



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

TESIS

**MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51027 “JUAN DE LA CRUZ
MONTES SALAS” DE QUILLABAMBA, AÑO 2022**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. ROSA MARIA YAÑAC CCOTO

ASESOR:

**Dr. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA
CODIGO ORCID: 0000-0002-5514-6707**

CUSCO - PERU

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51027 "JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS" DE BULLABAMBA, AÑO 2022

presentado por: Rosa María Yanac Coto con DNI Nro.: 40504117 presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de Maestría en Educación Mención Gestión de la Educación

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 05 de Febrero de 2024

Firma

Post firma Edwards Jesús Aguirre Espinoza

Nro. de DNI 23854868

ORCID del Asesor 0000-0002-5514-6707

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259:310454691 ✓

NOMBRE DEL TRABAJO

MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

AUTOR

ROSA MARÍA YAÑAC CCOTO

RECUENTO DE PALABRAS

24570 Words

RECUENTO DE CARACTERES

138698 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

111 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

305.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 22, 2024 11:31 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 22, 2024 11:32 PM GMT-5

● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

DEDICATORIA

A mis padres: Guillermo e Yrma; a mi esposo Luis, que con su amor, comprensión, perseverancia y apoyo incondicional han impulsado en el crecimiento profesional y humano y a mi hija Mixi Vanelly, por su motivación y alegría constante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por concederme la vida y la salud a lo largo de mi existencia.

A la casa de estudios superiores por darme el privilegio de obtener un grado más en esta hermosa carrera educativa.

A la Escuela de Post Grado de la facultad de Educación, por facilitar mi desarrollo profesional.

A mi asesor, Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza, por su exigencia y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado.

Cumpliendo con lo establecido por las disposiciones de la Ley Universitaria N° 30220 y estando en conformidad con el Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad;

Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación intitulado: Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” de Quillabamba año 2022, para ser evaluado, con el propósito de optar al Grado Académico de Magister en Educación, con mención en: Gestión de la Educación.

Entendiendo al monitoreo como un proceso diagnóstico del actuar de los maestros en su labor pedagógica con los estudiantes y al acompañamiento como aquella labor técnica de asesoramiento, orientación, ayuda o el compartir experiencia que debe realizar el equipo directivo y jerárquico de la institución educativa a cada docente de aula a su cargo, con el propósito aportar en la mejorar de la calidad educativa de los docentes, apreciada en el logro de los aprendizajes.

Al desempeño laboral docente lo debemos entender, como el cumplimiento de funciones de los maestros de la institución educativa en su labor pedagógica diaria con los estudiantes a su cargo, según el nivel o especialidad para el que está formado, labor de la que depende el prestigio y la mejora de la educación de las futuras generaciones.

Pues; con presente trabajo espero contribuir a la mejora de la calidad educativa del país.

La autora

INTRODUCCIÓN

La tarea educativa y la labor pedagógica de los docentes en el Perú requiere de trabajos de investigación que impulsen su desarrollo, uno de ellos es éste, que hace énfasis en el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes; estudio realizado en la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” de la Ciudad de Quillabamba, Provincia de La Convención en el Departamento del Cusco, labor encomendada al personal jerárquico y coordinadores pedagógicos de los tres niveles educativos (inicial, Primaria y secundaria) a los docentes que laboraron el año 2022 y que son en número de 57 entre nombrados y contratados.

El monitoreo a la labor pedagógica en el Perú y específicamente en este contexto geográfico hasta hace un lustro atrás no se realizaba en la mayoría de las instituciones educativas, aún en el presente se torna como una labor incómoda para muchos maestros; por ello estimo que el presente trabajo demandará esfuerzo de concientización y entronización en los docentes en estudio, sobre la importancia del monitoreo constante en la institución educativa para identificar debilidades y potenciar las fortalezas y habilidades existentes a un orden superior. El acompañamiento a la labor de los docentes por parte de los coordinadores pedagógicos lo estimo como una noble tarea que estrechará lazos de concordia y confianza para afianzar la labor pedagógica, haciendo reflexionar en sus debilidades e insertando nuevas estrategias metodológicas, recomendaciones didácticas, trato a los estudiantes y manejo eficiente del tiempo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en aula para hacer más eficaz el logro de las competencias y el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo que el presente informe de tesis está redactado en capítulos: el primero se refiere al planteamiento del problema; el segundo, al marco teórico conceptual; el tercero, la hipótesis y las variables; el cuarto, la metodología de investigación; y el quinto, referido a los resultados de estudio hallados en la realidad de estudio.

Por lo demás, sólo queda agradecer a Dios y a los integrantes de la comunidad educativa en mención, los que me permitieron desarrollar el presente trabajo de investigación, el que a la vez servirá para sentar las bases de una cultura de monitoreo y acompañamiento pedagógico constante en las instituciones educativas, todo para beneficio de la educación en el país.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como hipótesis: El monitoreo y acompañamiento pedagógico tiene relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” de Quillabamba, año 2022.

El estudio, corresponde a una investigación de alcance descriptivo correlacional probabilístico de corte transversal e intencionada de acuerdo a la conveniencia del investigador con una muestra de 57 docentes de aula. Se elaboró una encuesta de 30 ítems para la variable, monitoreo y acompañamiento pedagógico y otro cuestionario con 30 ítems para la variable desempeño laboral docente; encuesta que fue sometida a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos.

Para el análisis de datos se utilizó el Ms Excel y el SPSS v25, donde se encontraron los resultados para la variable monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral docente; y con ello se arriba a la conclusión: con una alta confiabilidad del $0.95 = 95\%$, que resulta muy significativo, $0.05 = \alpha: 5\%$; por los que se concluye, que existe relación directa y significativa entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall, que arroja un coeficiente de correlación de 0,746.

Los misma relación alta, directa y significativa sucede entre las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico en las dimensiones planificación-acompañamiento y seguimiento con el desempeño laboral docente en las dimensiones: preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, ya que arroja los valores de 0,666, 0,675 y 0,690 respectivamente en la prueba de asociación Tau-b de Kendall.

Palabras Clave:

Monitoreo y acompañamiento pedagógico, desempeño laboral docente.

SOMARIO

L'ipotesi di questo lavoro di ricerca è: Il monitoraggio e il supporto pedagogico hanno una relazione significativa con le prestazioni lavorative degli insegnanti presso l'Istituto Educativo N. 51027 "Juan de la Cruz Montes Salas" a Quillabamba, anno 2022.

Lo studio corrisponde a un ambito di ricerca descrittiva correlazionale probabilistica trasversale e intenzionale secondo la convenienza del ricercatore con un campione di 57 insegnanti di classe. È stata sviluppata un'indagine di 30 voci per la variabile monitoraggio e supporto pedagogico, e un altro questionario con 30 voci per la variabile prestazione lavorativa di insegnamento; sondaggio la cui affidabilità e validazione è stata testata dal giudizio di esperti.

Per l'analisi dei dati sono stati utilizzati MS Excel e SPSS v25, dove sono stati trovati i risultati per il monitoraggio variabile e il supporto pedagogico e la prestazione lavorativa didattica; e con questo arriviamo alla conclusione: con un'affidabilità elevata di $0,95 = 95\%$, che è molto significativa, $0,05 = \alpha: 5\%$; che conclude che esiste una relazione diretta e significativa tra il monitoraggio e il supporto pedagogico e la prestazione lavorativa degli insegnanti, secondo la statistica del test per uno studio non parametrico Tau-b di Kendall, che produce un coefficiente di correlazione di 0,746.

La stessa relazione elevata, diretta e significativa si verifica tra le variabili monitoraggio e sostegno pedagogico nelle dimensioni di progettazione-sostegno e monitoraggio con la prestazione didattica nelle dimensioni: preparazione all'apprendimento, insegnamento per l'apprendimento e sviluppo della professionalità e dell'identità docente, poiché produce valori rispettivamente di 0,666, 0,675 e 0,690 nel test di associazione Tau-b di Kendall.

Parole chiave:

Monitoraggio e supporto pedagogico, insegnamento della prestazione lavorativa..

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
RESUMEN.....	vii
SOMARIO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	5
1.3 Justificación de la Indagación.....	5
1.4 Objetivos de la Indagación.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Bases Teóricas.....	8
2.2 Marco Conceptual.....	37
2.3. Antecedentes.....	38
CAPÍTULO III.....	42
HIPÓTESIS Y VARIABLES	42

3.1 Hipótesis General	42
3.2 Hipótesis Específica	42
3.3. Identificación de Variables	42
3.4 Operacionalización de Variables.....	43
CAPÍTULO IV:	44
METODOLOGÍA	44
4.1 Ámbito de Estudio	44
4.2 Tipo de Investigación	44
4.3 Unidad de Análisis	44
4.4 Población	44
4.5 Muestra Intencional	45
4.6 Técnicas de Selección de Muestra	45
4.7 Técnicas de Recolección de información	45
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información	45
4.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	46
CAPÍTULO V:	47
RESULTADOS	47
5.1 Descripción	47
5.2 Resultados de la variable monitoreo y acompañamiento pedagógico	48
5.3 Resultados de la variable monitoreo y acompañamiento pedagógico por dimensiones	49
5.4 Resultados de la Variable Desempeño Laboral Docente	53

5.5 Contraste de hipótesis para correlación entre las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los docentes	57
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	74
SUGERENCIAS	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	43
Tabla 2 Muestra Poblacional Docente de la I.E. N° 51027 Juan de la Cruz Montes Salas 2022.....	45
Tabla 3 El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022.....	48
Tabla 4 El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico en la Planificación	49
Tabla 5 Percepción del Seguimiento Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, Año 2022	50
Tabla 6 Acompañamiento Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022	51
Tabla 7 El Desempeño Laboral Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022	53
Tabla 8 Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la I.E. N° 61027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022	54
Tabla 9 Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022.....	55
Tabla 10 Desarrollo de la Profesionalidad e identidad Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, Año 2022	56
Tabla 11 Prueba de Independencia Chi Cuadrado	57
Tabla 12 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall	58
Tabla 13 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre Dimensiones de Monitoreo y Acompañamiento - Planificación y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	59
Tabla 14 Prueba de Asociación tau-b de Kendall entre las dimensiones Monitoreo y Acompañamiento - Planificación y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes...	60
Tabla 15 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall: Monitoreo y Acompañamiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	61

Tabla 16 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Seguimiento y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	63
Tabla 17 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Seguimiento y Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.....	64
Tabla 18 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Seguimiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	65
Tabla 19 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Acompañamiento y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	67
Tabla 20 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Acompañamiento y Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.....	68
Tabla 21 Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Acompañamiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Las Características del Monitoreo.....	13
--	----

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática.

El deseo de toda nación es tener una educación de calidad para sus habitantes y se habla que el desarrollo de los pueblos se debe a la grandeza de la educación que se les imparte; ante estas consignas el Ministerio de Educación del Perú da origen a las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa (JEC) en las que se les aumenta el número de horas pedagógicas (de 35 a 45 horas pedagógicas semanales) para algunas áreas como inglés o educación física, el equipamiento de aulas funcionales y la designación de coordinadores pedagógicos de ciencias, letras y tutoría, quiénes liberados de 12 horas académicas, deben dedicar tiempo al monitoreo y acompañamiento pedagógico de sus colegas, utilizando como documento normativo al Marco del Buen Desempeño Docente, que contiene los detalles específicos de lo que deben tener, hacer o realizar los maestros para mejorar la calidad educativa del país, Ministerio de Educación (2014).

Dentro de las apreciaciones observables en la institución educativa que, como problema recurrente del contexto nacional, es el desinterés del personal docente por la mejora de la labor educativa, ya que se ve mucho conformismo, se tornan reacios a la innovación, al cambio y a los nuevos retos que impone y exige la labor educativa; se aúna a ello, las carencias de buenas actitudes y valores que recibieron desde su infancia.

Como corolario de esta realidad viene la falta de preparación e improvisación de sesiones de aprendizaje por muchos docentes, que se les torna una tarea tediosa, pues el mejor recuerdo ejemplar que tienen es el de sus maestros cuando fueron estudiantes que aún son tomados como emblemas de la educación (pues el dictado o la sesión expositiva es suprema para ellos). Si

acudiéramos a los anales de evaluación y observáramos su desempeño escolar cuando estos maestros eran estudiantes ¿Cuáles habrán sido sus calificativos?

Pues la responsabilidad y la pro actividad de un maestro de hoy también es el reflejo de aquellas cualidades y valores que adquirieron desde su seno familiar y escolar. Aquellos años recibieron de sus maestros sesiones de aprendizaje sujetas al dictado y al copiado ¿Cómo podemos creer que el docente de ahora tenga actitud de cambio de este sistema que quedo entronizado en su vida? Si aquellos años no adquirieron capacidades y competencias de: investigación, de análisis creatividad, razonamiento, pensamiento crítico, habilidades comunicativas ¿Cómo hemos de pensar que ahora en la etapa adulta puedan lograr aquellas competencias que no lograron a su debido tiempo? Es un gran reto educativo, Arcken (2022).

Otro aspecto observable es el deficiente y escaso conocimiento disciplinar de los docentes ¡Si no conoces suficientemente tu área o especialidad, tienes poco o casi nada que dar! Esto es muy notorio y se aprecia en el monitoreo y acompañamiento al maestro; se puede ver a los docentes con poca capacidad argumentativa para sustentar el conocimiento, brindando una información vaga e imprecisa y de poco valor significativo, esto también demuestra la mala preparación y exigencia que recibieron en los Instituciones de educación superior donde se formaron: Universidades e Institutos Pedagógicos, en los cuales también se aprecia la rutina descrita y donde predomina como supremo el lucro y la informalidad. A ello se adiciona el incumplimiento en la elaboración de sesiones de aprendizaje, que es evidencia de la poca planificación de las acciones pedagógicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, muy a pesar de contar con sesiones modelo planteados por la JEC ; en la mayoría de las áreas curriculares donde el docente tiene la obligación de contextualizarlas según las necesidades e intereses de sus estudiantes, también la falta de lectura de la sesión y el incumplimiento de las actividades planificadas por expertos demuestran la negligencia e irresponsabilidad de los docentes, por consiguiente el poco

espíritu de superación y actualización docente hacen que desconozca los procesos pedagógicos que permiten el desarrollo óptimo y efectivo de los aprendizajes.

El desconocimiento y la aplicación deficiente de los procesos pedagógicos, el insuficiente uso de material didáctico, el poco uso de medios educativos y material bibliográfico del Ministerio de Educación, dan como resultado un ambiente displicente, tedioso, rutinario y monótono para los estudiantes, lo que se revierte en aversión al docente y al área curricular, Yungas (2018).

Otros factores desfavorables que se evidencian son: el desconocimiento y uso inadecuado de las técnicas, métodos e instrumentos de evaluación formativa (que permiten al estudiantado demostrar sus habilidades, destrezas y valores en un enfoque por competencias), hace que los profesores sigan aplicando evaluaciones tradicionales, orientadas al memorismo, la repetición, la orientación a la quietud e inactividad de los estudiantes, sin promover ni demostrar las habilidades del pensamiento de orden superior como : el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, y sólo se considera la apariencia subjetiva de los estudiantes.

Adjunto a lo antes mencionado es bueno resaltar que, existe un alto porcentaje de maestros que se dedican a actividades no pedagógicas durante el desarrollo de su trabajo en aula, considerando actividades ajenas durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, es decir todavía es común encontrar a docentes dedicados a tareas como: revisión de cuadernos, prolongadas recomendaciones, cobro de cuotas por fichas de trabajo y evaluaciones, que hace la no optimización del tiempo, Seijó, Morell, Gonzales e Hidalgo (2010).

