



Estrategias de acompañamiento pedagógico en la
satisfacción laboral docente en la Institución Educativa
Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vilma Isaura Aguirre Canales

ASESORA:

Mg. María Jesús López Vega.

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **AGUIRRE CANALES DE SIMEON, VILMA ISAURA**

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

ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROYECTO INTEGRAL CHAVARRIA LOS OLIVOS 2018

Fecha: 5 de diciembre de 2018

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma:

VOCAL: Mg. Maria Jesus Lopez Vega

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD*

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

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejor apto a estilo APA*

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

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, a mis hijos, Adita, Erika y Gustavo, quienes son la razón de mi vida. También a mi esposo Santiago, quien con su comprensión y paciencia me incentivó a seguir desarrollándome profesionalmente.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud y sabiduría para seguir adelante en mi carrera profesional.

Así mismo a mis asesores por impulsarme cada día a seguir avanzando brindándome su tiempo y la información necesaria y valiosa para realizar esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Vilma Isaura Aguirre Canales estudiante del Programa de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10539711, respectivamente, con la tesis titulada: Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, declaro bajo juramento que:

- La tesis es de autoría propia.
- Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Los Olivos, 28 de noviembre del 2018.

Br. Vilma Isaura Aguirre Canales

DNI.10539711

Presentación

Señores integrantes del jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) presento a ustedes mi tesis titulada: Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, que tiene como objetivo determinar la relación entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral docente en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan: El capítulo I: Describe la introducción, que consta de los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanista, justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos. El Capítulo II: Está estructurado por el marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El capítulo III: Detalla los resultados obtenidos. El Capítulo IV: Contiene la discusión de los resultados. En el Capítulo V: Se presentan las conclusiones. El Capítulo VI: Se formulan las recomendaciones. Finalmente, el Capítulo VII: Presenta las referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación y se adjuntan los anexos.

Esta investigación es de gran importancia para el ámbito educativo nacional e internacional, ya que sus resultados muestran la percepción que tiene el docente de las actividades de monitoreo y acompañamiento, las que hoy se han convertido en motivo de controversia y no gozan de la aceptación de los docentes.

La autora

Índice

| | Página. |
|--|---------|
| Carátula | |
| Página de jurados | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración jurada | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiv |
| | |
| I Introducción | |
| 1.1 Realidad problemática | 16 |
| 1.2 Trabajos previos | 18 |
| 1.2.1 Trabajos previos internacionales | 18 |
| 1.2.2 Trabajos previos nacionales | 21 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 23 |
| 1.3.1 Estrategias de acompañamiento | 23 |
| 1.3.2 Satisfacción laboral | 35 |
| 1.4 Formulación del problema | 37 |
| 1.5 Justificación del estudio | 38 |
| 1.6 Hipótesis | 40 |
| 1.7 Objetivos | 40 |
| | |
| II. Método | |
| 2.1 Diseño de investigación | 43 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 45 |

| | | |
|----------------------------|--|-----|
| 2.3. | Población y muestra | 48 |
| 02.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 48 |
| 2.5. | Métodos de análisis de datos | 54 |
| 2.6. | Aspectos éticos | 55 |
| III: Resultados | | |
| 3.1. | Descripción de resultados | 57 |
| 3.2. | Contrastación de hipótesis | 62 |
| IV. Discusión | | 72 |
| V. Conclusiones | | 78 |
| VI. Recomendaciones | | 81 |
| VII. Referencias | | 83 |
| Anexos | | |
| Anexo 1: | Artículo científico | 87 |
| Anexo 2: | Matriz de consistencia | 107 |
| Anexo 3: | Instrumento de medición de la variable 1 | 110 |
| Anexo 4: | Instrumento de medición de la variable 2 | 112 |
| Anexo 5: | Certificados de validación de instrumentos | 114 |
| Anexo 6: | Análisis de confiabilidad | 140 |
| Anexo 7: | Base de datos de la prueba piloto | 148 |
| Anexo 8: | Base de datos de la muestra | 150 |

Índice de tablas

Página.

