando los escenarios de los procesos educativos” (Minedu, 2014, p.9). Para el efecto es preciso insertar mecanismos que promuevan transformaciones en la tarea de la instrucción, en la profesionalización del trabajo docente y en la revalorización del saber académico de los profesores en la colectividad, en cuya línea, ese constituye el reto que el Estado, los

profesores y la colectividad necesitan enfrentar de modo concertado, cooperativo y sostenido y en tal sentido amerita consensuar anticipadamente una perspectiva futura de la carrera magisterial con los distintos actores comprometidos en la actuación y ordenación de la carrera docente. Las ocupaciones son experiencias de índole social que se estructuran sobre la base de necesidades particulares de una colectividad en un momento histórico determinado, asumen una función socialmente implicada y ostentan un saber concreto sobre el que, quienes la ejercen poseen influencia.

La relevancia y reputación de las carreras profesionales y quienes las ejercitan están supeditadas a las demandas y expectativas de los procesos de carácter social y cultural de la realidad que exigen adaptaciones, en cuyo marco, la nación y el planeta necesitan que la carrera de los docentes se repositone en las transformaciones que están sucediendo, en la medida que, el ejercicio de la docencia ha permanecido subordinado a un paradigma ancestral que fomentaba una interacción atípica con el conocimiento favoreciendo una conducta y una ideología ortodoxos, una academia en la que prevalecía una cultura prepotente fundamentada en la práctica del fanatismo y de la sumisión; es decir “una situación heterónoma, una escuela indiferente al mundo cultural de los alumnos y de las colectividades en las que habitaba” (Minedu, 2013, p.12).

En el devenir de los últimos años, los alumnos han sido saturados de prototipos que dieron respuesta a una determinada época, aun arquetipo de sociedad, que proporcionaron resultados en aquella etapa, sin embargo, en la medida que la realidad cambia se produjeron otras tendencias que trastocaron las subsistentes. “La educación se gestiona durante toda la vida y permite la formación de las personas” (Ley general de educación 28044, p.1). Los estudiantes y el contexto son diferentes y exigen a los docentes formar a las futuras generaciones para que enfrenten con creces los retos de una colectividad aún en construcción.

Las valoraciones de los educandos sobre los maestros deben ser tomadas muy en cuenta, porque a decir de ellos, algunos profesores no están actualizados, sus sesiones de clase resultan ser muy monótonas, en tanto que otros carecen del suficiente dominio del área que gestionan, en cuyo devenir, “los discentes cuyos profesores poseen precarios conocimientos de la experiencia curricular que desarrollan colisionan ineludiblemente con

inconvenientes en el aprendizaje” (UNESCO, 2014, p.22) ocasionando con ello que no alcancen los aprendizajes fundamentales, los mismos que le han de servir para la vida.

“Los profesores, no solamente requieren de un consistente conocimiento de las asignaturas, sino también saber enseñarlas, especialmente en los primeros grados” (UNESCO, 2014, p.31), con lo cual “obtendrán logros de aprendizaje deseados y los maestros los desempeños que particularizan su buena docencia” (Chávez, 2017, p.13), sin menoscabo de la deficiente cultura ética de algunos educadores que lleguen a causar malestar en la comunidad educativa y el consecuente descrédito de la profesión docente.

En este escenario, Corea del Sur postula una educación que responda a los retos del futuro y para el efecto desde otrora estructuró y reorganizó los currículos en la búsqueda de distinguir la creatividad y la utilización de una gama de técnicas de información para el aprendizaje, a partir de la formación docente primaria subsidiada por el Estado, “considerando a la educación como una oportunidad para promover la economía, filosofía que condujo a este país pequeño a convertirse en una potencia económica mundial” (Mego, 2017, p.15), cuya estrategia radica en poner en práctica políticas educativas a largo plazo y emplear la tecnología a fin de que todos accedan a la educación y al convertirse ésta un potente motor económico, los profesores poseen un gran prestigio, un espacio virtuoso que Latinoamérica necesita apropiarse.

Asimismo, en el modelo finlandés, los docentes se han convertido en los elementos clave en educación, por ello han puesto singular cuidado en la calidad de sus maestros y para el efecto tratan constantemente de captar buenos postulantes a la carrera docente, los forman bien y posteriormente, los retienen incentivados, permitiéndoles que realicen un buen trabajo. “Existe un especial aprecio social por los maestros, por ello hasta un 26% de quienes egresan de la escolaridad tiene la aspiración de ser docentes, los educadores finlandeses se perciben útiles y respetados” (García, 2010, p.39). La formación de los maestros en Finlandia es de las más extensas de Europa, se da en alrededor de 6 400 horas y la percepción de remuneraciones es alta, pero no necesariamente mejor respecto a los demás países del viejo continente.

En esta línea, para apropiarse de estos paradigmas se requiere de la intervención oportuna de los maestros en el planteamiento de políticas educacionales y especialmente de políticas que se encuentren estrictamente relacionadas con los docentes, que conlleve a

fortalecer y ampliar su impacto, propiciando un compromiso colaborativo entre diferentes sectores que aseguren las condiciones que los profesores necesitan para cumplir con su labor y que no solamente se discuta en el ámbito del Minedu y del gremio sindical. La situación de los docentes y su desenvolvimiento están asociados, también, con aspectos que están subordinados a los ministerios de economía, trabajo y salud, “así como a los parlamentos, medios de comunicación y los movimientos de la ciudadanía, los cuales requieren estar implicados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los profesores” (OREALC– UNESCO, 2007, p.3).

El ejercicio de la pedagogía operativiza el conocimiento pedagógico y didáctico de los profesores y por consiguiente un adecuado desempeño de su función, asumiendo puntos de vista reflexivos y críticos para entender y accionar en los distintos escenarios sociales; en este marco, el Perú hace frente a inconvenientes elementales en el campo educativo, uno de los cuales está relacionado con la carencia de calidad y equidad; otro de ellos tiene que ver con la ruptura que se da entre lo que plantea la educación superior y lo que necesita actualmente el mercado, cuyas carreras están muy distantes de las necesidades que requiere el sistema productivo, además no es menos importante el hecho de que el Minedu requiere de un administración más técnica y profesional, a fin de “captar a los mejores talentos, asumiendo una formación al amparo de mecanismos de aprendizaje no sólo para aprender, sino también para desaprender” (Imbernón,2007, p. 4). Asimismo, el estímulo remunerativo de los profesores de educación básica en el Perú no resulta nada atractivo. Se necesita mejorar el estado salarial, puesto que continúa siendo insuficiente y precario que reduce, inclusive, las esperanzas de seguir la carrera docente. Se percibe que a los alumnos más talentosos que egresan del nivel secundario no les interesa la carrera magisterial, en tal sentido sobre el particular se señala que hasta un tercio de quienes toman la decisión de seguir la carrera docente sobrevienen de los niveles económicos muy bajos de la ciudadanía.

En este marco constituye un imperativo que las soluciones a este problema se empiecen a adoptar desde hoy, elevando el piso remunerativo para los profesores, considerando que el salario con el que emprenden la carrera docente es muy bajo. Es más se necesita brindar una carrera que atraiga y eso implica que al llegar a la máxima escala magisterial, el profesor haya hasta triplicado su sueldo, asociado al hecho de ofrecerle oportunidades para actualizarse y así lograr mayores instrumentos para desenvolverse de

manera efectiva. En consecuencia, la realidad advierte que se requiere tener una visión renovada de lo que tendría que ser la preparación de los docentes asentándose en el requerimiento de pensar la formación primigenia y el perfeccionamiento de los profesores en actividad de modo articulado, “renovando las maneras decimonónicas que poseían las organizaciones de formación docente” (Imbernon, 2001, p.15), conceptualizar la actualización de los maestros como un proceso permanente y no únicamente curativo de la formación inicial y “construir escenarios que asocien a dicha actualización con la formación inicial mediante programas de acompañamiento a profesores principiantes” (Marcelo, 2009, p. 11).

Los profesores peruanos se encuentran desmotivados y desconfiados respecto a cualquier anuncio de cambio. “El empeño que ponen de manifiesto la mayoría de ellos, por innovar y ofrecer de sí, en el tránsito de condiciones de trabajo muy adversas no recibe la valoración del Estado, menos de la colectividad” (Consejo Nacional de Educación, 2006, p.37), no obstante que los maestros que trabajan en las escuelas del país son claves en cualquier propósito de cambio que se propone. Actualmente los docentes no gozan de estímulos, sino por el contrario, para accionar con creatividad, profundizar su quehacer profesional o gestionar esfuerzos adicionales a favor de sus alumnos suelen hacer frente a muchos obstáculos, porque un buen docente necesita ser resiliente y convertirse en “un mediador del aprendizaje para administrar los distintos momentos del proceso” (Pachitea, 2016, p. 7), generando espacios que incentiven en los discentes la asimilación de contenidos, experiencias y pericias conforme con los avances que se perciben ofreciendo a los estudiantes las herramientas que los habiliten para educarse y auto educarse en forma constante.

En este ámbito se observa que casi todas las organizaciones se han transformado, menos la escuela, pese a que “el escenario del conocimiento subsiste y subsistirá aún en décadas de una profunda agitación y renovación constante” (Minedu, 2016, p.5), sin embargo, continúa conservando una configuración histórica y se resiste a cambiar. El diseño institucional observa un desfase estructural entre aquello que se entiende por educar y la exigencia educativa del presente siglo, trayendo consigo bajos resultados de aprendizaje evidenciados en evaluaciones efectuadas a nivel nacional e internacional, cuya responsabilidad siempre se ha pretendido que recaiga en el desempeño de los docentes, no obstante, “la carrera magisterial es una de las más dignas y nobles y se practica en nombre

de la colectividad, para el desarrollo del ser humano”(Ley 29944, p.2), asumiendo obligación moral y ciudadana de instruir de manera integral al estudiante bajo el respeto irrestricto de los DDHH y del decoro de los estudiantes y la gestión de una cultura de tranquilidad y fraternidad que contribuyan al afianzamiento de la identidad con el Perú, con la colectividad y la vida democrática, por tanto se demanda del docente que ejerza su carrera con idoneidad profesional, conducta ética y compromiso individual con el aprendizaje de cada estudiante.

El desempeño docente en educación inicial está siendo sometido a evaluación, el cual intenta transitar hacia la búsqueda de la transformación y mejoramiento del ejercicio profesional de los maestros en el local escolar en provecho de los alumnos del sistema educativo público. Es de tipo formativo, en cuyo contexto, el Minedu “ofrece a los profesores las pautas y herramientas de evaluación que deben ser aplicados para apreciar su desempeño, en la perspectiva que se fomente un escenario de reflexión profesional sobre ejercicio pedagógico” (Minedu, 2019, p.1).

En Cajamarca, desde el 2007, las autoridades que tienen a su cargo la educación se encuentran orientadas hacia el ofrecimiento de respuestas a las exigencias educacionales de la región y para el efecto están tratando de imprimir la elección coherente de los profesores, quienes deben realizar la carrera magisterial de manera ética y competente, identificándose con la ciudadanía en la que se desempeñan y son valorados por ella y por sus estudiantes, afirmándose personal, profesional y socialmente, perfeccionándose constantemente. “Se necesita asegurar la preparación y especialización de quienes han de orientar las políticas pedagógicas de la región para mejorar la calidad de la educación, a partir del monitoreo y asesoramiento de la práctica docente” (Proyecto Educativo Regional de Cajamarca, PER, 2007, p. 2). En esta región, los maestros en forma constante han puesto de manifiesto su disposición de intervenir en cursos de actualización y perfeccionamiento docente con la finalidad de potenciar sus capacidades, por tanto, es necesario proponer un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca.

En este ámbito se aprecia que los esfuerzos desarrollados por el Minedu se encuentran asociados con el monitoreo a las organizaciones educativas como si este mecanismo contribuiría a la solución de los graves inconvenientes que aquejan al sistema

educativo, en el que, ni el director menos los docentes están lo adecuadamente preparados para el cometido, fenómeno que se agudiza, en la medida que si bien se ha llegado al monitoreo, inclusive de manera muy precaria y hasta allí, ni más ni menos y no se ha logrado migrar al acompañamiento pedagógico, de cuya realidad no están exentas las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca; por tanto se exige la aplicación de alternativas atinadas, viables y sostenibles y en el reconocimiento a la centralidad del desempeño de los profesores, cuya realidad formó parte de ese escenario de los esfuerzos dirigidos a “actualizar, innovar y desarrollar las competencias de los docentes, mediante programas de actualización y formación en servicio, no obstante a juzgar por los resultados obtenidos es aún un objetivo por alcanzar” (Moreno, 2011, p.71).

En esta línea es necesario determinar si la estrategia de acompañamiento pedagógico constituye un recurso que contribuye al desarrollo del desempeño docente, la misma que se enmarca como “el acto de brindar asesoría permanente, es decir, el desarrollo de estrategias y actividades de asistencia técnica, mediante las cuales un individuo o grupo de especialistas visita, apoya y brinda asesoramiento constante al profesor en asuntos importantes de su ejercicio docente” (CNE, 2007, p.13) y entonces, la concepción de gestión de acompañamiento pedagógico debe asociarse con “la capacidad de emplear de modo eficiente y eficaz todos los recursos humanos, de tiempo, materiales que se encuentran al alcance para alcanzar los propósitos planteados” (Minedu, 2017, p.8), coordinando acciones y preocupándose por tener a disposición todos los recursos necesarios.

