



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el
desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor
Larco. Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación

AUTORA:

Alfaro García, Elena Salomé (ORCID: [0000-0002-3810-5874](https://orcid.org/0000-0002-3810-5874))

ASESORA:

Dra. Valverde Zavaleta, Silvia Ana (ORCID: [0000-0001-5876-903X](https://orcid.org/0000-0001-5876-903X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación Pedagógica

TRUJILLO - PERÚ
2022

Dedicatoria

*A mis hijos Luciana Carolina
y Ricardo Alonso, por todo el amor que me dan;
a mis papitos Telésforo, Digna Margarita y hermano Víctor Hugo,
que están en el cielo, porque fueron personas que marcaron
mi vida con su ejemplo y bondad y a todos mis hermanos, en especial
a Felicita Amable, que se ha convertido en mi compañera.*

La autora

Agradecimiento

*A Dios todopoderoso,
a la Virgen María, a mis maestros de la Universidad
“César Vallejo” y a todas las personas que me ayudaron
de alguna u otra forma en la realización de mi tesis.*

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
VIII. PROPUESTA.....	45
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Variable: Capacitación docente	20
Tabla 2. Variable 2: Acompañamiento pedagógico	21
Tabla 3. Variable: Desempeño laboral	22
Tabla 4. Población de los PRONOEI Víctor Larco 2021	22
Tabla 5. Validez de las variables de Capacitación docente, Acompañamiento pedagógico y Desempeño laboral de las promotoras PRONOEI. Víctor Larco.....	24
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento	24
Tabla 7. Nivel de la capacitación de las Promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021	25
Tabla 8. Nivel de acompañamiento pedagógico de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco.....	27
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.....	28
Tabla 10. Resumen de procesamientos de casos.....	29
Tabla 11. Prueba de la Normalidad.....	30
Tabla 12. Distribución de la frecuencia entre la Capacitación y el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco	31
Tabla 13. Distribución de la frecuencia entre el Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.....	32
Tabla 14. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	33
Tabla 15. Presentación de los coeficientes de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, 2021.....	34
Tabla 16. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.....	34
Tabla 17. Presentación en conjunto de los coeficientes sobre la capacitación docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Trabajo en Equipo de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021	35
Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.....	36

Tabla 19. Presentación en conjunto de los coeficientes sobre la capacitación docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021	36
Tabla 20. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	37

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la capacitación de las Promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021	26
Figura 2. Nivel de acompañamiento pedagógico de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco.....	27
Figura 3. Nivel de desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco	28

Resumen

La tesis: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco. Trujillo, 2021, desarrolló como objetivo principal, la incidencia de la capacitación de las promotoras y el acompañamiento pedagógico que se les brinde, con relación al desempeño de sus labores en estos programas para niños de 3 años de edad, el estudio fue básica, cuyo diseño corresponde al no experimental, de tipo transversal; correlativo-causal. Su población muestral fue de 40 participantes, la técnica e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionarios que se aplicaron a las promotoras; se recurrió a expertos para la validez de los instrumentos, con respecto a la fiabilidad, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado consistente en las tres variables del estudio; para la capacitación docente; 0.807, en cuanto al acompañamiento pedagógico, fue de 0.821, y para el desempeño laboral; 0.839.

Finalmente se llegó a concluir; que incidencia entre la capacitación docente de las promotoras, junto al acompañamiento pedagógico, reflejados en sus desempeños laborales en los PRONOEI, Víctor Larco, 2021; con un 0,653, o sea el 65,3 % entre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco, 2021.

Palabras clave: Capacitación, Acompañamiento Pedagógico, Desempeño Laboral.

Abstract

The thesis: Teacher training and pedagogical accompaniment in the work performance of the promoters of the PRONOEI, Víctor Larco, Trujillo, 2021, developed as its main objective, the incidence of the training of the promoters and the pedagogical accompaniment that is provided to them, in relation to the performance of their work in these programs for children of 3 years of age, the study was basic, whose design corresponds to the non-experimental, of a transversal type; correlative-causal. Its sample population was 40 participants, the technique and instruments used were the survey and questionnaires that were applied to the promoters; experts were used for the validity of the instruments, with respect to reliability, Cronbach's Alpha coefficient was used, obtaining a result consisting of the three variables of the study; for teacher training; 0.807, in terms of pedagogical accompaniment, was 0.821, and for work performance; 0.839.

Finally, it was concluded; what impact between the teacher training of the promoters, together with the pedagogical accompaniment, reflected in their work performance in the PRONOEI, Víctor Larco, 2021; with 0.653, or 65.3% between teacher training and pedagogical accompaniment of the promoters of the PRONOEI, Víctor Larco, 2021.

Keywords: Training, Pedagogical Accompaniment, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad ha sufrido transformaciones, tanto en lo económico, social y culturalmente, que han afectado al campo de la educación en todas sus áreas, por ende, su desempeño en la enseñanza con los estudiantes, existiendo una gran preocupación en lo referente al trabajo que desempeña el docente en el presente siglo, del cual formamos parte; es aquí donde el estudio centra su atención, para focalizarlo y atender el gran reto, sobre todo en la didáctica, siendo esta “el arte de la enseñanza”; así tenemos por ejemplo a Alvarado Garaicoa, de nuestro país vecino del Ecuador, quien propuso un programa de capacitación docente, para lo cual, presento los estándares universales de apoyo a las investigaciones de la problemática sobre la formación y perfeccionamiento de la didáctica que deben de acceder los docentes en pro de la mejora en el campo educativo que se brindan en las escuelas. Bendezú (2014) menciona que se busca el perfeccionamiento de la excelencia educativa, que se ofrecen en las escuelas o colegios, para el logro de aprendizajes significativos, sin dejar de lado, el aspecto crítico que está atravesando la gestión educacional, a partir de las autoridades del más alto nivel, hasta llegar a las escuelas. Debemos comprender también, la carga pesada que tienen para realizar los cambios en el ámbito educativo, del sector, en muchas entidades educativas de la región y de nuestro país en especial atención. Por otro lado, Cantillo (2018) realizó un estudio denominado acompañamiento de la práctica pedagógica del docente, como táctica para optimizar la calidad de la enseñanza de los profesores de primaria, en la ciudad de Barranquilla, del país vecino de Colombia, el objetivo principal consistió en entender que el acompañamiento de tipo pedagógico que se realiza a los docentes, deben ser utilizados como una estrategia para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje, de los profesores y estudiantes, el estudio fue de corte cualitativo, además que este acompañamiento busque desarrolla competencias significativas, para la transformación de la práctica o labor docente. Calderón (2013) señala que, en algunos contextos, las autoridades no desarrollan las competencias que se les encomiendan trayendo consigo una educación de pobre calidad, en algunas regiones de Latinoamérica se percibe

una dependencia total de la gestión educativa que ejercen las autoridades sobre los docentes; sin embargo, en algunas regiones como Colombia se están dando cambios significativos, pasando de un modelo burocratizado y tradicionalista en la enseñanza a un cambio de modelo, apostando por una pedagogía moderna y actualizada; pero aún subsiste el problema, como lo es en nuestro país; tal es así, con relación a las promotoras educativas, que son las encargadas de la atención directa a los niños de etapa preescolar, con el propósito de potenciar sus capacidades y potencialidades. Por otro lado, Calderón (2013) menciona que las promotoras viven constantes cambios en el currículo, por ejemplo, trayendo desaliento, por cuanto dichos cambios tienden a empeorar los esfuerzos que las coordinadoras y promotoras han pasado por mucho tiempo; sin recibir capacitación alguna, por el órgano superior, teniendo a veces que improvisar acciones educativas desfasadas, por lo que, necesitan capacitación, actualización y contar con especialistas para cumplir con la labor inmensa que realizan con los niños, en el ámbito de los programas de los PRONOEI dentro de ellos el referido al de Víctor Larco, lo que se busca es dar a conocer el impacto que tiene una capacitación sobre las acciones educativas que brindan, siendo este el motivo mediante el cual se plantea realizar la investigación, en la búsqueda de algún vínculo de la intervención en el campo pedagógico de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, de igual forma si existe una relación significativa con la actitud que tomen las promotoras en las diversas actividades sobre una capacitación y que cumpla el propósito de profundizar y perfeccionar sus conocimientos, estrategias, métodos de enseñanza y otros enfoques actualizados, para el desempeño de su profesión, porque muchas de las veces éstas se dificultan, por no estar suficientemente preparadas, abandonando muchas de las veces su trabajo en busca de mejores oportunidades, originando que haya constantes cambios del puesto de trabajo, debido a las renuncias constantes, dejando abandonado a los niños. Esta problemática se ha observado en los PRONOEI de Víctor Larco, donde las promotoras desarrollan diversos estilos y ritmos de enseñanza, muchos de ellos no son los pertinentes que se desea, debido a las escasas capacitaciones, además éstas no son replicadas a todas las promotoras de los PRONOEI, peor aún en las zonas desprotegidas de nuestro país. Planteado así nuestra

problemática del estudio, se hace necesario señalar la interrogante, sobre cómo se da la incidencia entre la capacitación que reciben las encargadas de los PRONOEI, con respecto al acompañamiento en sus prácticas pedagógicas, mejorando los desempeños laborales en los PRONOEI de Víctor Larco, 2021; de la misma forma, plantear otros problemas más específicos, dentro de ellos; cuál es la incidencia dada entre la capacitación docente que reciben las promotoras, y el debido acompañamiento que deben de recibir para el desarrollo de su labor pedagógica, con respecto a la calidad laboral de su trabajo, de la misma forma, cual es la incidencia entre la capacitación que reciban las promotoras, con el acompañamiento en sus labores pedagógicas y el trabajo en equipo que realicen a diario con sus pares y finalmente cual es la incidencia de la capacitación docente recibida, previamente acompañada pedagógicamente, respecto a su eficacia laboral en los PRONOEI de Víctor Larco, 2021. En cuanto, a la justificación del estudio, es necesario porque busca la mejora de las capacidades de las promotoras mediante la formación y actualización, sobre las habilidades y destrezas que desarrollan en las aulas, resulta conveniente para los PRONOEI, porque responderán a las necesidades que tienen para su mejor desempeño en sus labores, que demanda el buen desempeño docente y el currículo nacional de educación básica, cuyo fin es el desarrollo de competencias a través de los recursos pedagógicos, orientados al desarrollo de desempeños que realizan a diario las promotoras y buscan contribuir con la calidad de la enseñanza que deben de mostrar las promotoras educativas; en relación a la trascendencia que debe tener el estudio, por cuanto, busca que las promotoras y las coordinadoras de los PRONOEI Víctor Larco, comprendan la enorme importancia de la capacitación junto al apoyo de especialistas, como acompañantes pedagógicos, en el campo donde se desarrollan, permitiéndoles un mejor desempeño de sus labores y la toma de medidas de mejora, luego de los resultados obtenidos, conociendo específicamente las falencias que se logren mejorar, asimismo, la actitud del(a) promotor(a) y su liderazgo, para ser protagonista del cambio, mostrándose más creativo e innovador en la construcción de los saberes que abordará en las sesiones que desarrollen con los niños, durante las sesiones de aprendizaje. Debemos recordar que la sociedad, reclama al docente mayor entrega en su

actividad diaria y efectiva, siendo indispensable e imprescindible que esté debidamente capacitado y actualizado tanto en sus estudios profesionales, de inicio, grados académicos, asimismo, participando activamente en eventos de capacitación e investigación, para estar preparados en la entrega de conocimientos, actitudes y valores, siendo un ejemplo a seguir. En cuanto a su contribución para la solución de los problemas prácticos, las promotoras, van a sentirse motivadas para aspirar a cargos relevantes, como coordinadoras, además promover espacios de ascensos en la profesión que desarrollan, así también contribuyó a una mejora de los servicios brindados a los niños, para lograr la satisfacción de los mismos. En el aspecto teórico, al cumplir con una capacitación y acompañamiento a dichas promotoras, se busca la mejora de los niveles de enseñanza con los niños, es importante señalar que la realización del estudio contribuye, a posteriori, diversas investigaciones que se hagan al respecto, el método aplicado a la investigación permite la libertad en el recojo de la información y que puede servir como guía para posteriores investigaciones relacionadas con el tema, por otro lado, se justifica el estudio porque garantiza que el programa de capacitación docente a las promotoras que se ha propuesto, son acordes a los requerimientos que necesitan para su desarrollo profesional, porque busca el perfeccionamiento para ello/as, consolidando una cultura de mejora continua, a partir del estudio realizado; con relación a la justificación metodológica se ha realizado la propuesta de un programa de capacitación sobre las dificultades abordadas en la problemática y que han sido adaptados al contexto de los PRONOEI, de Víctor Larco; además su utilidad debe de servir para la meditación y la ejecución de cambios permanentes, siempre y cuando contribuyan con la mejora continua, por la satisfacción de las promotoras y de los estudiantes, para poder tener un panorama claro, considerando a futuro otros aspectos que se deban de mejorar, con el afán de una calidad educativa de los niños de los PRONOEI de Víctor Larco, metodológicamente el estudio es útil, porque mediante la identificación de los problemas que tienen las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, se formularon objetivos e hipótesis, que acompañados de los debidos instrumentos, resultaron importante para llegar a los resultados que fueron debidamente analizados, con lo cual, no permitió comprender la

magnitud de la problemática, obteniendo resultados positivos para la mejora del desempeño laboral de las promotoras vinculadas al estudio. Por otro lado, nos planteamos un objetivo general; donde se busca determinar el nivel de incidencia de la capacitación docente de las promotoras, el acompañamiento a su labor pedagógica , con el desempeño de sus labores, en los PRONOEI Víctor Larco, asimismo, se plantean objetivos específicos que resuelvan lo contemplado en el general, dentro de ello; determinar el nivel de incidencia de la capacitación docente de las promotoras, mediante el acompañamiento pedagógico, con la calidad de sus labores; así también, determinar el grado o nivel de la incidencia que tenga la capacitación de las promotoras, acompañadas pedagógicamente en sus labores y el trabajo de equipo, que muestren durante el desempeño de dichas labores; finalmente el objetivo específico para la determinación de su capacitación juntamente con el acompañamiento pedagógico, en la eficacia de sus labores en los PRONOEI Víctor Larco, 2021. Por otro lado, el estudio se planteó una hipótesis general para conocer la existencia de la incidencia entre la capacitación docente de las promotoras, junto al acompañamiento pedagógico, reflejados en sus desempeños laborales en los PRONOEI Víctor Larco, 2021, así también las hipótesis específicas que contribuyan con los resultados para absolver las hipótesis general, dentro de ellos tenemos: la existencia de un nivel de incidencia de la capacitación docente de las promotoras, junto al acompañamiento pedagógico, con la calidad de sus labores que desempeñan; de la misma forma la hipótesis específica: del nivel de incidencia entre la capacitación docente de las promotoras, junto al acompañamiento pedagógico, a través del trabajo en equipo que desarrollan con sus pares y finalmente la existencia de una incidencia entre la capacitación docente de las promotoras, junto al acompañamiento pedagógico, para la eficaz labor que desempeñan en los PRONOEI Víctor Larco.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización del estudio se hizo necesario consultar a diversos autores de investigaciones y artículos científicos a nivel doctoral, que sustenten el trabajo, así tenemos a nivel internacional tenemos, a Cantillo (2018) quien sostiene que es necesario que los actores educativos asuman el compromiso para la optimización de los recursos que son escasos, así también en la priorización de las necesidades; menciona que el acompañamiento pedagógico del docente funciona como estrategia en su práctica reflexiva. Por otro lado, Zanz (2017) quien concluye en su estudio sobre el desempeño laboral del profesor; señala que es mayor, cuando toma decisiones, mejorando así el clima laboral institucional, trayendo consigo, mayor bienestar laboral para todos los demás profesores. Por otro lado, tenemos resúmenes de estudios internacionales, como el de Ruiz (2016) que en su estudio concluye que una herramienta importante para la mejora de los desempeños laborales del profesor, es el apoyo de un agente o actor externo, llamado acompañante pedagógico, que contribuya a la mejora de las tareas que realiza en las aulas, tanto así, que operativiza su labor en 100%. Asimismo, Ortiz (2014) desarrolló su investigación sobre la mejora de las labores pedagógicas de los profesores en las aulas, contando con el apoyo de un acompañante pedagógico, en los colegios, Managua, del país centroamericano de Nicaragua, quien planteó su objetivo principal sobre la valoración en las diversas formas de acompañamiento pedagógico de los docentes, dicha medición permitió elevar la calidad educativa en los procesos pedagógicos en dichas instituciones, fue un estudio correlacional, con la participación de una población muestral de 53 participantes, utilizo como instrumentos en el estudio, una guía y entrevistas, llegando a la conclusión, la relación existente del desempeño de los profesores con el acompañamiento que reciben para la mejora de sus labores pedagógicas. También se ha revisado y consultado a diversos autores de artículos e investigaciones nacionales; como a Maquera (2018) en su estudio realizado sobre el acompañamiento de las labores pedagógicas de los profesores de Macusani, cuyo propósito consistió en demostrar la eficiencia de dicho plan, los resultados del estudio, se encontró que la $\rho=0,518$, con un valor de $p=0,000 < \alpha (0,05)$, significa que la mayoría de los docentes demostraron un gran malestar por la aplicación de dicho plan. De otro