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Operacionalización de la variable estrategias de acompañamiento pedagógico | 46 |
| Tabla 2. | Operacionalización de la variable satisfacción laboral docente. | 47 |
| Tabla 3. | Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre estrategias de acompañamiento pedagógico | 52 |
| Tabla 4. | Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre satisfacción laboral docente. | 52 |
| Tabla 5. | Niveles de confiabilidad del instrumento | 53 |
| Tabla 6. | Niveles de confiabilidad del instrumento | 53 |
| Tabla 7. | Distribución de frecuencias de las estrategias de acompañamiento pedagógico | 53 |
| Tabla 8. | Distribución de frecuencias de las dimensiones de las estrategias de acompañamiento pedagógico | 57 |
| Tabla 9. | Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral de los docentes | 59 |
| Tabla 10. | Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes | 60 |
| Tabla 11. | Prueba de la bondad de ajuste para pertinencia del modelo para el análisis de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral | 62 |
| Tabla 12. | Prueba de Pseudo R cuadrado para las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral | 63 |
| Tabla 13. | Prueba de la estimación de parámetros de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral | 63 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 14. | Prueba de Pseudo R cuadrado para las visitas en el aula y la satisfacción laboral de los docentes | 65 |
| Tabla 15. | Prueba de la estimación de parámetros de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes | 65 |
| Tabla 16. | Prueba de Pseudo R cuadrado para los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes | 67 |
| Tabla 17. | Prueba de la estimación de parámetros de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes | 67 |
| Tabla 18. | Prueba de Pseudo R cuadrado para de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes | 69 |
| Tabla 19. | Prueba de la estimación de parámetros de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes | 69 |

Índice de figuras

| | Página. |
|---|---------|
| Figura 1. Niveles de estrategias de acompañamiento pedagógico para los docentes | 57 |
| Figura 2. Niveles de estrategias de acompañamiento pedagógico para los docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría, 2018 en las dimensiones visitas al aula, microtalleres y talleres de actualización docente. | 58 |
| Figura 3. Niveles de satisfacción laboral de los docentes | 60 |
| Figura 4. Niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría, 2018 en las dimensiones condiciones de trabajo, oportunidad de promoción y reconocimiento | 61 |
| Figura 5. Curva de COR de la prueba de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes | 64 |
| Figura 6. Curva de COR de la prueba de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes | 66 |
| Figura 7. Curva de COR de la prueba de los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes | 68 |
| Figura 8. Curva de COR de la prueba los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes | 70 |

Resumen

A nivel mundial se busca mejorar cada vez más la calidad educativa, por ello la aplicación de las estrategias de acompañamiento a los docentes es un factor importante, ya que está orientado a mejorar su dominio y habilidades al momento de mediar los procesos de aprendizajes con los estudiantes, lo cual genera en ellos niveles de satisfacción laboral. La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre las estrategias de acompañamiento Pedagógico y el nivel de satisfacción laboral docente de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría”.

El enfoque de la investigación corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto se usó procedimientos estadísticos para poder detallar las características de la variable y sus dimensiones. Su diseño es correlacional causal. La población estuvo conformada por 80 docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos.

La hipótesis general busca demostrar si existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría”. Para ello se aplicó la técnica de la encuesta creando dos cuestionarios con 30 ítems cada uno, basada en los lineamientos teóricos del Protocolo de Acompañamiento Pedagógico y las teorías de Guell sobre la satisfacción laboral de los maestros. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó según el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los resultados descriptivos obtenidos de la variable estrategias de acompañamiento pedagógico en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría fueron como a continuación se describe el 25% en el nivel deficiente, el 42,5% en el nivel regular y el 51,25% en el nivel eficiente. En relación a la variable de satisfacción laboral de los docentes el 35% se encuentra muy insatisfecho, el 22,50% se encuentra poco satisfecho y el 42,50% se encuentra satisfecho.

Los resultados inferenciales a través del índice estadístico de Chi cuadrado demostró que existe incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico sobre el desempeño laboral de los docentes en un 80.4% según la curva de COR.

Por lo cual se concluye que las estrategias de acompañamiento pedagógico inciden significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos 2018.

Palabras clave: Estrategias de acompañamiento pedagógico y Satisfacción laboral

Abstract

Worldwide seeks to increasingly improve the quality of education, therefore the implementation of the strategies of accompanying teachers is an important factor, since it is aimed to improve his mastery and skills when mediate learning processes with the students, which generates them levels of job satisfaction. This thesis aims at determining the relationship between accompanying pedagogical strategies and the level of teacher job satisfaction of the educational "project Integral Chavarria" institution.

The focus of the research corresponds to the quantitative type, inasmuch as statistical procedures are used to be able to detail the characteristics of the variable and its dimensions. Its design is correlational causal. The population was formed by 80 teachers from the I.E. project Integral Chavarria of olives.