El acompañamiento pedagógico constituye una estrategia de naturaleza formativa, por la cual se asesora individualmente al profesor en su circunscripción laboral, en su ejercicio diario; es permanente e ininterrumpido; es deliberado, sistemático y organizado; se ofrece a través del diálogo, de manera horizontal e interrelacionada colocando “las insuficiencias prácticas de los maestros en el aula como reflector fundamental de los planes de formación en servicio” (Terigi, 2010, p. 17) y “la capacitación basada en el aula” (Navarro y Verdisco, 2000, p. 102), impulsando una serie de iniciativas a partir de situaciones propias de los docentes, en las limitaciones reales de enseñanza y en las maneras personales de hacer escuela” (Vezub, 2009, p.10), “asistiéndoles en diferentes instancias de su trayectoria profesional” (Hunt, 2009, p.30).

Sobre el tema, a nivel internacional, Bournissen (2017) desarrolló una tesis doctoral denominada modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata, a partir de la cual obtuvo que el docente, no solamente debe ser un orador, sino un instructor que domina la lección. Hoy necesita ser un facilitador, mediador, orientador, un timonel capaz de conocer las competencias de sus alumnos, de apreciar los recursos existentes o de generar los propios. Debe accionar como alguien que gestiona el conocimiento y orienta el aprendizaje, tanto a nivel general de toda la sesión, como a nivel personal de cada alumno (p.40). Los docentes pueden desenvolverse a partir de hasta tres roles primordiales: organizativo, social e intelectual; en el primero de los cuales, el maestro se verá en la necesidad de determinar una agenda para la gestión de la actividad formativa como horario, objetivos, reglas teniendo que accionar como alguien que fomenta la participación; en el segundo de ellos propiciar un escenario social favorable para que se produzca el aprendizaje y en el tercero centrar las discusiones en los aspectos relevantes, formular interrogantes y dar respuesta a las predisposiciones de los alumnos para animarlos a diseñar e incrementar sus aportes (Masón, 1991, p. 13).

Igualmente, Martínez, Guevara y Valles (2016) realizaron un estudio relacionado con el desempeño docente y la calidad educativa, en México, quienes concluyeron: La problemática de la calidad de la educación se tiene que resolver con la intervención dinámica de todos los actores del proceso, en el cual, cada uno de ellos se comprometa a desempeñar su papel, los directores ejerciendo liderazgo y una profunda identificación con su institución, promoviendo acciones por las que los maestros desarrollen sus actividades de manera colaborativa, haciendo partícipe a los alumnos y a la colectividad educativa en general (p.132). Para fortalecer el desenvolvimiento de los profesores se considera necesario que el líder pedagógico, verdaderamente ejerza su papel al interior de la entidad, que se oriente hacia la búsqueda de un punto de equilibrio a fin de no incurrir en prepotencia dedicándose únicamente a la fiscalización del accionar de los maestros soslayando la gestión educativa o por el contrario convertirse en un ente permisivo, mostrando desinterés por lo que hagan o dejen de hacer los docentes (ibid. p 132).

Asimismo, Pozas (2016) realizó una tesis doctoral relacionada con la evaluación de desempeño como estrategia para la implementación del currículum, en Rancagua, Alcalá de Henares, Madrid, España y a partir de la cual asumió: La mejora de la calidad de la enseñanza se encuentra estrechamente asociada con la cualificación y formación de los

docentes, quienes tienen como objetivo, por su parte la formación de personas críticas, que fomenten el cambio, la igualdad y el progreso de la colectividad, en cuyo contexto, el papel del maestro necesita no solamente de la apropiación de conocimientos, sino de las orientaciones filosóficas que son apreciadas como metas educacionales, siendo necesario, un profesor con una solvencia moral y principista a fin de que haciendo frente a problemáticas complicadas puede tomar decisiones (p.30). El rasgo característico del docente en un escenario de perplejidad y transformaciones demanda otros desafíos del ejercicio pedagógico, por tanto constituye una exigencia la puesta en marcha de políticas encaminadas al escogimiento de los ciudadanos más aptos para ejercer la carrera magisterial, que sean formados con rigurosidad y que reciban coaching en los salones de clase, tomando en cuenta el tiempo destinado a su progreso profesional, cuáles son sus potencialidades y limitaciones, en qué medida manifiestan mejores prácticas, si es que razonan y analizan en equipo sobre una enseñanza pertinente y ejercicio de la tarea docente de cada cual, en cuyo escenario el eje de la evaluación del profesorado está circunscrito al desarrollo en la carrera docente, mejorando la práctica pedagógica, teniendo posibilidad de actualizarse y de alcanzar otros compromisos al interior de las entidades educativas (p.31).

Por su parte, en el plano nacional y local, el Ministerio de Educación (2013) desarrolló un trabajo denominado Marco del Buen Desempeño Docente, por el cual asumió que, en el ejercicio de la docencia, la gestión de los saberes pedagógicos y disciplinares y la identificación de las particularidades de los alumnos y su entorno debieran implicar una reflexión ordenada respecto de los procedimientos y finalidades de la enseñanza. El maestro necesita realizar discernimientos críticos en torno a su propia práctica y de sus pares. En el entendido que el saber docente es funcional, solícito y sincrético, su tarea resulta especializada y compleja (p.13). La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades inherentes a la enseñanza estructuran una serie de conocimientos y saberes que el maestro crea y renueva socialmente, desde su trayectoria profesional hasta su actual desempeño docente. Este ejercicio de carácter reflexivo exige adoptar una posición crítica individual y grupal que traiga consigo responsabilidades de cambio de las interacciones sociales que se llevan a cabo fundamentalmente en una institución y se manifiestan en un entorno organizacional, cultural y social particularizado por la diversidad.

Por su parte, Benites (2017) realizó un estudio sobre desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener, del cual se advierte que es fundamental que el profesor tome conciencia de sus limitaciones y potencialidades que pueden en cierta forma tener implicancia en los aprendizajes de los estudiantes, por tanto es importante que entidades y personas involucradas busquen en forma constante el perfeccionamiento de la tarea docente y a partir de la cual se generen políticas educativas que coadyuven a la adquisición de un mejor desenvolvimiento y la mejor forma constituye la evaluación del desempeño docente, cuyos resultados permiten apreciar, desde distintas dimensiones y de un modo más ordenado y lo más objetivo posible, el escenario respecto a cómo accionan y son los maestros (p.11). El proceso de la valoración del desenvolvimiento del profesor enfrenta una serie de obstáculos que dificultan su calidad: individualismo y circunstancias; alta oposición, inadecuada interpretación, distorsión y escasa claridad de los propósitos; desconfianza, inestabilidad y recelo por parte de los maestros.

A su vez, Rodríguez (2017) gestionó un trabajo de investigación relacionado con el desempeño docente y el logro del aprendizaje en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por el cual percibió que, el desempeño de los profesores ha sufrido cuestionamientos por espacio de muchos años, en cuyo contexto, por un lado, algunos expresan que el nivel de la educación en el Perú se debe al pobre desempeño de los maestros y por otro, señalan que el fracaso de la educación peruana está relacionado a las pésimas políticas educativas que han conducido a la precaria formación docente y la masificación de la educación, creándose nuevas entidades universitarias e institutos pedagógicos que no ostentan el nivel requerido para la formación profesional de los maestros (p.14). El escenario actual del maestro en la escuela peruana se circunscribe mayormente al hecho de que los profesores subsisten en condiciones sociales y económicas muy precarias, a pesar de las políticas implementadas con la finalidad de garantizar el buen desempeño docente y por tanto revalorar su estatus, que a lo largo del tiempo ha perdurado insensible ante el Estado y la sociedad (p.18). En el Perú el desempeño de los maestros enfrenta cuestionamientos por parte de la sociedad, el profesor es considerado como un individuo empírico que no ejerce su labor con profesionalismo, lo propio hace el Estado, que desaprovecha las capacidades de los educadores y relaciona a la educación del pueblo como intrascendente.

De la misma manera, el Minedu (2017) trabajó una herramienta sobre el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, a partir del cual refiere que, el acompañamiento posibilita que el maestro pueda perfeccionar su desempeño aprendiendo de su propia práctica, cumpliendo con él una función de espejo, mostrando in situ, mediante una apreciación basada en criterios, sus aciertos y yerros, sus potencialidades y limitaciones en la gestión de la enseñanza; así como ofrecer apoyo al profesor para que crezca de manera profesional, brindándole seguridad en sus competencias y mejorando su autonomía (p. 42), “no debe estar sujeto a la transmisión de datos sino que debe gestionar un repertorio de destrezas pertinente al proceso de construcción del conocimiento” (Batlle, 2010, citado por Rodríguez-Molina, 2011, p. 262). El acompañamiento pedagógico permite romper con algunos inconvenientes que a lo largo de la historia han particularizado a la carrera docente: el trabajo personal y el retraimiento, el encierro al interior del aula, en tal sentido fortalecer los regímenes de control burocrático y administrativo de la labor de los maestros conlleva a profundizar los mecanismos de desprofesionalización, la pérdida de autonomía y descualificación, por el contrario, “el trabajo colaborativo entre maestros contribuye a conseguir el progreso de las entidades y de los educadores” (Bolívar, 2010, p.13).

A su vez, Choque (2019) en su tesis doctoral gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la IE San Carlos de Puno asumió que, el desempeño de los profesores se encuentra estrechamente relacionado con una serie de actividades que gestionan y que son inherentes a su función, las mismas que abarcan desde la planificación y preparación de las clases hasta las coordinaciones entre pares, transitando por la puesta en práctica de las sesiones de aprendizaje, el monitoreo personalizado a los estudiantes, los datos que se les debe ofrecer a los padres y madres de familia, así como la valoración del propio quehacer pedagógico (p.7). El ejercicio profesional de los maestros necesita ser valorado de manera sistemática que permita recoger información válida con el fin de verificar el efecto educacional que genera en los alumnos el despliegue de sus competencias académicas, la gestión de sus emociones, el compromiso laboral y las características de las interrelaciones con los escolares y demás integrantes de la comunidad educativa. (ibid, p.7).

Del mismo modo, Santa Cruz (2019) en su tesis doctoral modelo de evaluación del desempeño docente advirtió que, la calidad de la educación no solamente se encuentra expresada en las cualidades del aprendizaje de los alumnos, currícula, infraestructura, sino en maestros muy preparados (p.9), en consecuencia, para que una entidad de educación inicial manifieste una formación de calidad es pertinente que reflexione respecto del papel primordial que cumplen las profesoras en el ejercicio de su práctica pedagógica, en cuyo contexto, del instrumento aplicado se ha logrado inferir que el 80% de ellas evidencia un precario nivel de calidad de enseñanza manifestado mediante su desenvolvimiento profesional (p.187).

Por lo mismo, Lizandro (2019) en su tesis doctoral desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas llegó a concluir, que aún en las instituciones educativas se continúa con rutinas ancestrales de gestión de la escuela, elementalmente administrativas, en cuyo extremo se precisa del acompañamiento pedagógico con el fin de perfeccionar esta práctica, la misma que debe repercutir en beneficio de los estudiantes, en tal sentido se debe entender que la escuela desempeña un rol muy significativo en la sociedad, no obstante se la sigue relegando, no se le ofrece el escenario que le corresponde, por miedo al fracaso, tal como se evidencia en la ECE y PISA con un corolario lamentable, porque se prosigue anclado en los últimos lugares, por eso es que, la colectividad soslaya el rol de la escuela (p.18); ante esto es preciso que se realice el seguimiento de los aprendizajes para fomentar jornadas de reflexión conjuntamente con los maestros en torno al avance de los logros alcanzados en materia de aprendizajes en aras de plantear planes de mejora (p.32).

Del mismo modo, Guevara (2018) en su tesis doctoral denominada la investigación acción y mejora de la práctica pedagógica de docentes formadores y acompañantes pedagógicos de la región Madre de Dios, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos asumió que, los profesores llamados formadores y los acompañantes pedagógicos gestionan de manera muy limitada la autorreflexión en los maestros de EB en torno a su ejercicio profesional al frente de los alumnos, en cuyo contexto, la autorreflexión debe encauzarse apropiadamente para que los educadores, precisamente reflexionen respecto a lo que realmente implica realizar una adecuada labor pedagógica, incluso, acorde con los paradigmas actuales, especialmente en lo cognoscitivo permitiendo que los discentes desarrollen los procesos cognitivos en la construcción de sus

aprendizajes(p.6). Los formadores y acompañantes pedagógicos no son capaces de reconocer sus limitaciones, dificultades, insuficiencias, entre otros, en su ejercicio pedagógico; pero si las subrayan en lo que es la práctica pedagógica de los maestros acompañados, es decir perciben la dificultad en otros, más no en ellos (p.16)

En esta línea, la teoría de la pedagogía liberadora de Freire fundamenta el presente trabajo de investigación. Freire (1999) considera que “la educación es una actividad intencional orientada a ofrecer saberes admitidos para la práctica transformadora, para el ejercicio humano, que implica esforzarse por cambiar a sí mismo, a la naturaleza y a la sociedad, buscando el desarrollo pleno de los seres humanos” (p.107), de tal manera que la pedagogía del oprimido se ha de convertir en una auténtica práctica de educación liberadora. La educación es una práctica mediadora, en cuyo contexto, la enseñanza desarrolla habilidades, conocimientos y valores en los seres humanos. Los saberes deben convertirse en herramientas de toma de conciencia, los mismos que no solamente proceden del quehacer científico, sino también del saber popular, desde la experiencia diaria, a través de un proceso de alfabetización y empleando el diálogo. En esta medida involucra a la educación como un actuar político encaminado a incentivar a los individuos a soslayar la opresión y generar acciones de transformación social (p. 142).