lado, Sánchez (2016) en su tesis doctoral se enfocó en demostrar que el apoyo de un acompañante en las prácticas pedagógicas del docente, debe de mejorar las labores pedagógicas que desarrolla el profesor en las aulas de una institución educativa en la zona de Lamas, de la región San Martín; al finalizar el estudio, éste arrojó una $\rho=0.78$, con un $p=0.000$, concluyendo que la capacitación, junto al acompañamiento en las prácticas docentes, mejora sus desempeños. Por otro lado, Huamaní (2016) en su estudio desarrollado sobre el desempeño de los profesores, en las labores pedagógicas que realiza en una escuela de Lima, contando con acompañamiento en sus labores, por ser una institución focalizada por ministerio de educación; se planteó un objetivo para establecer una correlación entre el acompañamiento de las labores que desarrolla el docente, con su desempeño en las aulas, el diseño del estudio fue no experimental, lo realizó con una población de ciento cuarenta y ocho docentes, utilizando la técnica de una encuesta y como instrumento cuestionarios, que fueron aplicados a través de una escala de Likert, los resultados al término de la aplicación de los instrumentos, a través de la aplicación del estadístico de Spearman, con una consideración de error del 5% se obtuvo, una $\rho=0.816^{***}$, con una significancia de 0.000, llegando finalmente a concluir, que se encontró un grado de significancia entre el acompañamiento aplicado al docente con el desempeño en las labores que realiza en las aulas. También Calero (2018) desarrolló una tesis doctoral sobre la cultura de organización de los trabajadores en relación al desempeño laboral de los docentes, el estudio se realizó para la UNMS, de Lima, estuvo enfocada en una empresa de procesamiento de alimentos, el propósito que realizó el estudio fue determinar que la cultura organizacional se conecta con el desempeño de las labores de los trabajadores; participaron del estudio 314 trabajadores, llegó a la conclusión que si hay una relación de la cultura para organizarse y el desempeño que muestran los trabajadores, tanto en el trabajo con sus pares o trabajo en equipo, los valores organizacionales, para un mejor desempeño de los trabajadores. Por otro lado, Gutiérrez (2017) en su tesis doctoral denominada el compromiso y la cultura organizacional en la estimulación laboral de los docentes. El propósito del estudio fue enfocado en determinar el compromiso y la cultura organizacional para la motivación laboral de los docentes, el estudio fue explicativo, a través de la encuesta y los

cuestionarios aplicados, con diseño de escala de Likert, aplicados 120 docentes, el estudio llegó a la conclusión que la cultura organizativa y el compromiso con la institución influye de forma positiva y directa con la motivación laboral de los docentes, con un valor=0,000. Dichas investigaciones doctorales son importantes para el estudio, porque va a enriquecer el acervo en el manejo de las variables e indicadores que fueron planteados en el estudio, tanto en la capacitación de las promotoras, el acompañamiento a sus labores y el desempeño de dichas labores en los PRONOEI de Víctor Larco. En la fundamentación científica del estudio debo resaltar el progreso que, en el presente siglo, inmensamente se han ido desarrollando mayores y mejores competencias, en la tecnología y la alfabetización científica, toda vez, que el conocimiento que se construye en los individuos, parte desde la curiosidad, la observación y los cuestionamientos que se experimentan al actuar con el entorno en el que se desenvuelven, en este proceso pueden reconocer, debatir, opinar, criticar reflexivamente sobre el mundo circundante, que hace posible ahondar y construir el nuevo conocimiento, lo que permite buscar diversas soluciones a las situaciones que se vayan presentando, para la toma de la mejor decisión, pero con base científica, distinguiendo restricciones y beneficios que te brinda la ciencia, entendiendo la lógica que esta tiene con la sociedad. Pedaste (2015) menciona que la ciencia desarrolla un conjunto de pasos, correspondientes, de acuerdo al tipo de características que presenta el aprendizaje, generalmente basados en la indagación científica, utilizando la experimentación, para recolectar los datos, así también la evidencias, las evaluaciones y finalmente se llega al análisis de los datos recolectados. Por otro lado, Kang (2017) sostiene que, en la búsqueda de los elementos de la naturaleza, la ciencia es una actividad que producen ciertas capacidades que tienen los individuos, así como la actitud amigable con lo natural y la capacidad investigativa científica. Por otro lado, Jaramillo (2003) señala que las habilidades de tipo cognitivo, son relevantes e importantes, encargados para una mejor comprensión de las diversas características epistémicas que desarrolla la ciencia, siendo fundamental para la investigación y el razonamiento. Según Tantalean (2018) hace mención que reflexionamos acerca de la ciencia, cuando profundizamos la naturaleza, los alcances y las limitaciones de esta, surgiendo

así la epistemología; por un lado, con Platón, luego tenemos a Lakatos, acompañados de otros filósofos de renombre que continuaron reflexionando sobre la ciencia, donde la epistemología se desplegó como una disciplina; especialmente desarrollando su propio metalenguaje. Para Bunge (2002) quien realizó un esbozo del cómo se desarrolla la epistemología, llegando a confirmar que el pasado siglo, fue un capítulo abierto entre la gnoseología predominante del periodo denominado clásico, perteneciente a Platón, hasta Russell, abordada luego por los matemático y científicos, que no tomaron en cuenta a los epistemólogos, que luego surgió el cambio, a partir del llamado “círculo de Viena” del año 1927 en el que se reunieron por primera vez los epistemólogos, para el intercambio de ideas, apareciendo así, una rama nueva de la epistemología, que fue llamada el empirismo lógico. Que luego Popper, realizó una crítica a las limitaciones del empirismo lógico. Luego; así también, Piscoya (2009) quien coincide con Mario Bunge, cuando hace mención que la epistemología es una disciplina de carácter filosófica, que empezó a partir de la década del pasado siglo y que adoptó la lógica de la matemática, que fue señalado como un instrumento nuevo para el análisis del lenguaje de la ciencia, desarrollado a través de un lenguaje formal por encima del natural. Para Serva (2017) en referencia a la etapa actual, sobre el análisis de diversos estudios realizados sobre la epistemología, el pragmatismo, las prácticas organizacionales, tanto las alternativas sobre la epistemología y la filosofía en la escuela; señala que su enseñanza en ella, así como el análisis para el desarrollo de la innovación, que ha sido la preocupación en la región, en especial en nuestro país, tuvo una agenda importante en la comunidad de la educación superior. Siguiendo a Popper (1980) quien sostiene que la epistemología es el lenguaje del cual derivan los diversos núcleos del conocimiento, mediante el cual se establecen las áreas y disciplinas, ideando nuevos métodos de abordaje, para una mayor eficacia y eficiencia, haciendo posible el desarrollo de nuevos procedimientos, que luego formó parte de la interacción con las teorías, que proceden de otras disciplinas y otras ciencias, claramente definida en el paradigma positivista, la teoría crítica e interpretativa, todas ellas, con sus respectivas características. Por otro lado, tenemos Vargas (2012) que, en relación a los paradigmas asumidas por el estudio científico, que fueron esbozadas por Torres, Jiménez,

Castro y otros, quienes argumentaron que la epistemología científica se complementa con el pensamiento y el conocimiento científico, a través de una perspectiva clara, plural, ecléctica y transdisciplinar en forma sinérgica. Finalmente tenemos a Tantalean (2018) quien señala que la pedagogía, se debe entender que es una ciencia sincrética, con el propósito de utilizar eficazmente y eficientemente los recursos y medios didácticos, con un objetivo prioritario, el de buscar una mejora sustancialmente los métodos de enseñar y aprender en los escolares, fin supremo de la enseñanza que prodiga el enseñante o docente. En referencia a nuestra variable de estudio de capacitación, tenemos a Chiavenato (2011) quien señala que es un término que consiste en la realización de actividades debidamente planificadas, basados en la necesidad de una empresa o institución; orientada a la mejora de los conocimientos y actitudes del colaborador o participante, que se pretende brindar la capacitación. Chiavenato menciona que la capacitación resulta de importancia para los docentes de las diferentes ugeles del estado, que les permiten ser evaluados o tener acceso a cargos de mejora de su profesión, así también, a un mayor y mejor liderazgo en las entidades educativas donde laboran. Así también, Chiavenato (2011) señala que las medidas que predominan en un programa de capacitación, están enmarcadas en mejorar el desempeño del profesor, como lo señala, el MINEDU, de la misma forma las responsabilidades y derechos que en él se contemplan, para el logro de una mayor eficacia de los aprendizajes; menciona que los programas de capacitación fortalecen las competencias para un mejor ambiente del aprendizaje, para lo cual se deben usar herramientas como las estrategias metodológicas y las estrategias didácticas, que le permiten al docente ser innovador y creativo en las aulas. Analizando la primera dimensión, que corresponde a la formación docente, Chiavenato (2011) señala que cumple con la meta del perfeccionamiento del desempeño laboral, donde resulta que la capacitación es un aprendizaje de tipo significativo, buscando cambios en los docentes, por ende la mejora de las labores educativas desempeñadas por los docentes en las aulas, solo así se evidencia que los programas de capacitaciones, desarrollados por la UGEL, DRE o Ministerio de Educación, permiten realizar cambios en la aprehensión de los conocimientos, las actitudes y las conductas, que son

observables en el desarrollo de las labores del docente. Siendo así, que los programas de capacitación contribuyen a la realización de ésta dimensión de formación, éstos factores se enfocan en los lugares donde desempeñan las labores educativas, o sea, en las escuelas o centros educativos, tomando en cuenta los conocimientos, las actitudes y las capacidades que desarrollan. Referente a la segunda dimensión sobre las estrategias, éstas deben de cumplir un conjunto de normas y principios, para su aplicabilidad en los programas de capacitación, donde cada una de ellas es específica, objetiva y está estructurada para cumplir de manera efectiva, teniendo en cuenta que las normas y principios deben estar están acordes a la normatividad del NINEDU, quien las emite y regula su campo de acción en educación, cuya misión es la tendencia a una educación de calidad y calidez. Por otro lado, las estrategias didácticas son procesos que son ideadas por los docentes, con la intencionalidad de promover una enseñanza significativa en sus estudiantes, contando con los recursos específicos para lograrlo. Así también, tenemos a Hernández (2014) quien sostiene que la estrategia metodológica o didáctica, es una trayectoria o ruta a cumplir, acorde a las metas y objetivos de la enseñanza, son un conjunto de técnicas y de actividades, es importante que, en la creación de éstas, sean idóneas, innovadores y de fácil uso y entendimiento, para realizarse en el proceso de enseñanza, estas contribuyen a la mejora del rendimiento escolar e incluso mejorar características actitudinales de los estudiantes. Coy (2013) menciona que son modelos o diseños que se emplean durante el proceso de enseñanza, es útil para la formación educativa que se realizan en todos los ámbitos del orbe, por lo tanto, han sido diseñadas para que lo ejecute el docente en la realidad de las aulas. En relación a la tercera dimensión, sobre las habilidades y destrezas, Chiavenato (2011) manifiesta que involucran a las competencias, señalando que al inicio, a través de los recursos pedagógicos o capacidades, como los conocimientos, saberes, actitudes y comportamientos que están vinculados al trabajo que realiza el docente, como guías, que desarrollen en ellos un alto nivel en el manejo de las capacidades, que son reflejados en un mejor desempeño de sus labores, además exige que sea un diseñador de un currículo adecuado a su realidad, que sea un investigador frecuente, permanente e innovador, en el desarrollo de las áreas

curriculares, cursos o asignaturas; con el fin de ser los abanderados, logrando de esta forma la excelencia de su desempeño o función.

Con relación a la segunda variable del estudio denominada como Acompañamiento Pedagógico, Minedu (2015) señala que, a partir de la praxis pedagógica, el docente reflexiona en su trabajo docente, asimismo, responde a las interrogante y supuestos que se presenten, de igual forma desarrolla destrezas y habilidades, generando su propia reflexión en su práctica pedagógica, con el propósito de fortalecerla, esto es posible a través del acompañamiento pedagógico. Por otro lado, Minedu (2015) en relación al enfoque reflexivo y crítico, hace notar en el docente como un individuo crítico, reflexivo, cuestionador de su práctica pedagógica diaria, conduciéndolo hacia el colectivo, compartiéndolo con sus pares en los trabajos colegiados que realiza, mostrando un clima de confianza, de responsabilidad, de respeto y de absoluta confianza. El acompañamiento pedagógico, acorde con lo expresado, es una herramienta de construcción individual, potente, que luego se convierte en colectiva, con sus pares docentes y que son visibles cuando realizan las sesiones de los aprendizajes en las aulas; contando con un “acompañante pedagógico”, previamente designado por la entidad superior, quien es el encargado de identificar los diversos aspectos del trabajo que realiza el docente, especialmente en la atención a la inclusividad y a la diversidad, su rol del acompañante pedagógico, es valorar las actividades que realiza el docente, donde el acompañante pedagógico es el soporte para un mejor desempeño de sus labores durante la práctica pedagógica en el aula con sus alumnos. Analizando la primera dimensión, hace referencia a la orientación pedagógica; Minedu (2012) menciona que esta cumple con el objetivo de una práctica pedagógica eficaz y eficiente, contando con el apoyo del acompañante en la práctica pedagógica diaria del profesor, quien interactúa constantemente en las labores, como en planificar y ejecutar las actividades educativas en las aulas con los alumnos; el proceso de orientar lo realiza en forma horizontal, mediante un clima de confianza y de continuo respeto, además es importante para el fortalecimiento de las labores que realiza el docente, fortaleciendo su desarrollo profesional, además propicia el trabajo colaborativo, cooperativo y en equipo, durante las reuniones colegiadas en las instituciones educativas. Por otro lado,