The general hypothesis seeks to prove the existence of the significant relationship between the strategies of educational support and teacher job satisfaction of the educational institution "Project Integral Chavarria". The survey technique was applied to that creating two questionnaires with 30 items each, based on the theoretical guidelines of the pedagogical accompaniment Protocol and the theories of Güell on job satisfaction of teachers. The instruments were validated by expert opinion and reliability was performed according to Cronbach's alpha coefficient.

The descriptive results of the variable strategies of educational accompaniment in the educational institution project Integral Chavarria were as described below 25% in the poor level, 42.5% in the regular level and 51.25% level efficient. In relation to the variable of job satisfaction of teachers, 35% is very dissatisfied, 22.50% little satisfied and 42,50 per cent are satisfied.

The inferential results through the Chi square statistical index showed that there is incidence of strategies of educational accompaniment on the job performance of teachers in a 80.4% according to the curve of COR. So it is concluded that accompanying pedagogical strategies significantly affect job satisfaction of teachers in the educational institution project Integral Chavarria - Los Olivos 2018.

Key words: strategies of pedagogical support and job sati

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, desde los inicios del desarrollo de las actividades educativas a cargo de los jesuitas, las personas y profesionales encargados de velar por el mejor desarrollo de las actividades académicas en las escuelas, diseñaron actividades de supervisión educativa, con el fin de que la presencia de un experto al interior de las aulas de las diferentes escuelas, garantice el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera eficiente y centrados en los resultados académicos cuantitativos que indiquen un nivel óptimo de aprendizaje por parte de los estudiantes. En síntesis, se entendía que la calidad educativa dependía de que cantidad de conocimientos que tenía un estudiante y para ello la supervisión educativa era clave, debido a que el docente se sentía sometido a un enjuiciamiento bajo el criterio sancionador y acucioso de un supervisor que en muchas oportunidades no contaba con el dominio, pero que tenía el poder de poder señalar que procesos estaban bien o mal encaminados por el docente en el aula.

En la actualidad, en países como Singapur, Finlandia, Chile y otros; este proceso de supervisión ha sido transformado y se habla de un proceso de acompañamiento y monitoreo al docente. Este último, ha tenido resultados exitosos, puesto que ya no está orientado a buscar la sanción del docente, sino a que se genere un espacio de reflexión sobre el dominio y las habilidades que demuestra el docente al momento de mediar los procesos de aprendizaje. En cuanto al monitoreo y acompañamiento al docente la OCDE (2016) manifestó que: “el 65% de los docentes de las escuelas rurales en los países subdesarrollados, durante las acciones de monitoreo y acompañamiento demostraron estar desmotivados para la realización de sus actividades, sin embargo, luego de la autorreflexión más del 23% de ellos demostró un cambio de actitud y predisposición a recibir acompañamiento pedagógico” (párr. 6).

Estas cifras demuestran el fracaso de la supervisión educativa como proceso de control en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. El acompañamiento al ser una estrategia formativa centrada en las instituciones educativas, cuyo propósito es mejorar la práctica pedagógica del docente de manera continua, con la participación de especialistas que son la clave para el éxito de esta estrategia. Pero, no todos los docentes se sienten cómodos o satisfechos con la implementación del

monitoreo y el acompañamiento, pues hay quienes manifiesta su insatisfacción ya sea, porque requieren de plena libertad para poder desarrollar sus actividades pedagógicas o porque simplemente no tienen la capacidad de autorreflexión en favor de alcanzar mayores estándares en su enseñanza y por ello, siempre se tendrá docentes que protesten por la implementación del acompañamiento como estrategia para garantizar el éxito y la calidad de los procesos pedagógicos en el aula, sobre todo en los países que se encuentran en etapa de transformación de sus políticas educativas.

A nivel nacional, En el Perú, el acompañamiento y monitoreo surge con la transformación de las políticas educativas implementadas en los años 90. En esta época el estado peruano realizo una reingeniería de los procesos educativos tradicionales, por lo que, los procesos debieron ser monitoreados y el docente requería ser acompañado en su actividad pedagógica por algún especialista que garantice el cumplimiento y desarrollo de aprendizajes basados en el desarrollo de los nuevos paradigmas educativos, dentro del cual predomino el constructivismo. Esto produjo que cientos de docentes, de todos los niveles expresen su incomodidad al sentirse vulnerados en su famosa “autonomía en el aula”, la misma que en muchas oportunidades era utilizada para evitar la supervisión por parte de las autoridades educativas. En síntesis, la implementación del acompañamiento y monitoreo dentro de los procedimientos administrativos orientados a lograr la mejora de la calidad, generó disconformidad en los docentes, no solo por ser un procedimiento nuevo, sino porque los docentes no asumían con criterio profesional la necesidad de reconocer que presentaban deficiencias en su labor y que requerían de una mejora continua.