También es necesario hacer referencia al perfil docente que requiere la institución, poco o casi nada las autoridades educativas de ésta promueven la búsqueda de personal idóneo al perfil del egresado y a la cultura educativa de la institución y es porque el sistema aun no lo permite; esto hace que las entidades educativas, como la del estudio, cuenten con profesores no acordes al perfil institucional; se aprecia mucha falta de valores como: la irresponsabilidad, impuntualidad,

faltos de verdad, incumplimiento, poca laboriosidad e indiferencia de los maestros en la labor educativa, que produce poca autoridad y respeto del docente al estudiante y viceversa generando espacios de irreverencia, desorden y despreocupación de los estudiantes en el transcurso del desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

Otro factor de suma importancia que afecta la calidad educativa es el alto porcentaje de tardanza de parte de los discentes a la Institución educativa y sesiones de clase en las primeras horas de la jornada escolar, esto es debido a los múltiples distractores sociales en el hogar y en la sociedad (juegos en internet, música, televisión, fiestas) los cuales conllevan a no dormir las diez horas que científicamente como mínimo debe tener un adolescente para levantarse con alegría, ánimo y optimismo; en ello la institución educativa ha descuidado este aspecto al iniciar la jornada escolar en un horario muy temprano (7:00 am.) por conveniencias personales no estimando el interés de los estudiantes; asimismo existe gran abandono familiar a los estudiantes que no contribuye a la puntualidad y al normal desarrollo de las actividades académicas en los horarios establecidos.

En los resultados recientes: ECE 2016, ECER 2017, ECER 2019, Olimpiadas Matemáticas, el ingreso a las universidades; demuestran el bajo rendimiento de los estudiantes, lo que se cree que es el corolario de la pasividad y baja proactividad de los profesores de la institución educativa.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docente de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del monitoreo y del acompañamiento pedagógico y las dimensiones de la mejora Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?

1.3 Justificación de la Indagación

Frente a los bajos resultados de rendimiento académico evidenciado por los estudiantes a nivel nacional y mundial se ha ido generando preocupación en las autoridades educativas, atribuyendo dichos resultados a la deficiente labor de los maestros durante estos quince últimos años; situación que ha generado discriminación y descalificación al magisterio peruano en general, quienes a su vez fueron sometidos a evaluaciones establecidas por la Ley 29944 de la Reforma Magisterial, en la que se demostró que la gran mayoría de maestros se resistían a la evaluación por temor a desaprobado ya que si esto sucedía, sufrirían el retiro definitivo de la carrera; esto lo proclamaban desde la representación del Sindicato Único de Trabajadores de la

Educación del Perú (SUTEP). Estas manifestaciones que no tuvieron asidero en la razón, ya que la realidad demuestra todo lo contrario; sin embargo las interrogantes aún están presentes: ¿Cuál es la causa del bajo rendimiento académico de los estudiantes? ¿De qué manera influye el desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes?, el acompañamiento y monitoreo al desempeño docente ¿contribuirá en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes?

La teoría y los trabajos realizados en otras latitudes demuestran que, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico constante e incansable por los coordinadores pedagógicos y personal jerárquico de la institución educativa, ha mejorado el desempeño laboral de los docentes y por consiguiente el rendimiento académico de los estudiantes.

En la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” de Quillabamba al igual que en otras instituciones del país, se requiere la labor de monitoreo y acompañamiento pedagógico constante ya que éste contribuirá a que los maestros tengan una mejor preparación en el dominio de los conceptos teóricos de su especialidad o área curricular profesional, en el conocimiento y aplicación de las teorías del aprendizaje, corrientes pedagógicas actualizadas y los retos educativos del siglo XXI; así como repercutirá en la mejora de la capacidad metodológica y didáctica para impartir sus sesiones de aprendizaje, usar materiales y recursos educativos pertinentes (aún siguen postergados por la educación tradicional) y el impulso a la actualización permanente que requiere el profesorado de hoy en el Perú.

En términos generales se afirma que el monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas ejecutada por personal idóneo, consciente de su labor, planificada con anterioridad y desarrollada según los cauces establecidos, perfeccionará el trabajo pedagógico de los profesores en sus diferentes dimensiones (manejo de instrumentos técnico-pedagógicos, relaciones interpersonales, ética-valores y otros).

Por lo que el presente trabajo de investigación confirmará, negará o encontrará otros resultados producto del monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño del trabajo docente en contraste con las causales de la parsimonia actual de los docentes de diferentes instituciones educativas que no demuestran buenos resultados en la práctica pedagógica y el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

1.4 Objetivos de la Indagación

1.4.1 Objetivo General

Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022.
- Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiante en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022.
- Determinar la relación entre las dimensiones del monitoreo y del acompañamiento pedagógico y las dimensiones de la mejora Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022,

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases Teóricas

2.1.1 *El Monitoreo y la Institución Educativa*

Según el Fascículo de Gestión Escolar Centrado en los Aprendizajes, el monitoreo es un instrumento que sirve para recoger información relacionado al desarrollo de los procesos pedagógicos; para analizar si las actividades programadas durante el año se vienen desarrollando tal como fueron programadas y según el producto de verificación, hacer la toma de decisiones o los ajustes correspondientes, Ministerio de Educación (2014).

La Guía para la Formulación del Plan de Monitoreo considera al monitoreo como una estrategia que a la postre debe producir cambios en los actores involucrados en el proceso educativo (personal directivo, jerárquico, docentes y estudiantes) para lograr una educación de calidad. Además, considera que el monitoreo no solo es observar y completar las fichas del monitoreo; sino, es brindar apoyo o acompañamiento al docente a través del soporte técnico para que mejore su práctica pedagógica cotidiana, Ministerio de Educación (2016).

El mismo documento sostiene que el monitoreo debe recoger información relevante de la manera más representativa posible, sobre lo que se ha programado, detecta errores y aciertos, a la vez se genera espacios de diálogo y reflexión con los docentes monitoreados, brindándoles retroalimentación y estableciendo compromisos con ellos con la finalidad de optimizar su experiencia pedagógica y lograr los aprendizajes esperados en los docentes.

Según el Marco del Buen Desempeño Directivo, considera al monitoreo como un proceso que permitirá tomar decisiones para mejorar la gestión educativa y que debe ser un documento transversal en las dimensiones: de gestión de las condiciones y la orientación de los procesos

pedagógicos para mejorar los aprendizajes. Además afirma que debe monitorearse las estrategias metodológicas, el uso efectivo del tiempo, los materiales y recursos educativos en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes, Ministerio de Educación (2014).

En los Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica se establece que los encargados de la supervisión, monitoreo y acompañamiento pedagógicos deben estar a cargo de los directores, sub directores y coordinadores pedagógicos o de área, según los niveles y modalidades del ejercicio educativo; todo ello según el marco conceptual, las directivas y los estándares metodológicos diseñados por las diferentes instancias del Ministerio de Educación. El liderazgo y la conducción de todo el proceso del monitoreo recae en el director de la institución educativa, Ministerio de Educación (2009).

También en el mismo documento se establece que al inicio del año escolar cada institución educativa debe elaborar su propio plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico bien detallado e integrado al Proyecto Educativo Institucional y al Plan Operativo Anual. Este plan debe ser formulado por el equipo directivo y la plana jerárquica que lo conforman: el director, subdirector del nivel educativo y los coordinadores pedagógicos; todos presididos por el director y serán los que promoverán la participación de la plana docente en la ejecución del plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Para la ejecución del Plan, el equipo directivo brindará la orientación y apoyo constante a la plana de docentes en los temas referidos al uso de estrategias, metodologías y técnicas de enseñanza, elaboración de materiales didácticos y uso de recursos tecnológicos, asimismo la aplicación del proceso de evaluación y elaboración de instrumentos para tal fin, todo esto se hará en las horas colegiadas con los Coordinadores Pedagógicos y Grupos de Interaprendizaje, Ministerio de Educación (2009).

El mismo documento sigue diciendo que durante el periodo de planificación los encargados deberán elaborar una ficha de automonitoreo docente, donde se consignarán los desempeños según el Marco del Buen Desempeño Docente, el que servirá como punto de partida en la identificación de fortalezas y debilidades en el desempeño de su labor pedagógica, éste debe ser de manera sincera y consciente; ya que estos aspectos servirán para contribuir en el mejoramiento del desempeño docente en el logro de los aprendizajes.

También se establece que las instituciones educativas deben remitir a la Unidad de Gestión Educativa Local el cronograma establecido y los reportes de supervisión en los formatos que esta instancia establezca, los que se ajustarán a los estándares diseñados por el Ministerio de Educación, Ministerio de Educación (2009).

2.1.1.1 Funciones y Fines del Monitoreo Pedagógico

Según Livaque (2018) el monitoreo pedagógico se debe realizar permanentemente, para conocer como los docentes realizan su trabajo y luego de ello poder apoyarlos, ayudarlos y orientarlos en la búsqueda de que hagan un trabajo con eficiencia y de calidad.

Los autores Soto y Camacho (2015) sostienen que el monitoreo y acompañamiento pedagógico sirven para enriquecer la práctica docente; a la vez que sirve para fortalecer la integración, formación y el fortalecimiento de la comunidad docente.

Por otro lado el Manual de la Supervisión Pedagógica establece que la función del monitoreo es recoger, acopiar, procesar, analizar e interpretar resultados; datos que luego servirán como una información muy beneficiosa para tomar decisiones pertinentes de carácter técnico en los procesos pedagógicos y cognitivos, los que deben aplicarse a nivel del aula para obtener resultados de la gestión pedagógica, Ministerio de Educación (2009).

Según el documento mencionado, el monitoreo tiene como finalidad:

- Lograr que los maestros tengan un desempeño eficiente con el propósito de superar los niveles de logro de los aprendizajes en los estudiantes.
- Promover el cambio institucional a nivel pedagógico eliminando los hábitos de la educación tradicional en los docentes (copiado y dictado) a través del acompañamiento y asesoramiento permanente enfocado en el desarrollo de sus capacidades y competencias.
- Corroborar y reforzar su formación docente para posibilitar que los docentes en servicio aprendan de su propia experiencia e interacción con sus pares de su propia u otras instituciones.
- Apoyar a los docentes a contextualizar pedagógicamente las necesidades de la institución educativa y la comunidad para lograr aprendizajes significativos de calidad y de su realidad.
- Promover en la institución educativa un clima de cordialidad, cooperación y solidaridad donde se muestren valores amicales, integradores y acogedores, que impulsen la superación y la búsqueda de la excelencia en todos sus términos.

2.1.1.2 Características y sujetos del monitoreo pedagógico

Arteaga (2016) Hace mención a Arizola, Torres y Alberca (2011), sobre las características de la gestión del monitoreo donde indica, que la ejecución del monitoreo y acompañamiento pedagógico es usual o constante; por lo que la eficiencia es resultado de la frecuencia realizada de este en la observación al docente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, en la que el observante podrá identificar y recoger las fortalezas y dificultades de manera clara permitiendo así el alcance de estrategias pertinentes que contribuyan a la mejora del desempeño docente.

Asimismo indica que este proceso es participativo; puesto que aparte de existir un personal calificado como es el director y subdirector, también es deber de los coordinadores pedagógicos,

y especialistas de las instancias superiores como es el Ministerio de Educación, actores educativos que puedan contribuir en la mejora del desempeño docente.

También el mismo autor concluye que el monitoreo es eficiente cuando la información acopiada es sometida al análisis entre monitor y monitoreado, el cual debe ser de forma exhaustiva a través de la verificación de las observaciones recopiladas en la ficha de monitoreo, todo ello mediante un diálogo de autocríticas, críticas constructivas y reflexivas dentro de un ambiente amical, dando sugerencias de soluciones para mejorar su desempeño como docente.

El Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Ministerio de Educación (2014), establece características del monitoreo pedagógico, que son:

- **Sistemático y Pertinente**, siempre el acompañamiento debe estar planificado y organizado; para ello se debe comenzar con las fortalezas encontradas y las debilidades identificadas de cada docente.
- **Flexible y Gradual**; Donde exista un bagaje de estrategias que contribuyan en la superación gradual de la labor educativa.
- **Formativa, Motivadora y Participativa**; permiten la reflexión y la mejora permanente del acto educativo a la vez la motivación para el crecimiento profesional, a través de intercambio de experiencias realizadas durante las horas colegiadas, el trabajo colaborativo de docentes enmarcado dentro de la confianza y el respeto mutuo.
- **Permanente e Integral**; vale decir que el acompañamiento debe ser de manera continua a lo largo del acto educativo y la aplicación durante los procesos pedagógicos (planificación, ejecución y evaluación).

Gráfico 1

Las Características del Monitoreo



2.1.1.3 Rol del Monitor y del Monitoreado Pedagógico.

2.1.1.3.1 Rol de los monitores pedagógicos (o coordinadores)

Según las Orientaciones para el Coordinador Pedagógico, Ministerio de Educación (2019) encontramos que el coordinador pedagógico tiene como tarea coordinar el desarrollo de los aprendizajes de las diferentes áreas curriculares que están a su cargo; así como promover y acompañar a los docentes para fortalecer sus capacidades y lograr un buen desempeño para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Considera funciones como:

- Guiar e impulsar la participación de los actores educativos de la institución educativa en: la planificación, ejecución y evaluación de todas las áreas curriculares, partiendo de las

necesidades, estilos, características e intereses de los docentes y de su contexto, considerando metas en el aprendizaje.

- Realizar de manera colaborativa la sistematización de resultados del aprendizaje, teniendo en cuenta el currículo.
- Implementar con conocimientos actualizados en las jornadas pedagógicas el proceso de enseñanza-aprendizaje y los resultados de los estudiantes para realizar acciones de mejora.
- Hacer el seguimiento del avance de las experiencias de aprendizaje y sus resultados en las reuniones colegiadas.
- Coordinar con el equipo directivo de la institución educativa el establecimiento de alianzas con profesionales del medio para ampliar espacios de aprendizaje en distintos espacios del contexto de influencia.
- Asistir de manera técnica en la elaboración de las sesiones y actividades de reforzamiento pedagógico en las diferentes áreas curriculares; además asesorar la aplicación de los procesos pedagógicos que permitan el logro de las competencias.
- Promover la utilización de recursos y materiales educativos para que los docentes desarrollen sus actividades pedagógicas.
- Implementar nuevos espacios del saber pedagógico, como las comunidades de aprendizaje para la mejorar de la labor pedagógica.
- Liderar la elaboración de un Plan de Mejora Institucional y ponerlo en ejecución con el fin supremo de contribuir en la mejora de los aprendizajes dentro del enfoque por competencias.
- Brindar orientación a los docentes en el apropiado uso y oportuno de espacios y recursos destinados a desarrollar las competencias de su área.

- Promover en los docentes el uso de las Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) durante el proceso de desarrollo de las actividades de aprendizaje como forma de integración.
- El coordinador pedagógico y el de tutoría deben planificar la ejecución de actividades conjuntas, esto en reuniones con el equipo directivo.

2.1.1.3.2 Rol del Monitoreado

Según el Manual de evaluación ordinaria del desempeño docente, Ministerio de Educación (2020) menciona que los docentes monitoreados desempeñaran un rol activo durante el desarrollo de sus actividades o sesiones de aprendizaje, pues muestra de ello deben:

- Involucrar de forma activa a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje; para ello debe promover actividades que despierten mucho interés, haciendo que el alumno lo considere muy importante y útil todo lo que va aprendiendo.
- Promover el desarrollo de las habilidades del pensamiento de orden superior (razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico). Para ello el docente debe proponer espacios de aprendizaje que estimulen estas habilidades; esto será a través de formulación de preguntas creativas y críticas, interaccione entre sus pares, uso de organizadores gráficos para la comprensión y el establecimiento de relaciones conceptuales.
- Evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante de manera constante para brindar la retroalimentación oportuna a los docentes y tomar decisiones en la mejora de su enseñanza y el uso de nuevas estrategias; pues parte de esto es acompañar, monitorear sus avances y dificultades para que a partir de ello se brinde retroalimentación formativa, atendiendo a sus necesidades de aprendizaje identificadas.
- Generar un ambiente de respeto y proximidad, es decir el docente debe comunicarse con sus estudiantes de manera respetuosa, transmitirles calidez y cordialidad. Además

debe prestar atención y ser sensible a las necesidades afectuosas o físicas, identificando y respondiendo a ellas empáticamente.

- Debe reglamentar de forma positiva el comportamiento de los estudiantes; para ello establecerá normas de convivencia claras con sus estudiantes. Además debe prevenir el comportamiento inapropiado con mecanismos de formación que generen la autorreflexión y buena conducta, para que el desarrollo de la sesión no presente interrupciones.