En esta perspectiva la tarea educativa de los maestros de las instituciones educativas focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca se orientan dentro del contexto de la pedagogía liberadora de Freire, porque debe encaminarse a la formación de seres humanos del mundo, comprometidos con el progreso global, con mentalidad abierta y probidad académica, tomando conciencia de las necesidades y fortalezas de su realidad, emitiendo juicios críticos permanentes, reforzando sus facultades de plantear interrogantes abiertas que los conduzcan a la investigación, así como a realizar una plena ciudadanía con predisposiciones de empoderamiento, respetando los derechos de los otros, promoviendo mecanismos que contribuyan al bien común.

Igualmente, la teoría de la autoeficacia defendida por Bandura, sostiene el presente trabajo de investigación, en el sentido que “los seres humanos poseen iniciativa y se encuentran dotados de facultades de auto organización, autorreflexión y autorregulación en las que la autoeficacia incide en los propósitos y comportamientos, que por su parte reciben influencia del contexto” (Bandura, 2004, citado por Cobarruvias y Mendoza, 2013,

p.113). La autoeficacia está asociada con las competencias individuales para determinar las ocasiones que se presentan a su alrededor e interpretar las barreras que se ponen de manifiesto. “La eficacia personal tiene fuerte incidencia en los niveles de realización u obtención de logros de los individuos” (Pajares, 2006, p. 11). La eficacia del docente contempla una valoración de sus propias competencias, no obstante “para lograr un desempeño idóneo necesita administrar, al menos dos niveles de pensamiento, por una parte sentirse capaz y por otra juzgarse capaz” (Bandura, 1999, citado por Covarrubias & Mendoza, 2013, p.114), los cuales, al ser asociados señalan conocimiento, despliegue y desarrollo de habilidades, y capacidades que tiene, de modo el sentimiento de autoeficacia acciona como un instrumento cognitivo mediador entre sus actos pedagógicos y sus conocimientos.

En efecto, los docentes para alcanzar un buen desenvolvimiento en la labor docente tienen que sentirse y creerse que son capaces agregando un repertorio de condiciones elementales como la motivación, la perseverancia, el esfuerzo y la resiliencia frente a los obstáculos que se puedan presentar. La eficacia del docente constituye un tipo de autoeficacia, la cual es dinámica, en la medida que comprende una corriente de entradas y salidas, que en la práctica pueden incrementar o reducir el propio punto de vista que se posee, respecto de la eficacia. Es cíclica por los factores interdependientes, debido a que las personas son a la vez productos y productores de circunstancias. Es multidimensional porque involucra procesos cognitivos, motivacionales, selectivos y afectivos. Es específica de un desenvolvimiento: no se puede hablar de autoeficacia para todas las realidades del desarrollo humano. La eficacia del docente contempla una valoración de las propias capacidades para lograr un nivel apropiado de rendimiento en su labor, en cuya perspectiva los maestros que son propietarios de una elevada seguridad y puntos de vista de eficacia individual se manifestarán inquietos por producir el aprendizaje, por el contrario, “aquellos que ponen en duda sus capacidades desmejorarán la motivación de los estudiantes” (Pintrich&Schunk, 2006, p. 10).

En este orden de ideas se precisa que los docentes de las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca se encuentran en la necesidad de mejorar su labor docente con la finalidad de cumplir con el encargo social, generando aprendizajes significativos en los estudiantes y salvaguardar su profesión.

La Teoría de la Inteligencia Exitosa de Sternberg (2007) sustenta, a su vez, la presente investigación, quien refiere que la inteligencia exitosa es propia de quienes han logrado éxitos en la vida. Es la que se utiliza para obtener logros importantes y es confirmada por aquellos que lo han obtenido y otros que aun advierten la iniciativa de obtenerlos propiamente, poniendo énfasis en sus perfiles subjetivos. La inteligencia exitosa involucra tres aspectos: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, siendo más resaltante cuando logra equilibrar los tres. Es realmente relevante advertir en qué circunstancias se los debe emplear, en vez de únicamente ostentarlos. No necesariamente es un tema cuantitativo, sino de ponderación. Los individuos con este tipo de talento asumen sus fortalezas y debilidades y tratan de sacarle provecho sobremanera a los primeros y resarcir los otros

La inteligencia analítica es la competencia para realizar un análisis y evaluación de ideas, resolución de dificultades y adoptar determinaciones “Presupone facultades de reconocimiento de inconvenientes, de concepción apropiada de los mismos, de planeación de estrategias y programación de metodologías para su resolución, de asignación de fondos para solucionar problemas” (Galíndez, 2007, p. 11). La inteligencia creativa es la capacidad para transitar más allá de lo establecido y generar otras ideas importantes para encontrar actuales y buenos problemas. Se asocia con el pensamiento sintético, con la facultad para apreciar vínculos que otros seres humanos no perciben. Las personas creativas con inteligencia exitosa problematizan las conjeturas por lo general admitidas, se precian de incurrir en errores, asumir riesgos reflexivos, están a la búsqueda de labores que permiten la creatividad, usan el tiempo para meditar de manera creativa, son tolerantes con la imprecisión (Coll, Mayordomo, Onrubia, Rochera y Engel, 2006, p.57). La inteligencia práctica es la capacidad de convertir la teoría en práctica y los postulados abstractos en actuaciones prácticas. Es la que predispone a los seres humanos para resolver dificultades en la vida real. El ser humano con inteligencia práctica adquiere y emplea con mucha facilidad un asunto específico del conocimiento sobreentendido, el cual está encaminado a la actividad, que coadyuva a la adaptación hacia un mecanismo determinado, entender cómo funciona y hacerlo funcionar en provecho propio, elide el dispositivo para adecuarse a él y luego proceder a moldearlo.

En consecuencia, en el ejercicio de la labor docente, los maestros de las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca necesitan poner en marcha su inteligencia exitosa al reconocer sus virtudes y compensar o corregir sus debilidades, entendiendo y comprendiendo que ninguna persona es excelente en todo.

Ellos, indudablemente, aprecian el escenario en el que se localizan, para saber si éste puede o no capitalizarlos para sacar el máximo partido a su talento y propiciar una adecuada interacción con los demás. En la gestión de la inteligencia exitosa suelen presentarse dificultades vinculadas, por ejemplo, con las expectativas nada positivas que a veces asumen quienes encarnan la autoridad en la organización. Las esperanzas tenues conducen a la persona por un camino sin horizonte, no obstante, los seres humanos con este tipo de inteligencia retan a las expectativas negativas, no admiten que la valoración de terceros les imposibilite lograr sus metas. Encuentran su derrotero y prosiguen, asumiendo que en el trajinar se han de presentar inconvenientes y se necesita superarlo.

Igualmente, McClelland esbozó una teoría de las necesidades, quien utiliza el afecto, lo placentero y lo desagradable como un aspecto importante en la vida de las personas. “La noción elemental es que la motivación constituye una reacción de la emotividad precedente, originado por la intervención de un atisbo relacionado a dicho estado” (Sánchez, 2015, p.39). McClelland enfoca su teoría en tres necesidades importantes: “Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables” (Sum, 2015, p.9). Es el impulso, el que hace a los seres humanos interrelacionarse con otros individuos y se manifiestan especialmente vehementes por esas interacciones. Asimismo, estos individuos se espantan ante la desaprobación de los otros y en lo que yacería una tentativa por saber la opinión que se tiene de ellos. Se preocupan en buscar confianza en los demás, lo que por desventura es un prototipo de comportamiento que suelen hacerles impopulares (Sánchez, 2015, p.40).

Los seres humanos que asumen motivaciones de afiliación trabajan de mejor manera cuando reciben cierta salud por sus comportamientos positivos y su cooperación, distinguen sus amistades para rodearse de ello. Experimentan una satisfacción interna inmejorable al estar entre conocidos. Es más, la necesidad de poder permite que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio. El motivo de poder se conceptúa como aquella necesidad de poseer impacto, fiscalización o incidencia sobre otro ser humano, grupo o la colectividad en general.

Las personas con un elevado índice de poder contrastados con otros individuos con escasa necesidad de poder doblan esfuerzos por ser identificados como líderes en grupos reducidos, experimentan impulsos constantes hacia el conflicto, prefieren tareas en las que puedan de alguna manera ejercer cierta influencia. “Los elementos de características ambientales también pueden incrementar el impulso de poder. Fundamentalmente, en situaciones en las que los sujetos asumen cierto nivel de control o influencia sobre el derrotero de los otros” (Sánchez, 2015, p.41). Los seres humanos motivados por el poder suelen mostrarse más predispuestos que los demás a asumir riesgos, Asimismo, la necesidad de logro es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

En este marco, los docentes de la Institución Educativas Focalizadas de Educación Inicial del distrito de Cajamarca necesitan ser felicitados por sus actitudes favorables y su colaboración, así como valorar su esfuerzo cuando integran grupos de trabajo y el desafío para alcanzar el éxito en la tarea encomendada y como tal repercute en beneficio de los usuarios de la organización.

En esta línea, el modelo de gestión de acompañamiento pedagógico constituye una de las variables del presente trabajo de investigación y se estructura sobre la base de lineamientos puntuales y atendiendo a lo señalado por Colunga y García (2005), “los modelos constituyen vehículos del conocimiento científico, una manera particular de abstracción de la realidad, a través de un sistema de representación, un instrumento conceptual para comprender algún suceso” (p. 17). “Un modelo permite representar y analizar de manera sencilla y entendible una parte de la realidad empírica” (López, 2011, p. 3), “recopila los elementos más sobresalientes del contexto” (Chacín, 2008, p.3), “son la puesta en ejercicio de la representación mental que el docente posee respecto de la enseñanza” (Mayorga y Madrid, 2010, p.95). El modelo de gestión de acompañamiento pedagógico está relacionado con el conjunto de acciones y actividades, por las cuales se “estructuran y desarrollan conjuntamente procesos de orientación docente, asesoramiento de estrategias curriculares y pedagógicas concretas y apoyo a los profesores para implementar mecanismos de transformación e innovación” (Harf y Azzerboni, 2010, p.17).

El modelo de gestión de acompañamiento pedagógico se fundamenta en los principios de “autonomía, participación, integralidad, equidad, criticidad y ética” (García, 2012, p.19). El acompañamiento pedagógico, por el principio de autonomía permite que los maestros gestionen sus facultades y asuman de manera consciente y libre sus intervenciones; por el de participación se constituye en una ocasión para que acompañantes y acompañados medien en el ejercicio docente; por el de integridad se analiza la labor docente asumiendo una concepción sistémica, por el de equidad, los maestros acompañados se solazan de la igualdad de condiciones en un clima de reconocimiento y respeto; por el de criticidad se alienta el desarrollo de una predisposición problematizadora de la realidad y por el de ética se promueve la transparencia de los procesos (Minedu, 2017, p. 44).

El modelo de gestión de acompañamiento pedagógico en el contexto de la presente investigación tuvo en cuenta ciertos enfoques: El reflexivo crítico, por el cual el docente afirma su identidad profesional en la labor diaria, reflexionando en y desde su ejercicio social, analizando y tomando decisiones, apropiándose críticamente de diferentes saberes para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. El inclusivo, que implica responder a la variedad de las necesidades de todos los estudiantes. El intercultural, centrado en el diálogo entre culturas y su diversidad (RSGN° 008-2017, MINEDU, p.1).

El proceso de gestión de acompañamiento pedagógico transitó por varias fases, las mismas que se relacionan con: El diagnóstico, por el cual se determina el estado primigenio de la labor pedagógica, a partir de una visita de observación a una sesión de aprendizaje efectuada por el docente. El plan de monitoreo y acompañamiento, que comprende un cronograma de visitas a aula y asesorías personales. Utilización de estrategias e instrumentos. Asesoría, por la que se ayuda al docente acompañado en su labor. Reporte de avances.

A su vez, el modelo de gestión de acompañamiento pedagógicos se desarrolló teniendo en cuenta ciertas estrategias entre las cuales se resalta: Las visitas a aula, las cuales permiten observar y analizar el desenvolvimiento docente a partir de una óptica de mejora constante y “sobre todo para acompañarlo y asesorarlo en el ejercicio mismo” (Heredia, 2014, p.11). También, las GIA (grupos de interaprendizaje), consiste en la implementación de reuniones planificadas y consensuadas entre el acompañante

pedagógico y el equipo de profesores acompañados con el propósito de abordar tópicos de acorde a las exigencias formativas que observan los maestros acompañados. Asimismo, los talleres de actualización. Son reuniones frecuentes de formación teórico práctica y análisis orientadas a los docentes con el fin de renovar sus saberes. Igualmente, las comunidades profesionales de aprendizaje como una estrategia de cambio y mejora permanente de la institución educativa “desarrollando un auténtico espacio escolar sobre la base de ideas innovadoras para el accionar individual y de equipo” (Krichesky y Murillo, 2011, p. 17). Comprende, a su vez la reunión de trabajo colegiado tiene por finalidad generar espacios con docentes y directivos que permitan dialogar, concretar acuerdos y definir metas sobre temas relevantes para asegurar los propósitos educativos.