el mismo Minedu (2015) menciona que esta dimensión está referida a la labor que desarrollan los acompañantes cuando brindan apoyo al docente, para que realice una mejor labor en las prácticas pedagógicas con los estudiantes, como es; la construcción de saberes, manejo de estrategias didácticas, con el propósito en la forma de la enseñanza en las aulas, con la finalidad de apropiarse de un marco teórico y metodológico en la optimización de los aprendizajes, además el brindar asesoramiento constantes, fortaleciéndolos con estrategias de carácter formativo, en la formulación y elaboración de estrategias innovadoras; como la: planificación, uso de materiales, recursos y materiales didácticos. Respecto a la dimensión sobre la orientación técnica, Minedu (2015) señala que se refiere, al rol que desempeña el acompañante de las labores pedagógicas; manteniendo una comunicación efectiva, permanente en forma empática y asertiva con el docente; creando confianza durante la práctica pedagógica, siendo su propósito el intercambio de experiencias, a través de las guías de interaprendizaje y de experiencias significativas con sus pares de otras instituciones de la comunidad donde labora, u otras, para el intercambio de esas experiencia. De la misma forma en el ámbito interpersonal existe un trato afectuoso y de cordialidad, para compartir diversas situaciones de carácter pedagógico, honesta y sincera de la labor que desarrolla el docente. Minedu (2015) señala con respecto al clima de confianza; se busca generarlo como una responsabilidad, para viabilizar el diálogo respetuoso entre al acompañante pedagógico y el profesor de aula, siendo la confianza, el elemento principal en la construcción de vínculos amicales y de mutuo respeto, la comunicación debe ser oportuna y asertiva entre ambos; Minedu (2015) nos señala, que ser asertivos permite una comunicación efectiva y positiva para los actores educativos, que permite modificar la actitud y comportamiento, para que nos permita una mejor relación entre los individuos, en este caso, los docentes, para lograr transmitir un mensaje claro y apropiado, para no generar , dudas o interpretaciones que lleven a la confusión. En cuanto, a la tercera variable del desempeño laboral, con respecto al docente para Zahonero (2012) menciona 3 elementos importantes de su teoría; uno de ellos se asocia al docente, otro a los estudiantes y el tercero se refiere al entorno escolar; menciona que estos elementos asociados permiten el desarrollo de su labor

profesional del docente; por otro lado, se refieren también, a la salud mental de éste, la motivación por el trabajo que desarrolla, adicionados al compromiso de su trabajo que desempeña, acompañados por supuesto, con las condiciones que se le brinde, para el desarrollo de su labor; agregado a ello, las expectativas con relación a su desempeño, tanto personales y afectivas con los demás trabajadores y autoridades de la institución donde labora. Valdivia (2016) en relación al desempeño laboral docente, señala que es todo proceso que establece o estructura la institución, de esto va a depender el éxito o fracaso, del docente en su labor profesional, para el logro de los propósitos que ha planificado y ejecutado. Sobre las teorías del desempeño laboral, se hace necesario, enfocarlo desde las teorías de educación avanzada, según la teoría desarrollada por Añorga (2002) menciona como ente rector de la teoría de la educación avanzada, al vínculo que se establezca como principio rector y estructurador entre la teoría y la práctica, derivándose de ellas muchas relaciones importantes y esenciales, condicionales, regularidades, leyes y principios; su importancia radica en las concepciones teóricas, que luego se operativizan, para compenetrarse en la práctica y transformarla, dichas acciones permiten la influencia en los tutores y padres de familia. A partir de éste análisis la autora brinda el sustento teórico, procedimental y metodológico, para el abordaje del mejoramiento del desempeño del docente, ésta teoría es el referente para el estudio y sistematización del proceso del mejoramiento de los individuos, en éste caso, los docentes, con la finalidad de proporcionar nuevos conocimientos, sentimientos, percepciones realistas, hábitos, acciones en la conducta y actitudes, porque les faculta la transformación y producción de conocimientos, para transformar su realidad, contribuyendo así, la elevación de su profesión, eticidad, mejoramiento de sus desempeños laborales. Por otro lado, tenemos a David Ausubel y Vygotsky afamados investigadores de las teorías educativas, con sus aportes al bienestar educacional, a través de ellos nos permite esclarecer la dinámica del desempeño docente en las aulas; desde esta perspectiva consideramos beneficioso e importante la comprensión de los docentes, a la utilidad de las teorías de Ausubel (1983) dentro de ellos el aprendizaje significativo, la motivación o interés por aprender de los estudiantes en las aulas, dentro del ámbito de la significatividad que implican la

jerarquización de la información, las relaciones conceptuales, la visualización del material, la metodología, estrategias y actividades que los docentes desarrollan en sus clases con los alumnos, entre otros aportes, que coadyuvan al desempeño de la labor docente. Vygotsky (1978) hace mención al rol del docente, a quien llama mediador de los aprendizajes, los tutores y aprendices. Otra esfera que no debemos de obviar es la esfera relacionada con el comportamiento humano, es decir el ver al docente y al estudiante, como personas que interactúan en un espacio denominado aula, siendo ésta la razón de mencionar los aportes de Mc Gregor (1960) quien desarrollo la denominada teoría X,Y, mencionando que la motivación del alumno se logra a través de un espacio o ambiente que le sea propicio para el desarrollo de las actividades educativas, porque es aquí donde se realizan las interacciones entre docente y alumno, que debe de contemplar un espacio de respeto, equidad, aceptación, solidaridad y empatía; porque sabemos que la predisposición y una buena actitud para el aprendizaje, éste es más efectivo, que la llamada disciplina o la mera transmisión de conocimientos, de la antigua formación tradicional. Entendemos por desempeño laboral en el campo de la docencia, aquellas competencias que desarrolla el profesional, se conocen diferentes acepciones, manifestando muchas implicancias del desempeño que realiza el docente, pero, al tratar de explicar estas acepciones, es necesario reconocer lo que significa el término desempeño docente, éste deriva de muchos recortes debido a su complejidad en función de la intención declarada o subyacente que se ofrece para asignarle un concepto. De todas maneras, es importante los usos que tenemos sobre el desempeño de la labor docente. Habiendo descrito lo anterior, podemos señalar que el desempeño docente hace referencia a la habilidad que tiene el profesor para el buen cumplimiento de su desempeño, por ejemplo, en la docencia investigativa, proyección social, gestión académica, entre otras funciones en la institución donde labora, por lo tanto, desde esa perspectiva se realiza el análisis del desempeño docente. El docente es la persona que tiene la responsabilidad de impartir la enseñanza en el aula, que están enmarcados en una determinada área, ciencia o arte, estas deben de tener habilidades, capacidades y/o competencias; el docente se convierte en el agente eficaz y efectivo durante el proceso de E-A. Sobre las dimensiones del desempeño

laboral, tenemos en principio a la calidad laboral; Minedu (2012) señala que hay diversos estudios, poniendo énfasis que la terminología de la calidad, tiene diversas acepciones, sin embargo, para efectos del estudio se revisó aportes teóricos de Acuña (2015) quien señala que a la calidad laboral se le entiende como la transformación de la gestión que realiza el docente en las escuelas, que van acompañadas de una gestión de la calidad de la enseñanza que realiza el docente. Asimismo, Martínez (2014) menciona que llamamos calidad laboral, a las acciones pedagógicas, actividades, proyectos, propuestas y diversas iniciativas que realice en su labor y que responden a situaciones, momentos; estando acorde al contexto donde desarrolla su labor docente, actuando con responsabilidad social, demandando de políticas educativas oportunas y coherentes que propugna el estado, en nuestro país, por parte del ministerio de educación. Por otro lado, el Minedu (2012) menciona que, para una mejor comprensión de la calidad laboral, es necesario tomar en cuenta cuatro aspectos importantes, dentro de ellos: un programa debidamente estructurado, sobre aspectos de una enseñanza de calidad, con una formación y perfeccionamiento de la labor docente, debidamente capacitados y contando con un acompañamiento permanente, así como, las características del entorno y ambientación del aula. Referente a la dimensión, del trabajo en equipo; Minedu (2012) menciona que este factor permite el trabajo en conjunto de los docentes, la estrechez de las relaciones interpersonales, con una mejor convivencia, comunicación empática y asertiva, constante práctica de valores, resolviendo conflictos y la cooperación mutua entre ellos, además de un liderazgo efectivo y positivo; son los que concluyen un buen trabajo en equipo. Esta modalidad, es la que permite a las promotoras el desarrollo de las acciones estratégicas, usando un tiempo menor y de calidad; de la misma forma para la adquisición, elaboración y adaptación de los materiales, que utilizan las promotoras, en el trabajo con los niños, así también, la rotación del trabajo de las promotoras cuando cambian de actividades, a través de un cronograma para todo el año lectivo, que deben ser considerados en la respectiva planificación de las actividades. Respecto a la tercera dimensión se considera a la eficacia laboral; Minedu (2012) menciona que éste factor es el punto clave porque permite que la atención al desarrollo de las actividades educativas, al inicio, durante, hasta la

conclusión del año lectivo; los requerimientos que realizan las instituciones educativas, deben ser atendidas oportunamente; debiendo estar focalizada por los responsables en cumplir los objetivos acorde a un definido tiempo, previamente establecido, se debe de plantear desde del Minedu, que una escuela eficaz, puede transformarse en una institución de calidad y excelencia del servicio educativo que ofrece, es importante para el docente en su fortalecimiento profesional, en conclusión, la eficiencia; es la forma como se analiza y valora, la optimización de los medios, materiales y diversos recursos, con la finalidad de cumplir con la planificación del inicio del año lectivo, a través de los objetivos y las metas planteadas Se entiende como eficacia laboral, al logro de los objetivos, previamente analizados la cobertura, atención, la permanencia y la promoción de los estudiantes, al término de la etapa escolar, de la misma forma la asignación oportuna de los recursos financieros y pedagógicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Hernández, et. al, (2014) indicaron que al método hipotético como una teoría que es inferida bajo supuestos momentáneos, donde el investigador explica el comportamiento de los sujetos en su verdadero contexto, contando con una hipótesis y una realidad problemática, describiéndola desde una realidad internacional, hasta llegar a un contexto que determina la investigación.

En relación al estudio, fue básica, de diseño no experimental, transversal descriptivo/correlacional causal.

3.2. Variables y operacionalización

Variables

V1: Capacitación docente

V2: Acompañamiento pedagógico

V3: Desempeño laboral

Operacionalización de las variables de estudio

Definición variable 1: Capacitación

Para Chiavenato (2011) menciona que la capacitación del docente, está referida a las actividades debidamente planificadas que realiza, atendiendo una necesidad real de una determinada institución o empresa, estando enfocadas al desarrollo las destrezas, habilidades, conocimientos, tanto administrativas y de apoyo a la gestión, logrando mejoramientos de los desempeños en las actividades del campo laboral.

En el estudio, la capacitación que reciba la promotora de PRONOEI, estará direccionado al desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias, cuya finalidad sea la mejora en las funciones que esta realiza.

Tabla 1

Variable: Capacitación docente

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Niveles y rangos
Formación docente	Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización. Participación. Comparte sus conocimientos	1 al 8	
Estrategia	Aplicación de diversas estrategias. Diseña estrategias. Promociona la investigación, Usa diversas fuentes de información.	9 al 14	Alto: del 71 al 100 Medio: del 52 al 70 Bajo: del 25 al 51
Habilidades y Destrezas	Demuestra destrezas y habilidades Aplica sus destrezas y habilidades Desarrolla innovadoras habilidades	15 al 20	

Definición variable 2: Acompañamiento pedagógico

Minedu (2015) en relación al enfoque reflexivo y crítico, hace notar en el docente como un individuo crítico, reflexivo, cuestionador de su práctica pedagógica diaria, conduciéndolo hacia el colectivo, compartiéndolo con sus pares en los trabajos colegiados que realiza, mostrando un clima de confianza, de responsabilidad, de respeto y de absoluta confianza. El acompañamiento pedagógico, acorde con lo expresado, es una herramienta de construcción individual, potente, que luego se convierte en colectiva, con sus pares docentes y que son visibles cuando realizan las sesiones de los aprendizajes en las aulas y contribuye a un mejor desempeño en sus labores, su finalidad es fomentar el desarrollo profesional del docente.

Tabla 2

Acompañamiento pedagógico

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Niveles y rangos
Orientación pedagógica	Orientación Interacción	Del 1 al 9	Muy adecuado: del 71 al 100
	Confrontación		
Orientación técnica	Planificación		Adecuado: del 52 al 70
	Organización	Del 10 al 20	Inadecuado: del 25 al 51
	Evaluación		

Variable 3: Desempeño laboral

Minedu (2012) menciona que es el punto clave porque permite que la atención al desarrollo de las actividades educativas, al inicio, durante, hasta la conclusión del año lectivo; los requerimientos que realizan las instituciones educativas, deben ser atendidas oportunamente; debiendo estar focalizada por los responsables en el cumplimiento de los objetivos acorde a un determinado tiempo, previamente establecido; a través del desempeño en las labores de los docentes, busca ser revalorado en el campo profesional y social, permitiendo su imagen profesional, adquiriendo el perfeccionamiento en sus labores educativas.

Tabla 3

Variable: Desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	N° de Ítems	Instrumentos
Calidad laboral	Responsabilidad	Del 1 al 5	
	Atención		
	Satisfacción		Alto: del 74 al 100
Trabajo en equipo	Nivel de concordancia	Del 6 al 11	Medio: del 47 al 73
	Grado de productividad		
	Logro de actividades		Bajo: del 20 al 46
	Actitudes		
Eficacia laboral	Efectividad	Del 12 al 20	
	Productividad		
	Competencia		
	Liderazgo		

3.3. Población, muestra, muestreo

Según Vara (2012) sostiene que se denomina población al conjunto de individuos en su totalidad, cuyos sujetos o cosas poseen una o más características comunes, sujetos de ser investigados, ubicados en un determinado espacio, que cambian a lo largo del tiempo.

La población seleccionada para el estudio. Estuvo conformada por 40 promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco.

Tabla 4

Población de los PRONOEI Víctor Larco 2021

Programas educativos comunitarios		N°
PRONOEI	Arco iris	5
	Gotitas de ternura	5
	Mi primer aprendizaje	5
	Mis tesoritos de Jesús	5
	Mis angelitos de Dios	5
	Caritas felices	5
	Pasito a paso	5
	Joyitas de Dios	5
	Total	40

Fuente: CAP de la UGEL 03, 2021

La muestra se entiende como una parte de la población que se ha seleccionado para el desarrollo de la investigación. Según Bernal (2010) menciona que se define como la parte seleccionada de sujetos o individuos que conforma la población, de la que permite obtener información en beneficio del estudio, sobre la cual se efectúa la observación y la medida de las variables que son objetos de estudio. Debido a la pequeña cantidad de la población del estudio, la muestra poblacional del estudio fueron las 40 promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, que constituyó la llamada muestra censal, como lo señala Prada (2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos

Sobre las técnicas y los instrumentos de evaluación de la investigación, Hernández (2014) sostiene que es la forma como se recoge la información que es necesario para el estudio realizado.

En cuanto, a la técnica utilizada por la investigación fue la encuesta, mediante la cual se recolectó los datos relevantes que las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco proporcionaron al estudio, del cual se extrajo la información, que luego fue consignada, procediendo finalmente al análisis, utilizando el cuestionario fue estructurado en base a 20 interrogantes o ítems, en la variable de capacitación, de la misma forma 20 preguntas en la variable del acompañamiento pedagógico y finalmente 20 ítems para el desempeño laboral, el tipo de preguntas, fueron de tipo politómicas. (Ver fichas en el anexo del estudio).

Validez

Para la validación del instrumento se usó la técnica denominada a juicio de los expertos, para la validez de cada instrumento que se aplicó a las promotoras; se alcanzó dichos instrumentos para su aprobación de los indicadores e ítems elaborados. Procediendo luego al respectivo análisis y finalmente se recogieron dichas fichas, debidamente

certificadas por los expertos, con la respectiva validación, debidamente firmada, para la aplicabilidad.

Tabla 5

Validez de las variables de capacitación docente, acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de las PEC PRONOEI. Víctor Larco

	Expertos	Grado	Resultado
1.	Milagritos Jacinto Reynoso	Doctora	Aplicable
2.	Édison Bopp Vidal	Doctor	Aplicable
3.	María A. del Pilar Rodríguez Miñano	Doctora	Aplicable

Nota: Certificación de validez de los expertos

Para la validez de los instrumentos; tal como, la claridad, pertinencia, relevancia, de los respectivos instrumentos aplicados a las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, así como el contenido, formato y el constructo, se realizó con la participación de juicio de expertos, conformados por especialistas en la temática del estudio y amplia experiencia en el campo educacional.