2.1.1.4 Dimensiones del Monitoreo Pedagógico.

Según el Manual de orientaciones para el coordinador pedagógico, Ministerio de Educación (2017), sostiene que la tarea del monitoreo está encomendada a los coordinadores pedagógicos, junto a los directivos de la institución educativa y a veces entes externos de la Unidad de Gestión Educativa Local y Ministerio de Educación, y comprende procesos como:

Planificación; en esta tarea se determina el proceso, los instrumentos y recursos que se utilizarán para realizar el monitoreo y acompañamiento pedagógico, Además debe considerar los siguientes momentos:

- La elaboración del plan específico de monitoreo y acompañamiento.
- La planificación del número de visitas a cada docente y su frecuencia.
- La elaboración de la matriz e instrumentos.
- La socialización del instrumento que se utilizara para el acompañamiento con la comunidad educativa.
- La aplicación de la ficha de monitoreo y acompañamiento, validada por el equipo directivo de la institución educativa

Seguimiento, es el proceso que se realiza al maestro en el transcurso del desarrollo de su sesión o actividad de aprendizaje y después de esta. Este proceso comprende tres momentos:

- Orientación para la elaboración de su programación anual, su experiencia de aprendizaje y las sesiones o actividades programadas.
- Orientación y análisis de las programaciones curriculares. Es labor del coordinador pedagógico revisar la coherencia de las planificaciones anuales, las experiencias de aprendizaje y las actividades o sesiones diarias de los maestros a su cargo, en coherencia con los documentos curriculares establecidos, en ellos se debe tener en cuenta la caracterización de los aprendizajes, según las necesidades e intereses de los estudiantes.
- Observación de las actividades de aprendizaje. El coordinador pedagógico debe observar el desarrollo de la actividad o sesión de aprendizaje de inicio a fin, en los que no se debe olvidar de: anotar todo lo observado en ficha de monitoreo y acompañamiento pedagógico o el instrumento de evaluación; a su vez registrar aspectos que considere importante en el cuaderno de campo. Analizar la anotación obtenida durante la observación de desarrollo de la actividad, para luego realizar el análisis reflexivo y brindar asesoría al profesor. Señalar el nivel de desempeño docente monitoreado en el instrumento de evaluación correspondiente (rúbrica de observación de aula).
- Acompañamiento (o asesoramiento); Es el momento en el que el coordinador pedagógico (monitor) orientará al maestro a identificar las dificultades de su práctica pedagógica, a través de preguntas y repreguntas, sugiriendo posibles soluciones. Por lo que este momento comprende lo siguiente:
 - El intercambio de ideas de manera reflexiva entre el coordinador (monitor) y el docente monitoreado.
 - El establecimiento de compromisos del docente para mejorar su práctica pedagógica.

- El análisis del trabajo pedagógico, que se debe vincular a las necesidades formativas del Plan de Mejora.

2.1.2. Acompañamiento Pedagógico

Oliva (2013) considera al acompañamiento pedagógico como un proceso de asesoría a los maestros o docentes de la institución educativa para que mejoren la calidad de su práctica pedagógica y de gestión para luego como corolario de esto elevar los niveles de logro de aprendizaje en los estudiantes. Para ello, el acompañante debe realizar una caracterización de los docentes a su cargo, establecer sus fortalezas, debilidades y a su vez evaluar el nivel de logro de los aprendizajes del estudiantado, el cual servirá de línea de base para el diseño del Plan de acompañamiento y atención a los maestros según la diversidad de situaciones presentadas.

Según el Protocolo del acompañante pedagógico, Ministerio de Educación (2014) considera al acompañamiento como una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela, que tiene como propósito mejorar la práctica pedagógica de los docentes. Por ello este proceso debe ser sistemático y permanente a cargo del acompañante que tiene como finalidad de interactuar con el docente para promover la reflexión de su práctica pedagógica y La toma de decisiones para realizar los cambios necesarios de mejora que garantice el logro eficiente de los aprendizajes en los estudiantes de forma integral.

Bromley (2017) hace mención al Consejo Nacional de Educación y sostiene que el acompañamiento pedagógico es el acto de ofrecer asesoría continua a los docentes en temas relevantes de su práctica pedagógica; por ello el coordinador pedagógico debe desplegar sus estrategias y acciones de asistencia técnica para lograr tal fin en favor de la mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Alliaud (2012) considera que el acompañamiento pedagógico debe realizarse por medio de pares; los noveles con los docentes más experimentados, la vinculación y cooperación entre ellos promoverá el desarrollo profesional docente.

También ésta autora, sostiene que el acompañamiento pedagógico sirve para superar los problemas que durante mucho tiempo han caracterizado a la docencia como: el individualismo, el aislamiento, el encierro en el aula y la poca oportunidad de interactuar experiencias entre colegas. Considerando que el trabajo cooperativo entre profesores fortalece y enriquece el desarrollo de la labor pedagógica del docente.

2.1.2.1 Teoría Pedagógica del Acompañamiento

El acompañamiento pedagógico es un proceso sistemático y permanente en el que el acompañante dialoga o interactúa con el acompañado, para promover la reflexión sobre su práctica pedagógica y la toma de decisiones necesarias para mejorar y garantizar el logro de los aprendizajes de los estudiantes de manera integral, Oliva (2013).

Los autores Reyes y Azahuanche (2020) sostienen que el acompañamiento pedagógico es una herramienta formativa que promueve la práctica reflexiva del docente en su labor pedagógica; y que a través de ella se construyen nuevos saberes mediante el intercambio de experiencias de manera colectiva.

Según Leyva-Guerrero y Vásquez (2019) consideran al acompañamiento docente como una estrategia de soporte técnico y afectivo, que ayuda a impulsar cambios y mejoras en el desempeño pedagógico de los maestros y que se fundamenta en el diálogo reflexivo.

2.1.2.2 El acompañamiento pedagógico y la mejora de la labor docente

La autora, Oliva (2013) sostiene que las competencias y capacidades que el acompañamiento pedagógico busca desarrollar en los docentes son:

- La gestión de la organización de su aula de trabajo, propiciando un ambiente adecuado para la convivencia.
- Optimizar el tiempo; el que sólo debe estar dedicado para desarrollar aprendizajes en los estudiantes.
- Lograr la reflexión docente sobre su práctica pedagógica para mejorar su desempeño.
- Que los docentes puedan promover el pensamiento creativo, crítico y reflexivo en los discentes.
- Caracterizar a los estudiantes, identificando sus necesidades, intereses y ritmos de aprendizajes, así como su saber cultural.
- Desarrollar dominio y conocimiento integral de las diferentes áreas con enfoques transversales como la interculturalidad, etc.
- Hacer uso permanente y adecuado de materiales y recursos didácticos.
- Evaluar de forma permanente los aprendizajes para retroalimentar aquello que dificulten.
- Lograr afirmar la identidad personal y cultural de los estudiantes.
- Establecer una comunicación asertiva con cada uno de los docentes, asumiendo la función de mediador y promoviendo el cambio.
- Propiciar en todo momento y en todo espacio la práctica de los valores éticos y morales entre y con los estudiantes.

2.1.3 Desempeño Docente en la Educación Secundaria

Según Beltran, Arias, Gómez, Díaz y Selem (2022) sostienen que los docentes con mayor cantidad de años de servicio o antiguos en la institución educativa son altamente competitivos, debido al conocimiento que estos puedan tener o por haber recibido más programas de actualización a lo largo de su trayectoria; esto hace que demuestren comportamientos de estrictez ético-profesionales, actitudes de no adaptación a los cambios actuales, y muchas veces se resisten a los nuevos enfoques planteados. También los autores consideran al personal

docente intermedio como competente, ya que cuentan con conocimientos actualizados y mejores habilidades adquiridas en el transcurso de su trayectoria.

En cuanto a los profesores nuevos y con poco tiempo de servicio, también los consideran competentes, con conocimientos y habilidades básicas que irán perfeccionando a lo largo de su labor docente; ya que necesitan implementar muchas estrategias que conlleven a motivar a los estudiantes para interesarlos en su materia.

2.1.3.1. Función Docente y Desempeño

Según el Marco del Buen Desempeño Docente, éste evalúa el desempeño profesional de los maestros, los que deben tener variadas y múltiples cualidades relacionadas a su conducta en su centro de labor, como: puntualidad, comportamiento, su disposición para el trabajo, su disciplina, su identidad institucional, su desenvolvimiento pedagógico, sus capacidades de innovación y otras afines a los valores humanos, Ministerio de Educación (2012).

El autor Quispe (2018) en su tesis, considera al docente como la persona que será capaz de:

- Apoyar a los discentes para que identifiquen, reflexionen y desarrollen sus conocimientos previos respecto a un problema expuesto.
- Brindar orientación para que seleccionen la información de una temática requerida.
- Colaborar a los estudiantes a realizar descripciones y construir significados.
- Propiciar un ambiente de participación activa de todos los estudiantes.
- Comunicarse asertivamente con los estudiantes y lograr que muestren sus dificultades.
- Incentivar el logro total de los aprendizajes esperados.
- Considerar las características de su contexto: social, económico y cultural de los estudiantes para considerarlos en los procesos pedagógicos.
- Propiciar un clima escolar favorable cuando trabajen en grupos o equipos de trabajo de los estudiantes.

- Deben ser los mediadores entre los estudiantes y los procesos para desarrollar la capacidad de solución de problemas.

2.1.3.2 Competencias Docentes y Desempeños

Para Fernández (2009) del grupo CIFO de la Universidad Autónoma de Barcelona hace mención a las competencias docentes, y considera que éstos son un equipo heterogéneo de personas, con profesiones distintas, difícil de discernir, de conceptualizar, de asignar responsabilidades y determinar funciones. Su distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórico-práctico de la vida y trabajo, las distintas situaciones en las que tienen que operar, los diversos niveles y modalidades de formación académica, las especialidades, los materiales educativos que emplean, y la heterogeneidad de grupos con los que tiene que trabajar; sólo añaden complejidad a la profesión docente; por ello que la atención se debe centrar en el desarrollo de las competencias que debe lograr como parte de su perfil profesional, y estos son:

- Organizar e impulsar situaciones de aprendizaje.
- Ser gestor del progreso de los aprendizajes.
- Involucrar a los docentes en el logro de sus aprendizajes.
- Propiciar el trabajo en equipo.
- Participar en la gestión de la institución educativa.
- Involucrar e informar a los padres de familia.
- Innovar estrategias tecnológicas nuevas.
- Enfrentar los deberes de la profesión con ética y,
- Continuar con su formación y actualización continua.

El mismo Marco del Buen Desempeño Docente, Ministerio de Educación (2012) considera a las competencias como la facultad que tiene el ser humano para movilizar capacidades,

conocimientos y recursos para resolver problemas, lograr propósitos y generar respuestas pertinentes; así como la toma de decisiones con un sentido ético.

Pues este marco considera nueve competencias, enmarcados en cuatro dominios, que son:

Primer Dominio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

- **Competencia 1.** Del conocimiento y la comprensión de las características de los estudiantes y sus contextos expresados en desempeños, como: su espacio sociocultural y las necesidades especiales de los discentes, los conocimientos actualizados y la comprensión que tiene acerca de las teorías, ejercicio pedagógico y la didáctica acerca del área que abarca.
- **Competencia 2.** De la planificación de forma colegiada del área que enseña, relacionando los aprendizajes con lo que quiere lograr en sus estudiantes, los procesos pedagógicos, recursos disponibles y la evaluación expresado en desempeños, como: la elaboración de su planificación curricular anual junto a sus colegas de trabajo, unificando los aprendizajes con las características específicas del estudiantado, eligiendo contenidos según los aprendizajes básicos fundamentales del currículo y ligando la escuela con la comunidad, el esbozo creativo de los procesos pedagógicos que estimularán la curiosidad y el interés en los discentes, la contextualización con los intereses del estudiantado, el nivel de progreso, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de los docentes, la previsión de recursos como soporte para el aprendizaje, el diseño de los procesos de la evaluación y la elaboración de la secuencia de las actividades de aprendizaje.

Segundo Dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- **Competencia 3.** Sobre el clima adecuado durante el proceso de aprendizaje, la convivencia democrática y de atención a la diversidad, expresada en los desempeños

de: construcción de relaciones interpersonales de forma asertiva y empática, fundamentados en el afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración, la orientación a conseguir logros con altas expectativas en su aprendizaje, la creación de un espacio acogedor a la diversidad, el establecimiento de relaciones de ayuda y soporte a los discentes con NEE (necesidades educativas especiales), la resolución de conflictos en base al diálogo y las normas de convivencia mediante métodos pacíficos, la distribución del salón de clase que sea segura, accesible y conveniente para la labor pedagógica y la reflexión permanente con los estudiantes para enfrentar la discriminación y la exclusión.

- **Competencia 4.** Sobre la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes expresados en los siguientes desempeños: ejecución pertinente de su planificación considerando el interés de cada estudiante; la solución de problemas reales con el uso de conocimientos acertados, actitud reflexiva y crítica, la verificación a todos los estudiantes para que comprendan logren el propósito de la sesión, el desarrollo de contenidos disciplinares actualizado, la realización de actividades que generen el progreso del pensamiento crítico y creativo en los discentes, el uso de recursos tecnológicos diversos y accesibles; así como el manejo de estrategias pedagógicas pertinentes y personalizadas a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- **Competencia 5.** De la permanente evaluación de los aprendizajes conforme a los objetivos institucionales, expresados en desempeños, como: la utilización de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma pertinente el aprendizaje, la elaboración de instrumentos de evaluación, la sistematización de los resultados obtenidos, la evaluación de los estudiantes según los criterios establecidos y la información de los resultados a sus familias y autoridades de la institución educativa.

Tercer Dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

- **Competencia 6.** De la participación activa, democrática y colaborativa del docente en la gestión de la escuela, para contribuir con el proyecto educativo institucional, expresado en los desempeños de: interactuar, colaborar, intercambiar y organizar con sus pares una mejora en la educación en la institución educativa, participar en la elaboración del PEI (Proyecto Educativo Institucional) del currículo y de los planes de mejora continua y el desarrollo individual y colectivo en proyectos de investigación e innovación pedagógica para mejorar el servicio educativo.
- **Competencia 7.** Del establecimiento de relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad, expresado en desempeños como: el trabajo colaborativo con familias, el involucramiento de los conocimientos propios de su cultura y los recursos de la comunidad en la enseñanza y, el compartir de sus retos pedagógicos, avances y resultados con las familias, autoridades de la localidad.

Cuarto Dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Competencia 8.** De la reflexión de su práctica pedagógica y experiencia con identificación institucional del docente, expresado en desempeños como: la reflexión del docente en comunidades de aprendizaje profesional, la participación en experiencias significativas de desarrollo profesional y la contribución en la generación de políticas educativas a nivel local o regional.
- **Competencia 9.** Sobre el actuar de su profesión de manera ética, respetando los derechos fundamentales de las personas, el ejercicio práctico de valores humanos como: la honestidad, justicia, responsabilidad, etc. y compromiso con su función social, expresado en desempeños como: el actuar según los principios de la ética docente en la resolución de problemas de la vida escolar y la toma de decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.

2.1.3.3 Capacidad del docente en el aula y desempeño en el aula

Según (Rodríguez, 2014), sostiene que la formación de los docentes para desempeñarse en aula debe ser un proceso de toda la vida y de manera colectiva e individual, se debe centrar en la experiencia y la práctica educativa; además que involucre las dimensiones institucionales, personales y comunitarias.

El mismo autor hace mención a la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico OCDE (2010) en la que señala que, para que los docentes mejoren su desarrollo profesional deben ser sometidos a un proceso de actividades sistemáticas desde su formación inicial, cursos de inducción, el entrenamiento en servicio; además actividades que promuevan sus habilidades, conocimientos y pericia en la labor docente.

En el presente trabajo de investigación se consideras las siguientes capacidades docentes prioritarias para cumplir tal labor:

Capacidad académica:

El Ministerio de Educación Superior de Cuba (2007) establece que el profesor es el único responsable de que la asignatura que imparte sea de calidad, requerida desde la instrucción.

Para el Dr. Salazar Bondy, el proceso de formación del docente debe darse dentro de la sociedad en la que vive y que le rodea, por ello se considera: su cultura, sus tradiciones y lo que se está realizando en otras sociedades, Bondy (1976).

Los autores, Villaroel y Bruna (2017) sostienen que la carrera docente requiere de un conjunto habilidades básicas, saberes, habilidades y actitudes propias de un profesor como requisitos mínimos para el ejercicio de la docencia; todo esto relacionado con los cursos que enseña, con la habilidad de comunicarse para hacer entender sus ideas, conceptos, teorías; también con la capacidad de trabajar en equipo más la cuota de responsabilidad y compromiso con su labor y ética docente.