El desempeño docente se enmarca como otra de las variables del presente estudio y se concibe como un “proceso por el cual el docente dinamiza sus capacidades profesionales, su predisposición individual y sus compromisos sociales para engarzar relaciones relevantes entre los componentes que impactan en la formación de los estudiantes” (PRELAC, 2005, p.3). Es conocida la relevancia del profesor como actor comprometido con el fortalecimiento de la calidad de la educación, pues aunque se pretenda que en él repose toda la responsabilidad en el logro a no de dicho propósito es el agente que se vincula en forma directa con los alumnos y el que ejercita mayor preponderancia en representación del régimen educativo, por tal razón, en todo el mundo se reconoce la trascendencia de propiciar el mejor desenvolvimiento del quehacer docente, el mismo que se sostiene en la gestión y el ejercicio de la profesión docente.

En este contexto, las dimensiones del desempeño docente en el marco de la investigación son: La planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, en cuya instancia el docente, no solamente la diseña, sino que la mantiene al día; determina propósitos de aprendizaje que dan respuesta a las particularidades de los estudiantes, así como las expectativas previstas en el currículo. El cumplimiento de su rol dentro de la comunidad educativa, en la medida que el docente debe cumplir con su horario de labores y establecer una continua interacción de respeto con los otros trabajando de manera cooperativa para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Comunicación con las familias, utilizando un lenguaje claro para ofrecer datos respecto de los progresos y limitaciones de sus hijos y solicitarles el apoyo desde el hogar. Conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes, atendiendo sus necesidades físicas y afectivas en un espacio

de respeto. Gestión del espacio del aula, que permita favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y niñas. Gestión de los materiales, los cuales deben colocarse al alcance de los estudiantes con el propósito de que puedan manipularlos con seguridad, limpieza y orden. Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Fomento del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Favorecimiento de un ambiente de respeto y proximidad. Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes (Minedu, 2017, p. 1-3).

En tal sentido, el problema de investigación fue formulado de la siguiente manera ¿en qué medida la propuesta de un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico desarrolla el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca?

La investigación ha significado un gran aporte para el mejoramiento del desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca, en la medida que ha abordado un tema de mucha trascendencia en la vida académica de los profesores a quienes se les ha ofrecido un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico en aras de que desarrollen de manera eficiente y eficaz su labor pedagógica. El estudio, igualmente ha sido muy relevante porque en la propuesta de acompañamiento pedagógico se han establecido ciertos mecanismos, mediante los cuales, los docentes de las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca han fortalecido sus capacidades que han conllevado a un mejor desempeño en su rol con el consiguiente grado de aceptación por parte de los estudiantes. A su vez, la investigación ha beneficiado a las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca, en la línea que ha permitido mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y por consiguiente el desempeño de los docentes, cuyos resultados se han visto reflejados en los aprendizajes de los estudiantes. Del mismo modo, la investigación ha permitido que el proceso de acompañamiento pedagógico se lleve a cabo dentro de un ambiente de respeto mutuo y de aprendizaje cooperativo, en cuyo contexto la imagen de las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca se ha visto favorecida.

En tal sentido, la hipótesis fue formulada en el siguiente sentido: H_1 : La propuesta de un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico desarrolla el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca. H_0 : La propuesta de un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico no desarrolla el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca.

De la misma manera, el objetivo general se plantea en el siguiente sentido: Proponer un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para desarrollar el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca, mientras que los objetivos específicos del siguiente modo: Identificar el nivel del desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca. Diseñar un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para desarrollar el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca. Analizar los resultados de la implementación del Modelo de Gestión de Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Docente en las Instituciones Focalizadas de educación Inicial del distrito de Cajamarca.

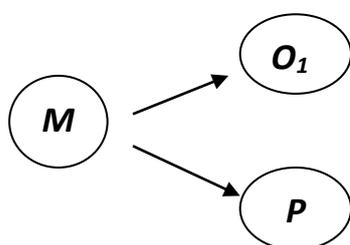
II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

El estudio ha sido de naturaleza explicativa dirigido a investigar “el por qué de los hechos y en qué condiciones se manifiestan” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.85)

2.2. Diseño de investigación

Considerando la esencia del estudio, el diseño de investigación es de tipo pre experimental tal como se manifiesta en la siguiente representación:



Dónde:

M : Muestra

O₁ : Test

P : Propuesta

2.3. Variables

Definición conceptual

Variable independiente: Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico

Representación abstracta “centrada en el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica” (Rodríguez-Molina, 2011, p.262)

Variable dependiente: Desempeño docente

Tiene que ver con la manera como los maestros asimilan y desarrollan sus experiencias educativas (plano cognitivo o interno) con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades que lo conduzcan a un buen ejercicio de su profesión docente (plano externo)” (Rotter, 1966, citado por Cobarruvias y Mendoza, 2013).

Definición operacional

Variable independiente: Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico

Se ha concretado a partir del “diagnóstico, el plan de monitoreo y acompañamiento, uso de estrategias e instrumentos, asesoría y el reporte de los avances” (Minedu, 2017, p.47)

Variable dependiente: Desempeño docente

El desempeño docente ha sido valorado, considerando las siguientes dimensiones: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, conocimiento y tención de las necesidades de los estudiantes, involucramiento de los estudiantes, cumplimiento del rol docente, gestión del espacio del aula, fomento del razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico, evaluación del progreso de los estudiantes, favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad, regulación positiva del comportamiento, comunicación con las familias, gestión de los materiales,

2.3.1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Téc/instr.
Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico	Diagnóstico	Determinación del estado inicial de la práctica pedagógica Registro de la información en instrumentos de apoyo	Observ.
		Identificación de las necesidades y los factores que inciden en la práctica educativa	
	Plan de monitoreo y acompañamiento	Elaboración del cronograma de visitas al aula Planificación de las asesorías individuales Participación en círculos de interaprendizaje	
	Uso de estrategias e instrumentos	Observación de la práctica educativa empleando estrategias Análisis de la labor docente utilizando instrumentos	
	Asesoría	Se ofrece apoyo al docente acompañado en la mejora de su práctica pedagógica	
	Reporte de avances	Elaboración de informes periódicos sobre las acciones desarrolladas	

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Desempeño docente	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	Mantiene al día la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje Establece propósitos de aprendizaje que responden a las características de los niños y las niñas a su cargo		
	Cumplimiento del rol docente	Cumple su horario de trabajo		
	Comunicación con las familias	Muestra predisposición para comunicarse con las familias en un clima de respeto Ofrece información sobre los progresos y las dificultades de los niños y niñas	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Conocimiento y atención de las necesidades	Atiende las necesidades físicas y afectivas de los niños y las niñas de acuerdo a sus características individuales, en un clima de respeto.		
	Gestión del espacio del aula	Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los estudiantes Organiza los materiales y los coloca al alcance de los niños y las niñas		
	Gestión de los materiales	Confiere la oportunidad a los estudiantes para que manipulen los materiales en condiciones de seguridad, limpieza y orden. Capta la atención de los estudiantes y les ofrece múltiples oportunidades de participación		
	Involucramiento de los estudiantes	Promueve que los estudiantes vinculen lo que aprenden con la resolución de problemas de la vida real Propicia el involucramiento de los estudiantes en la sesión de aprendizaje		

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.	
Desempeño docente	Fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico			
	Evaluación del progreso de los estudiantes	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión			
		Ofrece retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	Alto Medio Bajo	Observación Test	
	Favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad	Muestra trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes			
		Transmite cordialidad o calidez			
	Regulación positiva del comportamiento	Manifiesta comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes			
Regula el comportamiento y promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula					
	Implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes				

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

2.4. Población

La población de estudio del presente trabajo de investigación está conformada por las instituciones focalizadas de Educación Inicial de Cajamarca, tal como se aprecia en la tabla correspondiente

Tabla 1
Población

N	NÚMERO O	CODIGO	LUGAR / DIRECCIÓN	Docentes
°	NOMBRE DE IIEE	MODULAR		
1	246	0391201	Bella Unión	3
2	Juana Alarco de Dammert	0442244	Jr. Horacio Urteaga N° 256	14
3	16 Sara Mc Dougall	0442285	Jr. Chipén N° 376	14
4	17	0442293	Jr. Leoncio Prado N° 201	11
5	24	0442319	Av. Miguel Carducci N° 232	9
6	28	0442335	Psj. El Jardín N°110	9
7	11	0442483	Av. Atahualpa	13
8	15 Santa Teresita	0442491	Av. Los Heroes N° 315	19
9	55 Isabel Rodríguez Urrunaga	0442525	Av. 13 de Julio N° 155	13
10	63 Ramón Castilla	0442541	Jr. Progreso S/N	15
11	81	0540518	Jr. Puno N° 565	14
12	99	0605881	Psj. La Tullpuna N° 160	10
13	104 Aplicación	0605915	Jr. Progreso N° 240	14
14	100	0606988	Jr. El Inca N ° 311	5
15	157 San Antonio	0727420	FONAVI II	6
16	183	0739961	Prolg. Av. La Paz S/N	9
17	105	0605949	Pachacutec	9
18	876	1687151	Mollepampa	5
TOTAL				192

Fuente: UGEL Cajamarca

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas e instrumentos

Para el acopio de información se ha utilizado técnicas e instrumentos, entre las cuales, la técnica de fichaje, por la que se ha recogido información teórica que ha permitido encaminar la investigación, en cuyo contexto se empleó: fichas bibliográficas, las que coadyuvaron al registro de los datos más convenientes del material analizado; fichas textuales, las mismas que se utilizaron para realizar la transcripción de un párrafo de la información analizada para el óptimo procesamiento de los datos inherentes al estudio; fichas de comentario, en las que se apuntó ciertas glosas de los datos acopiados y que obviamente la investigadora los conceptuaba oportunos.

Entre las técnicas de campo se ha considerado a la observación, cuyo raciocinio de la investigación se ha realizado bajo lineamientos de probidad y fiabilidad con la finalidad de recopilar datos significativos en torno a la mejora del desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca; el cuestionario instrumento que ha permitido el acopio de datos partiendo de una serie de preguntas preparadas de manera cuidadosa referente al estudio en aras de que sean respondidas por el grupo de estudio; el test, instrumento que ha contribuido a la constatación de los objetivos diseñados y la constatación de la hipótesis formulada a través del procesamiento de los resultados.

2.5.2. Validez y confiabilidad

La validez se ha supeditado al juicio profesional de hasta tres expertos en este campo del conocimiento, quienes cuentan con solvencia moral, ética y técnica acorde con la investigación y con experticia relevante en temas de índole científica y por tanto han estado en condiciones de valorar el instrumento, relacionándolo con el tópico de las variables, dimensiones e indicadores; mientras que la confiabilidad del instrumento se ha determinado mediante el Alfa de Cronbach

2.6. Procedimiento

Se ha determinado las distintas etapas por las que ha atravesado la investigación y en todo el proceso se ha tratado de razonar y resumir, así como se desarrolló inferencias específicas a partir de situaciones generales y se formuló explicaciones universales desde los corolarios particulares. Se estableció de manera pormenorizada las formas relacionadas

con las fuentes y su localización, las estrategias para acopiar datos, el instrumento que trajo consigo la valoración de la realidad, las variables, su operacionalidad, la población y los recursos disponibles.

2.7. Método de análisis de datos.

La información se organizó en tablas, en cuyo marco se ha explicado los resultados empleando la estadística descriptiva a través de los programas Excel y SPSS. Se suministró el dispositivo de recojo de información acopiándose datos muy importantes, los que fueron estructurados de manera estadística para una gran explicación y definición por la investigadora. Se empleó: la media aritmética, la cual permitió la obtención del puntaje promedio de la muestra de estudio. Asimismo, se utilizó la desviación estándar, la misma que ha permitido mostrar el nivel en que las referencias numéricas se desarrollaron próximas al valor promedio. Igualmente, el coeficiente de variabilidad valió para comprobar la homogeneidad del grupo estudio.

2.8. Aspectos éticos

La factibilidad de la investigación demandó del compromiso de aportaciones específicas a la comunidad y del ofrecimiento de valoración científica y oficial, hechos que constituyeron una demanda moral en la óptica de un estudio efectivamente meritorio empleando de modo responsable los datos recogidos soslayando el provecho de aquellos que ya han sido contrastados. En esta línea una investigación científica equívocamente estructurada con resultados escasamente reales desde la óptica de la ciencia no adquiere la concepción de índole ética. Sin autenticidad, el estudio no produce ningún valor agregado, menos contribuye al incremento del conocimiento, no genera beneficio alguno y por consiguiente tampoco se justifica que se atribuya dudas y por tanto se afecte a los seres humanos. No obstante, quien desarrolle la investigación tiene que asumir todas las consecuencias que se pudieran presentar en su condición de investigadora

III. RESULTADOS

Se muestran los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas, según baremo.

Tabla 2
Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Nivel	F	%	Estadísticos
Destacado	16	8,33	
Suficiente	106	55,21	$\bar{X} = 16,47$
En proceso	68	35,42	S = 1,55
Muy deficiente	2	1,04	CV = 9,41%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, suficiente, el 55,21%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 16,47 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,55 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 9,41%.

Tabla 3
Cumplimiento del rol docente

Nivel	F	%	Estadísticos
Destacado	49	25,52	
Suficiente	125	65,10	$\bar{X} = 17,52$
En proceso	15	7,81	S = 1,74
Muy deficiente	3	1,56	CV = 9,93%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con el cumplimiento del rol docente, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, suficiente, 65,10%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,52 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,74 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 9,93%.