A nivel institucional, sobre esta problemática identificada en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría”, ubicada en el distrito de Los Olivos, se puede puntualizar que las visitas en el aula se cumplen de acuerdo al programa de actividades que forma parte del Plan de monitoreo y acompañamiento, así también se cumple con la realización de los microtalleres y de los talleres de actualización docente, sin embargo el problema radica en que, estos son dirigidos por las directivos de la institución educativa que en múltiples oportunidades han demostrado su bajo dominio en cuanto a los procedimientos que se deben instaurar como parte del acompañamiento pedagógico. Cuando realizan las visitas al aula y observan las

sesiones de clase de los docentes no utilizan de manera adecuada los instrumentos de recolección de información y en la asesoría no aplican el enfoque crítico reflexivo, se limitan a mencionar fortalezas del docente para no generarse problemas, así también en los microtalleres no aplican estrategias activas y reflexivas por lo contrario son muy expositivas y ante preguntas de los docentes los invitan a buscar información en páginas del internet, todo esto genera confusión en los docentes que lejos de sentirse fortalecidos, sienten que la realización de estas actividades son poco provechosas y pérdidas de tiempo. En el extremo, esta falta de dominio ha generado en un gran porcentaje de docentes de esta institución una aparente insatisfacción al momento de recibir al acompañante pedagógico externo, cuando este realiza la reflexión crítica en la asesoría haciéndoles descubrir sus debilidades formativas, ellos responden aduciendo que estas observaciones son contradictorias con las asesorías del director, generando de este modo malestar y descontento. Por ello, surge el problema central de esta investigación que es ¿Cómo se relacionan las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral del docente? Problema que orienta nuestra intención de encontrar las respuestas más idóneas que permitan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes en el aula, pero garantizando la satisfacción del docente en su práctica educativa, ya que de este modo su labor será más efectiva.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Vicente (2013), en su tesis titulada, *Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Primer Grado Primario Bilingüe en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en idioma materno en el municipio de Santa Cruz de Quiché*, Guatemala. El objetivo fue analizar la importancia del acompañante en las prácticas del docente de primer grado. El estudio fue de tipo cuantitativo. Diseño no experimental – correlacional. Las conclusiones fueron; para los docentes de primer grado del nivel primario, es muy importante el apoyo del asesor pedagógico porque mejoran en su planificación curricular y en el desarrollo de las prácticas comunicativas en idioma materno. Los docentes recibieron asesoría de parte del asesor en herramientas pedagógicas aplicando la estrategia Kemtzij teniendo en

cuenta su idioma materno Quiché, en ello se evidencia que 78% de docentes, reflexiona sobre la ejecución de sus sesiones de aprendizaje desarrollando destrezas lingüísticas en los estudiantes, mientras que el 22% se encuentra en proceso. El impacto es positivo.

Balzán (2018), En la tesis *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica*. El objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, transaccional transversal. Los resultados permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta según el coeficiente de correlación r de Pearson de 0.865 con un nivel significativo de 0.01, lo cual indica que hay una relación muy alta. Es decir, a más acompañamiento del supervisor, el docente desarrolla mejor con sus roles y funciones en la escuela y se siente satisfecho.

Calderón (2013), en su tesis titulada: *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores*, Managua (Nicaragua), el objetivo de la presente investigación es relacionar el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del formador de formadores en las escuelas normales. El diseño corresponde al tipo descriptivo correlacional. Llega a la conclusión que el 80% de los directivos presentan dificultad, para realizar la planificación de este proceso, por lo tanto, la incidencia en el desempeño del formador de formadores, es mínimo, para lo cual se requiere de un manual que dé pautas para brindar una verdadera asesoría al formador. la asesoría, se centra en un 65% en el reconocimiento de logros y fortalezas del formador y no se le brinda la asistencia técnica necesaria sobre la aplicación de nuevas estrategias que les ayude a superar las dificultades en el proceso de enseñanza de la disciplina que tienen a su cargo, así mismo no se promueve la elaboración de un plan de acompañamiento que ayude a superar sus necesidades formativas.