Confiabilidad

Así también, para la confiabilidad de los instrumentos del estudio antes de su aplicación, se utilizó el denominado coeficiente de alfa de Cronbach” y el programa estadístico SPSS, versión 25

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos de capacitación, acompañamiento pedagógico y del desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Capacitación docente	0.807	10
Acompañamiento pedagógico	0.821	10
Desempeño laboral	0.839	10

Fuente: SPSS 25

3.5. Procedimientos

Fue administrado a todas las promotoras educativas de los PRONOEI de Víctor Larco, que formaron parte de la investigación, para su respectiva medición y que estos fueron efectivos, en el momento de coleccionar los resultados, como lo señala Hernández (2014).

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos, luego de la aplicación de los instrumentos, fueron tratados como técnicas descriptivas, para la presentación de los resultados, estos se realizaron a través de frecuencias, porcentajes, utilizando tablas gráficas o y figuras en su presentación, en cuanto al procesamiento de los datos, se usó el aplicativo estadístico del SPSS, versión 25, con el cual se realizó la prueba de la hipótesis, con la finalidad de establecer la incidencia de las variables planteadas por el estudio, asociadas dichas variables en una escala ordinal, estableciéndose un orden de predominancia o jerarquía entre objetos y los sujetos del estudio.

3.7. Aspectos éticos

El estudio ha sido elaborado, siguiendo los procedimientos establecidos por la universidad privada César Vallejo, a través de su comité de ética; se ha respetado la confidencialidad de los colaboradores del estudio, dejando constancia que el informe que estoy alcanzando es original, sin plagio ni replicado, de la misma forma los autores consultados han sido referenciados, salvo omisión o error, asumiendo la total responsabilidad al respecto, asimismo los datos se recogieron con el consentimiento de las coordinadoras y promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, asimismo, dejo constancia finalmente que el estudio es propiedad de la autora reconociendo siempre y resaltando la autoría de otros trabajos que sirvieron de apoyo, por otro lado, la publicación posterior de los resultados del estudio, no pondrá en riesgo a las instituciones de los PRONOEI, de Víctor Larco, que facilitaron el recojo de la información.

IV. RESULTADOS

Tabla 7

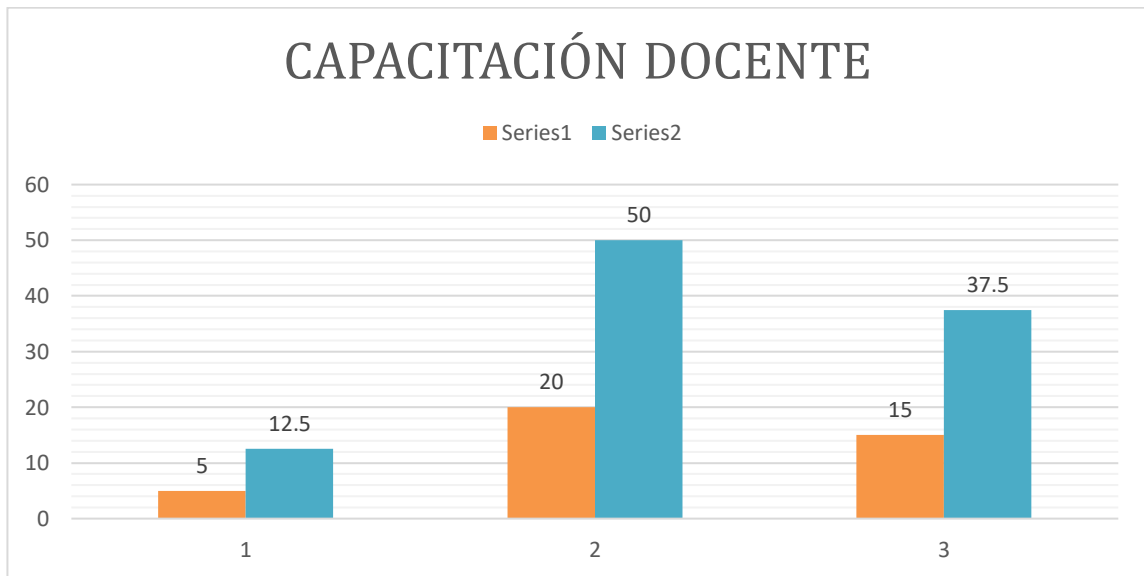
Nivel de capacitación de las Promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021

Niveles	f	%
Bajo	5	12.5
Medio	20	50.0
Alto	15	37.5
Total	40	100.0

Nota: Encuesta aplicada a las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco

Figura 1

Nivel de la capacitación de las Promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021



Nota: Tabla 7

Los resultados muestran que 5 promotoras con el 12.5%, presentan un nivel bajo en la capacitación, 20 promotoras, con el 50%, muestran una capacitación regular y 15 promotoras, con un 37.5%, muestran una buena capacitación. De los resultados obtenidos, hay una predominancia de regular y mala en los niveles de capacitación de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.

Tabla 8

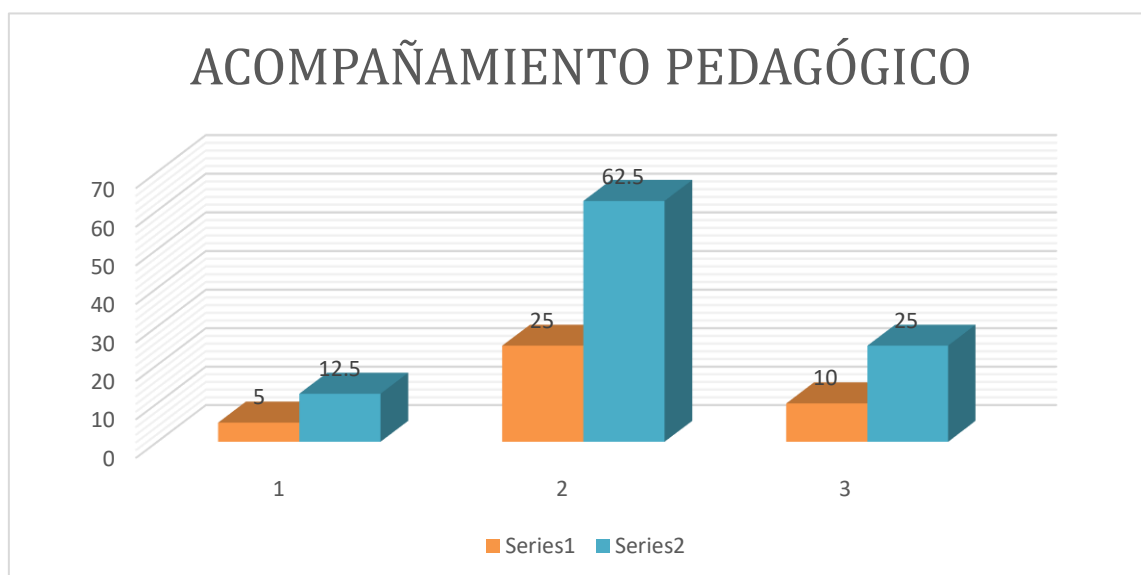
Nivel de acompañamiento pedagógico de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	12.5
Adecuado	25	62.5
Muy adecuado	10	25.0
Total	40	100.0

Nota: Encuesta aplicada a las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco

Figura 2

Nivel de acompañamiento pedagógico de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco



Nota: Tabla 8

Los resultados muestran que 5 promotoras, con el 12.5% se ubica en el nivel inadecuado de acompañamiento pedagógico, 25 promotoras, con un 62.5 %, con un nivel adecuado en el acompañamiento pedagógico, 10 promotoras, se ubican con un 25%, con un nivel de muy adecuado en el acompañamiento pedagógico. Se interpreta que hay una predominancia de acompañamiento pedagógico, en los niveles regular y mala, en las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco.

Tabla 9

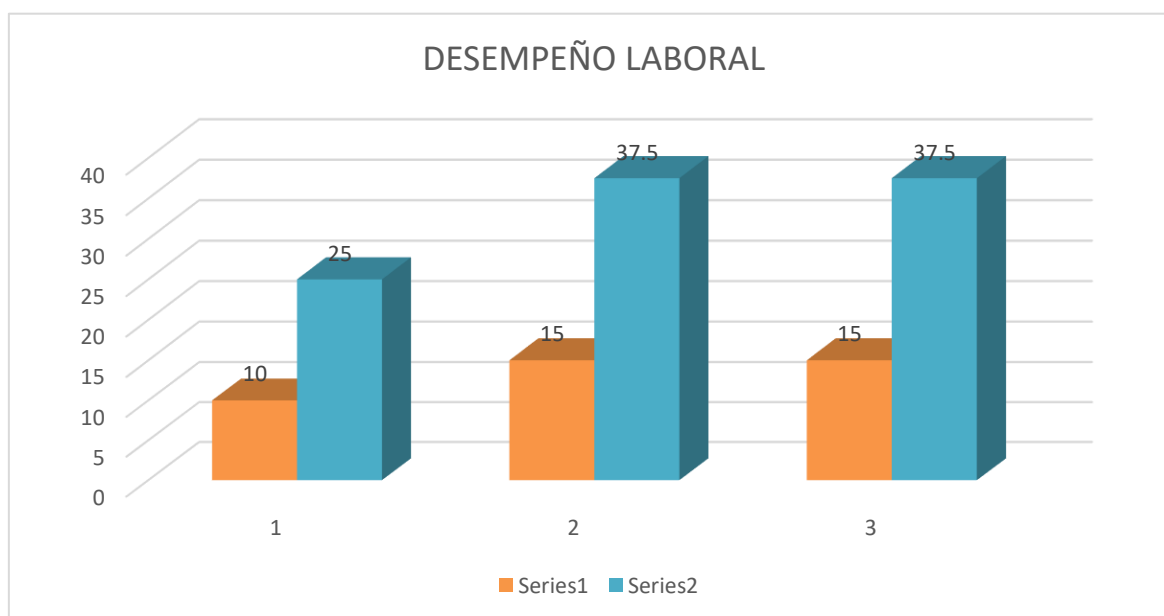
Nivel del desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	25.00
Medio	15	37.5
Alto	15	37.5
Total	40	100.0

Nota: Encuesta aplicada a las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco

Figura 3

Nivel del desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco



Nota: Tabla 9

Los resultados de frecuencia, muestran que 10 promotoras, con 25% comparten el nivel bajo, mientras que 15 promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, se ubican en los niveles medio y alto, con un porcentaje del 37.5%, ambas. De los resultados hallado, hay una predominancia del desempeño laboral, bajo y medio, con un total de 25 promotoras.

Tabla 10

Resumen de procesamientos de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Capacitación	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Acompañamiento	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Desempeño	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Nota: SPSS 25

Prueba estadística para determinar la normalidad

Para el análisis de los resultados que se obtuvieron, asimismo, el tipo de distribución para las variables de la capacitación docente, acompañamiento pedagógico y desempeño laboral, para lo cual se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, por ser una población menor de 50, la prueba nos permitió medir el grado de concordancia que existe entre la distribución de un conjunto de datos con una distribución teórica específica, que tuvo como objetivo observar si los datos provienen de esta distribución.

Tabla 11

Prueba de la Normalidad

Prueba de normalidad			
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	0,945	40	0,252
Acompañamiento	0,906	40	0,403
Desempeño	0,944	40	0,347

a. Corrección de significación de Lilliefors

Formulamos la regla de decisión: una regla decisión es un enunciado que nos indica las condiciones mediante las cuales se acepta o rechaza la hipótesis nula (H0), siendo indispensable determinar el valor crítico, tanto para la aceptación y/o rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta la Hipótesis nula (H0)

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza la Hipótesis nula (H0)

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,252; 0,403 y 0,347; entonces para valores Sig. >0,05; se cumple que; se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa (H1). Esto quiere decir que; según los resultados que se obtuvieron los datos, provienen de una distribución normal. Los datos tienen un comportamiento normal, o sea están dentro de la normalidad, por lo tanto, es fiable de hacer la comparación.

Tabla 12

Distribución de la frecuencia entre la Capacitación y el Desempeño laboral de las PEC de los PRONOEI Víctor Larco

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Capacitación	Inadecuado	Recuento	5	0	0	5
		100% del total	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%
	Adecuado	Recuento	5	15	0	20
		100% del total	12.5%	37.5%	0.00%	50%
	Muy adecuado	Recuento	0	15	0	15
		100% del total	0.0%	0.00%	37.5%	37.5%
Total	Recuento	10	15	15	40	
	100% del total	25%	37.5%	37.5%	100.0%	

Nota: SPSS 25.00

En los resultados conjuntos mostrados en la tabla 10, un 12.5% de las promotoras, manifiestan que la capacitación es mala, por lo tanto, el nivel de desempeño laboral es bajo, por otro lado, un 37.5% de las promotoras muestran una capacitación regular, lo que significa que el desempeño laboral de las promotoras es medio, finalmente un 37.5%, manifiestan una capacitación buena, por lo que, el desempeño laboral de las promotoras es alto.

Tabla 13

Distribución de la frecuencia entre el Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Acompañamiento Pedagógico	Inadecuado	Recuento	5	0	0	5
		100% del total	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%
	Poco adecuado	Recuento	5	15	5	25
		100% del total	12.5%	37.5%	12.5%	62.5%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	10	10
		100% del total	0.0%	0.00%	25.0%	25%
Total	Recuento	10	15	15	40	
	100% del total	25%	37.5%	37.5%	100.0%	

Nota: SPSS 25.00

Con respecto a los resultados obtenidos en la tabla 11, un 12.5% de las promotoras encuestadas, están de acuerdo que el acompañamiento pedagógico es inadecuado, por lo tanto, el nivel de desempeño laboral es bajo; por otro lado, un 37.5 %, que el acompañamiento Pedagógico es adecuado, lo que significa, que el desempeño laboral es medio; finalmente un 25% de las promotoras manifiestan que la capacitación es muy adecuada, por lo que, el nivel de desempeño laboral es alto.

Prueba de la hipótesis

H1: Existe incidencia entre la Capacitación y el Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021.

H0: No existe incidencia entre la Capacitación y el Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021.

Tabla 14

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	0,556	0,653	6,396

Función de vínculo: Logit.

Nota: SPSS 25.00

La prueba del pseudo R cuadrado aplicado permite apreciar la dependencia porcentual entre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico de las promotoras en el desempeño laboral. Según el coeficiente de Nagelkerke, se tuvo que la variabilidad del desempeño laboral, es debido al 65 % del comportamiento entre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, 2021.

Resultado específico 1

Capacitación y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las PEC de los PRONOEI de Víctor Larco, 2021

Tabla 15

Presentación de los coeficientes de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, 2021

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
		n	típ.		.		Lím. Inf	Lím. Sup.
Umbral	[V1 = 1]	-5.936	0.749	62.568	1	0.000	-7.407	-4.463
	[V1 = 2]	-2.458	0.592	17.116	1	0.000	-3,623	-1,292
Ubicación	[d1=1]	-6.907	0.878	61.652	1	0.000	-8,632	-5,182
	[d1=2]	-3.951	0.680	33.578	1	0.000	-5,287	-2,612

Nota: SPSS 25

Los resultados de la tabla 14, muestran los coeficientes de la expresión de la regresión respecto al Acompañamiento Pedagógico y la Capacitación. Referente al Acompañamiento Pedagógico arroja un coeficiente de -3.951 y la Capacitación es riesgosa con un - 5.936; se interpreta que, si hay una buena práctica del Acompañamiento Pedagógico y la Capacitación Docente se tendrá una buena Calidad Laboral, que se corrobora con la prueba de Wald en la tabla, siendo igual a 62.568 y 33.578.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe incidencia entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Calidad Laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.

Ho: No existe incidencia entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Calidad Laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.

Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R-cuadrado		
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.

Resultado	0, 562	0, 641	0, 399
-----------	--------	--------	--------

Fuente: SPSS 25.00

En el resultado específico de la prueba de la hipótesis específica, teniendo en cuenta a la prueba del pseudo R cuadrado, hay una dependencia porcentual de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la calidad laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco, 2021, en el coeficiente de Nagelkerke, porqué la variabilidad de la Calidad Laboral e del 64,1% del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Calidad Laboral de las PEC.

Resultado específico 2

La capacitación y el acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo de las promotoras de los PRONOEI; Víctor Larco, 2021.