Tabla 4
Comunicación con las familias

Nivel	F	%	Estadígrafos
Destacado	49	25,52	
Suficiente	125	65,10	$\bar{X} = 17,52$
En proceso	15	7,81	$S = 1,74$
Muy deficiente	3	1,56	$CV = 9,93\%$
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la comunicación con las familias, el grupo de estudio la percibe en un nivel suficiente, 65,10%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,52 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,74 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 9,93%.

Tabla 5
Conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes

Nivel	F	%	Estadígrafos
Destacado	18	9,38	
suficiente	100	52,08	$\bar{X} = 16,85$
En proceso	65	33,85	S = 1,83
Muy deficiente	9	4,69	CV = 10,86%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con el conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, es decir en suficiente 52,08%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 16,85 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,83 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 10,86%.

Tabla 6
Gestión del espacio del aula

Nivel	F	%	Estadígrafos
Destacado	50	26,04	
Suficiente	127	66,15	$\bar{X} = 17,54$
En proceso	12	6,25	S = 1,76
Muy deficiente	3	1,56	CV = 10,03%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la gestión del espacio del aula, el grupo de estudio la percibe en un nivel suficiente, 66,15%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,54 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos

que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,76 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 10,03%.

Tabla7
Gestión de los materiales

Nivel	F	%	Estadísticos
Destacado	39	20,31	
Suficiente	142	73,99	$\bar{X} = 17,43$
En proceso	9	4,69	S = 1,54
Muy deficiente	2	1,04	CV = 8,84%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la gestión de los materiales, el grupo de estudio la percibe en un nivel suficiente, 73,99%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,43 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,54 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 8,84%.

Tabla 8
Involucramiento de los estudiantes

Nivel	F	%	Estadísticos
Destacado	48	25,00	
Suficiente	118	61,46	$\bar{X} = 17,31$
En proceso	20	10,41	S = 1,04
Muy deficiente	6	3,13	CV = 11,79%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con el involucramiento de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, en suficiente, 61,46%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,31 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,04 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 11,79%.

Tabla 9
Fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico

Nivel	F	%	Estadígrafos
Destacado	15	7,81	
Suficiente	90	46,88	$\bar{X} = 16,11$
En proceso	74	38,54	$S = 2,13$
Muy deficiente	13	6,77	$CV = 13,22\%$
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con el fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, es decir en suficiente 46,88%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 16,11 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 2,13 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 13,22%.

Tabla 10
Evaluación del progreso de los estudiantes

Nivel	F	%	Estadígrafos
Destacado	16	8,33	
Suficiente	101	52,60	$\bar{X} = 16,28$
En proceso	68	35,42	S = 1,86
Muy deficiente	7	3,65	CV = 11,43%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la evaluación del progreso de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, es decir en suficiente, 52,60%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 16,28 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,86 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 11,43%.

Tabla 11
Favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad

Nivel	F	%	Estadígrafos
Destacado	32	16,67	
Suficiente	147	76,56	$\bar{X} = 17,34$
En proceso	12	6,25	S = 1,38
Muy deficiente	1	9,52	CV = 7,96%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con el favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad, el grupo de estudio la percibe en un nivel suficiente, 76,56%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,34 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte

que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,38 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 7,96%.

Tabla 12
Regulación positiva del comportamiento

Nivel	F	%	Estadísticos
Destacado	31	16,15	
Suficiente	148	77,08	$\bar{X} = 17,24$
En proceso	9	4,69	S = 1,62
Muy deficiente	4	2,08	CV = 9,39%
TOTAL	192	100%	

Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: 2019

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la regulación positiva del comportamiento, el grupo de estudio la percibe en el nivel III, es decir en suficiente, 70,31%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 17,24 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 1,62 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 9,39%.

Tabla 13
Análisis de resultados

Niveles	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje		Cumplimiento del rol docente		Comunicación con las familias		Conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes		Gestión del espacio del aula		Gestión de los materiales		Involucramiento de los estudiantes		Fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico		Evaluación del progreso de los estudiantes		Favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad		Regulación positiva del comportamiento	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Destacado	16	8,33	49	25,52	49	25,52	18	9,38	50	26,04	39	20,31	48	25,00	15	7,81	16	8,33	32	16,67	31	16,15
Suficiente	106	55,21	125	65,10	125	65,10	100	52,08	127	66,15	142	73,99	118	61,46	90	46,88	101	52,60	147	76,56	148	77,08
En proceso	68	35,42	15	7,81	15	7,81	65	33,85	12	6,25	9	4,69	20	10,41	74	38,54	68	35,42	12	6,25	9	4,69
Muy deficiente	2	1,04	3	1,56	3	1,56	9	4,69	3	1,56	2	1,04	6	3,13	13	6,77	7	3,65	1	9,52	4	2,08
Total	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100	192	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: del 2019

De los resultados obtenidos presentados en la tabla 13 se observa que el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca es aceptable en las dimensiones: planificación del proceso enseñanza aprendizaje, cumplimiento del rol docente, comunicación con las familias, conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes, gestión del espacio del aula, gestión de los materiales, involucramiento de los estudiantes, fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, evaluación del progreso de los estudiantes, favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad y regulación positiva del comportamiento

IV. DISCUSIÓN

Del análisis efectuado a los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones se colige que el desarrollo del desempeño docente es aceptable, toda vez que existe un gran porcentaje de integrantes del grupo de estudio que lo aprecian en suficiente, otros tantos, en destacado y unos pocos en proceso y muy deficiente, en cuyo contexto, en cuanto se refiere a planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, 55,21% lo percibe en suficiente; lo mismo ocurre con el cumplimiento del rol docente, en el sentido que, el 65,10%, lo observa, por su parte, en suficiente; lo propio ocurre con la comunicación con las familias, debido a que el 65,10% lo denota en suficiente, asimismo en cuanto al conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes, porque, el 52,08% lo aprecia en suficiente, así como, respecto a la gestión del espacio del aula, el 66,15% lo percibe en suficiente, en gestión de los materiales sucede lo mismo, porque el 73,99% lo observa en un nivel suficiente, en lo que se refiere al involucramiento de los estudiantes, el 61,43% lo aprecia en suficiente, en cuanto a fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, el 46,88% lo estima en suficiente y también, la evaluación del progreso de los estudiantes es valorada en suficiente por el 52,60%, asimismo, el favorecimiento del respeto y proximidad se enmarca en suficiente, así lo expresa 76,56%, la regulación positiva del comportamiento también se ubica en suficiente, así lo manifiesta, el 77,08%, en cuyo contexto, “el rol de los docentes continuará siendo decisivo en la búsqueda de aprendizajes significativos” (Martínez y Gonzales, 2010, p.522), entonces para que pueda afrontar con éxito su labor necesita ser calificado a partir de perspectivas integrales, “en una educación caótica, en la que el ejercicio pedagógico de los profesores aún sigue cuestionado, debido a resultados muy pobres en el aprendizaje de los estudiantes” (Castillo, 2018, p.17), en una sociedad que conjetura, que estos precarios resultados no son más que como consecuencia de la baja calidad de los maestros en el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Como es de verse, sobre el tema y a partir de los resultados se coincide con el (Minedu, 2012), instancia que, a través del Marco del Buen Desempeño Docente expresa: Se necesita asegurar una educación de calidad para todos, en un escenario en el que se cuestiona la pertinencia y eficiencia del desenvolvimiento de los profesores, la formación inicial y las condiciones en las que realiza su práctica pedagógica, lo cual amerita promover profundos cambios en el contexto de la profesión de los maestros; es decir en su

vocación por su trabajo, en su formación y en los esquemas que marcan la pauta en su ejercicio pedagógico. Son importantes cambios trascendentales en el quehacer de la enseñanza y en la revaloración del saber pedagógico (p.7).

El tema se relaciona con el trabajo de investigación realizado por Bournissen (2017), denominado modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata, a partir de la cual obtuvo que el docente, no solamente deba ser un orador, sino un instructor que domina la lección. Hoy necesita ser un facilitador, mediador, orientador, un timonel capaz de conocer las competencias de sus alumnos, de apreciar los recursos existentes o de generar los propios. Debe accionar como alguien que gestiona el conocimiento y orienta el aprendizaje, tanto a nivel general de toda la sesión, como a nivel personal de cada alumno (p.40). Los docentes pueden desenvolverse a partir de hasta tres roles primordiales: organizativo, social e intelectual; en el primero de los cuales, el maestro se verá en la necesidad de determinar una agenda para la gestión de la actividad formativa como horario, objetivos, reglas teniendo que accionar como alguien que fomenta la participación; en el segundo de ellos propiciar un escenario social favorable para que se produzca el aprendizaje y en el tercero centrar las discusiones en los aspectos relevantes, formular interrogantes y dar respuesta a las predisposiciones de los alumnos para animarlos a diseñar e incrementar sus aportes (Masón, 1991, p. 13).

Asimismo se vincula con el estudio desarrollado por Bolívar (2015), del que se deduce que en pleno siglo XXI se necesitan escuelas que garanticen a todos los alumnos, en todos los escenarios, la temática considerada indispensable para incluirse en la sociedad y para desplegar de manera superlativa sus fortalezas personales, en cuya línea, si bien es cierto, “nada resulta más relevante para el mejoramiento de la vida escolar que cada uno de los docentes se esfuerce en el ejercicio de su práctica pedagógica” (Bolívar, 2015, p.23), sin duda se encontrará subordinada a lo que hagan, sientan y piensen y su despliegue debe estar dirigido, en forma preferente, a todo aquello relacionado con el mejoramiento de la enseñanza.

En este marco, la teoría de la pedagogía liberadora de Freire resiste el presente análisis, en el sentido que, Freire (1999) considera que “la educación es una actividad intencional orientada a ofrecer saberes admitidos para la práctica transformadora, para el ejercicio humano, que implica esforzarse por cambiar a sí mismo, a la naturaleza y a la

sociedad, buscando el desarrollo pleno de los seres humanos” (p.107), de tal manera que la pedagogía del oprimido se ha de convertir en una auténtica práctica de educación liberadora. La educación es una práctica mediadora, en cuyo contexto, la enseñanza desarrolla habilidades, conocimientos y valores en los seres humanos. Los saberes deben convertirse en herramientas de toma de conciencia, los mismos que no solamente proceden del quehacer científico, sino también del saber popular, desde la experiencia diaria, a través de un proceso de alfabetización y empleando el diálogo. En esta medida involucra a la educación como un actuar político encaminado a incentivar a los individuos a soslayar la opresión y generar acciones de transformación social (Freire, 1999, p. 142).

Igualmente, la teoría de la autoeficacia defendida por Bandura, sostiene el presente trabajo de investigación, en el sentido que “los seres humanos poseen iniciativa y se encuentran dotados de facultades de auto organización, autorreflexión y autorregulación en las que la autoeficacia incide en los propósitos y comportamientos, que por su parte reciben influencia del contexto” (Bandura, 2004, citado por Cobarruvias y Mendoza, 2013, p.113). La autoeficacia está asociada con las competencias individuales para determinar las ocasiones que se presentan a su alrededor e interpretar las barreras que se ponen de manifiesto. “La eficacia personal tiene fuerte incidencia en los niveles de realización u obtención de logros de los individuos” (Pajares, 2006, p. 11). La eficacia del docente contempla una valoración de sus propias competencias, no obstante para lograr un desempeño idóneo necesita administrar, al menos dos niveles de pensamiento, por una parte sentirse capaz y por otra juzgarse capaz, los cuales, al ser asociados señalan conocimiento, despliegue y desarrollo de habilidades, y capacidades que tiene, de modo el sentimiento de autoeficacia acciona como un instrumento cognitivo mediador entre sus actos pedagógicos y sus conocimientos (Bandura, 1999, citado por Covarrubias & Mendoza, 2013, p.114). En efecto, los docentes para alcanzar un buen desenvolvimiento en la labor docente tienen que sentirse y creerse que son capaces agregando un repertorio de condiciones elementales como la motivación, la perseverancia, el esfuerzo y la resiliencia frente a los obstáculos que se puedan presentar. La eficacia del docente constituye un tipo de autoeficacia, la cual es dinámica, en la medida que comprende una corriente de entradas y salidas, que en la práctica pueden incrementar o reducir el propio punto de vista que se posee, respecto de la eficacia. Es cíclica por los factores interdependientes, debido a que las personas son a la vez productos y productores de circunstancias. Es multidimensional

porque involucra procesos cognitivos, motivacionales, selectivos y afectivos. Es específica de un desenvolvimiento: no se puede hablar de autoeficacia para todas las realidades del desarrollo humano.