Ortiz y Sosa (2014), en su tesis titulada: *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar "Emmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua (Nicaragua) distrito III, turno vespertino, en el II*

semestre del año 2014 dicho estudio presenta como objetivo investigar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. El enfoque es cuantitativo con implicaciones cualitativas, es de carácter Correlacional, Retrospectivo y Prospectivo, porque se presentó una propuesta de plan de capacitación. En los resultados, se obtuvo que la directora realiza algunos acompañamientos a los docentes, pero en la mayoría de veces esta función es delegado al inspector, por otro lado no es sistemática, carece de un plan de acompañamiento y las recomendaciones propuestas por el MINED, las visitas al aula se realizan sin instrumentos de evaluación y sin previa coordinación con los docentes, sin embargo 30% de los docentes presentan fortalezas en la planificación curricular, así también el 80% desarrollan bien las sesiones de clase, pero la percepción del desempeño docente es muy buena debido a los pequeños talleres que se desarrolla en ella. Pero la percepción del desempeño docente es muy buena.

Oquendo (2013), en su tesis titulada: *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia, Venezuela*, dicho estudio presenta como objetivo analizar la gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente las escuelas rurales, investigación de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es analítica y proyectiva, con un diseño no experimental, transeccional y de campo. La población de estudio se constituyó por 82 docentes de las escuelas rurales, empleándose como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. En los resultados se observó que solo el 23% de los directivos de las escuelas rurales propician una gestión basada en el acompañamiento pedagógico con los docentes según los modelos de supervisión implementados, sin embargo, el 73% realiza el acompañamiento de forma irregular con ayuda de un manual, pero que sin embargo existe cambios en la práctica docente. Debido a los talleres de actualización que se realiza de forma permanente Se concluye que el acompañamiento ayuda al mejor cumplimiento de funciones de los docentes, por lo que se recomendó la aplicación del plan estratégico de acompañamiento docente diseñado.

Para finalizar, Maita Rodríguez Gutiérrez y Núñez (2017), en su tesis titulada: *Satisfacción laboral de docentes universitarios del estado de México, comparación entre hombres y mujeres*. El objetivo de este trabajo fue identificar el nivel de satisfacción con el trabajo y compararlo por sexo, en un grupo de 492 docentes

universitarios en el Estado de México pertenecientes a escuelas públicas y privadas, 239 hombres y 253 mujeres. El estudio fue de tipo cuantitativo. Diseño no experimental – correlacional. Las conclusiones fueron; en la comparación por sexo se encontraron diferencias significativas en los factores de crecimiento personal y satisfacción con la vida, es decir, al desarrollo personal en el trabajo y la satisfacción con la vida a través del trabajo, en ambos factores las mujeres presentan 63% de satisfacción en el trabajo que realizan sea como docente o administrativo, mientras que 37% de los hombres se sienten satisfechos en el trabajo que realizan, lo que hace pensar que los hombres y mujeres asumen de forma diferente la satisfacción con el trabajo.

1.2.1. Trabajos previos nacionales

Asunción (2017), en su tesis, *Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en el área de comunicación de la institución educativa 3055 "Túpac Amaru"-2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Se planteó como objetivo analizar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el rendimiento académico en el área de comunicación de los estudiantes del 2do Grado del nivel primaria de la Institución Educativa 3055 Túpac Amaru, distrito de Comas. El tipo de estudio fue ex post facto. Su diseño fue no experimental, correlacional. Se llegó a las siguientes conclusiones: la correlación entre la variable independiente acompañamiento pedagógico y la variable dependiente rendimiento escolar es positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.328, $p < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador donde se indicó que los hábitos de estudio se relacionan positivamente con el rendimiento académico en el área de comunicación de los estudiantes del 2 grado de primario de la institución educativa 3055 de Comas, 2016.

Araujo (2015), en la tesis *Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa "San Santiago" del distrito de Huasmín en el año 2014*. Sustentada en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la aplicación de las estrategias de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en el proceso educativo en la Institución Educativa "San Santiago" del nivel secundario del Distrito de Huasmín, Provincia de Celendín en el año 2014. Utilizo un tipo de investigación aplicada,

denominada también, activa, práctica o dinámica con un diseño correlacional. Como resultados se obtuvo $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) Nivel de confianza 95% como nivel de significancia existiendo relación significativa y directa entre el empleo de estrategias de acompañamiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín en el año 2014.

Molocho (2015), en la tesis *Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito de pimpingos, 2014*. Sustentada en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental correlacional. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos, es alta (0,808) y significativa 0,015 que es menor al valor esperado de 0,25; estos resultados muestran que la práctica pedagógica para que sea eficiente debe contar con un acompañamiento permanente e integral.