Los mismos autores consideran que el docente debe tener competencias: a) cognitivas, b) sociales, c) comunicativas, d) tecnológicas y e) personales; Además competencias transversales como: mantener un clima positivo del aula y la de Investigar y reflexionar sobre sus propias prácticas pedagógicas.

Capacidad Investigativa

Según Mamani (2017) sostiene que la capacidad de investigación del docente comprende: los conocimientos, destrezas o habilidades y actitudes con los que los maestros desempeñan su función, estas permiten desarrollar nuevas formas de entender la práctica pedagógica y la resolución de situaciones problemáticas que se puedan presentar en cualquier momento considerando las características socio culturales y geográfica de los estudiantes.

Según Durán, Marcano y Moronta (2009) sostienen que los docentes necesitan estudiar la realidad sociocultural para establecer estrategias, técnicas y metodologías ideales para su trabajo en aula y a partir de allí integrar las competencias investigativas a la práctica pedagógica para obtener la participación incondicional de todos los actores educativos en la resolución de problemas. Esto involucra organizar las ideas y actividades que impliquen reflexión en la función mediadora e investigativa que desarrolla.

Capacidad de Gestión en el Aula

La gestión del aula se refiere a los métodos y estrategias que el maestro o educador usa para lograr que el clima del aula conduzca a los estudiantes a obtener un aprendizaje significativo; pues la calidad de un docente se conoce por óptimos resultados y logros obtenidos de los estudiantes.

Para ello el docente debe tener dominio disciplinar de su área, conocer y saber manejar distintas situaciones que se generen en el salón como: problemas emocionales, falta de organización del aula, impacto social, pobreza, falta de iniciativa y creatividad.

Para Perez (s.f.) las situaciones antes mencionadas conduce a diseñar una serie de actividades de enseñanzas aplicando diversas estrategias que permitan lograr el aprendizaje de los estudiantes; la manera como los docentes se dedican a la hora de enseñar, su compromiso y sus expectativas influyen mucho en el clima del aula; por ello el maestro debe manejar un perfil técnico, científico y didáctico.

El mismo autor menciona que en el maestro recae la tarea de desarrollar en los estudiantes las habilidades y estrategias para aprender nuevos saberes del mundo que nos rodea, y para ello debe enseñar de manera cálida, afectiva y efectiva, guiando con formas de analizar y diseñar nuevas tareas y prácticas contextualizadas para el cambio educativo.

En un artículo de la Facultad de Educación de la Universidad para el Desarrollo de Chile, Cheyre (2015) considera que la labor pedagógica principal de los docentes en la educación básica consiste en llevarlos a la reflexión que deben hacer los estudiantes sobre todo tema abordado, y esto para docentes noveles se logra observando a otros docentes, así como por los gajes de la experiencia. Para estos mismos docentes en formación cuenta mucho el término “Gestión del Aula”, que se entiende como las acciones que el maestro ejecuta para mantener un ambiente favorable y se pueda lograr un aprendizaje óptimo en los estudiantes.

Para este mismo autor, existe una estrecha relación entre las habilidades que tiene un profesor en el manejo de sus actividades en el salón de clase y la enseñanza de contenidos desafiantes. Por ello la única manera de llevar a los estudiantes a un nivel mayor de aprendizaje y más profundo es mediante la creación de un ambiente o clima agradable en el aula, Cheyre (2015).

Capacidad Teórica

Peña y Cosme (2014) parten de la máxima universal que dice “nadie enseña lo que no sabe” y es por ello que el docente está obligado a conocer el por qué enseña tal contenido (su relevancia, utilidad social y trascendencia), dominar el contenido que enseña en toda su complejidad

(literaria, científica, estética y ética) y conocer los formatos materiales en que se presenta (ilustraciones, textos, imágenes audiovisuales, etc.).

Los mismos autores sostienen que el profesor en el plano pedagógico, debe tener conocimiento de todo el desarrollo histórico de las ciencias de la educación, las propuestas e innovaciones pedagógicas que han existido en el tiempo para utilizarlas en el salón de clase; y, según la coyuntura actual debe tener amplio conocimiento en el dominio y manejo de competencias y capacidades según las diversas corrientes pedagógicas. Además, no sólo debe conocer sino lo más importante es su aplicación en el salón de clase; también debe conocer la teoría de valores, actitudes y el modo de cómo trabajarlas durante la ejecución de su sesión de aprendizaje.

Capacidad Metodológica

Nebrija (2016) considera a la metodología que utiliza el docente o maestro como el aspecto más relevante para que los estudiantes adquieran o logren los aprendizajes requeridos.

La metodología para el autor en mención es el conjunto de decisiones sobre los procedimientos a emprender y los recursos a utilizar en las diferentes etapas de la sesión, los que organizados y secuenciados coherentemente con los objetivos que se pretende nos permitirán coronar con éxito la tarea educativa; por ello visto de otra manera el método es la cantidad de formas, modos, maneras, estrategias, procedimientos, técnicas y actividades que el docente selecciona para captar la atención de sus alumnos. Estas actividades pueden ser intrínsecas que activen las estructuras mentales y capacidades cognoscitivas de los estudiantes, o extrínsecas por medio de juegos lúdicos, y experiencias culturales, sociales y ecológicas de su medio.

El autor clasifica a las metodologías en tres clases:

- La didáctica para la individualización, centrada en los estudiantes como sujetos individuales.

- La socialización didáctica, centrada en entono social del proceso didáctico y sus modelos de enseñanza.
- El enfoque globalizado, que aborda aquellos métodos que integran todas las disciplinas de la realidad.

Capacidad Didáctica

Según Peña y Cosme (2014) mencionan que el docente al dominar con plenitud los contenidos del aprendizaje, será capaz de seleccionar los recursos didácticos relevantes y de acuerdo a la vida social del alumno y para ello debe hacer uso de diversos recursos didácticos que le permita lograr un aprendizaje significativo. Los autores recomiendan el uso de: la técnica, como: las interrogantes, el subrayado, la hoja de trabajo, los meta planes, los papelógrafos, escenificaciones, láminas ilustrativas, fotografías, vídeos, audios grabados, archivos multimedia, plataformas virtuales, modelos de escala, organizadores visuales, experimentos, monografías, informes, protocolos o esquemas de acción, seminarios, trabajos en equipo, estudio de casos, trabajos de campo, aprendizaje basado en problemas, guías de observación, lista de cotejos, test, pruebas escritas, pruebas orales, y guías prácticas. Para todos estos recursos didácticos el profesor debe tener conocimiento y estar capacitado para ejecutarlo cuando sea necesario.

Capacidad Evaluativa

Pastor y Pueyo (2017) manifiestan que las características más resaltantes de los modelos evaluativos del siglo XX es el modelo formativo-funcional centrado en una evaluación diagnóstica que permite conocer el punto de partida de los estudiantes para luego: orientar, controlar y ayudar en la transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en aras de lograr el desarrollo de competencias; pues moviliza conocimientos, habilidades y actitudes para actuar crítica y éticamente en sociedad. Este modelo aporta a la evaluación un carácter formativo y su función principal es la pedagógica, centrada en el aprendizaje.

También consideran que todo proceso de enseñanza – aprendizaje debe ir acompañado de la evaluación formativa, muy indispensable porque sirve para que los estudiantes aprendan corrigiendo sus errores, y también los profesores a través de esta evaluación mejoran o perfeccionan su práctica pedagógica. También se considera a la evaluación formativa como aquella que sirve para diagnosticar o recoger información del nivel o desempeño de los alumnos en sus debilidades y fortalezas para poder ayudarles a mejorar el logro de sus competencias. Además se debe hacer mención que la evaluación formativa no es calificadora, sino de recojo de información con una perspectiva humanizadora.

Como conclusión final, los autores consideran a la evaluación formativa como aquella que es ideal en tres aspectos: mejorar el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes, de la labor docente y de los procesos de enseñanza en el aula; estos detallados en:

- La mejora del nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.
- El desarrollo de la autonomía personal, la autorregulación y los procesos de aprender a aprender.
- El desarrollo de la capacidad de análisis, crítica y la autocrítica.
- La formación de personas responsables con vocación democrática.
- Contribuye a mejorar del clima escolar y la resolución de problemas de convivencia en el aula.
- Conlleva al profesorado a trabajar con coherencia y convicción los proyectos curriculares propios de la institución educativa.

También los autores mencionan que el docente debe tener dominio de sus capacidades evaluativas, esto implica: saber, conocer y aplicar la evaluación a partir de la participación del alumno los términos de “Autoevaluación”: sobre sí misma sobre un proceso y resultado final, “coevaluación”: entre pares, “Evaluación compartida”: proceso dialógico entre el profesor y el

discente, “auto-calificación”: cada alumno se coloca el calificativo que se merece, y la “calificación dialogada”: donde el profesor y el alumno acuerdan luego de un diálogo la calificación que le debe corresponder en base a los criterios de evaluación preestablecidos.

Desempeño en el Aula

Alvarado (2012) en su blog, menciona cualidades que debe tener el docente en aula para propiciar un óptimo desempeño y son:

- Conocer la materia que enseña con mucha confianza.
- Conocer variadas y diferentes metodologías apropiadas para la enseñanza.
- Conocer el idioma o la lengua de instrucción que hablan los discentes.
- Conocer cómo aprenden los estudiantes, su sensibilidad e intereses.
- Ser reflexivo sobre lo que enseña en relación al desempeño de los estudiantes.
- Tener la capacidad de cambio en los estilos del aprendizaje como resultado de su reflexión si es que los que utiliza no le dan resultados.
- Tener la capacidad para crear y sostener un ambiente o clima agradable para que el aprendizaje efectivo.
- Entender lo que demanda el currículo nacional, programas de reforma y los nuevos paradigmas de la educación.
- Mostrar profesionalismo, pro-actividad y dedicación a su tarea pedagógica.
- La comunicación con los estudiantes debe ser con entusiasmo para lograr aprendizaje.
- Demostrar interés por los estudiantes, valorando sus habilidades y demostrando responsabilidad en su aprendizaje y en lograr que sean buenas personas.
- Cultivar un buen carácter, con ética y disciplina.
- Cultivar habilidades para trabajar en equipo y la de construcción de vínculos con la escuela y la sociedad.

2.1.3.4 Dimensiones del Desempeño Docente

La Ley de Reforma Magisterial 29944 (2013) en su artículo 4, señala que el maestro de aula es un profesional que debe contar con el título de profesor o de licenciado en educación debidamente certificado y que tiene como labor prestar servicio para consolidar el derecho que tienen los estudiantes a recibir educación, la que beneficiará al desarrollo de la comunidad siempre y cuando brinde formación integral del educando con una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia.

Así mismo en el artículos 40, los incisos a y b de la mencionada norma establece los deberes del docente como: desempeñar su labor de enseñanza aprendizaje con eficacia y eficiencia, demostrando alta responsabilidad en su experiencia pedagógica con los educandos en las etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación de los aprendizajes según el currículo nacional vigente. También se incluye a la tarea antes mencionada, la de orientación a los estudiantes en el cultivo de valores y principios de libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación, para que junto a sus padres, familiares y la institución educativa se logre una formación integral; Además no se debe excluir el deber de evaluar constantemente el proceso educativo y el desarrollo de acciones para el logro de buenos y mejores resultados.

Por lo que no se restringe a los profesores el integrarse en comunidades profesionales en la institución educativa, en su localidad, ya sea de forma presencial o virtual que tengan como fin la reflexión y la profundización sobre su práctica pedagógica con especificidad en su área o las que se interrelacionan para hacer más eficiente su labor; por lo tanto su participación en comunidades profesionales para nada debe afectar el normal funcionamiento del servicio educativo.

Pues para el presente estudio se considera las dimensiones del desempeño laboral docente a las siguientes:

Manejo de Instrumentos Pedagógicos

Según la cartilla de programación curricular Ministerio de Educación (2017) el docente está en la obligación de realizar su planificación curricular a largo y corto plazo; además debe portar la siguiente documentación:

- **Planificación curricular anual**, documento que guía la secuencialidad del aprendizaje y sus propósitos durante un año académico por grado y área de estudios que considera a las competencias, capacidades, desempeños y enfoques transversales que el estudiante debe lograr; se deben organizar en trimestres o bimestres y estos en experiencias, módulos o unidades de aprendizaje. La planificación anual requiere un proceso de reflexión y análisis sobre qué aprendizajes deben lograr los discentes del grado; por ello se los debe comprender a cabalidad con estudio y dedicación lo que los estudiantes evidenciarán su desarrollo.
- **Unidades Didácticas**, actualmente se habla de experiencias de aprendizaje y éstas se programan para permitir que los estudiantes realicen o desarrollen a profundidad los propósitos de aprendizaje considerados en la planificación anual; se considerará la forma como se evaluará (criterios de evaluación y evidencias) y la secuencia de actividades o sesiones de aprendizaje a desarrollar. También se han de considerar los recursos educativos y estrategias de aprendizaje que se emplearán, siempre tomando como punto de partida a las necesidades de aprendizaje identificadas en los educandos, luego de diagnosticar el nivel de logro de las competencias tomando como referencia el grado o ciclo anterior a fin de reanudarlas desde una lógica de la continuidad del aprendizaje.
- **Sesiones o actividades de aprendizaje**, la denominación actual es actividades de aprendizaje y son las interacciones del docente y los estudiantes que se organizan de manera secuencial y temporal para el día a día de 45 a 90 minutos aproximadamente, éstas deben tener un propósito que concatene con la experiencia de aprendizaje prevista.

Cómo un acápite aparte se hace mención que los docentes están obligados a atender los compromisos de gestión escolar que la institución educativa ha establecido; es decir: velar por el progreso de los aprendizajes de todos los estudiantes, Colaborar en la retención anual e interanual de los mismos, cumplir con la calendarización planificada, ser partícipes del monitoreo y acompañamiento pedagógico, colaborar en la gestión del clima escolar y apoyar la implementación de plan anual de trabajo (PAT) de la institución educativa.

Relaciones Interpersonales

Según Silveira (2015), considera a las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que se comunican, opinan y expresan sus puntos de vista y sentimientos; a través de estas se logran oportunidades, diversión y entretenimiento; también se consideran una fuente de aprendizaje y son excelentes para el enriquecimiento personal, trato humano, comportamiento y satisfacción de la curiosidad; también espacios de información, novedades, fuente ilimitada de sorpresas y cambio de impresiones y opiniones.

Ararteko (2006) explica que las relaciones interpersonales es una actividad inherente a la profesión que tenga un ser humano, pues siempre lo habrá comisiones o equipos de trabajo, para llevar adelante el funcionamiento de la escuela; por cierto que como en toda organización siempre habrá puntos de vista diferente o rencillas, pero tendrán que aprender a solucionar sus diferencias mantener un clima favorable dentro del claustro con la finalidad de llevar en la misma dirección el proceso educativo.

Zul (2015) sostiene que las reuniones entre maestros sirven para tratar temas sobre: las áreas del aprendizaje, metodología y didáctica a utilizar, el progreso de los estudiantes, entre otros temas, que constituyen el fundamento para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre maestros. El intervalo o la frecuencia con la que se realicen las reuniones tienen mucho que ver con acercamiento entre educadores.

Trabajo en Equipo

Según Covey (2020) trabajar en equipo ayuda a articular y unir las actividades laborales de un grupo humano los que deben girar en torno a objetivos, metas y resultados a alcanzar; ello implica que debe haber una interdependencia activa entre todos sus miembros, ya que comparten la misma misión y visión de la escuela o del trabajo que asumen.

Por un lado este trabajo da valor al intercambio de opiniones, el apoyo y la acción filantrópica entre sus integrantes para concretar acuerdos pertinentes y enfrentar problemas, existen otros prototipos para realizar un trabajo que priorizan el logro individual lo que desanima a sus integrantes, ya que algunas veces resulta en fracaso.

Trabajar en equipo tiene como característica principal la comunicación fluida entre sus integrantes; todo esto bajo un clima de confianza, apoyo mutuo y recíproco, si se quiere lograr las metas trazadas, donde el logro total es el fin que busca cada miembro.