La Teoría de la Inteligencia Exitosa de Sternberg (2007) sustenta, a su vez, la presente investigación, quien refiere que la inteligencia exitosa es propia de quienes han logrado éxitos en la vida. Es la que se utiliza para obtener logros importantes y es confirmada por aquellos que lo han obtenido y otros que aun advierten la iniciativa de obtenerlos propiamente, poniendo énfasis en sus perfiles subjetivos. La inteligencia exitosa involucra tres aspectos: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, siendo más resaltante cuando logra equilibrar los tres. Es realmente relevante advertir en qué circunstancias se los debe emplear, en vez de únicamente ostentarlos. No necesariamente es un tema cuantitativo, sino de ponderación. Los individuos con este tipo de talento asumen sus fortalezas y debilidades y tratan de sacarle provecho sobremanera a los primeros y resarcir los otros. Igualmente, McClelland esbozó una teoría de las necesidades, quien utiliza el afecto, lo placentero y lo desagradable como un aspecto importante en la vida de las personas. “La noción elemental es que la motivación constituye una reacción de la emotividad precedente, originado por la intervención de un atisbo relacionado a dicho estado” (Sánchez, 2015, p.39). McClelland enfoca su teoría en tres necesidades importantes: “Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables” (Sum, 2015, p.9). Es el impulso, el que hace a los seres humanos interrelacionarse con otros individuos y se manifiestan especialmente vehementes por esas interacciones. Asimismo, estos individuos se espantan ante la desaprobación de los otros y en lo que yacería una tentativa por saber la opinión que se tiene de ellos. Se preocupan en buscar confianza en los demás, lo que por desventura es un prototipo de comportamiento que suele hacerles impopulares (Sánchez, 2015, p.40). “Los seres humanos que asumen motivaciones de afiliación trabajan de mejor manera cuando reciben cierta salud por sus comportamientos positivos y su cooperación, distinguen sus amistades para rodearse de ello. Experimentan una satisfacción interna inmejorable al estar entre conocidos. Es más, la necesidad de poder permite que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio. El motivo de poder se conceptúa como aquella necesidad de poseer impacto, fiscalización o incidencia sobre otro ser humano, grupo o la colectividad en general.

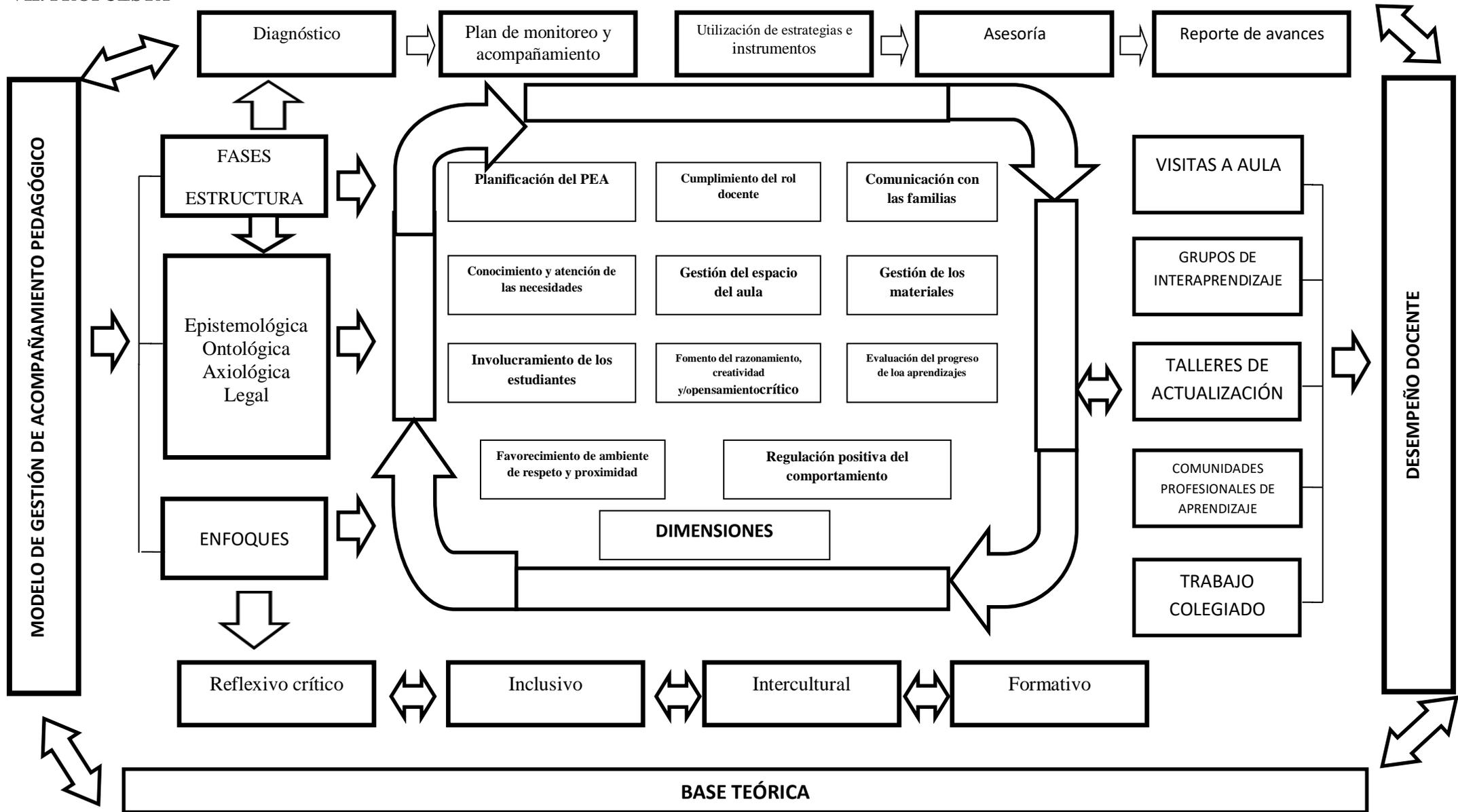
V. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos revelan que el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial del distrito de Cajamarca es aceptable, toda vez que existe un gran porcentaje de integrantes del grupo de estudio que lo aprecian en suficiente, el 55,21% en planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el 65.10% en cumplimiento del rol docente, el 65,10%, en comunicación con las familias, el 52,08% en conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes, 66,15% en gestión del espacio del aula, el 73,99%, en gestión de los materiales, el 61,43% en involucramiento de los estudiantes, el 46,88% en fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, el 52,60% en evaluación del progreso de los estudiantes, el 76.56%, en favorecimiento del respeto y proximidad y el 77,08% en regulación positiva del comportamiento
2. El modelo de gestión de acompañamiento pedagógico ha sido diseñado para fortalecer el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca partiendo del diagnóstico de la realidad, la formulación de un plan de monitoreo y acompañamiento, el uso de estrategias e instrumentos, la asesoría y el reporte de avances
3. La propuesta de gestión de un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico está orientada a fortalecer el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se exhorta a las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca a considerar el presente estudio, el cual debe convertirse en un instrumento relevante para la mejora del desempeño docente.
2. Se sugiere a las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca que comprometan a todos los actores educativos en el esfuerzo de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, a partir de una buena práctica pedagógica de los docentes
3. Se invoca al personal directivo y docente de las escuelas focalizadas de educación inicial de Cajamarca a emplear en forma pertinente el modelo de gestión de acompañamiento pedagógico propuesto en aras de fortalecer el desempeño docente.

VII. PROPUESTA



El Modelo de Gestión de Acompañamiento Pedagógico en el marco del presente trabajo de investigación se estructuró, desde la óptica de la epistemología, ontología, axiología y legal y de las diferentes fases que debe recorrer su proceso, entre las cuales resaltan: el diagnóstico, el cual permite recoger información sobre el desarrollo de la tarea docente, sobre cuya base se diseña el plan de monitoreo y acompañamiento, en el que se determinan las visitas a aula, asesorías individuales y grupos de interaprendizaje. Se hace uso de estrategias e instrumentos, Se ofrece asesoría. Se promueve el reporte de los avances. En la misma línea se fundamenta sobre la base de principios, que son ideas fuerza que rigen la implementación del acompañamiento pedagógico; es decir, el principio de “autonomía, participación, integridad, equidad, criticidad y ética” (Minedu, 2017, p. 44).

Asimismo, el modelo de gestión de acompañamiento pedagógico tuvo en cuenta ciertos enfoques:

El reflexivo crítico, por el cual el docente afirma su identidad profesional en la labor diaria, reflexionando en y desde su ejercicio social, analizando y tomando decisiones, apropiándose críticamente de diferentes saberes para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. El inclusivo, que implica responder a la variedad de las necesidades de todos los estudiantes. El intercultural, centrado en el diálogo entre culturas y su diversidad (RSGN° 008-2017, MINEDU, p.1).

En este contexto se determinó las estrategias respectivas: visitas a aula, grupos de interaprendizaje, talleres de actualización, comunidades profesionales de aprendizaje y reuniones de trabajo colegiado.

En este marco, se consideró como dimensiones del desempeño docente en el marco de la investigación: planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, cumplimiento del rol docente, comunicación con las familias, conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes, gestión del espacio del aula, gestión de los materiales, involucramiento de los estudiantes, fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, evaluación del progreso de los aprendizajes, favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad y regulación positiva del comportamiento.

El Modelo de Gestión de Acompañamiento Pedagógico se sustenta, a su vez, en la teoría de la pedagogía liberadora de Freire, teoría de la autoeficacia de Bandura, teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg y teoría de las necesidades de McClelland.

VIII. REFERENCIAS

- Bandura, A. (2004). *The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change*. En M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. GarcíaRenedo (Eds.), *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia* (pp. 35- 51). Castellón: Universitat Jaume I. Servicio de Comunicación y Publicaciones.
- Benites, J, C. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener*. Tesis doctoral. Lima, Perú.
- Bolívar, A. (2010). *Educational leadership and its role in improving: a review of its possibilities and limits*. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
- Bolívar, A. (2015). Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. *Padres y maestros* 361, 23-27.
- Bournissen, J.M. (2018). *Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la universidad adventista del Plata*. Tesis doctoral. Universitat de les Illes Balears. Buenos Aires-Argentina.
- Castillo, N.L. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL- Huánuco*. Tesis. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.
- Chacín, B. (2008). *Modelo teórico-metodológico para generar conocimiento desde la extensión universitaria*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela: Laurus.
- Chávez, M. I. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo*. Tesis. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- Choque, R. (2019). *Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la institución educativa secundaria glorioso “San Carlos” de Puno*.

- Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Cobarruvias, C. (2013). *La Teoría de la Autoeficacia y el Desempeño Docente*. Universidad de Talca. Chile.
- Coll, S. C; Rochera, M. J; Mayordomo y R. M. (2006). *Evaluación continua y ayuda al aprendizaje. Análisis de una experiencia de innovación en educación superior con apoyo de las TIC*. *ElectronicJournal of Research in Educational Psychology*, vol. 5, núm. 3, diciembre, 2007, pp. 783-804 Universidad de Almería Almería, España.
- Colunga, S. y García, J. (2006). *La modelación, los modelos y su importancia para las ciencias de la educación*.
- Congreso de la República (2003). *Ley general de educación 28044*. Lima, Perú.
- Congreso de la República (2012). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944*. Lima-Perú.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico. Para mejorar aprendizajes de las instituciones educativas de áreas rurales*. Lima: CNE.
- Cuenca, R. (2007). *Wheredoesteacher training go in LatinAmerica?*. En, R. Cuenca; Nucinkis, N., y Zavala, V. (Comps.), *Nuevos maestros para América Latina*. Madrid: Morata.
- Espinoza, J. L., Vilca, C.T., y Pariona, J.M. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógicaproposicional del cuarto grado desecundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima*. Tesis. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.
- Freire, P. (1999). *Pedagogía del Oprimido*. Editorial: Siglo Veintiuno. Buenos Aires.
- Freire, P. (2008). *La educación como práctica de la libertad*. Argentina: Siglo Veintiuno. 2da edición argentina revisada.

- García, R. (2009). *Teaching professional development*. Madrid: Narcea Ediciones
- Gobierno Regional de Cajamarca (2007). *Proyecto Educativo Regional*. Perú.
- Guevara, M.F. (2018). *La investigación acción y mejora de la práctica pedagógica de docentes formadores y acompañantes pedagógicos de la región Madre de Dios*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Harf, R. y Azzerboni, D. (2010). *Strategies for management action*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Hunt, B. (2009). *Effectiveness of teaching performance. An overview of international literature its relevance to improving education in Latin America*. Santiago, Chile: PREAL.
- Imbernón, F. (2001). *The teaching profession before the challenges of the present and the future*. En C. Marcelo (Ed.), *La función docente*. Madrid: Síntesis.
- Imbernón, F. (2007). *Asesorar o dirigir. El papel del asesor/a colaborativo en una formación permanente centrada en el profesorado y en el contexto*. REICE, Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 5, N.º 1, pp. 145-152.
- Krichesky G.J. y Murillo, F.J. (2011). *Professional learning communities. An improvement strategy for a new school concept*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 9(1), 65-83.
- Lizandro, R. (2019). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 05*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Marcelo, C. (2004). *Estudio sobre competencias profesionales para e-learning*. Andalucía, España: Consejería de Empleo, Dirección General de Formación para el Empleo, Junta de Andalucía.
- Martínez, E.A., y Gonzales, S. (2010). *Pedagogic accompaniment and educational professionalization: sense and perspective*. Ciencia y sociedad. Volumen XXXV,

Número 3. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Santo Domingo, República Dominicana.

Martínez, G. I; Guevara, A y Valles, M. M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México.

Mason, R. (1991). *Moderating educational computer conference*. *Deosnews*, 1(19).

Mayorga, J. y Madrid, D. (2010). *Modelos didácticos y Estrategias de enseñanza en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Tendencias pedagógicas nº 15. vol. 1

McClelland, D. (1989). *Study of Human Motivation*. Madrid: Narcea.

Mego, N. (2017). *Programa de asesoramiento y acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la consultora "Jesús maestro" de Jaén*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.

Minedu. (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: Minedu.

Minedu. (2014). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Lima: Minedu.

Minedu. (2016). *Compromiso de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la I. E. - 2017*. Lima: Minedu.