Aurea (2016), En la tesis *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Sustentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Tuvo como objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa. La investigación fue de tipo descriptivo correlativo. El diseño de la investigación fue no experimental con un nivel de investigación básico. Se encontró como resultado que los directores tienen un 67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, debido al dominio del marco de buen desempeño del directivo. Los profesores tienen un 72% de nivel alto en el desempeño laboral, debido al conocimiento del marco de buen desempeño docente en relación a la planificación, ejecución de clases y trabajo colegiado entre docentes y los talleres de actualización. En la correlación de Pearson tenemos como resultado 0.83, que es una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0,00 lo

que prueba que existe un nivel de correlación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

Nuñez (2015), en la tesis *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Sustentada en la universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Tuvo como objetivo establecer si existe alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao. Su tipo de investigación fue básica. El enfoque cuantitativo. El método de investigación utilizado es el hipotético – deductivo con un diseño de investigación no experimental correlacional de corte transversal. Como resultados de los 100 docentes encuestados el 5% están insatisfechos por el trabajo, el 59% tiene un nivel poco satisfecho por el trabajo y el 36% están en un nivel satisfecho por el trabajo que realizan. En lo inferencial se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,811** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una correlación muy buena entre las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrategias de acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico, dentro de un contexto educativo en el siglo XXI con grandes avances y retos en la sociedad del conocimiento y la era digital, se ha convertido en una necesidad permanente, indispensable y exigente, razón por la cual el Ministerio de Educación crea programas de acompañamiento pedagógico como Pronafcap, PELA y Soporte Pedagógico, con la finalidad de atender necesidades formativas de los docentes y mejorar constantemente su práctica pedagógica y por consiguiente el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Minedu (2014) en el Protocolo de acompañamiento Pedagógico conceptualizó las estrategias de acompañamiento como:

Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión debe servir para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral. (p. 7)

Por consiguiente, el acompañamiento pedagógico es un proceso permanente que se da en las escuelas públicas como estrategia que buscan mejorar la práctica pedagógica de los docentes y el nivel de los aprendizajes de los estudiantes, el desarrollo de esta estrategia se encuentra a cargo de un acompañante quien aplicando el enfoque crítico reflexivo conduce a los docentes a descubrir las debilidades de su práctica pedagógica y a partir de ello tome decisiones para transformarla y mejorarla.

Así también el Minedu (2017) en el protocolo de Acompañamiento Pedagógico nos dice respecto a la mejora de la práctica pedagógica lo siguiente:

Una manera de mejorar el trabajo docente para obtener mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos, donde interviene un acompañante el cual brinda reflexión e identificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Realizando comprensión e implementación de cambios indispensables para su independencia profesional. El acompañamiento debe estar a cargo de los directivos de la institución con el objetivo de promover una comunidad de aprendizaje y autonomía institucional (p. 26).

Teniendo en cuenta las definiciones del Minedu podemos decir que el acompañamiento pedagógico, es una estrategia de formación continua del docente

en servicio que se desarrolla dentro de las escuelas públicas, está a cargo del director o un acompañante pedagógico quien durante la visita al aula de clases identifica las necesidades de formación de los docentes acompañados, para que luego en la asesoría en un clima de confianza y un ambiente adecuado busque la reflexión del docente de manera crítica y reflexiva de su práctica pedagógica e ir mejorando de manera sistemática hasta lograr su autonomía profesional y con ello garantizar la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La aplicación de esta estrategia es una oportunidad para los docentes de las escuelas ya que pueden formar las comunidades de aprendizaje institucionales persiguiendo una misma meta, la mejora de los aprendizajes.

Al respecto Vezud y Alliaud (2012, p.29) en su libro El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles nos señalan que: El acompañamiento pedagógico es una oportunidad para desarrollar, al interior de las escuelas, espacios de aprendizaje y reflexión de las practicas pedagógicas. Para quienes buscan mejorar de forma permanente el aprendizaje de sus estudiantes.

Modalidades del acompañamiento pedagógico.