Partiendo de la etimología del vocablo escandinavo skip, que significa la acción de “equipar un barco” e incluye a un grupo de personas que cumplen una tarea o misión común; por ello los equipos de trabajo o grupos sirven para generar acuerdos rápidos para la solución a los problemas cambiantes y específicos de manera conjunta. Pues trabajar en equipo significa:

- Un grupo de personas comprometidas con un objetivo, finalidad o metas comunes y comprometidas con esa convocatoria.
- Personan que de forma asertiva y colaborativa tienen vocación de trabajo común.
- Personas convocadas con intereses explícitos, movilizadores y aglutinantes para el bien común.
- Construir un espacio donde de manera colectiva se identifican situaciones problemáticas, se juzgan oportunidades, se resuelven problemas, se deciden acciones, se las lleva a cabo y se evalúan con un saber-hace colectivo.

- Comunicarse fluidamente entre todos los miembros del equipo y el entorno.
- Un espacio afectivo y efectivo para tomar decisiones.
- Un espacio donde se dialoga, se comunica y se intercambia ideas que contribuyen a realizar una tarea.

2.2 Marco Conceptual

- **Monitoreo.**- Si partimos de la etimología de la palabra latina monitor “el que advierte, aconseja, o hace recordar”; el monitoreo es un proceso permanente, organizado y metódico que sirve para constatar o verificar la eficiencia y la eficacia de una actividad, en el caso educativo, se verifica el actuar pedagógico de los docentes para aconsejar, recomendar o sugerir medidas correctivas para optimizar los resultados esperados, Valle y Rivera (2008).
- **Pedagógico.**- Partiendo del vocablo griego paidagogía “pais (niño) y agogo (el que conduce)”. Significa entonces el proceso de conducción de los niños, adolescentes o estudiantes, utilizando: ciencia, técnicas y metodologías para su enseñanza y educación, Yépez (2022).
- **Monitoreo pedagógico.**- Es la acción de verificación de la labor pedagógica que realizan los educadores con sus estudiantes en un aula determinada, Tantaleán, Vargas y Regalado (2016).
- **Acompañamiento.** - Es encontrarse en compañía de otro o de otros que estimulan y aportan confianza para desarrollar una acción como es la labor pedagógica, Porto y Merino (2022).
- **Acompañamiento Pedagógico.**- Es la acción de asesoría continua a los maestros, la que se realiza mediante pericias estratégicas y acciones de asistencia técnica por las que un monitor, especialista, equipo directivo o jerárquico visita y apoya constantemente a los maestros en el ejercicio de su práctica pedagógica. Para este acto es necesario la interacción

fluida e intercambio de experiencias entre la persona o equipo que realiza el monitoreo y el docente acompañado, dejando de lado posiciones de capacidad y jerarquía.

- **Desempeño.**- es el desenvolvimiento personal producto del esfuerzo aplicado en el desarrollo de una acción para obtener un resultado deseado durante un tiempo determinado. También se puede decir que es lograr un objetivo planteado durante un periodo de tiempo, Equipo Editorial Etcé (2022).
- **Docente.**- La palabra proviene del latín, y proviene de “docēre”, que significa 'enseñar'. Por ello docente es la persona que cumple la labor de enseñar a otros, Comesaña (2021).
- **Desempeño Docente.**- Es el desenvolvimiento o forma de actuar del maestro durante el desarrollo de sus actividades de aprendizaje con sus estudiantes, esto incluye: el dominio del manejo de contenidos, el proceso motivador, el manejo y uso de estrategias de aprendizaje, las formas de evaluación y el empleo de medios y materiales educativos, Martínez y Lavín (2017).

2.3. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Un estudio realizado por Vásquez (2013) titulado: “El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores” en Nicaragua, con el objetivo de plasmar, el cómo se está haciendo dicha asesoría, por parte de los directivos en los centros de formación docente, y brindar pautas que oriente dicho proceso, en el que se aplicaron algunas técnicas como: la entrevista, la observación y el grupo focal; encontró que el equipo directivo tiene dificultades en realizar la planificación del monitoreo y acompañamiento y la repercusión en el desempeño de los maestros es mínima, por lo que se hace necesario de un manual que dé pautas para brindar un verdadero acompañamiento al docente formador.

Un trabajo realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua por Molina (2015) sobre el “Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los docentes noveles en los

departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas”: demostró que el desarrollo de “un plan de acompañamiento en una institución educativa viabiliza la mejora del desempeño docente, ya que esta provee instrumentos de evaluación para identificar fortalezas y debilidades en los maestros noveles, y a partir de ellos brindar acciones de apoyo para el ejercicio de la acción educativa.

Un estudio realizado por Gonzalez (2017) de la Pontificia Universidad Católica de Chile titulado: Acompañamiento y Retroalimentación: Mejorando las prácticas docentes – Propuesta de plan de intervención, tuvo como objetivo general, implementar un sistema de acompañamiento, monitoreo y desarrollo de habilidades de los docentes del colegio que asegure el adecuado desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje en el aula, que permita mejorar el aprendizaje de los alumnos del Primer Ciclo Básico en las asignaturas de matemática y lenguaje, tomando como población a los docentes del Colegio Isla de Maipo, aquellos que desempeñan en primer ciclo básico poniendo mayor énfasis a los que imparten asignaturas de Lenguaje y Matemáticas. Los instrumentos, técnicas de recolección de datos, así como las actividades realizadas para este proyecto de investigación fueron: reuniones técnico pedagógicas, socialización de los resultados académicos y procedimientos que se implementarían, revisión de formatos de planificaciones y material didáctico, acompañamiento en el aula y retroalimentación a los docentes mediante encuestas personales; obtuvo como resultado el crecimiento profesional en los docentes ya mencionados gracias a la implementación de protocolos y procedimientos dentro de la labor docente alcanzando un nivel de logro sobre el 95% y dando respuesta a los objetivos planteados.

Antecedentes Nacionales

En el Perú, una investigación realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por Arocutipá (2013) titulado “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores- Lima” obtuvo que: el monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente; puesto que halló un

P-valor 0.000 a un nivel de significancia de 5% con una correlación de 0.810 entre los factores de estudio”. Además “El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P-valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio”.

Una investigación realizada por Cárdenas (2020) titulado: Relación del Monitoreo – Acompañamiento y el Desempeño Docente en aula de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza – Arequipa 2019, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Monitoreo – Acompañamiento y el desempeño docente en aula de los docentes, cuya metodología está orientada en el enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, contando con una población de 87 docentes, en la que los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario y la rúbrica, y como técnica la encuesta, se concluyó que el Monitoreo – Acompañamiento se relaciona significativamente (una relación fuerte y positiva) con el desempeño docente en aula de los docentes en la mencionada institución educativa.

Un estudio realizado por Ninaja (2022) titulado: Monitoreo Pedagógico y desempeño docente en II EE Educación Secundaria del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna – 2021, que corresponde al tipo de investigación descriptiva y correlacional, donde participaron 200 docentes, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente, en las instituciones educativas del distrito antes mencionado, se encontró como resultado que existe un alto grado de relación entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente.

Antecedentes Locales

Un estudio realizado por Quispe y Taco (2013) titulado “Supervisión educativa y calidad de aprendizajes en la Institución Educativa Mixto Independencia Americana del Distrito de Yanaoca” en Cusco. Encontraron que el impacto entre la supervisión educativa realizada por el Director y

la calidad de aprendizajes logrado por los alumnos del nivel primario era bajo, debido a que las supervisiones eran esporádicas y poco frecuentes; pues el logro de las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes no superaban los niveles de logro establecidos por el Ministerio de Educación entre A y AD; además concluyen que el estilo de supervisión educativa se caracterizaba por la coacción, el control y persecución de los maestros, que no amerita diálogo ni sugerencias ni acompañamientos lo que conlleva a tener ínfimos resultados en el nivel del logro de aprendizajes de los educandos evaluados.

Otro trabajo realizado por Enriquez (2016) “titulado influencia de la supervisión educativa en la calidad de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas rurales del distrito de Langui – Canas – 2016”, encontró que siendo la supervisión educativa en la opinión de los encuestados: 44,8% regular y el 55,2% bueno; la apreciación del desempeño docente es 44,8% regular, 37,9% bueno y el restante 17,2 es muy bueno, lo que muestra una correlación moderada y directa entre las dos variables.

Un estudio realizado por Quispe (2018) titulado: monitoreo y acompañamiento como función del liderazgo pedagógico de los directores y los efectos en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de primaria del margen izquierdo del distrito de Sicuani – Provincia de Canchis, cuyo tipo de investigación es básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional causal, transversal, se aplicó una encuesta a una población de 50 docentes de cuatro instituciones educativas y se obtuvo como resultados un valor del coeficiente de correlación R de Pearson de 0.785, lo que muestra una correlación alta y directa entre ambas variables; a la vez en la prueba de Chi cuadrado de Pearson muestra que de dichas variables no son independientes estadísticamente.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022.

3.2 Hipótesis Específica

- a) Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022.
- b) Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022.
- c) Existe relación entre las dimensiones del monitoreo y del acompañamiento pedagógico y las dimensiones de la mejora Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022.

3.3. Identificación de Variables

3.3.1. *Variable Independiente*

Monitoreo y acompañamiento pedagógico

Dimensiones

- Planificación
- Seguimiento
- Acompañamiento

3.3.2 Variable Dependiente

El desempeño laboral docente

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.4 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Etapas - Dimensiones	Indicadores
Monitoreo y acompañamiento	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de documentos de gestión • Sensibilización a los docentes • Participación en la elaboración del plan de monitoreo
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de diagnóstico a docentes • Monitoreo en aula • Manejo de procesos pedagógicos y didácticos • Uso de instrumentos de evaluación • Importancia de la hora colegiada
	Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del acompañamiento • Participación en la elaboración de materiales • Acompañamiento y apoyo en el aula
Variable	Etapas - Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las características de los estudiantes • Dominio disciplinar • Planifica la enseñanza • Clima propicio para el aprendizaje
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce el proceso de enseñanza • Uso de estrategias • Evalúa los aprendizajes
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre su práctica pedagógica • Ética profesional

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV:

METODOLOGÍA

4.1 Ámbito de Estudio

La Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” se encuentra ubicada en el Jr. Martín Pío Concha S/n. en la ciudad de Quillabamba perteneciente a la provincia de La Convención, distrito de Santa Ana, departamento del Cusco. Encontrándose a una altitud de 1050 m.s.n.m. y geohistóricamente su ubicación correspondía al Antisuyo.

Es un importante centro de comercio de los valles de Lares y La Convención. Las principales actividades económicas son la producción de: café, cacao, achiote, coca y frutales. Su clima es variado, encontrándose todos los grados de temperatura, desde el intenso frío de las punas, como en Abra Málaga, hasta el calor sofocante en la llanura amazónica del Bajo Urubamba.

4.2 Tipo de Investigación

La investigación, tomando en cuenta las variables y motivo de estudio es de tipo: básica, que tiene un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental, que tiene como finalidad, conocer los efectos del monitoreo y acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo y jerárquico de la institución educativa en el desempeño laboral docente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la modalidad de jornada escolar completa.

4.3 Unidad de Análisis

En el estudio participaron todos los docentes que laboraron el año 2022 en la Institución Educativa Juan de la Cruz Montes Salas, que tiene el modelo de servicio de Jornada Escolar Completa JEC, en sus tres niveles: inicial, primaria y secundaria.

4.4 Población

Total = 57 maestros, de los niveles: inicial, primaria y secundaria entre nombrados y contratados.

4.5 Muestra Intencional

No hubo una muestra intencional; ya que participaron todos los maestros de la institución educativa que laboraron el año lectivo 2022, de sus tres niveles: Inicial primaria y secundaria.

Tabla 2

Muestra Poblacional Docente de la I.E. N° 51027 Juan de la Cruz Montes Salas 2022

Población	Cantidad
Varones	27
Mujeres	30
Total	57

Fuente: C.A.P. 2022

4.6 Técnicas de Selección de Muestra

En la investigación participaron todos los docentes que laboran en la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” los cuales suman en número de 57 maestros de los niveles inicial, primaria y secundaria.

4.7 Técnicas de Recolección de información

Se utilizó la encuesta, aplicada a los 57 maestros de los niveles: inicial, primaria y secundaria. La encuesta tuvo un cuestionario de 30 ítems para la variable independiente y 30 para la variable dependiente, todas de respuestas cerradas en la escala de Likert con las siguientes alternativas: deficiente, regular, bueno y muy bueno.

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se utilizó tablas estadísticas para clasificar las variables y dimensiones, las que ayudan a recolectar los datos en frecuencias y porcentajes para luego: analizar e interpretar los datos producto de la indagación.

4.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para demostrar la veracidad o falsedad de la hipótesis de correlación entre las variables de estudio: monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los docentes, se realizó primero la prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau-b de Kendall.

CAPÍTULO V:

RESULTADOS

5.1 Descripción

Luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se da a conocer los resultados obtenidos. La variable monitoreo y acompañamiento pedagógico que contiene 30 ítems correspondientes a tres dimensiones: planificación, seguimiento y acompañamiento y la variable desempeño laboral, que también contiene 30 ítems correspondientes a tres dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, las que se aplicó a todos los docentes en estudio en una sola oportunidad.

Para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos se ha estructurado tablas estadísticas de frecuencias y porcentajes, correspondientes a cada dimensión de los objetivos del estudio de la investigación. Para mostrar de manera entendible la interpretación cualitativa del nivel de conocimiento y de prevalencia de los resultados, se ha establecido los percentiles correspondientes a los ítems desarrollados en la aplicación de los instrumentos, lo cual se muestra en los siguientes cuadros de rangos.

5.2 Resultados de la variable monitoreo y acompañamiento pedagógico

Tabla 3

El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	22	38,6	38,6
Regular	14	24,6	63,2
Bueno	13	22,8	86,0
Muy Bueno	8	14,0	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Elaboración propia

La tabla 3 muestra la opinión de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento pedagógico que se realiza en la institución educativa; el que se encuentra en el nivel pésimo en el 38.6%; con ligera tendencia a regular en el 24.6% y los niveles esperados de bueno solo con el 22.8% y muy bueno con el 14.0%; resultados que se muestran en el cuadro.

Interpretación y análisis:

Los resultados dan a conocer que el monitoreo y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas”, es deficiente y pésimo; por lo que se entiende que gran parte del personal jerárquico y directivo no realizan su trabajo con éxito, existe parsimonia y despreocupación en el cumplimiento de sus funciones, conformismo y falta espíritu de superación en la mejora de la calidad educativa.

Quizá los mínimos porcentajes que se aprecian que la labor de monitoreo y acompañamiento pedagógico es buena y muy buena esté relacionada a situaciones aisladas de algún personal jerárquico o directivo que realiza su labor de manera consciente, abnegada y que si tiene un espíritu de mejora de la calidad del servicio educativo a los estudiantes.

Bajo la observación objetiva de los hechos, se puede manifestar que el personal jerárquico y directivo que dirigen la institución educativa si cumplen con los requisitos para el cargo; es decir se sujetan a la escala magisterial como requisito primordial para su desempeño; pero estar en el quinta, cuarta o tercera escala magisterial, sólo es un requisito documental que se adquiere con facilidad y que no muestra que ello sea sinónimo de desempeño eficiente, pro-actividad o mejor conocimiento y preparación profesional.

5.3 Resultados de la variable monitoreo y acompañamiento pedagógico por dimensiones

5.3.1 Dimensión Monitoreo y Acompañamiento – Planificación

Tabla 4

El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico en la Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	19	33,3	33,3
Regular	17	29,8	63,1
Bueno	13	22,8	58,9
Muy Bueno	8	14,1	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Elaboración propia

La tabla 4 muestra la opinión de los maestros en la dimensión monitoreo y acompañamiento en planificación; la que se encuentra en un nivel pésimo el 33.3%; con una ligera tendencia a regular el 29.8% y la escala esperada de bueno y muy bueno con el 22.8% y 14.1% respectivamente.

Interpretación y análisis:

El resultado de la tabla explica que, la dirección que imprimen el monitoreo y acompañamiento - planificación en sus acciones como líderes pedagógicos sobre el trabajo pedagógico de los docentes para generar una mejora en el nivel de logro de las competencias de los docentes, es pésima. Pues se interpreta que los maestros aprecian una vez más la dejadez de gran parte de

los integrantes del equipo directivo y jerárquico en las tareas de planificación, socialización y sensibilización a tiempo de la finalidad el monitoreo y acompañamiento pedagógico en la institución educativa.