Minedu. (2016). *Currículo Nacional*. Lima: Minedu.

Minedu. (2016). *Guía para la formulación del plan de monitoreo*. Lima: Minedu.

Ministerio de Educación (2008). RSGN 008. *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica*. Lima. Perú.

Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Editorial: Corporación Gráfica Navarrete. Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima, Perú.

- Ministerio de Educación (2019). *La planificación en la educación inicial. Guía y orientaciones*. Editorial: Amauta Impresiones SAC. Lima, Perú.
- Navarro, J. C. y Verdisco, A. (2000), *Teacher training in LatinAmerica. Innovations and trends*, (No. EDU-114) Inter-American Development Bank, Sustainable Development Department, Education Unit, Technical Papers Series
- OCDE (2009). *Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes. Prácticas internacionales*. Ed.OCDEpublishing.
- OREALC - UNESCO (2007). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: OREALC - UNESCO.
- Pajares, F. (2006). *Self-efficacy during childhood and adolescence*. In F. Pajares y T. Urdan, (Eds.), *Adolescence and education. Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 5, 339- 367). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Pintrich, P. R. (2006). *Motivation in educational contexts: theory, research and applications*. Madrid: Pearson-Educación.
- Pozas, S.E. (2016). *Evaluación de desempeño como estrategia para la implementación efectiva del currículum en establecimientos municipales de Rancagua*. Tesis doctoral. Universidad de Alcalá. Madrid. España.
- PRELAC (2007). *Educational situation in Latin America and the Caribbean: ensuring quality education for all*, Santiago, PRELAC-UNESCO
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista PRELAC, 1(1), 7-23.
- Rodríguez, M. E. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo*. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Rodríguez-Molina, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Educación y educadores, 14(2), 253-267.

- Sánchez, W.O. (2015). *La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú*
- Santa Cruz, J. E. (2019). *Modelo de evaluación del desempeño docente basado en la teoría de sistemas y valores para mejorar la calidad de enseñanza en las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Chiclayo*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Sternberg, R. J. (2007). *Finding students who are wise, practical, and creative*. The Chronicle of Higher Education, 53(44).
- Terigi, F. (2006). *Continuous professional development and teaching career in Latin America*. Documento del GTD – PREAL (versión preliminar, previa a su publicación).
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Salesianos.
- UNESCO. (2014). *Trayectoria versátil docente*. Lima: Princes
- Vesub, L. (2013). Las políticas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente. El caso de los programas de mentoría a docentes principiantes. *Revista del IICE* (30), 103-124.
- Vesub, 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 principales de Uruguay*. Uruguay: Ministerio de cultura y deporte.

ANEXOS

Anexo 1

TEST DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres:

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de desempeño docente en las Instituciones Focalizadas de Educación Inicial del distrito de Cajamarca. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

1: DESTACADO

2: SUFICIENTE

3: EN PROCESO

4: MUY DEFICIENTE

N°	Indicadores	NIVELES DE LOGRO			
		1	2	3	4
1	Mantiene al día la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.				
2	Cumple su horario de trabajo				
3	Establece propósitos de aprendizaje que responden a las características de los niños y las niñas a su cargo				
4	Muestra predisposición para comunicarse con las familias en un clima de respeto				
5	Atiende las necesidades físicas y afectivas de los niños y las niñas de acuerdo a sus características individuales, en un clima de respeto.				
6	Ofrece información sobre los progresos y las dificultades de los niños y niñas				
7	Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los estudiantes				
8	Organiza los materiales y los coloca al alcance de los niños y las niñas				
9	Confiere la oportunidad a los estudiantes para que manipulen los materiales en condiciones de seguridad, limpieza y orden.				
10	Capta la atención de los estudiantes y les ofrece múltiples oportunidades de participación				
11	Promueve que los estudiantes vinculen lo que aprenden con la resolución de problemas de la vida real				
12	Propicia el involucramiento de los estudiantes en la sesión de aprendizaje				
13	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				

N°	Indicadores	NIVELES DE LOGRO			
		1	2	3	4
14	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión				
15	Ofrece retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
16	Muestra trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes				
17	Transmite cordialidad o calidez				
18	Manifiesta comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes				
19	Regula el comportamiento y promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula				
20	Implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.				

Fuente: Instrumento elaborado por la investigadora

Anexo 2

FICHA TÉCNICA

1. Denominación

MODELO DE GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES FOCALIZADAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE CAJAMARCA

2. Autora

Mg. MARLYN ESCALANTE ARAUJO

3. Objetivo

Valorar el nivel de desempeño docente de las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca

4. Usuarios

Se obtuvo información de los docentes de las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca

5. Características y modo de aplicación.

- 1° El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones de la variable dependiente.
- 2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad de la investigadora, se procuró recoger información objetiva.
- 3° Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variable: Desempeño docente	
Dimensiones	Ítems
Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	I ₁ /I ₂
Cumplimiento del rol docente	I ₃ /I ₄
Comunicación con las familias	I ₅ -I ₆
Conocimiento y atención de las necesidades de los estudiantes	I ₇ /I ₈
Gestión del espacio del aula	I ₉ -I ₁₀
Gestión de los materiales	I ₁₁ -I ₁₂
Involucramiento de los estudiantes	I ₁₃ -I ₁₄
Fomento del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	I ₁₅ /I ₁₆
Evaluación del progreso de los estudiantes	I ₁₇ /I ₁₈
Favorecimiento de ambiente de respeto y proximidad	I ₁₉
Regulación positiva del comportamiento	I ₂₀

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

7. Baremo.

Tabla
Baremo general

NIVEL	RANGO
DESTACADO	61 – 80
SUFICIENTE	41 – 60
EN PROCESO	21 – 40
MUY DEFICIENTE	1-20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

Tabla
Baremo específico

Nivel	Rango
DESTACADO	17 – 20
SUFICIENTE	13 – 16
EN PROCESO	11 – 12
MUY DEFICIENTE	00-10

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla
Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

Anexo 3

VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 26 de junio del 2019.

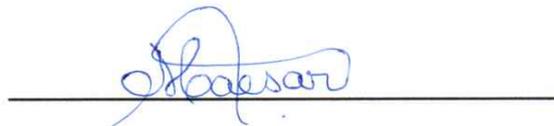
Señor Dr. Orlando Alarcón Díaz

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad..

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Mg. Marlyn Escalante Araujo

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														
15.														
16.														
17.														
18.														
19.														
20.														

JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO QUE SERÁ APLICADO A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

Instrucciones

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta

Muchas gracias por su apoyo

Grado académico: Doctor

Nombres y apellidos: Orlando Alarcón Díaz



Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Orlando Alarcón Díaz con documento de identidad N° 16427321, de profesión docente con Grado de Doctor ejerciendo actualmente como profesor, en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Chiclayo, 28 de junio del 2019.


.....
Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

Chiclayo, 26 de junio del 2019.

Señora Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad..

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Mg. Marlyn Escalante Araujo

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														
15.														
16.														
17.														
18.														
19.														
20.														

JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO QUE SERÁ APLICADO A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

Instrucciones

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta

Muchas gracias por su apoyo

Grado académico: Doctora

Nombres y apellidos: Justina Guillermina Lisboa Zumarán



Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Justina Guillermina Lisboa Zumarán con documento de identidad N° 16431477, de profesión docente con Grado de Doctora ejerciendo actualmente como profesora, en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Chiclayo, 28 de junio del 2019.


Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

Chiclayo, 26 de junio del 2019.

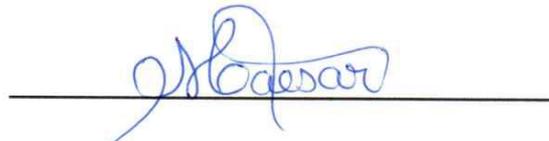
Señora Dra. María Elisa Toro Herrera

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad..

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Mg. Marlyn Escalante Araujo

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														
15.														
16.														
17.														
18.														
19.														
20.														

JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO QUE SERÁ APLICADO A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

Instrucciones

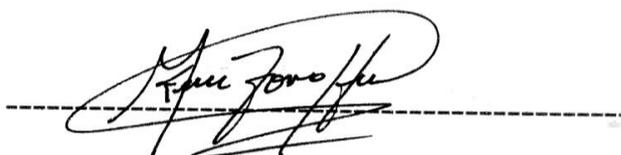
Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta

Muchas gracias por su apoyo

Grado académico: Doctora

Nombres y apellidos: María Elisa Toro Herrera

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Elisa Toro Herrera', is written over a horizontal dashed line.

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

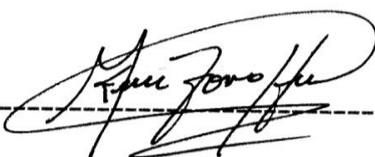
Quien suscribe, María Elisa Toro Herrera con documento de identidad N° 40273864, de profesión docente con Grado de Doctora ejerciendo actualmente como profesora, en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Chiclayo, 28 de junio del 2019.



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

Anexo 4

Tabla
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

ALFA DE CRONBACH

Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1 - \Sigma Vi/VT)$

α = Alfa de Cronbach
K = N° de ítems
Vi = Varianza de cada ítem
VT = Varianza del total
 $\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$
 $\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$
 $\alpha = (1.0526) (0.9353)$
 $\alpha = 0.873$

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

Anexo 5

PROPUESTA

La propuesta del presente trabajo de investigación está centrada en un modelo de gestión de acompañamiento para el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca; por tanto, la estructura es la siguiente:

1. Síntesis de la necesidad identificada
2. Objetivos
 - 2.1.General
 - 2.2.Específicos
3. Estructuración del modelo propuesto
 - 3.1.Estructura Epistemológica
 - 3.2.Estructura ontológica
 - 3.3.Estructura axiológica
 - 3.4.Estructura legal
4. Plan de actividades
5. Proyecciones de resultados
6. Sistema de monitoreo y control

1. Síntesis de la necesidad identificada

La necesidad identificada se focaliza en la variable problema que fue descrita mediante el instrumento aplicado al grupo de estudio y que está relacionada con el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca, el cual requiere ser optimizado, por tanto, es pertinente que se centre en la determinación de diferentes estrategias a través de un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Mejorar el desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca.

2.2. Objetivos específicos

1. Fomentar la planificación del proceso enseñanza aprendizaje.
2. Propiciar el cumplimiento del horario de trabajo en el marco de su rol docente
3. Desarrollar una comunicación fluida con los padres de familia
4. Establecer estrategias para el reconocimiento de las necesidades físicas y afectivas de los estudiantes
5. Gestionar el espacio del aula para favorecer el aprendizaje de los estudiantes
6. Mantener al alcance de los estudiantes los materiales educativos
7. Impulsar el involucramiento de los estudiantes en la sesión de aprendizaje
8. Promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico
9. Realizar la evaluación del progreso de los estudiantes
10. Generar un ambiente de respeto y proximidad
11. Regular positivamente el comportamiento de los estudiantes

3. Estructuración de la propuesta

3.1. Estructura epistemológica

La configuración epistemológica se encuentra con las dimensiones de la variable, independiente, tal como se detalla:

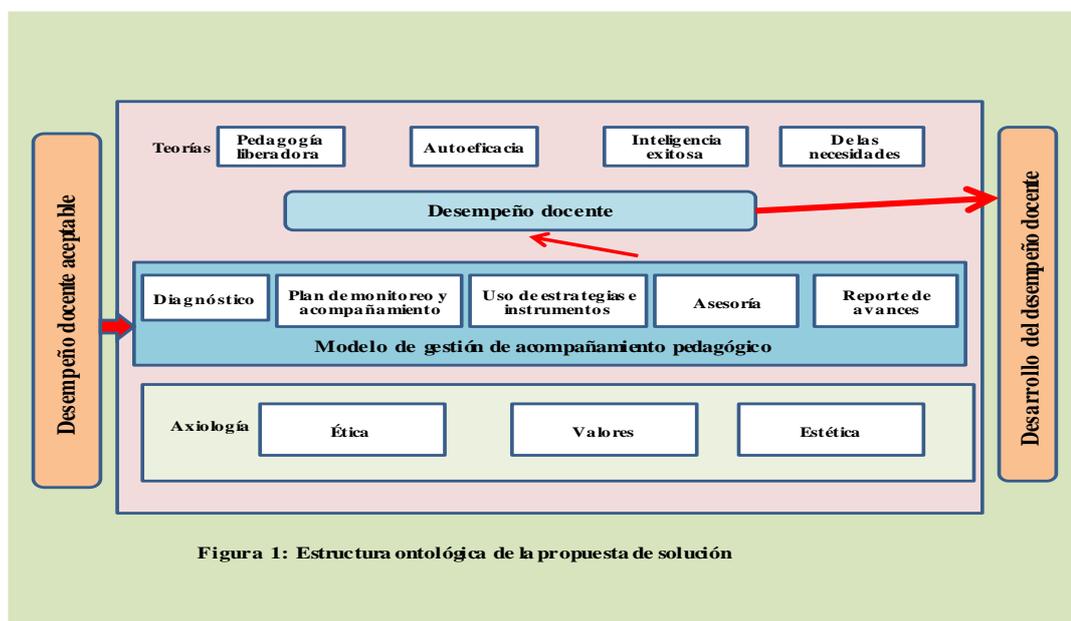
Variable	Dimensiones	Teorías	Fundamentación
Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico	Diagnóstico Plan de monitoreo y acompañamiento Uso de estrategias e instrumentos Asesoría Reporte de avances	Freire: Pedagogía liberadora Bandura: Autoeficacia Sternberg: inteligencia exitosa McLlelland: Teoría de las necesidades	La función que cumplen los docentes en el sistema educativo es muy relevante para el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes, por eso es que constituye un imperativo que se adopten determinaciones en la búsqueda constante de su progreso, en cuyo contexto es preciso que asuman la responsabilidad de actualizarse y perfeccionarse en forma constante y se encuentren preparados para responder con creces los retos inherentes, siendo necesario plantear un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico.