El acompañamiento pedagógico se desarrolla en todas las instituciones públicas de educación básica regular de nuestro país, en muchas de ellas de forma interna donde se encuentra a cargo del equipo directivo o de una acompañante interna quien es una docente de la misma institución educativa que cumple con el perfil de acompañante pedagógica, tiene como función monitorear y acompañar a todos los docentes de primero a sexto grado en la mejora de su práctica pedagógica, busca la autonomía institucional y la formación permanente de los docentes. Por otro lado, tenemos el acompañamiento pedagógico externo que se encuentra a cargo por especialistas y acompañantes pedagógicas externas del MINEDU y UGEL, cumplen las mismas funciones que las acompañantes internas, pero tienen solo a su cargo docentes del primero a cuarto grado, coordina de forma permanente con el equipo directivo y desarrollan las estrategias de acompañamiento pedagógico en la escuela. Ambas modalidades de acompañamiento buscan fortalecer las competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño docente.

El Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2018) indica dos tipos de acompañamiento que se desarrollan en las instituciones educativas públicas de todo el país de forma paralela e independiente, estas son:

- **Acompañamiento pedagógico interno:** Es una modalidad que es asumida y dirigida por el equipo directivo. El acompañamiento interno se desarrolla en las II.EE. que reúnen condiciones para asumir la formación docente en servicio y lograr su autonomía institucional. Busca instaurar en la I.E. prácticas permanentes de formación docente, así como la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje a través del trabajo colegiado.
- **Acompañamiento pedagógico externo:** El acompañamiento externo se encuentra a cargo del MINEDU en coordinación directa con los órganos intermedios o UGEL, con la finalidad de desarrollar las competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente. Esta estrategia de acompañamiento lo desarrolla en las escuelas un acompañante pedagógico externo, quien coordina con el equipo directivo las acciones que desarrollara con los docentes acompañados durante el año escolar, atendiendo a un plan de acompañamiento. (p. 6)

Estas dos modalidades de acompañamiento buscan mejorar de forma continua la práctica pedagógica de los docentes mediante el desarrollo de diversas estrategias de acompañamiento programadas en un plan y dirigidos por el equipo directivo o un acompañante pedagógico.

La modalidad de acompañamiento interno se desarrolla en las instituciones educativas públicas que cumplen ciertos requisitos de autonomía y que la mayoría de los docentes se encuentran ubicados desde la tercera escala en adelante de la ley de carrera magisterial, mientras tanto el acompañamiento externo se desarrolla en instituciones educativas públicas focalizadas por la UGEL y que la mayoría de sus docentes se encuentran en la primera escala magisterial y presenta mayores necesidades formativas.

El acompañante pedagógico

El acompañante pedagógico es el actor educativo más importante, ya que tiene a su cargo el acompañamiento pedagógico de los docentes en las instituciones educativas y depende de las funciones que cumpla el éxito de la estrategia.

Por lo que el Minedu (2016) en el protocolo de Soporte Pedagógico define a este actor educativo como:

Un profesional que cumple con los requisitos y perfiles para desarrollar esta labor, brinda asistencia a los docentes de las Instituciones Educativas focalizadas con la intención de trabajar conjuntamente con ellos , identificando necesidades formativas de los docentes para compartir sus conocimientos y fortalecerlas, mejorando la calidad del servicio en lo que respecta a la planificación, ejecución y evaluación curricular, así también la aplicación de nuevas estrategias para optimizar el aprendizaje y el uso adecuado de los materiales educativos. (p. 28)

El acompañante pedagógico es un docente titulado, que cumple con el perfil requerido en los protocolos del MINEDU, encargado de desarrollar las estrategias de acompañamiento pedagógico con docentes de instituciones educativas focalizadas y de acompañamiento interno, cuya finalidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y fortalecer las capacidades formativas de los docentes. Además, promueven en los docentes acompañados el desarrollo de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje interactivas y de alta demanda cognitiva, el uso adecuado de los materiales educativos, optimización del tiempo y la optimización de un ambiente favorable para el aprendizaje. El punto de partida del acompañante pedagógico para un trabajo exitoso en las instituciones educativas es la aceptación y la confianza de los docentes y del equipo directivo.

Dimensiones del acompañamiento pedagógico.

De las dimensiones definidas por el Minedu (2014) en el Protocolo de Acompañamiento pedagógico se tomaron tres de ellas por considerarse importantes

para el presente trabajo de investigación, siendo ellas las visitas de acompañamiento, los microtalleres y los talleres de actualización.

Dimensión 1: Visitas en el aula.

La visita al aula de clases es muy importante porque permite recoger información relevante de la práctica pedagógica del docente y la interacción con sus estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y es en ella en la que se identifica sus necesidades formativas y a partir de ello se planifica una serie de actividades que forman parte del acompañamiento pedagógico para transformar su praxis a través de la reflexión.