De la opinión de la mayoría de los maestros se interpreta que la planificación del monitoreo y su proceso previo para hacer aplicado no se realiza o no es entendido el por qué y el para qué se realiza; aunque existe un bajo porcentaje de docentes que lo considera bueno o muy bueno, que se entiende que corresponde a algún personal jerárquico o directivo que si realiza su trabajo; por lo que también se deduce que no hay coordinación entre el equipo directivo - jerárquico y los maestros a su cargo de la institución educativa.

5.3.2 Dimensión Seguimiento

Tabla 5

Percepción del Seguimiento Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, Año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	25	43,9	43,9
Regular	11	19,3	63,2
Bueno	13	22,8	86
Muy bueno	8	14	100
Total	57	100	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se aprecia la opinión de los docentes en la dimensión seguimiento, ésta da a conocer un nivel pésimo con el 43.9%; en el nivel regular el 19.3% y los niveles esperados de bueno y muy bueno con el 22.8% y 14.0% respectivamente.

Interpretación y análisis:

Estas habilidades de seguimiento que efectúan los monitores de: estimular la excelencia, se inclinan en su mayoría a ser de regulares a pésimas, entonces se deduce que hay escasos espacios para establecer diálogos, desarrollo personal académico, rediseñar la organización de clima de aula, y mejorar la gestión de la enseñanza-aprendizaje.

Pues, estas acciones son un conjunto de prácticas que necesita implementar el equipo directivo y jerárquico de la institución educativa para lograr mejorar la motivación, habilidades y condiciones de trabajo del cuerpo docente; Por ello se entiende que existe un vínculo muy estrecho y lógico entre las acciones del monitoreo y acompañamiento con la motivación hacia el mejoramiento escolar por parte de los docentes; ya que el desarrollo profesional de los maestros siempre se verá influenciada gracias a los diálogos reflexivos de su práctica pedagógica propiciada por los monitores que cumplen con profesionalismo y a cabalidad su función.

5.3.3 Dimensión Acompañamiento

Tabla 6

Acompañamiento Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	25	43,8	43,8
Regular	10	17,5	61,3
Bueno	14	24,6	85,9
Muy Bueno	8	14,1	100,0
Total	36	100,0	

Nota: Elaboración propia

Según los resultados sistematizados en la tabla 6 muestran que en opinión de los docentes la dimensión acompañamiento se halla en la escala pésimo con el 43.8%; con ligera tendencia a regular en el 17.5% y los niveles esperados de bueno solo con el 24.6% y muy bueno con el 14.1%.

Interpretación y análisis:

Es evidente que en la Institución Educativa N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas”, falta la labor de acompañamiento por parte de la mayoría de los integrantes del equipo directivo y jerárquico; son pocos los que trabajan en equipo que distinguen la visión de la educación y sus metas a corto, mediano o largo plazo.

La mayoría de docentes en sus opiniones revela, la falta de apoyo, asesoramiento y absolución de sus dificultades que son parte del acompañamiento pedagógico, no es parte de la cultura educativa encontrar equipos de docentes planificando o diseñando sus sesiones de aprendizaje juntos, o el personal directivo o jerárquico realizando una sesión compartida junto a otro docente, son muy poquísimos los que lo realizan; lo que lleva a interpretar también que los encargados del monitoreo no asumen a cabalidad su función y como resultado la calidad educativa sigue estancada al igual que la mejora del logro de los niveles de aprendizaje de los educandos.

Para la mayoría de maestros la rutina tradicionalista sigue vigente, el docente siente que no lo acompañan para hacer mejor su trabajo y quizá mejor si lo dejan solo, ya que de esta manera se excusa cuando se le pide resultados.

No olvidar que hay un 38,7% que estima que el acompañamiento es bueno y muy bueno, debido que siente que si existen algunos integrantes del equipo directivo y jerárquico que cumplen con esta labor; y que bueno sería que estos pocos irradian al total la misma mística que practican para lograr el fin deseado de la educación.

5.4 Resultados de la Variable Desempeño Laboral Docente

Tabla 7

El Desempeño Laboral Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	24	42,1	42,1
Regular	10	17,5	59,6
Bueno	14	24,6	84,2
Muy Bueno	9	15,8	100,0
Total	57	100,00	

Nota: Elaboración propia

Los resultados sistematizados en la tabla 7 muestran que en opinión de los docentes la variable desempeño laboral docente se encuentra en la escala deficiente con el 42.1%; luego existe una tendencia a regular en el 17.5% y los niveles esperados de bueno solo con el 24.6% y muy bueno con el 15.8%.

Interpretación y análisis:

Los resultados muestran que existe la urgente necesidad de realizar programas de formación continua con los maestros para mejorar su desempeño laboral, a la par la parte activa de los coordinadores pedagógicos y el equipo directivo en el fortalecimiento y la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación. Asumir un referencial por competencias, pone de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del currículo con cada una de las acciones que emprende.

5.4.1 Resultado de la variable desempeño laboral docente por dimensiones

5.4.1.1 Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 8

Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la I.E. N° 61027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	25	43,8	43,8
Regular	9	15,9	59,7
Bueno	14	24,6	84,3
Muy Bueno	9	15,9	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Elaboración propia

En el cuadro se observa que el 43,8% de los docentes en estudio consideran como deficiente la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 15,9% como regular, el 24,6% como buena y tan sólo el 15,9% de los docentes la consideran como muy buena.

Interpretación y análisis:

Estos resultados muestran que la preparación que tiene el docente para lograr los aprendizajes de los alumnos es deficiente; por lo que hoy se requiere del cambio para fortalecer la formación profesional de los maestros, de tal manera que se conviertan en agentes expertos de su labor pedagógica y profesional, con capacidad de transformarla, teniendo como finalidad primordial la mejora de la calidad educativa. A su vez el crecimiento profesional de los maestros debe basarse en un modelo que sea replicable y que escale progresivamente, que contribuya en fortalecer, enriquecer y diversificar la formación y actualización permanente de los maestros, equipo directivo y coordinadores pedagógicos.

5.4.1.2 Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 9

Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	23	40,3	40,3
Regular	11	19,3	59,6
Bueno	14	24,6	84,2
Muy Bueno	9	15,8	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla se observa que el 40,3% de los docentes encuestados consideran como deficiente la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 19,3% como regular, el 24,6% como buena y tan sólo el 15,8% de los docentes la consideran como muy buena.

Interpretación y análisis:

Los logros de la enseñanza de los docentes es deficiente, y ello requiere romper con la formación individualista que caracterizó la formación inicial, y en el ejercicio de la profesión se debe orientar a la participación en colectivos escolares conformados por directivos y docentes, a fin de que puedan hacer un trayecto de formación que les fortalezca en lo individual, pero que al mismo tiempo, les articule y genere condiciones institucionales para la transformación y mejora de las prácticas educativas: mejora de la cultura de la escuela y conformación de comunidades de aprendizaje y de práctica.

5.4.1.3 Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 10

Desarrollo de la Profesionalidad e identidad Docente en la I.E. 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, Año 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	23	40,3	40,3
Regular	12	21,1	61,4
Bueno	13	22,8	84,2
Muy Bueno	9	15,8	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10 se observa que el 40,3% de los docentes encuestados consideran como deficiente el desarrollo de la profesionalidad y, el 21,1% como regular, el 22,8% como buena y tan sólo el 15,8% de los docentes la consideran como muy buena.

Interpretación y análisis:

Los resultados muestran que la labor del desarrollo profesional e identidad como maestro son deficientes y ante sociedades donde se experimentan movimientos y transformaciones dinámicas del contexto actual en el panorama mundial, las prácticas educativas no responden a las nuevas demandas sociales, permaneciendo estáticas frente a los retos de un mundo globalizado. El cambio es el signo de estos tiempos y ha llevado a las sociedades a adquirir características y rasgos inéditos; la mayoría de las transformaciones que definen a la sociedad de hoy se vienen gestando desde la segunda mitad del siglo pasado, quizá antes, pero es ahora que su impacto conduce a cuestionarse dónde y qué se debe transformar en la educación para responder a las demandas generadas.

5.5 Contraste de hipótesis para correlación entre las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los docentes

5.5.1 Prueba de Hipótesis General

En la prueba de hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral de los docentes, se procedió primero a aplicar la prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente la prueba de asociación Tau-b de Kendall.

Tabla 11

Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	62,820a	9	,000
Razón de verosimilitud	51,432	9	,000
Asociación lineal por lineal	22,160	1	,000
Nº de casos válidos	57		

Nota: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas

Ho: Las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral estadísticamente son independientes

Ha: Las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral estadísticamente no son independientes.

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\chi^2 = \sum \frac{(|O - E| - 0,5)^2}{E}$$

Valor calculado
 $\chi^2 = 62,820^a$

Valor p calculado

Valor p calculado

Conclusión

Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y concluimos que las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral estadísticamente no son independientes.

Tabla 12

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,746	,109	5,858	,000
N° de casos válidos		57			
a. No se admite la hipótesis nula.					
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas
 Ho: Las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral no se correlacionan
 Ha: Las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral tienen correlación

Nivel de significación $\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = \frac{n_p - n_q}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$
 Valor calculado $\tau_b = 5,858$

Valor p calculado $p = 0,00$

Conclusión
 Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral se correlacionan. Obteniendo un alto nivel de correlación, ya que según el cuadro anterior el coeficiente de asociación es de 0,746.

5.5.2 Prueba de Sub Hipótesis

5.5.2.1 Dimensiones: monitoreo y acompañamiento - planificación y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 13

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre Dimensiones de Monitoreo y Acompañamiento - Planificación y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,666	,121	4,841	,000
N° de casos válidos		57			
a. No se admite la hipótesis nula.					
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Monitoreo y acompañamiento - planificación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Monitoreo y acompañamiento - planificación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes estadísticamente se correlacionan</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado	<p style="text-align: right;">Valor calculado</p> <p>$\tau_b = 4,841$</p> <p>$p = 0,00$</p>

Conclusión

Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Monitoreo y acompañamiento - planificación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan. Siendo alto el nivel de correlación; ya que según la tabla expuesta el coeficiente de asociación es de 0,666

Cuando las dimensiones monitoreo y acompañamiento tiene un valor positivo el valor de la planificación y preparación para el aprendizaje aumentan en un 66,6%; por lo que quiere decir que cuando se realice mayores acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes redundará en un mayor nivel de planificación y preparación para el aprendizaje de los docentes.

5.5.2.2 Dimensiones: monitoreo y acompañamiento - planificación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 14

Prueba de Asociación tau-b de Kendall entre las dimensiones Monitoreo y Acompañamiento - Planificación y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,759	,110	6,203	,000
N° de casos válidos		57			

a. No se admite la hipótesis nula.
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas

Ho: Las Dimensiones monitoreo y acompañamiento - planificación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas

Ha: Las Dimensiones monitoreo y acompañamiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas

Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	Valor calculado
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	$\tau_b = 6,203$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones monitoreo y acompañamiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes tiene correlación. Siendo este es alto y significativo, ya que el coeficiente de asociación es de 0,759</p>	

Cuando la dimensión de monitoreo y acompañamiento tiene un valor positivo, la enseñanza para el aprendizaje aumentan en un 75,9%; por lo que quiere decir que a mayor monitoreo y acompañamiento a los docentes se logrará un alto nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los docentes.

5.5.2.3 Dimensiones: Monitoreo y Acompañamiento y Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

Tabla 15

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall: Monitoreo y Acompañamiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,776	,110	6,239	,000
N° de casos válidos		57			

a. No se admite la hipótesis nula.
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones monitoreo y acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones monitoreo y acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$ Valor calculado $\tau_b = 6,239$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones monitoreo y acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentran correlacionadas. Esta correlación tiene un nivel alto, ya que según la tabla de anterior el coeficiente de asociación tiene un valor de 0,776

Entonces se dice, que cuando la dimensión de monitoreo y acompañamiento aumenta, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente también aumenta en un 77,6%; esto quiere decir que a mayor monitoreo y acompañamiento a los docentes se elevará el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

5.5.2.4 Dimensiones: seguimiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 16

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Seguimiento y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,675	,117	4,816	,000
N° de casos válidos		57			

a. No se admite la hipótesis nula.
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadísticas: Ho: Las Dimensiones seguimiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas
Ha: Las Dimensiones seguimiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste:
$$\tau_b = \frac{n_p - n_q}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$
 Valor calculado: $\tau_b = 4,816$

Valor p calculado: $p = 0,00$

Conclusión: Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones seguimiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan. Este nivel de correlación es alto, ya

que según la tabla mostrada existe un coeficiente de asociación de 0,675

Cuando la dimensión de seguimiento es positivo, el nivel de preparación para el aprendizaje de los docentes incrementa en un 67,5%; esto quiere decir que a mayor seguimiento a los docentes hay un alto nivel de preparación para el aprendizaje.

5.5.2.5 Dimensiones: seguimiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 17

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Seguimiento y Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,687	,113	5,115	,000
Nº de casos válidos		57			

a. No se admite la hipótesis nula.
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y Análisis

H₀: Las Dimensiones seguimiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas

Hipótesis estadísticas

H_a: Las Dimensiones seguimiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste

Valor calculado

$$\tau_b = 5,115$$

$$= \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Conclusión

Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones seguimiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. Este nivel de correlación es alto, ya que de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es de 0,687

Cuando las dimensiones de seguimiento y enseñanza tienen un valor positivo, los valores de aprendizaje también suben, siendo el valor de 6,87%; quiere decir que es una correlación alta.

5.5.2.6 Dimensiones: Seguimiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

Tabla 18

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Seguimiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,634	,124	4,340	,000

N° de casos válidos 57

a. No se admite la hipótesis nula.

b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y Análisis

Hipótesis estadísticas

Ho: Las Dimensiones seguimiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas

Ha: Las Dimensiones seguimiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Valor calculado

$$\tau_b = 4,340$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Conclusión

Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones seguimiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se correlacionan. Este nivel de correlación es alto, ya que según la tabla mostrada el coeficiente de asociación tiene un valor de 0,634

Cuando la dimensión de seguimiento aumenta, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente también mejora, en este caso tiene un valor de 63,4%; lo que quiere decir que un buen seguimiento mejora la presencia docente.

5.5.2.7 Dimensiones: acompañamiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 19

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Acompañamiento y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,690	,118	4,884	,000
N° de casos válidos		57			

a. No se admite la hipótesis nula.
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y Análisis

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones acompañamiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones acompañamiento y preparación para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$ <p style="text-align: right;">Valor calculado $\tau_b = 4,884$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones acompañamiento y preparación para el

aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,690

Cuando la dimensión de acompañamiento aumenta, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes también mejora en un valor de 69,0%; lo que quiere decir que un buen acompañamiento mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los maestros.

5.5.2.8 Dimensiones: acompañamiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 20

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Acompañamiento y Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,701	,114	5,171	,000
N° de casos válidos		57			
a. No se admite la hipótesis nula.					
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Interpretación y Análisis

H₀: Las Dimensiones acompañamiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas

Hipótesis estadísticas

H_a: Las Dimensiones acompañamiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Valor calculado

$$\tau_b = 5,171$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Conclusión

Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones acompañamiento y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se correlacionan. Este nivel de correlación es alto, ya que acuerdo a la tabla mostrada el coeficiente de asociación tiene un valor de 0,701

Cuando la dimensión de acompañamiento aumenta, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes también mejora en un 70,1%; lo que quiere decir que un buen acompañamiento mejora la enseñanza para aprendizaje de los estudiantes.