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

En tal sentido, el buen desempeño docente en las instituciones focalizadas de educación inicial de Cajamarca se verá reflejado en el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes, en cuyo contexto es preciso que los profesores se encuentren debidamente preparados gestionando la práctica pedagógica de manera epistemológica, considerando las competencias y capacidades del currículo, con el refuerzo de los aportes teóricos de Freire, Bandura, Sternberg y McLlelland y con el soporte del modelo propuesto y participando activamente en las evaluaciones de aprendizajes programadas, contando con profesores y directores preparados y que han accedido a sus puestos de trabajo de manera meritocrática.

3.2. Estructura ontológica

La naturaleza ontológica de la propuesta se configura mediante la integración de sus componentes



De la figura 1 se colige que, el mejoramiento del desempeño docente en las Instituciones Focalizadas de Educación Inicial de Cajamarca se circunscribe como la parte sustantiva de la propuesta diseñada, cuyos resultados resultan escasamente alentadores, por lo que constituye un imperativo proponer un modelo de gestión de acompañamiento pedagógico, estableciendo el diagnóstico, diseñando el plan de monitoreo y acompañamiento, el uso de estrategias e instrumentos, la asesoría y el reporte de avances.

En esta línea, toda la propuesta tiene un marco axiológico integrado por los principios éticos, estéticos y los valores que debe poner en ejercicio la comunidad educativa. Igualmente se pone de manifiesto un fundamento teórico que determina el direccionamiento científico que sirve de base a la propuesta

3.3. Estructura axiológica

Se basa en los principios éticos, estéticos y la práctica de valores que propicia la propuesta, considerando, que los docentes como personas necesitan apropiarse de reglas o normas que direccionen su accionar como seres humanos, que les permita respetarse a sí mismos y a los demás, con quienes interactúa y convive en el transcurso de su vida

cotidiana, entendiendo y comprendiendo que la convivencia promueve “relaciones cercanas y de apoyo mutuo entre docentes y estudiantes, entre docentes y entre estudiantes” (Brown, 2004, p.4), soslayando cualquier tipo de discriminación y exclusión por diferentes razones, respetando y haciendo respetar las normas.

3.4. Estructura legal

La propuesta se basa en el siguiente cuerpo normativo:

1. Constitución Política del Perú
2. Ley General de Educación 28044
3. Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
4. Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento DSN° 004-2013-ED
5. Ley N° 28988, Ley que declara a la Educación Básica Regular como servicio público esencial
6. Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Educación
7. Decreto Supremo 013-2018-MINEDU, que aprueba la política de atención educativa para la población de ámbitos rurales
8. Resolución Ministerial 457-2012-ED, que aprueba el Marco del Buen Desempeño Docente
9. Resolución Ministerial N° 205-2015-MINEDU, que aprueba el Manual de Operaciones de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos
10. Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU, que aprueba el Currículo de la Educación Básica
11. Resolución Ministerial N° 712-2018-MINEDU, que aprueba la norma técnica denominada Orientaciones para el Año Escolar 2019
12. Resolución Viceministerial N° 053-2019-MINEDU, que aprueba los lineamientos para la dotación de materiales educativos para la Educación Básica
13. Resolución Viceministerial N° 028-2019-MINEDU, que establece disposiciones para el desarrollo del acompañamiento pedagógico en la Educación básica
14. Resolución de Secretaría General 304-2014-MINEDU., que aprueba el Marco del Buen Desempeño del Directivo.
15. Resolución de Secretaría General 332-2017-MINEDU, que aprueba la norma que implementa los lineamientos para el mejoramiento del servicio educativo multigrado rural

4. Plan de actividades

Nº	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
1	<p>Estrategia de la determinación del estado inicial de la práctica pedagógica</p> <p>Registro de información en instrumentos de apoyo</p> <p>Identificación de las necesidades y los factores que inciden en la práctica educativa</p>	<p>Levantar el estado del arte del ejercicio pedagógico inicial</p>	<p>Porcentaje de desempeño de los docentes</p>	100%	6 meses	Director de la IE
2	<p>Estrategia de elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento</p> <p>Diseño del cronograma de visitas al aula</p> <p>Planificación de las asesorías individuales</p>	<p>Elaborar el plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico</p>	<p>Porcentaje de aulas visitadas y asesorías individuales</p>			
3	<p>Utilización de estrategias e instrumentos</p> <p>Observación de la práctica educativa empleando estrategias</p> <p>Análisis de la labor docente haciendo uso de instrumentos</p>	<p>Observar la práctica educativa empleando estrategias e instrumentos</p>	<p>Porcentaje de observaciones realizadas</p>			
4	<p>Estrategia de asesoría y reporte de avances</p>	<p>Ofrecer apoyo al docente acompañado</p>	<p>Porcentaje de docentes acompañados</p>			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

N°	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
5	Estrategia de planificación de proceso de enseñanza aprendizaje Actualización de la planificación del proceso enseñanza aprendizaje Establecimiento de los propósitos de aprendizaje	Verificar las el cumplimiento de la planificación de enseñanza aprendizaje	Porcentaje de cumplimiento de la planificación de enseñanza aprendizaje	100%	6 meses	Director y docentes de la IE
6	Estrategia de cumplimiento del rol docente Cumplimiento del horario de trabajo	Contrastación del cumplimiento del horario de trabajo	Porcentaje de horas trabajadas			
7	Estrategia de comunicación con las familias Ofrecimiento de información sobre progreso y dificultades de los estudiantes	Comprobar la entrega oportuna de información a los padres de familia	Porcentaje de información relevante entregada a los padres de familia			
8	Estrategia de conocimiento y atención de las necesidades Determinación de las necesidades físicas y afectivas de los estudiantes	Reconocer las necesidades físicas y afectivas de los estudiantes	Porcentaje de necesidades reconocidas			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

Nº	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
9	Estrategia de gestión del espacio del aula Determinación del espacio de aula que favorece el aprendizaje	Verificar el espacio del aula para el desarrollo del aprendizaje	Porcentaje de espacio que favorece el aprendizaje	100%	6 meses	Director y docentes de la IE
10	Estrategia de verificación de la gestión de los materiales educativos Ubicación de los materiales al alcance de los estudiantes	Verificar la utilización de los materiales educativos por parte de los estudiantes	Porcentaje de estudiantes usando los materiales educativos			
11	Estrategia de involucramiento de los estudiantes Vinculación del aprendizaje con la resolución de problemas de la vida real	Verificar el nivel de involucramiento de los estudiantes en el aprendizaje	Porcentaje de estudiantes involucrados en la sesión de clase			
12	Estrategia de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico Desarrollo del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	Comprobar las interacciones entre docente y estudiantes	Porcentaje de estudiantes que desarrollan el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

N°	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
13	<p>Estrategia de evaluación del progreso de los estudiantes</p> <p>Monitoreo del avance y dificultades en el aprendizaje</p> <p>Retroalimentación formativa</p>	<p>Monitorear el progreso de los aprendizajes de los estudiantes</p>	<p>Porcentaje de estudiantes con logros de aprendizaje</p>			
14	<p>Estrategia de generación de ambiente de respeto y proximidad</p> <p>Transmisión de cordialidad o calidez</p> <p>Consideración hacia la perspectiva de los estudiantes</p> <p>Comprensión y empatía ante las necesidades físicas o afectivas de los estudiantes</p>	<p>Verificar la presencia de un ambiente de respeto y proximidad</p>	<p>Porcentaje de estudiantes que realizan sus tareas en un ambiente de respeto y proximidad</p>	100%	6 meses	Director y docentes de la IE
15	<p>Estrategia de regulación positiva del comportamiento</p> <p>Regulación del comportamiento y fomento del respeto de las normas de convivencia en el aula</p> <p>Implementación de mecanismos eficaces para regular el comportamiento</p>	<p>Verificar el fomento del respeto de las normas de convivencia mediante mecanismos eficaces</p>	<p>Porcentaje de estudiantes que fomentan el respeto de las normas de convivencia</p>			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

5. Proyección de resultados

La proyección de resultados se basa en estimaciones a los indicadores de la variable dependiente, en cuya línea, la fundamentación teórica que explica cada resultado proyectado se encuentra en la estructura epistemológica de la propuesta, la cual sustenta en el desempeño docente

Indicador	Resultado proyectado
Organización apropiada de los materiales y los coloca al alcance de los niños y las niñas	Todos los docentes tienen al día la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje
Establecimiento de propósitos de aprendizaje que responden a las características de los niños y las niñas a su cargo	Los propósitos de aprendizaje se encuentran debidamente previstos y responden a las características de los estudiantes
Cumplimiento de las horas efectivas de trabajo	Los docentes al 100% cumplen las horas de trabajo
Predisposición para establecer comunicación con las familias en un clima de respeto	Durante el año escolar se establece comunicación asertiva con los padres de familia
Ofrecimiento de información sobre el progreso y dificultades de los estudiantes	Entrega oportuna y permanente de la información a los padres de familia sobre el progreso y las dificultades que afrontan los estudiantes
Atención a las necesidades físicas y afectivas de los niños y las niñas	Atención permanente de las necesidades físicas y afectivas de los niños y niñas de acuerdo a sus características individuales en un clima de respeto
Gestión del espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los estudiantes	Los estudiantes realizan sus actividades escolares en espacios adecuados

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Indicador	Resultado proyectado
Organización de los materiales al alcance de los niños y las niñas	Todos los materiales educativos se encuentran disponibles y al alcance de los estudiantes
Ofrecimiento de oportunidades a los estudiantes para que manipulen los materiales en condiciones de seguridad, limpieza y orden.	Los estudiantes manipulan los materiales educativos en buenas condiciones
Captación de la atención de los estudiantes y ofrecimiento de múltiples oportunidades de participación	Todos los se encuentran atentos en el desarrollo de las sesiones de clase
Vinculación de los estudiantes con lo que aprenden con la resolución de problemas de la vida real	Los estudiantes resuelven en forma idónea problemas de la vida real
Involucramiento de los estudiantes en la sesión de aprendizaje	El 100% de estudiantes se involucran en la sesión de clase
Fomento del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Docentes y estudiantes interactúan en forma permanente en la sesión de aprendizaje
Acompañamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión	Al menos el 20% de la sesión de clase se destina al monitoreo
Ofrecimiento de retroalimentación formativa y/o adecuación de las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	Ofrecimiento de retroalimentación formativa de manera permanente en la sesión de aprendizaje

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Indicador	Resultado proyectado
Evidencia de trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	Todos los estudiantes ofrecen trato respetuoso considerando su perspectiva
Transmisión de cordialidad o calidez	Los estudiantes reciben un trato cordial y cálido
Manifestación de comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	Los estudiantes son comprendidos de manera empática atendiendo a sus necesidades afectivas o físicas
Regulación del comportamiento y fomento del respeto de las normas de convivencia en el aula	Los estudiantes respetan las normas de convivencia
Implementación de mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes	El comportamiento de los estudiantes es regulado empleando mecanismos eficaces

12. Sistema de monitoreo y control

Para efectos de cumplimiento de las actividades propuestas se formula el siguiente sistema de monitoreo y control

Indicador	Frecuencia	Nivel de logro		
		Inicio	Proceso	Satisfactorio
Mantiene al día la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje				
Establece propósitos de aprendizaje que responden a las características de los niños y las niñas a su cargo				
Cumple su horario de trabajo				
Muestra predisposición para comunicarse con las familias en un clima de respeto				
Ofrece información sobre los progresos y las dificultades de los niños y niñas				
Atiende las necesidades físicas y afectivas de los niños y las niñas de acuerdo a sus características individuales, en un clima de respeto.				
Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los estudiantes				
Organiza los materiales y los coloca al alcance de los niños y las niñas				
Confiere la oportunidad a los estudiantes para que manipulen los materiales en condiciones de seguridad, limpieza y orden.				
Capta la atención de los estudiantes y les ofrece múltiples oportunidades de participación				
Promueve que los estudiantes vinculen lo que aprenden con la resolución de problemas de la vida real				
Propicia el involucramiento de los estudiantes en la sesión de aprendizaje				
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

Indicador	Frecuencia	Nivel de logro		
		Inicio	Proceso	Satisfactorio
Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión				
Ofrece retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas				
Muestra trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes				
Transmite cordialidad o calidez				
Manifiesta comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes				
Regula el comportamiento y promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula				
Implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes				

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA
CREADO CON LEY N° 29626 – UNIDAD EJECUTORA 309

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



El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Profesora de Educación Inicial: **ESCALANTE ARAUJO, Marlyn** doctorando de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a la Profesora de Educación Inicial

ESCALANTE ARAUJO, Marlyn

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: "**Modelo de Gestión de Acompañamiento Pedagógico para el Desempeño Docente en las Instituciones Focalizadas de Educación Inicial de Cajamarca**".

Cajamarca, 26 de junio del 2019.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA
[Signature]
Dr. Luis Alfredo Llaque Silva
DIRECTOR