Tabla 17

Presentación en conjunto de los coeficientes sobre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Trabajo en Equipo de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Lím. Inf	Lím. Sup.
Umbral	[V1 = 1]	-5,365	0.677	62,527	1	0.000	-6,696	-4,035
	[V1 = 2]	-1,126	0.303	13,655	1	0.000	-1,725	-,529
Ubicación	[d1=1]	-7,314	1.014	51,895	1	0.000	-9,304	-5,322
	[d1=2]	-3,579	0.605	34,798	1	0.000	-4,769	-2,389

Nota: SPSS 25.00

Los resultados que se observan en la tabla 18, muestran los coeficientes de la expresión de la regresión respecto al acompañamiento pedagógico y la capacitación. referente al acompañamiento pedagógico arroja un coeficiente de -3.579 y la capacitación es riesgosa con un -5.365 ; se interpreta que, si hay una buena práctica del acompañamiento pedagógico y la capacitación docente se tendrá un buen trabajo en equipo, que se corrobora con la prueba de Wald en la tabla, siendo igual a 34.798 y 62.527 .

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	0, 586	0, 671	0, 427

Nota: SPSS 25.00

En el resultado específico de la prueba de la hipótesis específica, teniendo en cuenta a la prueba del pseudo R cuadrado, hay una dependencia porcentual de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el trabajo en equipo de las promotoras de los PRONOEI, 2021 Víctor Larco; en el coeficiente de Nagelkerke, Por cuanto la variabilidad del desempeño laboral es del 67,1% del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Trabajo en Equipo de las PEC.

Resultado específico 3

La capacitación y el acompañamiento pedagógico en la eficacia laboral de las promotoras de los PRONOEI; Víctor Larco, 2021

Tabla 19

Presentación en conjunto de los coeficientes sobre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco, 2021

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl.	Sig.	Lím. Inf	Lím. Sup.
Umbral	[V1 = 1]	-5.851	0.792	54.526	1	0.000	-7.403	-4.296
	[V1 = 2]	-0.931	0.287	10.575	1	0.000	-1,492	-,370
Ubicación	[d1=1]	-	0.00	32,895	1	0.000	-27,507	-27,509
	[d1=2]	27.507	0					
	[d1=2]	-3..225	0.597	29.237	1	0.000	-4,395	-2,058

Nota: SPSS 25.00

Los resultados arrojados 16 de la tabla, respecto a los coeficientes de la expresión de la regresión respecto al acompañamiento pedagógico y la capacitación. referente al acompañamiento pedagógico arroja un coeficiente de -3.225 y la capacitación es riesgosa con un -5.851 ; se interpreta que, si hay una buena práctica del acompañamiento pedagógico y la capacitación docente se tendrá una buena eficacia laboral, que se corrobora con la prueba de Wald en la tabla, siendo igual a 54.526 y 29.237.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe incidencia entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las promotoras, de los PRONOEI Víctor Larco.

Ho: No Existe incidencia entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las promotoras, de los PRONOEI Víctor Larco, 2021.

Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	0, 657	0, 752	0, 517

Fuente: SPSS 25.00

En el resultado específico de la prueba de la hipótesis específica, teniendo en cuenta a la prueba del pseudo R cuadrado, hay una dependencia porcentual de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las promotoras de los PRONOEI, 2021 Víctor Larco; en el coeficiente de Nagelkerke, porque la variabilidad del desempeño laboral es del 75,2% del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las PEC.

V. DISCUSIÓN

Luego de observar los resultados obtenidos del procesamiento de los datos y el análisis de los mismos, referentes a la investigación sobre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las PEC de los PRONOEI Víctor Larco, 2021, se ha hallado la incidencia entre las respectivas variables y las dimensiones de cada una de ellas, luego de aplicado la prueba del pseudo R cuadrado, ésta arroja una dependencia porcentual entre la capacitación, el acompañamiento pedagógico, con el desempeño laboral, asimismo, mediante el coeficiente de Nagelkerke, demostró la variabilidad del desempeño laboral, en un 0,653, o sea un 65,3 % del comportamiento entre las variables de la capacitación docente con el acompañamiento pedagógico, de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, 2021.

Luego de éstos resultados, es necesario que sean avalados por diversos investigadores, como los de Zanz (2017) quien concluye en su estudio que el desempeño docente es relativamente menor cuando el docente individualmente toma decisiones, señala que, si hay una mejora en el clima laboral en conjunto, existirá un óptimo desempeño docente, trayendo consigo mayor bienestar para los docentes. Por otro lado, tenemos resúmenes de estudios internacionales, como el de Ruiz (2016) que en su estudio concluye que una herramienta importante para la mejora del desempeño laboral del docente, es tener el debido acompañamiento pedagógico en las tareas que realiza en las aulas, tanto así, que operativiza su labor en 100%. Asimismo, Ortiz (2014) desarrolló su investigación sobre la mejora de las labores pedagógicas de los docentes, a través del acompañamiento pedagógico en diversas instituciones de la provincia de Managua, llegando al resultado, la relación existente del desempeño de los profesores con el acompañamiento que reciben para la mejora de sus labores pedagógicas. También, Sánchez (2016) en su tesis doctoral enfocado a demostrar el desempeño laboral de los profesores, a través del acompañamiento pedagógico en sus labores pedagógicas en las aulas de una escuela de Lamas, de la región de San Martín; obtuvo los resultados de una $\rho=0.78$, con un $p=0.000$, concluyendo que la capacitación para el acompañamiento pedagógico optimizó la labor de los docentes y un mejor

trabajo docente de los mismos. Asimismo, Chiavenato menciona que la capacitación resulta de importancia para los docentes señalando que las medidas que predominan en un programa de capacitación están enmarcadas en la mejora de la calidad del desempeño de los profesores.

Referente a la hipótesis específica 1, los resultados arrojaron una incidencia de la capacitación con el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las PEC de los PRONOEI, Víctor Larco, se tuvo en cuenta, la prueba del pseudo R cuadrado, demostrando que existe una dependencia porcentual entre la capacitación, el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral que desempeñan las PEC, aplicado el coeficiente de Nagelkerke, se determinó la variabilidad del desempeño laboral en un 64,1%, entre el comportamiento de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las PEC. Estos resultados de la investigación son semejantes al encontrado por Cantillo (2018) quien realizó una investigación sobre el acompañamiento pedagógico, como estrategia para una práctica reflexiva de los profesores de primaria, de la ciudad de Barranquilla, su objetivo principal consistió en entender que el acompañamiento de tipo pedagógico que se realiza a los docentes, deben ser utilizados como una estrategia para mejorar la práctica o labor de los docentes, con el propósito de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, además que este acompañamiento busque desarrollar competencias significativas, para la labor del profesor. Por otro lado, Huamaní (2016) en su estudio desarrollado sobre el desempeño de los profesores, en las labores pedagógicas, contando con acompañamiento en sus labores, los resultados al término de la aplicación de los instrumentos, a través de la aplicación del estadístico de Spearman, con una consideración de error del 5% se obtuvo, una $\rho=0.816^{***}$, con una significancia de 0.000, llegando finalmente a la conclusión; la existencia de una correlación directa y de significancia entre el acompañamiento aplicado al docente con el desempeño en las labores que realiza en las aulas. Mientras que Minedu (2015) en relación al acompañamiento pedagógico, señala que es una herramienta de construcción individual, potente, que luego se convierte en colectiva, con sus pares docentes y que son visibles cuando realizan las sesiones de los aprendizajes en las aulas; contando con un “acompañante pedagógico”, previamente designado por la entidad superior, quien es el

encargado de identificar los diversos aspectos del trabajo que realiza el docente, especialmente en su rol del acompañante pedagógico, es valorar las actividades que realiza el docente, donde el acompañante pedagógico es el soporte para un mejor desempeño de sus labores durante la práctica pedagógica en el aula con sus pequeños.

En cuanto, a la hipótesis específica 2, se demostró que hay una incidencia entre la capacitación de las promotoras, con el acompañamiento pedagógico, en el trabajo que realizan con sus pares, o sea en equipo; a través de una dependencia porcentual del 67.1%, de la capacitación y el acompañamiento pedagógico, en el comportamiento del trabajo colegiado, con sus pares. Los resultados, pueden ser contrastados con el estudio realizado por Huamaní (2016) en su estudio desarrollado sobre el desempeño de los profesores, en las labores pedagógicas; se planteó un objetivo para establecer una correlación entre el acompañamiento de las labores que desarrolla el docente, con su desempeño en las aulas y el trabajo en equipo, los resultados llegaron finalmente a la conclusión; de la existencia de una correlación directa y de significancia entre el acompañamiento aplicado al docente con el desempeño en las labores y el trabajo en equipo del docente que realiza en las aulas. Por otro lado, Minedu (2012) menciona que el acompañamiento pedagógico es una estrategia, cuyo fin es ayudar al profesor, donde el designado como acompañante pedagógico interactúa constantemente con los docentes, en la planificación, formulación y ejecución de las actividades pedagógicas diarias que el docente realiza con los alumnos, el proceso de orientar lo realiza en forma horizontal, mediante un clima de confianza y de continuo respeto, además es importante para el fortalecimiento de las labores que realiza el docente, fortaleciendo su desarrollo profesional, además propicia el trabajo colaborativo, cooperativo y en equipo, así también, Calero (2018) desarrolló una tesis doctoral sobre la cultura de organización de los trabajadores en relación al desempeño laboral que realizan, fue realizada para la universidad mayor de San Marcos, en Lima, el estudio se enfocó en una empresa de procesamiento de alimentos, el propósito que realizó el estudio fue comprobar la existencia de una cultura en la organización desarrollado por la compañía con el desempeño de las labores que realizaban; con la participación de 314 trabajadores, llegó a la conclusión que si hay una relación de la cultura

para organizarse y el desempeño que muestran los trabajadores, tanto en el trabajo con sus pares o trabajo en equipo, los valores organizacionales, para un mejor desempeño de los trabajadores. Asimismo, Minedu (2012) menciona que este factor permite el trabajo en conjunto de los docentes, la estrechez de las relaciones interpersonales, con una mejor convivencia, comunicación empática y asertiva, constante práctica de valores, resolviendo conflictos y la cooperación mutua entre ellos, además de un liderazgo efectivo y positivo; son los que concluyen un buen trabajo en equipo. Esta modalidad, es la que permite a las promotoras el desarrollo de las acciones estratégicas, usando un tiempo menor y de calidad; de la misma forma para la adquisición, elaboración y adaptación de los materiales, que utilizan las promotoras, en el trabajo con los niños, así también, la rotación del trabajo de las promotoras cuando cambian de actividades, a través de un cronograma para todo el año lectivo, que deben ser considerados en la respectiva planificación de las actividades.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 3, se demostró que hay una incidencia entre la capacitación de las promotoras, con el acompañamiento pedagógico, en la eficacia laboral; a través de la prueba del pseudo R cuadrado, se halló una dependencia porcentual, se observó una variabilidad del desempeño, un 75.2%, del comportamiento entre la capacitación, el acompañamiento pedagógico, con la eficacia de las labores que desarrollan las promotoras. Al contrastar con diversos autores, por un lado, encontramos a Minedu (2012) quien entiende como eficacia laboral, al logro de los objetivos, previamente analizados la cobertura, atención, la permanencia y la promoción de los estudiantes, al término de la etapa escolar, de la misma forma la asignación oportuna de los recursos financieros y pedagógicos, donde menciona que éste factor es el punto clave porque permite que la atención al desarrollo de las actividades educativas, al inicio, durante, hasta la conclusión del año lectivo; por cuanto, se busca una escuela eficaz, que pueda transformarse en una institución de calidad y excelencia del servicio educativo que ofrece, en conclusión, la eficacia laboral; es la forma como se analiza y valora, la optimización de los medios, materiales y diversos recursos, con la finalidad de cumplir con la planificación del inicio del año lectivo, a través de los objetivos y las metas planteadas. De otro lado, Gutiérrez (2017) en su tesis

doctoral denominada cultura y compromiso organizacional para la estimulación laboral, planteo su objetivo para determinar la influencia de la cultura organizativa de la institución, en relación al compromiso y motivación laboral de los profesores, el estudio en los resultados, encontró la influencia de forma positiva y directa con la motivación laboral de los docentes, con un valor=0,000; llegando a la conclusión que la cultura organizativa tiene influencia para la motivación laboral, que podemos relacionarla con la eficacia laboral del estudio.

VI. CONCLUSIONES

- En cuanto a los resultados obtenidos al término del estudio concluimos que: acorde a la prueba pseudo R cuadrado, se aprecia la dependencia porcentual entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Laboral de las PEC de los PRONOEI Víctor Larco, 2021; asimismo el coeficiente de Nagelkerke, indica que la variabilidad del desempeño Laboral, es del 65.3,% del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Laboral de las PEC.
- Referente a la prueba del pseudo R cuadrado, hay una dependencia porcentual entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Calidad Laboral de las PEC de los PRONOEI Víctor Larco, 2021. Por cuanto el coeficiente de Nagelkerke, indica que la variabilidad del desempeño Laboral, es del 64.1 del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Calidad Laboral de las promotoras.
- En referencia a la prueba del pseudo R cuadrado, hay una dependencia porcentual entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Trabajo en Equipo de las PEC de los PRONOEI Víctor Larco, 2021. Porqué el coeficiente de Nagelkerke, indica que la variabilidad del desempeño Laboral, es del 67.1% del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en el Trabajo en Equipo de las PEC.
- Referente a la prueba del pseudo R cuadrado, hay una dependencia porcentual entre la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las PEC de los PRONOEI Víctor Larco, 2021. Por cuanto, el coeficiente de Nagelkerke, indica que la variabilidad del desempeño Laboral, es del 75.2% del comportamiento de la Capacitación Docente y el Acompañamiento Pedagógico en la Eficacia Laboral de las PEC.

VII. RECOMENDACIONES

- Como mediadoras en las capacitaciones y acompañamiento pedagógico con las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, se les recomienda a las coordinadoras, realizar permanentemente capacitaciones buscando la mejora de los desempeños laborales, para que sean desarrolladas en los procesos de la E-A en las aulas con los niños, con el propósito de mantener el interés y la motivación activa, asimismo, se mantengan actualizadas con los nuevos aportes en su campo, con la intención de optimizar la calidad de la enseñanza.
- De la misma forma, se recomienda a las coordinadoras de los PRONOEI de Víctor Larco, evaluaciones, monitoreos y seguimiento de las actividades que realizan las promotoras en las aulas con los niños, con la finalidad de optimizar la calidad laboral de dichas promotoras.
- Así también, se recomienda a las autoridades de la UGEL 3, jurisdicción de los PRONOEI de Víctor Larco, brindar capacitaciones constantes a las coordinadoras, para optimizar las labores que desempeñan, organizando redes educativas con los demás PRONOEI, programando cursos talleres con la debida certificación, asimismo talleres de inducción para las promotoras que ingresan por primera vez a realizar sus labores, haciéndoles el seguimiento respectivo y focalizando el acompañamiento pedagógico en todos los PRONOEI, con el objetivo de optimizar el trabajo en equipo, fortaleciendo el desempeño laboral.
- De otro lado, se recomienda a las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco, su asistencia obligatoria a los cursos talleres de capacitación, cuando sean convocadas; el desarrollo de la cultura de la puntualidad, el mutuo respeto entre promotoras, la responsabilidad en el trabajo, entre otras actitudes que fomenten la excelencia de sus labores permanentemente.

VIII. PROPUESTA

1. Información General

- 1.1. **Título:** Plan de Capacitación, acompañamiento pedagógico para el desempeño laboral de las P.E.C. de los PRONOEI de Víctor Larco Herrera.
- 1.2. **Responsable:** Coordinadora: Elena Salomé Alfaro García
- 1.3. **Grupo objetivo:** Promotoras Educativas Comunitarias de los PRONOEI Víctor Larco Herrera.
- 1.4. **Tiempo:** 1 mes

2. Fundamentación:

Por la naturaleza de los PRONOEI es necesario realizar una supervisión permanente al personal Promotor a cargo de la Profesora Coordinadora. La finalidad de este trabajo es recoger información necesaria para evaluar el nivel de avance del aprendizaje de los niños, el desempeño laboral del personal Promotor y mejorar la enseñanza en los programas, y de esta manera adoptar medidas correctivas que permitan mejorar la calidad educativa.