5.5.2.9 Dimensiones: acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 21

Prueba de Asociación Tau-b de Kendall entre las Dimensiones Acompañamiento y Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,685	,113	5,099	,000
N° de casos válidos		57			

a. No se admite la hipótesis nula.
b. Empleando el error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y Análisis

Hipótesis estadísticas Ho: Las Dimensiones acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
 Ha: Las Dimensiones acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se correlacionan

Nivel de significación $\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste de $\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$ Valor calculado $\tau_b = 5,099$

Valor p calculado $p = 0,00$

Conclusión Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, que las dimensiones acompañamiento y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se correlacionan. Estel nivel de correlación es alto, ya que según la tabla mostrada el coeficiente de asociación es de 0,685

Cuando la dimensión de acompañamiento aumenta, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente también mejora en un valor de 68,5%; lo que quiere decir que un buen acompañamiento mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de investigación en las que intervienen las variables: monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño laboral docente se encuentran correlacionadas. El nivel de correlación es alto, puesto que según los resultados hallados el valor del coeficiente de asociación es 0,746; ello permite destacar las actitudes de los directivos en su monitoreo y acompañamiento pedagógico en la institución educativa, ya que tiene relación con los roles del desempeño laboral del docente y es evidente que los mismos afectan las prácticas educativas, los que se ven afectados por otro tipo de transformaciones que, sin afectar a la sociedad en su conjunto, impactan o deberían de impactar en la manera de actuar de los profesionales de la educación, por ejemplo lo experimentado en los sistemas educativos: reformas educativas, innovaciones en las prácticas, evolución en las concepciones científicas, entre otros.

Estos resultados son coincidentes con los hallados por Arocutipa, en el que el monitoreo pedagógico tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los docentes, ya que en el estudio en mención encontró un valor $\rho = 0.000$ a un nivel de significancia de 5% con una correlación de 0.810 entre las variables de estudio. Además también encontró que el acompañamiento pedagógico repercute de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes con los mismos valores mencionados anteriormente.

A partir de ello surge la necesidad de desarrollar las habilidades de los directivos y coordinadores pedagógicos encargados de fortalecer aquellas competencias, capacidades y habilidades de los agentes de la institución educativa indispensables para desenvolverse de una manera eficiente en el logro y consecución de metas comunes.

Por otro lado, el Monitoreo y acompañamiento pedagógico se halla en el nivel pésimo con el 33.3%; con ligera tendencia a regular en el 29.8% y los niveles esperados de bueno solo con el

22.8% y muy bueno con el 14.1%, de ello se infiere que carecen de habilidades de liderazgo pedagógico, para el monitoreo y acompañamiento; y ello exige la necesidad de que deben asumir los espacios de líderes efectivos que se destacan de la siguiente forma: Primero, no esperan la intervención de agentes externos; sino que buscan su colaboración y apoyo. Segundo, incorporan los recursos y medios de apoyo ofrecidos por los agentes externos de manera que contribuyan a la realización de la visión y obtención de metas de la institución educativa. Ello es coincidente con lo hallado por Quispe y Taco en la que encontraron, que el nivel de influencia entre la supervisión educativa del director y la calidad de aprendizajes en los docentes del nivel de educación primaria era bajo, debido a que las supervisiones eran esporádicas y poco frecuentes; pues el logro de las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes no superaban los promedios establecidos por el Ministerio de Educación entre A y AD; además concluyen que el estilo de supervisión educativa se caracterizaba por la coacción, el control y persecución de los maestros, que no amerita diálogo, ni sugerencias, ni acompañamientos lo que conlleva a tener resultados muy bajos en el nivel del logro de aprendizajes de los discentes.

Por otro lado, los resultados hallados en la variable desempeño laboral docente señalan que se encuentran en el nivel deficiente en el 42.1%; con ligera tendencia a regular en el 17.5% y los niveles esperados de bueno solo con el 24.6% y muy bueno con el 15.8%. Ello evidencia que las habilidades laborales que el docente debe aportar, no son sólo la puntualidad, la responsabilidad y la obediencia; se requiere algo más que estar calificados, es necesario ser competentes; lo cual significa que es capaz de analizar y comprender las situaciones problemáticas; de proponer y generar soluciones creativas; con desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, de colaboración y cooperación; se necesitan trabajadores capaces de actuar, negociar, dialogar, discutir, acordar; y con capacidad para desenvolverse laboralmente dentro de un marco ético. Se demanda un tipo de trabajador preparado para responder a un contexto siempre cambiante,

un trabajador que durante el transcurso de su vida productiva va a desarrollar diversas ocupaciones, diversas funciones, a diferencia de lo sucedido con generaciones anteriores.

Por otro lado las dimensiones del monitoreo y acompañamiento pedagógico con las dimensiones del desempeño laboral docente se correlacionan en un nivel alto con el promedio de coeficiente de asociación de 0,666; resultados que son coincidentes con los hallados por Molina en “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas”: demostró que un plan de acompañamiento posibilita el mejoramiento del desempeño docente, debido a que facilita herramientas de evaluación para la detección de fortalezas y debilidades en los docentes noveles, y brindar acciones de mejoramiento para la práctica educativa. Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico de los estudiantes.

Ello nos lleva a afirmar que cuando se habla de la mejora en el rendimiento escolar y la calidad educativa, se necesita de directivos líderes que sean capaces de integrar el desarrollo individual y colectivo de los maestros. Existen escasas instituciones educativas donde haya evidencias de mejoramiento en el que cada maestro prosiga su formación profesional solamente en función de sus intereses personales (aunque hay muchas escuelas donde eso es la norma). Sin embargo, se sabe que los compromisos para mejorar la carrera profesional de los docentes se fundamente en la motivación personal, el acompañamiento constante y el trabajo colaborativo con sus pares. De ahí se afirma que es importante establecer compromisos con una visión compartida en los proyectos de mejoramiento de la gestión escolar.

CONCLUSIONES

- Primera.** El presente estudio nos conlleva a concluir que existe relación directa y significativa entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes, esto se confirma según los datos obtenidos de: nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05 y según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de correlación de 0,746; por lo que afirmamos que a mayor monitoreo y acompañamiento pedagógico por parte del equipo directivo y jerárquico en la institución educativa resultará en un mayor y mejor desempeño docente y por ende se obtendrán mejores logros de los aprendizajes en los estudiantes y la calidad educativa.
- Segunda.** Existe relación directa y significativa entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico, expresado en las dimensiones: planificación, acompañamiento y seguimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según nos muestran los datos obtenidos en las pruebas de asociación Tau-b de Kendall de las tablas 13, 16 y 19, que nos arrojan los valores de 0,666; 0,675 y 0, 690 para las tres dimensiones respectivamente; lo que implica decir que los maestros harán una mayor y mejor preparación para el aprendizaje, cuando reciban de parte del equipo directivo un mayor y mejor monitoreo y acompañamiento pedagógico.
- Tercera.** Existe relación directa y significativa entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico, expresado en las dimensiones: planificación, acompañamiento y seguimiento y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en aula, según nos muestran los datos obtenidos en las pruebas de asociación Tau-b de Kendall de las tablas 14, 17 y 20, que nos arrojan los valores de 0,759; 0,687 y 0, 701 para las tres dimensiones respectivamente; lo que demuestra que los maestros tendrán

un mayor y mejor desempeño en su enseñanza para el aprendizaje en aula, cuando haya mayor y mejor monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Cuarta. Existe relación directa y significativa entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico, expresado en las dimensiones: planificación, acompañamiento y seguimiento y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, según nos muestran los datos obtenidos en las pruebas de asociación Tau-b de Kendall de las tablas 15, 18 y 21, que nos dan los valores de 0,776; 0,634 y 0,685 para las tres dimensiones respectivamente y confirma decir que los maestros desarrollarán mayor y mejor su profesionalidad e identidad docente cuando reciban mayor y mejor acompañamiento pedagógico en la institución educativa.

SUGERENCIAS

- Primera.** A los maestros de la Institución educativa, a involucrarse más en el plan y las acciones del monitoreo y acompañamiento pedagógico, considerando en ellos no como una carga pesada y arbitraria de fiscalización de su labor pedagógica sino como una oportunidad de mejora de su práctica y por consiguiente el logro de los aprendizajes en los estudiantes y de la calidad educativa.
- Segunda.** Al equipo directivo y jerárquico, de fomentar el trabajo en equipo como: la planificación pedagógica colegiada y colaborativa, el diagnóstico de monitoreo y acompañamiento de años anteriores, el análisis de los resultados académicos, la toma de decisiones en cuanto a la ayuda para estudiantes que tienen dificultades de aprendizaje y el perfeccionamiento continuo de sus habilidades profesionales.
- Tercera.** A los órganos intermedios del Ministerio de Educación, como la Unidad de Gestión Educativa Local de La Convención, de capacitar y actualizar a los docentes de aula y coordinadores en la creación de estructuras que faciliten el desempeño del trabajo docente con tiempos y espacios comunes de planificación, el establecimiento de estructuras grupales para la resolución de problemas, una mayor distribución del liderazgo en tareas específicas asociadas al proyecto de mejoramiento escolar.
- Cuarta.** A la comunidad docente, de establecer metas coherentes y compartidas (lo que en algunos estudios se identifica con el liderazgo pedagógico visionario), ello es la capacidad de liderar las tareas de planificación, que en gran medida va a permitir que la institución avance hacia la excelencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alliaud, L. V. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Montevideo - Uruguay: AMEP - Uruguay.
- Alvarado, A. K. (20 de abril de 2012). Reglas claras dentro del aula. *Blog*. Mérida- Yucatán.
- Ararteko. (2006). *Convivencia y Conflictos en los centros educativos*. País Vasco.
- Arcken, H. V. (03 de Junio de 2022). *Pedagogía docente: Escuela tradicional*. Tolima - Colombia.
- Arocutipá, R. R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Lima - Perú: Tesis UNMSM.
- Arteaga Matos, M. J. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo, monitoreo-acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar*. Vitarte - Lima: Tesis UCV.
- Beltran, R., Arias, J., Gómez, G., Díaz, E., Selem, M. (2022). Satisfacción del estudiante de contabilidad respecto al desempeño docente según su rango de antigüedad. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, RIDE*. Educ vol.12 no.24.
- Bondy, A. S. (1976). *La educación del hombre nuevo: La reforma educativa peruana (Vol 201)*. Paidós.
- Bromley, Y. M. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica del docente de las instituciones educativas del nivel primario III ciclo, UGEL N° 05 - El Agustino*. Lima - Perú: [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5849>
- Cárdenas, N. L. (2020). *Relación del monitoreo-acompañamiento y el desempeño docente en aula de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza - Arequipa 2019*. Arequipa.
- Cheyre, A. (18 de mayo de 2015). *Gestión de aula: su relevancia en el proceso de formación*. Universidad del desarrollo- Chile.
- Comesaña, F. J. (08 de abril de 2021). *Etimología de «docente», «maestro» y «profesor»*. Obtenido de <https://www.delcastellano.com/etimologia-docente-maestro-profesor/>
- Covey, S. R. (2020). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Buenos Aires - Argentina.
- Durán, J. A., Marcano, N., Moronta, M. (2009). Competencias investigativas del docente de educación básica. *Laurus*, vol. 15, núm. 30, mayo-agosto, 2009, pp. 138-165.
- Enriquez, C. A. (2016). *Influencia de la supervisión educativa en la calidad de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas rurales del distrito de Langui-Canas 2016*. Cusco - Perú: [tesis de maestría Universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4070>.

- Equipo Editorial Etcé. (02 de Febrero de 2022). "Desempeño". Obtenido de <https://concepto.de/desempeno/>
- Fernández, J. T. (2009). Competencias docentes. *Revista de curriculum y formación del Profesorado*, VOL. 13, N° 2 (2009) .
- Gonzalez, A. A. (2017). *Acompañamiento y retroalimentación: mejorando las prácticas docentes - propuesta de plan de intervención*. Santiago de Chile: [tesis de maestría de la Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21598>.
- J., A. m. (s.f.). *Liderazgo pedagógico directivo, el monitoreo y acompañamiento pedagógico*.
- Leyva-Guerrero, M. V., Vásquez, C. (2019). *Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. Calidad en la educación*. Santiago de Chile.
- Livaque Ramos, C. (2018). *Monitoreo y acompañamiento, estrategia para mejorar la práctica docente de matemática en la I.E. Pública N° 5010 - Callao*. Callao - Lima - Perú.
- Mamani, M. G. (2017). *El liderazgo pedagógico y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la capital de los distritos del sur de la provincia de Puno - 2017*. Puno: [tesis de pregrado de la Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11521>
- Martinez, S. I., Lavín, J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, Una revisión conceptual sobre su delimitación*. San Luis de Potosí - Mexico.
- Ministerio de Educación . (2009). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima - Perú: Ministerio de Educación - Perú.
- Ministerio de Educación . (2014). *Protocolo del acompañante pedagógico*. Lima - Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2009). *Manual de supervisión pedagógica*. Lima - Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima - Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2014). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Lima - Perú: Ministerio de Educación - Perú.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima - Perú: Ministerio de Educación Perú.
- Ministerio de Educación. (30 de Setiembre de 2014). Resolución Ministerial N° 451-2014-MINEDU. *Modelo de servicio educativo: Jornada Escolar Completa para instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria*. Lima - Perú.
- Ministerio de Educación. (2016). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo*. Lima 2016: Ministerio de Educación - Perú.
- Ministerio de Educación. (2017). *Cartilla de programación curricular*. Lima - Perú: MINEDU.

- Ministerio de Educación. (2017). *Manual de orientaciones para el coordinador pedagógico*. Lima - Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2019). *Orientaciones para el coordinador pedagógico*. Lima - Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2020). *Manual de evaluación ordinaria del desempeño docente*. Lima - Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación Superior de Cuba. (2007). *Reglamento para el trabajo docente metodológico*. La Habana - Cuba.
- Molina, E. M. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Managua: [tesis de maestría de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua].
- Nebrija G. C. (2016). *Metodología de enseñanza para el aprendizaje*. Universidad de Nebrija,.
- Ninaja, D. L. (2022). *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en II.EE. de educación secundaria del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna - 2021*. [tesis de maestría de la Universidad San Agustín]. Repositorio Institucional de la UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/58dd7ac1-0375-4e7e-a241-305a02495686>
- Oliva, Z. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. *Revista Sawi*, 1 (1).
- Pastor, A. M., Pueyo, Á. P. (2017). *Evaluación formativa y compartida en educación: experiencias de éxito en todas las etapas educativas*. Universidad de León España.
- Peña, E. M., Cosme, S. P. (2014). *Los momentos de la sesión a través de las rutas de aprendizaje. Propuesta de trabajo para los alumnos de las carreras de educación secundaria de la UNDAC*. Pasco - Perú: UNDAC.
- Perez, M. E. (s.f.). Gestión de aula. *Monografía*.
- Porto, J. P., Merino, M. (08 de Setiembre de 2022). *Acompañamiento - Qué es, definición, tipos y en la música*. Obtenido de <https://definicion.de/acompanamiento/>
- Quispe, M. C. (2018). *Monitoreo y acompañamiento como función del liderazgo pedagógico de los directores y los efectos en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de primaria del margen izquierdo del distrito de Sicuani-provincia de Canchis*. [tesis de maestría de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3757>
- Quispe, W. M., Taco, L. C. (2013). *Supervisión educativa y calidad de aprendizajes en la Institución Educativa Mixto Independencia Americana del Distrito de Yanaoca*. [tesis de maestría de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4070>
- Reyes, A. A., Azahuanche, M. Á. (2020). *Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva*. [tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48644>

- Rodríguez, J. P. (2014). *El desarrollo de las capacidades docentes DPD*.
- Seijó, B. M., Morell, N. I., Gonzales, M. H., Hidalgo, C. R. (2010). *Métodos y formas de organización del proceso de enseñanza aprendizaje. Sus potencialidades educativas*. Camagüey - Cuba.
- Silveira, M. (2015). *El arte de las relaciones personales*. Madrid - España: Alba.
- Soto, L. D., Camacho, R. N. (2015). *El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico para Fortalecer el Desempeño Docente de la I.E.I. N° 199 de Abancay - Apurímac*. Arequipa - Perú: oai:repositorio.unsa.edu.pe:UNSA/2013.
- Tantaleán, L. R., Vargas, M. J., Regalado, O. L. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, Innovación y Multimedia*, 1-11.
- Valle, O., & Rivera, O. (2008). *Monitoreo e indicadores. IDIE Guatemala. Educación Inicial y Derechos de la Infancia*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Vásquez, R. A. (2013). El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (5).
- Villaroel, V. A., Bruna, D. V. (2017). Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes. *Scielo, Formación Universitaria*.
- Yépez, C. A. (31 de Octubre de 2022). *¿Pedagogía o Andragogía?* Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/pedagog%C3%ADa-o-andragog%C3%ADa-carlos-alberto-yopez-rodriguez>
- Yungas, A. H. (2018). *Docentes con Dificultades en el manejo de procesos didácticos en el área de comunicación en la IEP N° 70340 - Pilcuyo*. Lima - Perú: [tesis de maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/987b9256-1d48-449c-ba1f-5652bd7b810f>
- Zul, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango - Guatemala: Tesis. Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?	Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022	Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022	V1: Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Acompañamiento • Seguimiento 	<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>POBLACIÓN: Docentes de la I.E. N° 51027 Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba</p> <p>MUESTRA: 57 docentes (100% de la población de docentes de la I.E. en estudio).</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V.2: Desempeño Laboral Docente Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje • Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes • Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente 	
¿Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docente de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022? ¿Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.N°	Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la preparación para el aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022. Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los	Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la preparación para el aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022 Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022		

<p>51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad de los docentes de la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022?</p>	<p>estudiante en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022</p> <p>Identificar la relación que existe entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba – 2022</p>	<p>Existe relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la mejora del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. N° 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” – Quillabamba - 2022</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TÍTULO: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE MENORES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 51027 “JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS” DE QUILLABAMBA, AÑO 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V.1: Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico	El monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de	Es el seguimiento al proceso de enseñanza aprendizaje realizado por el docente en aula con la finalidad de recoger información valiosa para la toma de decisiones en la mejora de la práctica pedagógica.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de documentos de gestión • Sensibilización al personal docente • Participación en la elaboración del Plan de Monitoreo • Aplicación de diagnóstico a docentes.
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo en aula • Manejo de procesos pedagógicos y didácticos • Uso de instrumentos de evaluación
			Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la hora colegiada • Importancia del asesoramiento • Participación en la elaboración de materiales • Acompañamiento y apoyo en aula

	los estudiantes. (Guía para la formulación del plan de monitoreo, p. 9)			
V.2: Desempeño Laboral Docente	En este documento, consideramos desempeños a las actuaciones observables de la persona, que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (Marco del Buen Desempeño Docente, p.29)	El desempeño laboral es el rendimiento de la práctica pedagógica del docente al ejercer sus funciones permitiendo demostrar su idoneidad.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las características de los estudiantes. • Dominio disciplinar • Planifica la enseñanza
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza • Uso de estrategias • Evalúa los aprendizajes
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre su práctica pedagógica • Ética profesional

ANEXO 03

MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	VARIABLE
<p>V.1: Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico</p>	<p>Planificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de documentos de gestión. • Sensibilización al personal docente. • Participación en la elaboración del Plan de Monitoreo • Aplicación de diagnóstico a docentes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha diagnóstico previamente la actividad docente para el monitoreo. 2. El plan de monitoreo responde las exigencias de desarrollo docente y necesidades de aprendizaje del alumno. 3. El monitoreo y acompañamiento responde a las necesidades y desarrollo profesional. 4. El monitor(a) planifica oportunamente el Plan de monitoreo y la socializa en la junta de docentes. 5. Se ha realizado la jornada de sensibilización con todos los actores de la comunidad educativa en la que quedaron comprometidos con la formación del alumno. 6. El monitor (Director, Coordinador pedagógico,) planifica las visitas opinadas e inopinadas a las distintas secciones de la institución educativa. 7. El monitor cuenta con sus herramientas de trabajo para realizar el monitoreo y seguimiento al docente. 8. El monitor cumple con el cronograma de planificación establecida en el plan de Monitoreo aprobado en su oportunidad.

			9. Planifica y realiza grupos de interaprendizaje que contribuya en la labor pedagógica.
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo en aula. • Manejo de procesos pedagógicos y didácticos • Uso de instrumentos de evaluación 	<p>10. El monitor(a) registra cada una de las acciones realizadas por el docente en su cuaderno de campo e instrumento de monitoreo y acompañamiento.</p> <p>11. El monitor revisa la elaboración y cumplimiento de las programaciones anuales.</p> <p>12. El monitor revisa la elaboración y cumplimiento de las unidades didácticas cada trimestre.</p> <p>13. El monitor revisa la elaboración y cumplimiento de las sesiones de aprendizaje de manera diaria.</p> <p>14. El monitor(a) demuestra puntualidad en las visitas a aula.</p> <p>15. El monitor genera un ambiente de confianza y respeto para iniciar el monitoreo y acompañamiento pedagógico</p>
	Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la hora colegiada 	<p>16. El monitor realiza el asesoramiento luego de la sesión monitoreada en su oportunidad.</p> <p>17. El asesoramiento y orientación al docente se realiza de manera dialógica, reflexiva y crítica.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del asesoramiento • Participación en la elaboración de materiales • Acompañamiento y apoyo en aula 	<p>18. Como docente monitoreado asiste frecuentemente a la hora de asesoramiento pedagógico.</p> <p>19. Recibe fortalecimiento permanente en la hora colegiada establecida por la JEC.</p> <p>20. Es pertinente el dialogo establecido en la hora colegiada para la mejora de la labor docente.</p> <p>21. Se realiza el acompañamiento en aula considerando las fortalezas y debilidades del docente.</p> <p>22. El monitoreo y acompañamiento pedagógico fortalece su desempeño laboral como docente.</p> <p>23. El monitor (a) es claro y pertinente en los diálogos de reflexión.</p> <p>24. Gestiona un clima favorable para mejorar las relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos.</p> <p>25. La forma de intervención en el desempeño laboral cubre sus expectativas.</p> <p>26. El monitor establece acuerdos y compromisos al finalizar el diálogo reflexivo durante el asesoramiento.</p> <p>27. Cumple usted con los acuerdos y compromisos establecidos mejorando su desempeño laboral.</p> <p>28. Considera que los responsables del monitoreo y acompañamiento pedagógico son idóneos para desempeñar esta labor.</p>
--	--	--	---

			<p>29. Considera que la forma de elección a los responsables de monitoreo y acompañamiento pedagógico se hacen en función a la meritocracia y el buen desempeño de los mismos.</p> <p>30. Considera haber aprendido de los encargados de monitoreo y acompañamiento pedagógico</p>
V.2: Desempeño Laboral Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las características de los estudiantes. • Dominio disciplinar • Planifica la enseñanza 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planifico mis unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje, y módulos de aprendizaje) con anticipación. 2. Realizo la diversificación curricular de acuerdo al contexto local y la realidad del estudiante en mi planificación de unidades didácticas. 3. Preparo mis sesiones de aprendizaje a diario para cada área de trabajo. 4. Busco y utilizo información actualizada para preparar los conocimientos a desarrollar en mis sesiones de aprendizaje haciendo uso de textos actualizados y el internet. 5. Evidencio en un leccionario la preparación de mis sesiones. 6. Planifico mis sesiones guiándome en un horario de trabajo para todos los días.

			<p>7. Selecciono las competencias, capacidades e indicadores de acuerdo al área desarrollar y teniendo en cuenta los temas transversales.</p> <p>8. Preparo y selecciono materiales con anticipación para cada sesión y área a desarrollar.</p> <p>9. Investigo y leo bastante sobre los conocimientos que debo desarrollar en mis sesiones.</p> <p>10. Busco y preparo estrategias novedosas para mis sesiones de aprendizaje</p> <p>11. Despierto el interés mediante dinámicas, preguntas, canciones, cuentos, anécdotas para que aprendan con facilidad los conocimientos.</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza • Uso de estrategias • Evalúa los aprendizajes 	<p>12. . Promuevo trabajos en equipo, haciendo que expongan y sustenten sus ideas.</p> <p>13. Enseño de acuerdo a lo planificado para cada área sin exclusión alguna guiándome con una serie de pasos.</p> <p>14. Enseño utilizando materiales novedosos y previamente seleccionados.</p> <p>15. Tengo dominio del conocimiento que enseño y absuelvo las dudas de mis estudiantes.</p> <p>16. Manejo estrategias para el dominio de los estudiantes en aula.</p>

			<p>17. Enseño utilizando la pedagogía activa promoviendo a los estudiantes a la investigación de conocimientos actualizados.</p> <p>18. Enseño teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes y atiendo a todos sin excluir por alguna discapacidad.</p> <p>19. Aplico la evaluación formativa y brindo retroalimentación en el desarrollo de la sesiones de aprendizaje</p> <p>20. Utilizo instrumentos de evaluación formativa de manera permanente.</p>
	<p>Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre su práctica pedagógica • Ética profesional 	<p>21. Fomento la formación de valores en mis alumnos cumpliendo el rol de guía, mediador educativo.</p> <p>22. En todo momento demuestro mi profesionalismo practicando valores fuera y dentro de aula</p> <p>23. Me preocupo e innovo día a día en mejorar mi desempeño laboral en aula.</p> <p>24. Actúo siempre con justicia e imparcialidad con los alumnos.</p> <p>25. Me preocupo por el rendimiento y aprendizaje de los alumnos.</p> <p>26. Evalúo de manera justa y adecuada.</p> <p>27. Tengo al día mis documentos técnico pedagógico.</p> <p>28. Demuestro orden y disciplina en la clase.</p>

			<p>29. Demuestro vocación de servicio y asisto puntualmente a trabajar a la Institución Educativa.</p> <p>30. Me identifico con la institución educativa participando en las actividades escolares</p>
--	--	--	--

ANEXO 04

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE EL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Buenos días:

Estamos realizando un estudio sobre el MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE en la Institución Educativa No 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” de Quillabamba.

Quisiéramos pedir su ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevará, mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicarán datos individuales.

INDICACIONES: Estimado maestro, lea atentamente los ítems que se presentan a continuación y marque con una (x) solo una opción. Aquella que mejor describa lo que piensa o la alternativa que considere conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación. No hay respuestas correctas e incorrectas, ya que refleja su opinión personal. Muchas gracias por su colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Con Frecuencia	Siempre

Ítems: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO - PLANIFICACIÓN	N	CN	AV	CF	S
1. Se ha diagnóstico previamente la actividad docente para el monitoreo.					
2. El plan de monitoreo responde las exigencias de desarrollo docente y necesidades de aprendizaje del alumno.					
3. El monitoreo y acompañamiento responde a las necesidades y desarrollo profesional.					
4. El monitor(a) planifica oportunamente el Plan de monitoreo y la socializa en la junta de docentes.					

5. Se ha realizado la jornada de sensibilización con todos los actores de la comunidad educativa en la que quedaron comprometidos con la formación del alumno.					
6. El monitor (Director, Coordinador pedagógico,) planifica las visitas opinadas e inopinadas a las distintas secciones de la institución educativa.					
7. El monitor cuenta con sus herramientas de trabajo para realizar el monitoreo y seguimiento al docente.					
8. El monitor cumple con el cronograma de planificación establecida en el plan de Monitoreo aprobado en su oportunidad.					
9. Planifica y realiza grupos de interaprendizaje que contribuya en la labor pedagógica.					
SEGUIMIENTO					
10. El monitor(a) registra cada una de las acciones realizadas por el docente en su cuaderno de campo e instrumento de monitoreo y acompañamiento.					
11. El monitor revisa la elaboración y cumplimiento de las programaciones anuales.					
12. El monitor revisa la elaboración y cumplimiento de las unidades didácticas cada trimestre.					
13. El monitor revisa la elaboración y cumplimiento de las sesiones de aprendizaje de manera diaria.					
14. El monitor(a) demuestra puntualidad en las visitas a aula.					
ACOMPañAMIENTO					
15. El monitor realiza el asesoramiento luego de la sesión monitoreada en su oportunidad.					
16. El asesoramiento y orientación al docente se realiza de manera dialógica, reflexiva y crítica.					
17. Como docente monitoreado asiste frecuentemente a la hora de asesoramiento pedagógico.					
18. Recibe fortalecimiento permanente en la hora colegiada establecida por la JEC.					

19. Es pertinente el dialogo establecido en la hora colegiada para la mejora de la labor docente.					
20. Se realiza el acompañamiento en aula considerando las fortalezas y debilidades del docente.					
21. El monitoreo y acompañamiento pedagógico fortalece su desempeño laboral como docente.					
22. El monitor (a) es claro y pertinente en los diálogos de reflexión.					
23. Gestiona un clima favorable para mejorar las relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos.					
24. La forma de intervención en el desempeño laboral cubre sus expectativas.					
25. El monitor establece acuerdos y compromisos al finalizar el diálogo reflexivo durante el asesoramiento.					
26. Cumple usted con los acuerdos y compromisos establecidos mejorando su desempeño laboral.					
27. Considera que los responsables del monitoreo y acompañamiento pedagógico son idóneos para desempeñar esta labor.					
28. Considera que la forma de elección a los responsables de monitoreo y acompañamiento pedagógico se hacen en función a la meritocracia y el buen desempeño de los mismos.					
29. Considera que la forma de elección a los responsables de monitoreo y acompañamiento pedagógico se hacen en función a la meritocracia y el buen desempeño de los mismos.					
30. Considera haber aprendido de los encargados de monitoreo y acompañamiento pedagógico.					

VALIDEZ DE INSTRUMENTO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Buenos días:

Estamos realizando un estudio sobre MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE en la Institución Educativa No 51027 “Juan de la Cruz Montes Salas” de Quillabamba

Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevará, mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca de comunicarán datos individuales.

INDICACIONES: Estimado maestro, lea atentamente los ítems que se presenta a continuación y marque con una x solo una opción. Aquella que mejor describa lo que piensa o la alternativa que considere conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación. No hay respuestas correctas e incorrectas, ya que refleja su opinión personal. Muchas gracias por su colaboración

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas Veces	4 Con Frecuencia	5 Siempre
------------	-----------------	--------------------	---------------------	--------------

Ítems: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	N	CS	AV	CF	S
1. Planifico mis unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje, y módulos de aprendizaje) con anticipación					
2. Realizo la diversificación curricular de acuerdo al contexto local y la realidad del estudiante en mi planificación de unidades didácticas					
3. Preparo mis sesiones de aprendizaje a diario para cada área de trabajo.					
4. Busco y utilizo información actualizada para preparar los conocimientos a desarrollar en mis sesiones de aprendizaje haciendo uso de textos actualizados y el internet					

5. Evidencio en un leccionario la preparación de mis sesiones					
6. Planifico mis sesiones guiándome en un horario de trabajo para todos los días.					
7. Selecciono las competencias, capacidades e indicadores de acuerdo al área desarrollar y teniendo en cuenta los temas transversales.					
8. Preparo y selecciono materiales con anticipación para cada sesión y área a desarrollar					
9. Investigo y leo bastante sobre los conocimientos que debo desarrollar en mis sesiones.					
10. Busco y preparo estrategias novedosas para mis sesiones de aprendizaje					
11. Despierto el interés mediante dinámicas, preguntas, canciones, cuentos, anécdotas para que aprendan con facilidad los conocimientos					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.					
12. Promuevo trabajos en equipo, haciendo que expongan y sustenten sus ideas.					
13. Enseño de acuerdo a lo planificado para cada área sin exclusión alguna guiándome con una serie de pasos.					
14. Enseño utilizando materiales novedosos y previamente seleccionados.					
15. Tengo dominio del conocimiento que enseño y absuelvo las dudas de mis estudiantes.					
16. Manejo estrategias para el dominio de los estudiantes en aula					
17. Enseño utilizando la pedagogía activa promoviendo a los estudiantes a la investigación de conocimientos actualizados.					
18. Enseño teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes y atiendo a todos sin excluir por alguna discapacidad.					
19. Aplico la evaluación formativa y brindo retroalimentación en el desarrollo de la sesiones de aprendizaje					

20. Utilizo instrumentos de evaluación formativa de manera permanente.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					
21. Fomento la formación de valores en mis alumnos cumpliendo el rol de guía, mediador educativo.					
22. En todo momento demuestro mi profesionalismo practicando valores fuera y dentro de aula					
23. Me preocupo e innovo día a día en mejorar mi desempeño laboral en aula.					
24. Actúo siempre con justicia e imparcialidad con los alumnos.					
25. Me preocupo por el rendimiento y aprendizaje de los alumnos.					
26. Evalúo de manera justa y adecuada.					
27. Tengo al día mis documentos técnico pedagógico.					
28. Demuestro orden y disciplina en la clase.					
29. Demuestro vocación de servicio y asisto puntualmente a trabajar a la Institución Educativa.					
30. Me identifico con la institución educativa participando en las actividades escolares					