3. Población Objetivo

Profesora coordinadora 01

Promotoras Educativas Comunitarias 40

Niños y niñas un total de 320

4. Objetivos

4.1. Objetivos general

Determinar la incidencia entre la capacitación y el acompañamiento pedagógico, con el desempeño laboral de las P.E.C.

4.2. Objetivos específicos:

- Determinar la incidencia de la capacitación docente en el acompañamiento pedagógico y la calidad laboral de las P.E.C.

- Monitorear, orientar, asesorar y evaluar permanentemente al personal promotor según como se presentan la necesidad.
- Determinar la incidencia de la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico con el trabajo en equipo

5. Estrategias de implementación:

- Sensibilización a las promotoras educativas de los PRONOEI Víctor Larco, sobre cómo mejorar el trabajo
- Reuniones para capacitarlas rápidamente a las promotoras Educativas Comunitarias.
- Ejemplos de cómo se realizará el acompañamiento pedagógico. Para ello, se pactará, consensuando el día y la hora más adecuada.
- Se realizará un listado de cómo se evaluará para que estén preparadas.

6. Cronograma de actividades

Actividad	Subactividad	Tiempo	Responsables
Se tendrá en cuenta las estrategias metodológicas.	✓ Formar un grupo de profesores coordinadores para llevarla Capacitación	1 semana	Coordinadora de los PRONOEI Víctor Larco
	✓ Elaborar un Plan Operativo del Equipo.	1 semana	
	✓ Reuniones de Socialización.	2 semanas	
Promover el Programa de Acompañamiento Pedagógico	✓ Realizar un consolidado del plan para revisarlo con las involucradas	1 semana	Coordinadora de los PRONOEI Víctor Larco
	✓ Efectuar 2 capacitaciones de coordinación para unificar criterios con las involucradas.	1 semana 3 semanas	
Acciones de	✓ Crear estrategias de medios de	1 semanas	

<p>Sensibilización sobre la importancia del Programa y mejor trabajo de las promotoras educativas Comunitarias.</p>	<p>difusión: digitales y materiales</p> <p>Realizar la difusión de las bondades del acompañamiento Pedagógico.</p>	<p>3 semanas Permanente</p>	<p>Coordinadora de los PRONOEI Víctor Larco</p>
---	--	-----------------------------	---

7. Conclusiones

Primera

Las Promotoras Educativas de los PRONOEI Víctor Larco expresan un pequeño desempeño, debido a una escasa capacitación y seguimiento. Pues, arrojo un 37% debido a que no les interesa la planificación; Lo mismo ocurre con las sesiones (solo el 57% lo hace); también hay limitaciones para usar la tecnología en las sesiones.

Segunda

No se cumple las pautas que deben regir los PRONOEI. Y por ende bajo rendimiento de la enseñanza aprendizaje. Por eso, el 36% tienen conocimiento de las normas, solo falta cumplirlas; a pesar de que las conocen, les falta orden, control y compañía para hacer mejor su labor.

Tercera

Por eso se realizó este Plan de capacitación docente y acompañamiento pedagógico de los PRONOEI Víctor Larco a fin de contribuir a mejorar la el Desempeño Laboral de las promotoras. Aquí vemos que cuando se brinda un buen asesoramiento el trabajo mejora.

8. Resultados esperados

- Que las promotoras al término de las capacitaciones hagan el efecto multiplicador, se concientice a todos los miembros del PRONOEI.
- Que de forma continua se realice las actividades y que parta de las de las promotoras, y que de esta manera no baje la calidad de su trabajo.

- Tener un Plan permanente de Capacitación, pedagógico de Promotoras Educativas Comunitarias y presten un buen trabajo en los PRONOEI Víctor Larco.

9. Evaluación

La evaluación de la siguiente propuesta se hará periódicamente, verificando el cumplimiento de las actividades, detectando las dificultades para aplicar los correctivos necesarios.

REFERENCIAS

- Acuña Gamboa, L. A., López Ordoñez, C., & Mérida Martínez, Y. (2015). *Formación profesional docente en contextos globalizados: ¿Autonomía del estado mexicano o dominación transnacional? 3er. Congreso Internacional de Investigación Educativa: Educación y Globalización*, pp. 1-14. Recuperado de: <http://inie.ucr.ac.cr/tercercongreso/memoria/documentos/7/formacionprofesionalencontextosglobalizados.pdf>
- Añorga M. (2002). *La producción intelectual: Proceso organizativo y pedagógico*. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria; p. 50-60.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Bendezú, J. (2014) *Acompañamiento pedagógico continuo y la práctica docente*, tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- BERNAL, CÉSAR A. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, ISBN: 978-958-699-128-5. Área: Metodología
- Bunge, M. (2002). *La investigación científica*. México: Siglo Veintiuno Editores
- Calero, F. (2018). *“La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador”*, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Calderón, R. (2013). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores*. Revista Científica de FAREM Estelí. Nicaragua.
- Cantillo, B. y Calabria, M. (2018) *Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria*. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia. De doctorado) Universidad de Extremadura, España.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). México, DF, México: Mc Graw Hill.

- Coy, H. V. (2013). *Estrategia didáctica para el desarrollo de competencias: La estrategia didáctica y la gestión del conocimiento para el siglo XXI*. Madrid, España: Academia Española.
- Gutiérrez, W. (2017). *Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral*. Recuperado el 28 de diciembre de 2017, de Registro Nacional de trabajos de Investigación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handel/sunedu/160708>.
- Hernández, R (2014) *Metodología de la investigación*. Colombia: Mcgraw –Hill Interamericana de México.
- Huamani, F. (2016) *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016*. (Tesis grado de doctor) Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/321152762_Acompañamiento_pedagogico_y_desempeno_docente_en_la_Institucion_Educativa_Manuel_Gonzales_Prada
- Jaramillo, L. (2003). *¿Qué es Epistemología?* Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales, (18). Consultado en: <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26135/27433> de diciembre de 2019]
- Kang, J. y Keinonen, Tuula. (2017) *the effect of inquiry-based learning experiences on adolescents' science-related career aspiration in the Finnish context*. *International Journal of Science Education*. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500693.2017.1350790?journalCo de=tsed20>.
- Lescano, A. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la división de recursos humanos de la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. - 2013*. Registro Nacional de trabajos de Investigación. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Maquera, Y. (2018) *Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico en la gestión de aprendizaje de las instituciones de educación secundaria del distrito de Macusani – 2018*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. México: McGraw Hill.

- Martínez, H. y González S. (2014) Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente; sentido y perspectiva. *Ciencia y Sociedad*. 5 (3). 35-46.
- Medina, M. A. (2016) *Acompañamiento y la actitud del docente del nivel inicial* (Tesis)
- Minedu (2012). *Protocolo de acompañamiento pedagógico continuo 1*. Perú: I.G. Macole, S.R.L.
- Minedu (2015) *Estrategia de acompañamiento docente noveles*. Recuperado de: [Www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles327885_recurso_1.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles327885_recurso_1.pdf).
- Ocampo S. (2015) *Apoyo a las necesidades e intereses pedagógicos docentes a partir del acompañamiento y escucha por parte de la docente investigadora para el Centro de Investigación y Docencia en Educación*. *Revista Electrónica Educare*, 20(2). 1-18.
- Ortiz, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar "Emmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua distrito iii, turno vespertino, en el ii semestre del año 2014*. Seminario de graduación. Universidad Nacional autónoma de Nicaragua recinto universitario "Rubén Darío" facultad de educación e idioma departamento de pedagogía. Managua. Nicaragua.
- Pacheco (2017), en su tesis titulada: *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Tesis para obtener el grado de magíster en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Prada, M. F., & Rucci, G. (2016). *Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo*. *Inter-American Development Bank*. <https://doi.org/10.18235/0000354>
- Pedaste, M., Maeots, M., Siiman, L., De Jong, T., Riesen, S., Kamp, E. y Manoli, C. (2015). *Phases of inquiry-based learning: Definitions and the inquiry cycle*. *Educational Research Review*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X15000068>

- Piscoya, L. (2009) Tópicos en epistemología. Lima-Perú: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Popper, K. (1980) La lógica de la investigación científica. Madrid. Editorial Tecnos.
- Porras, N. (2016) *Acompañamiento pedagógico como estrategia para la transformación de la enseñanza de las matemáticas con los docentes de básica primaria de la Institución Educativa Manuela Beltrán* (Tesis para optar al título de: Magíster en Enseñanza de las Ciencias Exactas y Naturales. Universidad Nacional de Colombia).
- Ruiz, D. (2016) *“Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio “Liceo Franciscano”, ubicado en el distrito No. 1 de la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el Primer Semestre del año 2015”* (Tesis Para optar al Título de Máster en Administración Y Gestión de la Educación Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1266/>
- Sánchez, S. (2016). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes en las aulas de la institución educativa N° 0256, de la provincia de Lamas-región San Martín, 2014.* (Para optar al grado de maestría por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Serva, M. (2017) *Sobre da administração no Brasil: O estado da arte.* Cadernos EBAPE.
- Tantalean, I. (2018) La epistemología de la Administración. Hermenéutica y exégesis en la construcción de su concepto y objeto. Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Unesco (2009) *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo, educación para todos, el imperativo de la calidad, Publicado en 2004 por la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, Place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia.*
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales.* Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP

- Vera, L., Chávez, V. y Quintana, A. (2013). *Determinantes de calidad de vida laboral en las pymes de Guayaquil, Ecuador*. XXVI Congreso Latinoamericano sobre espíritu empresarial, Panamá. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La pléyade.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.
- Valdivia, I. S. (2016). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Divina Pastora, Oxapampa, Pasco-2016* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Vargas, I. (2012) *The interview in the qualitative research: trends and challengers* Revista CAES Vol.31, No. 1, Año 2011 ISSN-1659-4703. Consultado en: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf [13 de diciembre de 2019].
- Zahonero, A y Bris, M. (2012) *docentes Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los*. En portal de revistas electrónicas. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/tendencias pedagogicas/article/view/2014>
- Zanz, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua*. Tesis para optar al grado de maestro, Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas técnicas

1. Ficha técnica de la variable capacitación

Denominación	: Capacitación
Autor	: Esperanza Estela Vásquez Custodio
Objetivo	: Determinar el nivel de Capacitación
Administración	: Grupo muestra de 8 promotoras educativas
Tiempo	: 30 min
Nivel de medición	: Politómica
Estructura	: 23 ítems
Niveles	: Bajo [25-58], Medio [59-91], Alto [92-125]
Año	: 2021

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

- Nunca: 1.
- Casi Nunca: 2
- A veces: 3
- Casi siempre: 4
- Siempre: 5

Nº	Ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Formación docente						
1	Participan voluntariamente en las capacitaciones brindadas					
2	Utilizan materiales novedosos como parte de sus capacitaciones.					
3	Muestran iniciativa y creatividad para el desarrollo de su sesión de clase.					
4	Muestran deseos de superación y se preocupa por estar bien capacitado y actualizado.					
5	Elaboran y usa los materiales para la enseñanza de sus contenidos de su Área.					
6	Utiliza y presenta ordenadamente la secuencia de sus actividades					
7	La capacitación lo impulsa y motiva a desarrollar proyectos de innovación					
8	La capacitación le permite desarrollar un mejor juicio crítico para tomar decisiones adecuadas					
Dimensión 2: Estrategia						
9	Conocen y aplica estrategias metodológicas adecuadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
10	Promueven la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase					
11	Manejan adecuada metodología en el desarrollo de su clase					
12	motiva a los niños y niñas durante toda la clase					
13	Maneja y usan diferentes formas de evaluar los aprendizajes de los niños y niñas					
14	La capacitación permite aplicar un adecuado desarrollo de planes estratégicos					
Dimensión 3: Habilidades y destrezas						
15	Demuestran dominio en los contenidos de las áreas del nivel inicial.					
16	Utiliza estrategias metodológicas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
17	Actúan con dinamismo en las diferentes situaciones de aprendizaje.					
18	Utilizan un lenguaje claro y sencillo en el desarrollo de sus sesiones.					
19	La capacitación le permite optimizar sus habilidades y capacidades pedagógicas					
20	La capacitación le permite un mejor empleo de los métodos y técnicas de investigación en el cumplimiento de su labor					

¡Gracias por su colaboración!

2. Ficha técnica de la variable acompañamiento pedagógico

Denominación	: Acompañamiento pedagógico
Autor	: Esperanza Estela Vásquez Custodio
Objetivo	: Determinar el nivel de acompañamiento pedagógico
Administración	: Grupo muestra de 120 promotoras educativas
Tiempo	: 30 minutos
Nivel de medición	: Politómica
Estructura	: 20 ítems
Estructura	: 20 ítems:
Niveles	: Muy adecuado (45-31), Adecuado (30-16), Inadecuado (15-1)
Año	: 2021

CUESTIONARIO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

- Nunca: 1.
- Casi Nunca: 2
- A veces: 3
- Casi siempre: 4
- Siempre: 5

Nº	Ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Orientación pedagógica						
1	Emplea estrategias pedagógicas con un enfoque constructivista y significativo, contextualizado a la realidad de los niños y niñas.					
2	Propician el logro de la misión, visión, y los objetivos estratégicos					
3	Participan en círculos de calidad					
4	Aplican estrategias de coaching para fortalecer el desarrollo pedagógico.					
5	Poseen cultura evaluativa.					
6	Valoran el desempeño observado en la visita.					
7	Dosifican el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características					
8	Planifica las actividades a realizarse durante los talleres, priorizando las necesidades e intereses encontrados					
9	Propone estrategias y recursos pedagógicos actualizados que incidan en la mejora de los aprendizajes.					
Dimensión 2: Orientación técnica						
10	Participación activamente en los talleres.					
11	Desarrollan estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje.					
12	Acompañan a los niños y niñas según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.					
13	Tienen en cuenta las competencias, capacidades e indicadores del nivel inicial para ejecuta procesos de evaluación.					
14	Adecuan las estrategias metodológicas en función de las necesidades e intereses.					
15	presentan en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa					
16	Comunican con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.					
17	Utilizan materiales de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
18	Acompañan y orienta, a los niños y niñas, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.					
19	Usan materiales elaborados con participación para el desarrollo de los aprendizajes.					
20	Presentan la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales.					

¡Gracias por su colaboración!

3. Ficha técnica de la variable desempeño laboral

Denominación	: Desempeño laboral
Autor	: Esperanza Estela Vásquez Custodio
Objetivo	: Determinar el nivel de desempeño laboral
Administración	: Grupo muestra de 120 promotoras educativas
Tiempo	: 30 min
Nivel de medición	: Politómica
Estructura	: 20 ítems:
Niveles	: Alto (74-100), Medio (47-73), Bajo (20-46)
Año	: 2021

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

- Nunca: 1.
- Casi Nunca: 2
- A veces: 3
- Casi siempre: 4
- Siempre: 5

N°	Ítems	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 Calidad laboral						
1	Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda					
2	Considera que entre sus compañeras hay responsabilidad y apoyo					
3	Considera que las recomendaciones de su coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo					
4	Considera que su coordinadora le orienta adecuadamente para el desarrollo de trabajo.					
5	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo					
6	Considera que su trabajo satisface a los niños que atiende					
Dimensión 2 Trabajo en equipo						
7	Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.					
8	La coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación cordial.					
9	En el PRONOEI se fomenta y promueve la comunicación interna.					
10	Propicia la participación de trabajo en equipos.					
11	Promueven un clima de armonía y relaciones humanas					
Dimensión 3 Eficacia laboral						
12	La coordinadora establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente					
13	La comunicación es clara, fluida y precisa					
14	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos					
15	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.					
16	Promueve el proceso de evaluación permanente en la enseñanza – aprendizaje.					
17	Considera que tienen la actitud de compromiso con su trabajo					
18	Establece innovaciones técnico pedagógicas en el trabajo de aula					
19	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso					
20	Valora y refuerza el desarrollo de habilidades socio emocionales de los niños y niñas					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2: Matriz de consistencia

Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la incidencia entre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco? ¿Cuál es la incidencia entre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco? ¿Cuál es la incidencia entre la capacitación docente y el</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Determinar la incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el</p>	<p>Hipótesis general Existe incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.</p> <p>Hipótesis específicas Existe incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Existe incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo de las promotoras de</p>	<p>Variable 1: Capacitación docente Dimensión 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación • Estrategia • Habilidades y destrezas 	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización. - Participación. - Comparte sus conocimientos. - Aplicación de diversas estrategias. - Diseña estrategias. - Promociona la investigación - Usa diversas fuentes de información - Demuestra destrezas y habilidades - Aplica sus destrezas y habilidades - Desarrolla innovadoras habilidades 	<p>Del 1 al 8</p> <p>Del 9 al 14</p> <p>Del 15 al 20</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionarios de Capacitación docente, Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Laboral</p>

<p>acompañamiento pedagógico en la eficacia laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco?</p>	<p>trabajo en equipo de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Determinar la incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en la eficacia laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco</p>	<p>los PRONOEI Víctor Larco. Existe incidencia entre la capacitación docente y acompañamiento pedagógico en la eficacia laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco.</p>	<p>Variable 2: Acompañamiento pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación pedagógica • Orientación técnica <p>Variable 3: Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad laboral • Trabajo en equipo • Eficacia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación - Interacción - Confrontación - Planificación - Organización - Evaluación - Responsabilidad - Atención - Satisfacción - Nivel de concordancia - Grado de productividad - Logro de actividades - Actitudes - Efectividad - Productividad - Competencia - Liderazgo 	<p>Del 1 al 9</p> <p>Del 10 al 20</p> <p>Del 1 al 6</p> <p>Del 7 al 11</p> <p>Del 12 al 20</p>	
--	---	--	--	---	--	--

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

Variable 1 Capacitación																				
N°	Formación docente								Estrategia						Habilidades y destrezas					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	2	4	3	1	3	5	3	3	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	2
2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	1	1	1
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
4	1	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	5
5	3	3	5	2	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3
6	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
7	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
8	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4
9	1	4	1	2	4	5	4	3	2	2	5	1	2	2	2	3	2	5	5	1
10	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4
11	3	1	1	2	2	2	1	5	3	3	1	5	4	1	2	5	4	4	1	3
12	4	5	3	2	4	2	1	4	4	5	1	4	1	1	5	1	5	1	3	5
13	5	1	4	5	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3
14	3	2	4	5	3	5	1	2	3	4	1	3	4	5	2	1	2	4	1	2
15	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4
16	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4
17	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3
18	3	3	1	2	2	2	1	1	4	2	5	3	3	5	3	2	3	1	2	5
19	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3
20	5	2	1	1	4	3	4	1	4	5	2	1	3	5	2	5	1	5	2	1
21	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
22	1	1	1	3	5	4	5	5	1	2	1	3	5	3	5	1	4	4	1	3
23	5	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	5	4	4	5	3	5	4
24	3	2	1	4	1	1	5	5	5	4	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
26	1	1	1	3	4	2	4	4	5	2	5	1	3	2	5	3	1	2	2	5
27	5	5	4	3	2	3	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4
28	1	4	2	1	4	3	2	2	5	3	2	2	1	2	4	5	4	1	5	1
29	5	1	1	4	2	5	1	1	1	1	3	5	1	3	5	2	5	4	4	2
30	1	3	1	5	5	1	1	3	3	2	5	2	5	3	3	2	1	1	2	1
31	4	5	1	1	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4
32	3	2	3	5	1	4	4	2	1	3	3	4	5	2	1	4	5	2	1	4
33	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4
34	4	1	5	2	2	2	4	5	1	5	5	4	5	2	1	5	2	1	3	1
35	3	4	3	4	3	5	3	2	5	2	2	4	4	1	3	2	1	1	5	3
36	3	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	2
37	2	3	3	5	2	1	4	4	2	1	2	5	3	5	2	4	2	2	4	1
38	1	2	5	5	3	1	4	4	5	3	1	4	5	3	5	5	2	2	3	1
39	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4
40	5	1	1	3	3	5	2	1	4	4	1	2	2	3	4	1	1	5	3	1

N°	Variable 2 acompañamiento pedagógico																			
	Orientación pedagógica								Orientación técnica											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4
5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	1	5
6	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5
7	5	5	4	5	5	5	5	1	1	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5
8	1	2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5
9	4	3	3	3	1	4	3	5	2	1	2	2	2	1	3	3	2	4	5	1
10	5	5	1	3	2	3	3	1	3	4	5	1	4	1	3	4	5	1	2	4
11	3	1	5	3	2	3	1	1	1	4	4	1	3	5	2	5	2	4	1	4
12	3	3	3	2	2	1	5	4	5	2	2	4	2	4	1	4	3	2	5	5
13	3	1	5	4	4	5	1	4	2	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	3
14	1	3	2	1	1	1	2	2	1	5	2	3	1	5	3	2	3	1	3	4
15	3	5	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	1	4	5	5	2	1	5
16	1	4	3	1	3	3	4	5	4	4	2	5	1	1	3	1	5	2	5	1
17	5	1	3	3	3	5	1	5	5	3	2	3	3	4	5	4	4	5	3	4
18	3	1	2	4	2	3	3	4	3	1	5	5	3	2	2	3	1	1	1	3
19	3	1	2	5	5	1	1	1	1	4	3	3	1	2	5	1	4	1	3	1
20	3	2	2	4	4	1	1	2	4	2	3	4	3	1	4	2	5	4	5	4
21	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	5	4	3	1	1	5	1	3
22	4	1	4	4	1	5	2	1	3	1	5	5	2	1	3	4	2	3	3	3
23	5	4	2	2	1	3	3	3	4	1	4	4	1	3	4	1	3	4	1	4
24	5	2	1	1	1	1	2	4	1	4	2	5	4	3	1	1	3	2	4	5
25	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3
26	1	1	1	2	4	4	2	4	5	2	2	4	2	4	1	1	2	1	1	2
27	4	5	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	1	5	5	3	4	1	1	1
28	2	2	3	5	4	1	2	3	4	4	2	3	2	1	3	5	1	3	4	2
29	4	5	1	2	2	3	5	1	3	1	3	3	3	1	4	2	5	2	4	1
30	3	1	2	5	1	1	4	3	1	5	3	4	4	1	4	1	5	2	4	1
31	4	4	3	2	1	4	2	4	1	5	3	1	1	5	1	5	1	2	5	4
32	3	3	1	2	4	1	4	4	4	3	3	1	1	3	1	4	2	3	2	3
33	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	5	3	2	2	2	3	2	3	4	3
34	3	3	5	5	2	2	1	2	2	3	4	5	2	2	2	3	1	5	1	5
35	1	4	4	2	1	3	5	4	5	1	4	4	3	1	5	1	2	3	5	4
36	4	3	2	2	4	3	5	3	2	5	5	3	5	4	5	3	3	4	3	3
37	3	1	4	3	3	4	2	1	4	1	3	4	2	4	1	1	3	1	2	5
38	1	1	1	4	5	4	1	2	3	1	2	1	4	3	1	4	2	2	1	1
39	4	1	1	5	3	2	4	1	1	5	2	3	2	1	1	3	3	3	5	3
40	2	1	1	3	4	5	5	3	3	1	1	3	4	3	2	3	3	5	2	2

Variable 3 Desempeño laboral																				
N°	Calidad laboral					Trabajo en equipo						Eficacia laboral								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	1
2	3	3	3	3	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4
4	5	5	3	2	3	2	4	5	2	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3
5	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2
6	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3
7	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3	2	4	3	2	3
8	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	2
9	4	5	4	3	2	1	1	3	1	2	2	4	3	4	1	5	1	2	2	1
10	5	4	5	2	3	1	3	3	4	4	4	2	4	5	1	5	5	3	4	5
11	2	2	4	3	1	1	4	5	3	3	1	1	5	4	3	4	2	4	3	5
12	1	4	4	4	4	4	5	2	1	5	5	4	2	3	3	2	5	4	5	4
13	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4
14	1	5	1	4	1	4	3	3	1	5	3	1	1	5	5	2	3	4	2	4
15	1	4	5	5	5	5	1	4	3	2	2	2	4	1	5	5	4	5	4	4
16	2	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5	3
17	5	5	5	5	3	4	1	2	1	1	5	5	3	5	5	1	1	5	5	4
18	2	1	3	2	2	3	3	4	2	5	1	1	4	3	3	1	2	3	2	1
19	5	4	3	4	5	1	5	2	3	1	2	2	2	1	4	4	4	3	4	1
20	4	2	2	1	2	1	2	1	4	4	4	5	1	1	3	4	2	2	3	3
21	2	5	3	1	5	1	2	1	3	5	3	2	3	2	4	3	4	1	2	5
22	5	4	4	4	1	5	1	3	4	1	2	3	3	1	3	1	1	2	2	1
23	5	3	5	3	3	5	4	2	5	5	3	4	5	5	1	5	4	4	1	1
24	5	1	1	5	4	4	3	3	1	3	3	5	4	5	1	1	4	2	4	2
25	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4
26	5	3	4	2	5	1	3	3	3	1	1	4	2	1	3	5	1	5	4	4
27	2	5	5	3	1	5	2	5	3	3	4	1	1	1	2	4	5	4	3	2
28	1	2	3	4	1	1	5	5	3	5	1	4	3	5	4	2	4	2	2	2
29	3	2	5	1	1	3	1	3	4	3	3	2	5	5	3	3	1	2	3	2
30	4	3	5	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5
31	1	2	4	1	3	5	3	1	2	3	4	4	4	1	4	1	1	2	2	3
32	2	2	4	2	3	1	4	1	1	1	3	2	5	2	4	3	2	3	4	2
33	3	2	1	3	5	3	1	3	1	2	2	4	4	3	4	2	3	3	1	1
34	4	5	2	2	1	3	3	5	1	3	2	5	3	2	2	2	4	4	5	2
35	1	5	1	5	1	4	1	3	1	1	3	4	1	4	3	4	4	5	5	4
36	5	2	4	3	4	2	5	2	4	3	1	4	3	2	3	4	3	1	2	2
37	1	2	3	3	3	3	2	3	1	5	4	5	1	1	5	5	2	1	2	4
38	2	3	4	3	1	4	5	1	2	3	3	3	3	4	1	4	1	4	1	4
39	4	2	2	3	3	1	5	1	2	3	3	3	3	4	1	2	1	1	4	3
40	1	1	4	5	5	3	4	4	3	2	1	3	2	4	4	1	1	1	1	1

Anexo 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Tabla 1

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Capacitación docente

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Capacitación Docente							
DIMENSIÓN 1: Formación docente							
Indicadores	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización. Participación. Comparte sus conocimientos	Participan voluntariamente en las capacitaciones brindadas	3	3	3	3	3	
	Utilizan materiales novedosos como parte de sus capacitaciones.	3	3	3	3	3	
	Muestran iniciativa y creatividad para el desarrollo de su sesión de clase.	3	3	3	3	3	
	Muestran deseos de superación y se preocupan por estar bien capacitado y actualizado.	3	3	3	3	3	
	Elaboran y usan los materiales para la enseñanza de los contenidos de su Área.	3	3	3	3	3	
	Utilizan y presentan ordenadamente la secuencia de sus actividades	3	3	3	2	3	
	La capacitación lo impulsa y motiva a desarrollar proyectos de innovación	3	3	3	3	3	
	La capacitación le permite desarrollar un mejor juicio crítico para tomar decisiones adecuadas	3	3	3	3	3	
	Total:	24	24	24	23	24	
DIMENSIÓN 2: Estrategia							
Aplicación de diversas estrategias.	Conocen y aplican estrategias metodológicas adecuadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	3	3	3	3	3	
Diseña estrategias.	Promueven la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase	3	3	3	3	3	

Promociona la investigación, Usa diversas fuentes de información	Manejan adecuada metodología en el desarrollo de la clase	3	3	3	3	3	
	Motiva a los niños y niñas durante toda la clase	3	3	3	3	3	
	Maneja y usa diferentes formas de evaluar los aprendizajes de los niños y niñas	3	3	3	3	3	
	La capacitación permite aplicar un adecuado desarrollo de planes estratégicos	3	2	3	3	3	
Total:		18	17	18	18	18	
Dimensión 3: Habilidades y destrezas							
Demuestra destrezas y habilidades	Demuestra dominio en los contenidos de las áreas del nivel inicial.	3	3	3	3	3	
	Utiliza estrategias metodológicas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	3	3	3	3	3	
Aplica sus destrezas y habilidades	Actúa con dinamismo en las diferentes situaciones de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
	Utiliza un lenguaje claro y sencillo en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	3	3	3	
Desarrolla innovadoras habilidades	La capacitación le permite optimizar sus habilidades y capacidades pedagógicas	3	3	3	3	3	
	La capacitación le permite un mejor empleo de los métodos y técnicas de investigación en el cumplimiento de su labor	3	3	3	3	3	
	Total:	18	18	18	18	18	

Tabla 2

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Acompañamiento Pedagógico

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Acompañamiento Pedagógico							
DIMENSIÓN 1: Orientación Pedagógica							
INDICADORES	ITEMS	Criterios de validación de contenido					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Orientación	Emplea estrategias pedagógicas con un enfoque constructivista y significativo, contextualizado a la realidad de los niños y niñas.	3	3	3	3	3	
	Propician el logro de la misión, visión, y los objetivos estratégicos	3	3	3	3	3	
	Participan en círculos de calidad	3	3	3	3	3	
Interacción	Aplican estrategias de coaching para fortalecer el desarrollo pedagógico.	3	3	3	3	3	
	Poseen cultura evaluativa.	3	3	3	3	3	
	Valoran el desempeño observado en la visita.	3	3	3	3	3	
Confrontación	Dosifican el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características	3	3	3	3	3	
	Planifica las actividades a realizarse durante los talleres, priorizando las necesidades e intereses encontrados	3	3	3	3	3	
	Propone estrategias y recursos pedagógicos actualizados que incidan en la mejora de los aprendizajes.	3	3	3	2	3	
Total:		27	27	27	26	27	

DIMENSIÓN 2: Orientación técnica						
Planificación	Participación activamente en los talleres.	3	3	3	3	3
	Desarrollan estrategias, basadas en el Currículo Nacional	3	3	3	3	3
Organización	Acompañan a los niños y niñas según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	3	2	3	3	3
Evaluación	Tienen en cuenta las competencias, capacidades e indicadores del nivel inicial para ejecutar procesos de evaluación.	3	3	3	3	3
	Adecuan las estrategias metodológicas en función de las necesidades e intereses.	3	3	3	3	3
	Presentan en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa.	3	3	3	3	3
	Comunican con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.	3	3	3	3	3
	Utilizan materiales de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje.	3	3	3	3	3
	Acompañan y orienta, a los niños y niñas, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	3	3	3	3	3
	Usan materiales elaborados con participación para el desarrollo de los aprendizajes.	3	3	3	3	3
	Presentan la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales.	3	3	3	3	3
Total:	33	33	33	33	33	

Tabla 3

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Desempeño Laboral

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Desempeño Laboral							
DIMENSIÓN 1: Calidad Laboral							
Indicadores	ITEMS	Criterios de validación de contenido					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Responsabilidad Atención Satisfacción	Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda	3	3	3	3	3	
	Considera que entre sus compañeras hay responsabilidad y apoyo	3	3	3	3	3	
	Considera que las recomendaciones de su coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo	3	3	3	3	3	
	Considera que su coordinadora le orienta adecuadamente para el desarrollo de trabajo.	3	3	3	3	3	
	Considera sentirse satisfecho(a) con la labor que realiza en su área de trabajo	3	3	3	3	3	
	Considera que su trabajo satisface a los niños que atiende	3	3	3	3	3	
	Total:		18	18	18	18	18

DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo						
Nivel de concordancia	Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.	3	3	3	3	3
Grado de productividad	La coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación cordial.	3	2	3	3	3
Logro de actividades	En el PRONOEI se fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	3	3	3
Actitudes	Propicia la participación de trabajo en equipo.	3	3	3	3	3
	Promueven un clima de armonía y relaciones humanas	3	3	3	3	3
Total:		15	14	15	15	15
Dimensión 3: Eficacia Laboral						
Efectividad Productividad Competencia Liderazgo	La coordinadora establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente	3	3	3	3	3
	La comunicación es clara, fluida y precisa	3	3	3	3	3
	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos	3	3	3	3	3
	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.	3	3	3	2	3
	Promueve el proceso de evaluación permanente en la enseñanza - aprendizaje.	3	3	3	3	3
	Considera que tienen la actitud de compromiso con su trabajo	3	3	3	3	3
	Establece innovaciones técnico pedagógicas en el trabajo de aula	3	3	3	3	3
	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso	3	3	3	3	3
	Valora y refuerza el desarrollo de habilidades socio emocionales de los niños y niñas	3	3	3	3	3
	Total:		27	27	27	26

Validez de contenido por juicio de expertos

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientemente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Édison Arnaldo Bopp Vidal	DNI N°	19075522
Nombre del Instrumento	Capacitación Docente		
Dirección domiciliaria	Calle Gustavo Béjar N° 234	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Doctor en Educación	Teléfono Celular	945689736
Grado Académico	Doctor		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, diciembre 2021

Matriz de validación de instrumento cuestionario para evaluación de expertos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA
EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Tabla 1

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Capacitación docente

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Capacitación Docente							
DIMENSIÓN 1: Formación docente							
Indicadores	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización. Participación. Comparte sus conocimientos	Participan voluntariamente en las capacitaciones brindadas	3	3	3	3	3	
	Utilizan materiales novedosos como parte de sus capacitaciones.	3	2	3	3	2	
	Muestran iniciativa y creatividad para el desarrollo de su sesión de clase.	3	2	3	3	3	
	Muestran deseos de superación y se preocupan por estar bien capacitado y actualizado.	3	3	2	3	3	
	Elaboran y usan los materiales para la enseñanza de los contenidos de su Área.	3	3	2	3	3	
	Utilizan y presentan ordenadamente la secuencia de sus actividades	3	3	3	3	3	
	La capacitación lo impulsa y motiva a desarrollar proyectos de innovación	3	2	3	3	3	
	La capacitación le permite desarrollar un mejor juicio crítico para tomar decisiones adecuadas	3	3	3	3	3	
Total:		24	21	22	24	23	
DIMENSIÓN 2: Estrategia							
Aplicación de diversas estrategias.	Conocen y aplican estrategias metodológicas adecuadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	3	3	3	3	3	
Diseña estrategias.	Promueven la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase	3	3	3	3	3	

Promociona la investigación, Usa diversas fuentes de información	Manejan adecuada metodología en el desarrollo de la clase	3	3	3	3	3	
	Motiva a los niños y niñas durante toda la clase	3	2	3	3	3	
	Maneja y usa diferentes formas de evaluar los aprendizajes de los niños y niñas	3	3	3	3	3	
	La capacitación permite aplicar un adecuado desarrollo de planes estratégicos	3	3	3	3	3	
Total:		18	17	18	18	18	
Dimensión 3: Habilidades y destrezas							
Demuestra destrezas y habilidades	Demuestra dominio en los contenidos de las áreas del nivel inicial.	3	3	3	3	3	
	Utiliza estrategias metodológicas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	3	3	3	2	3	
Aplica sus destrezas y habilidades	Actúa con dinamismo en las diferentes situaciones de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
	Utiliza un lenguaje claro y sencillo en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	3	3	3	
Desarrolla innovadoras habilidades	La capacitación le permite optimizar sus habilidades y capacidades pedagógicas	3	3	3	3	3	
	La capacitación le permite un mejor empleo de los métodos y técnicas de investigación en el cumplimiento de su labor	3	3	3	3	3	
	Total:	18	18	18	17	18	

Tabla 2

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Acompañamiento Pedagógico

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Acompañamiento Pedagógico							
DIMENSIÓN 1: Orientación Pedagógica							
INDICADORES	ITEMS	Criterios de validación de contenido					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Orientación	Emplea estrategias pedagógicas con un enfoque constructivista y significativo, contextualizado a la realidad de los niños y niñas.	3	3	3	3	3	
	Propician el logro de la misión, visión, y los objetivos estratégicos	3	3	2	3	3	
	Participan en círculos de calidad	3	3	3	3	3	
Interacción	Aplican estrategias de coaching para fortalecer el desarrollo pedagógico.	3	3	3	3	3	
	Poseen cultura evaluativa.	3	3	3	3	3	
	Valoran el desempeño observado en la visita.	3	3	3	3	3	
Confrontación	Dosifican el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características	3	3	3	3	3	
	Planifica las actividades a realizarse durante los talleres, priorizando las necesidades e intereses encontrados	3	3	3	3	3	
	Propone estrategias y recursos pedagógicos actualizados que incidan en la mejora de los aprendizajes.	3	3	3	3	3	
Total:		27	27	26	27	27	

VARIABLE: Desempeño Laboral							
DIMENSIÓN 1: Calidad Laboral							
Indicadores	ITEMS	Criterios de validación de contenido					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Responsabilidad Atención Satisfacción	Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda	3	3	3	3	3	
	Considera que entre sus compañeras hay responsabilidad y apoyo	3	3	3	3	3	
	Considera que las recomendaciones de su coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo	3	3	3	3	3	
	Considera que su coordinadora le orienta adecuadamente para el desarrollo de trabajo.	3	3	3	3	3	
	Considera sentirse satisfecho(a) con la labor que realiza en su área de trabajo	3	3	3	3	3	
	Considera que su trabajo satisface a los niños que atiende	3	3	3	3	3	
	Total:	18	18	18	18	18	

Tabla 3

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Desempeño Laboral

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo							
Nivel de concordancia	Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.	3	3	2	3	3	
Grado de productividad	La coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación cordial.	3	3	3	3	3	
Logro de actividades	En el PRONOEI se fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	3	3	3	
Actitudes	Propicia la participación de trabajo en equipo.	3	3	3	3	3	
	Promueven un clima de armonía y relaciones humanas	3	3	3	3	3	
	Total:	15	15	14	15	15	
Dimensión 3: Eficacia Laboral							
Efectividad Productividad Competencia Liderazgo	La coordinadora establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente	3	3	3	3	3	
	La comunicación es clara, fluida y precisa	3	3	3	3	3	
	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos	3	3	3	2	3	
	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.	3	3	3	3	3	
	Promueve el proceso de evaluación permanente en la enseñanza - aprendizaje.	3	3	3	3	3	
	Considera que tienen la actitud de compromiso con su trabajo	3	3	3	3	3	
	Establece innovaciones técnicas pedagógicas en el trabajo de aula	3	3	3	3	3	
	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso	3	3	3	3	3	
	Valora y refuerza el desarrollo de habilidades socio emocionales de los niños y niñas	3	3	3	3	3	
	Total:	27	27	27	26	27	

Validez de contenido por juicio de expertos

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

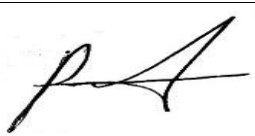
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Milagritos Jacinto Reynoso	DNI N°	41375239
Nombre del Instrumento	Capacitación Docente		
Dirección domiciliaria	Mz. "M", Lote 25- Urbanización Santa María Magdalena	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Doctor en Educación Inicial	Teléfono Celular	978810599
Grado Académico	Doctor		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, diciembre 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Tabla 1

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Capacitación docente

TÍTULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Capacitación Docente							
DIMENSIÓN 1: Formación docente							
Indicadores	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización. Participación. Comparte sus conocimientos	Participan voluntariamente en las capacitaciones brindadas	3	3	3	3	3	
	Utilizan materiales novedosos como parte de sus capacitaciones.	3	3	3	3	3	
	Muestran iniciativa y creatividad para el desarrollo de su sesión de clase.	3	3	3	3	3	
	Muestran deseos de superación y se preocupan por estar bien capacitado y actualizado.	3	3	3	3	3	
	Elaboran y usan los materiales para la enseñanza de los contenidos de su Área.	3	3	3	3	3	
	Utilizan y presentan ordenadamente la secuencia de sus actividades	3	3	3	2	3	
	La capacitación lo impulsa y motiva a desarrollar proyectos de innovación	3	3	3	3	3	
	La capacitación le permite desarrollar un mejor juicio crítico para tomar decisiones adecuadas	3	3	3	3	3	
	Total:	24	24	24	23	24	
DIMENSIÓN 2: Estrategia							
Aplicación de diversas estrategias.	Conocen y aplican estrategias metodológicas adecuadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	3	3	3	3	3	
Diseña estrategias.	Promueven la investigación para el reforzamiento de los conocimientos brindados en clase	3	3	3	3	3	

Promociona la investigación, Usa diversas fuentes de información	Manejan adecuada metodología en el desarrollo de la clase	3	3	3	3	3	
	Motiva a los niños y niñas durante toda la clase	3	3	3	3	3	
	Maneja y usa diferentes formas de evaluar los aprendizajes de los niños y niñas	3	3	3	3	3	
	La capacitación permite aplicar un adecuado desarrollo de planes estratégicos	3	3	3	3	3	
	Total:	18	18	18	18	18	
Dimensión 3: Habilidades y destrezas							
Demuestra destrezas y habilidades	Demuestra dominio en los contenidos de las áreas del nivel inicial.	3	3	3	3	3	
	Utiliza estrategias metodológicas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	3	3	3	3	3	
Aplica sus destrezas y habilidades	Actúa con dinamismo en las diferentes situaciones de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
	Utiliza un lenguaje claro y sencillo en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	3	3	3	
Desarrolla innovadoras habilidades	La capacitación le permite optimizar sus habilidades y capacidades pedagógicas	3	3	3	3	3	
	La capacitación le permite un mejor empleo de los métodos y técnicas de investigación en el cumplimiento de su labor	3	3	3	3	3	
	Total:	18	18	18	18	18	

Tabla 2

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Acompañamiento Pedagógico

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Acompañamiento Pedagógico							
DIMENSIÓN 1: Orientación Pedagógica							
INDICADORES	ITEMS	Criterios de validación de contenido					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Orientación	Emplea estrategias pedagógicas con un enfoque constructivista y significativo, contextualizado a la realidad de los niños y niñas.	3	3	3	3	3	
	Propician el logro de la misión, visión, y los objetivos estratégicos	3	3	3	3	3	
	Participan en círculos de calidad	3	3	3	3	3	
Interacción	Aplican estrategias de coaching para fortalecer el desarrollo pedagógico.	3	3	3	3	3	
	Poseen cultura evaluativa.	3	3	3	3	3	
	Valoran el desempeño observado en la visita.	3	3	3	3	3	
Confrontación	Dosifican el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características	3	3	3	3	3	
	Planifica las actividades a realizarse durante los talleres, priorizando las necesidades e intereses encontrados	3	2	3	3	3	
	Propone estrategias y recursos pedagógicos actualizados que incidan en la mejora de los aprendizajes.	3	3	3	3	3	
Total:		27	26	27	27	27	

DIMENSIÓN 2: Orientación técnica							
Planificación	Participación activamente en los talleres.	3	3	3	3	3	
	Desarrollan estrategias, basadas en el Currículo Nacional	3	3	3	3	3	
Organización	Acompañan a los niños y niñas según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	3	3	3	3	3	
Evaluación	Tienen en cuenta las competencias, capacidades e indicadores del nivel inicial para ejecuta procesos de evaluación.	3	3	3	3	3	
	Adecuan las estrategias metodológicas en función de las necesidades e intereses.	3	3	3	3	3	
	Presentan en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa.	3	3	3	3	3	
	Comunican con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.	3	2	3	3	3	
	Utilizan materiales de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
	Acompañan y orienta, a los niños y niñas, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	3	3	3	3	3	
	Usan materiales elaborados con participación para el desarrollo de los aprendizajes.	3	3	3	3	3	
Presentan la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales.	3	3	3	3	3		
Total:		33	32	33	33	33	

Tabla 3

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Desempeño Laboral

TITULO DEL PROYECTO: Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el Desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI Víctor Larco. Trujillo, 2021.

VARIABLE: Desempeño Laboral							
DIMENSIÓN 1: Calidad Laboral							
Indicadores	ITEMS	Criterios de validación de contenido					Observaciones
		Representatividad	Pertinencia	Coherencia	Consistencia	Claridad	
Responsabilidad Atención Satisfacción	Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda	3	3	3	3	3	
	Considera que entre sus compañeras hay responsabilidad y apoyo	3	3	3	3	3	
	Considera que las recomendaciones de su coordinadora le permiten tener una mejor atención en su trabajo	3	3	3	3	3	
	Considera que su coordinadora le orienta adecuadamente para el desarrollo de trabajo.	3	3	3	3	3	
	Considera sentirse satisfecho(a) con la labor que realiza en su área de trabajo	3	3	3	3	3	
	Considera que su trabajo satisface a los niños que atiende	3	3	3	3	3	
	Total:	18	18	18	18	18	

DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo						
Nivel de concordancia	Cuando se presentan dificultades en el PRONOEI, se busca la solución en equipo.	3	3	3	3	3
	La coordinadora y las promotoras mantienen una comunicación cordial.	3	3	3	3	3
Grado de productividad	En el PRONOEI se fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	3	3	3
	Propicia la participación de trabajo en equipo.	3	3	2	3	3
Logro de actividades	Promueven un clima de armonía y relaciones humanas	3	3	3	3	3
	Total:	15	15	14	15	15
Dimensión 3: Eficacia Laboral						
Efectividad	La coordinadora establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente	3	3	3	3	3
	La comunicación es clara, fluida y precisa	3	3	3	3	3
Productividad	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos	3	3	3	3	3
	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos.	3	3	3	3	3
Competencia	Promueve el proceso de evaluación permanente en la enseñanza - aprendizaje.	3	3	3	3	3
	Considera que tienen la actitud de compromiso con su trabajo	3	3	3	3	3
Liderazgo	Establece innovaciones técnico pedagógicas en el trabajo de aula	3	3	3	3	3
	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso	3	3	3	3	3
	Valora y refuerza el desarrollo de habilidades socio emocionales de los niños y niñas	3	3	3	3	3
	Total:	27	27	27	29	29

Validez de contenido por juicio de expertos

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	María A. del Pilar Rodríguez Miñano	DNI N°	41653412
Nombre del Instrumento	Acompañamiento Pedagógico		
Dirección domiciliaria	Avenida Santa Marina N° 1234- Urbanización San Martiniano	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Doctor en Educación Inicial	Teléfono Celular	934586754
Grado Académico	Doctor		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, diciembre 2021



GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN

UGEL
03 - TNO

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL N° 03
TRUJILLO NOR OESTE

Juntos por la
Prosperidad

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Solicito: Autorización para
aplicación de cuestionarios a
promotoras de PRONEI-Víctor
Larco.

Sr: Cesar Juárez castillo
Alcalde del distrito de Víctor Larco Herrera



MDVLH-1749695-jz
Exp N°: 16578-2021-F3
22/12/2021 a las 08:30 am.

Presente

Alfaro García, Elena Salomé, estudiante de la escuela de posgrado de la universidad privada "César Vallejo", de la ciudad de Trujillo, con código de matrícula 7000046960

Ante usted me dirijo y expongo lo siguiente:

Que teniendo que aplicar (3) cuestionarios sobre capacitación docente, el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral, de la tesis titulada: "Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco. Trujillo, 2021" y requiriendo para tal fin una **AUTORIZACIÓN**, solicito a usted disponer a quien corresponda se me extienda dicha autorización, para lo cual adjunto el instrumento.

Estudiante Autora:

Alfaro García, Elena Salomé 

Trujillo, 22 de diciembre de 2021