Respecto a ello el Minedu (2014), en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico señala:

La visita en aula representa la primordial forma de mediación en la práctica del docente o del director acompañado. Tiene como objetivo superar y fortalecer el trabajo en el aula y de gestión escolar utilizando la reflexión crítica y participativa de los miembros de la escuela. La visita al aula puede generar gran impacto en la mejora del desempeño docente. Se identifica por atender a cada docente de forma individual, personal, continua y sistemática. Después de la primera visita, la siguiente considera los resultados de la anterior para planificar la siguiente y se ejecuta en el marco del plan anual de acompañamiento. (p. 40)

Las visitas en aula, busca fortalecer el trabajo pedagógico del docente en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje, ya que en la asesoría personalizada reflexiona sobre sus necesidades formativas, pero también asume compromisos de cambio y el cumplimiento de este se visualizará en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.

Razón por la cual el Minedu (2017) en el Protocolo de Soporte Pedagógico dice al respecto:

La observación directa de la práctica docente y las relaciones a lo

largo de la sesión de clase para posteriormente brindar asesoría y soporte personalizado al docente sobre la base de las evidencias registradas. La periodicidad de las visitas se considerará en relación de las necesidades formativas del docente observado, el plan de acompañamiento y las metas trazadas por la institución educativa. Por lo tanto, la visita en aula es una estrategia que permite prestar atención al desempeño docente durante la ejecución curricular, se anotan los hechos tal cual, analizan los resultados y se propone un plan de mejora para el fortalecimiento del desempeño, la capacidad de autoevaluación y autorregulación de su labor educativa a partir de la reflexión crítica que le ayude a transformar su práctica y los compromisos que asume (p. 26).

Partiendo de este concepto, la visita al aula constituye una de las formas de intervención del acompañamiento pedagógico muy importante, es realizado por los directivos o acompañantes pedagógicos. Comprende la observación de una sesión de clase y el análisis de la planificación curricular para identificar debilidades de formación del docente, estos hechos relevantes se registran en instrumentos de evaluación, tales como, el cuaderno de campo y la Rúbrica de Desempeño Docente. Luego en un ambiente de confianza y trato horizontal se desarrolla la asesoría personalizada, donde el docente deconstruye su práctica pedagógica para identificar a través de la reflexión crítica sus supuestos y debilidades de su praxis y luego reconstruirla a luz de la teoría proponiendo nuevas formas de enseñanza y planificación.

A partir de las debilidades identificadas el director o acompañante pedagógico elabora planes de acompañamiento institucional e individualizado, esto se desarrollará durante todo el año escolar según el cronograma establecido todas estas estrategias de acompañamiento planificadas tienen como fin atender las necesidades formativas de los docentes para mejorar la práctica pedagógica. La primera visita es la diagnóstica y sirve para identificar las debilidades de la práctica pedagógica del docente y a partir de ello se planifican visitas con asesoría y la última es de cierre donde se hace un balance del trabajo realizado durante todo el año escolar y los logros obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje de los

estudiantes.

El Minedu (2016) en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico nos propone tres tipos de visitas refiriéndose a cada uno de ellos como:

Visita de diagnóstica. Esta visita debe programarse en un primer momento para hacer un diagnóstico del desempeño docente en aula, para luego en relación a las necesidades y compromisos asumidos por el docente y monitor se planifique y ejecute la siguiente visita, en relación a las necesidades formativas del docente y en algunos casos con el uso y aplicación de instrumentos específicos para el recojo de información requerida, y en función a lo identificado se focalice la atención y acompañamiento al docente (p.4).

Durante la visita diagnóstica se recoge información sobre la planificación de la unidad didáctica y sesiones de aprendizaje, del mismo modo, en el desarrollo de las sesiones de clase la aplicación de las estrategias de enseñanza y los materiales educativos, siendo esto el punto de partida para planificar actividades de acompañamiento.

Así también como lo menciona Guerrero (2016), en su libro *Gestión centrada en los aprendizajes* quien manifiesta que:

La visita en aula es la acción que permite tener un diagnóstico del trabajo desplegado por el profesor durante una sesión de aprendizaje, en relación a las estrategias, recursos, materiales y la interacción del profesor con los estudiantes; para que a partir de ello el asesor pueda planear un conjunto de actividades que permitan la mejora del proceso de enseñanza. (p. 108)

Teniendo en cuenta la conceptualización de estos dos autores podemos decir que la visita diagnóstica cumple un papel muy importante, ya que permite al acompañante pedagógico identificar las necesidades de formación de los docentes que acompaña, así mismo sirve de referencia para la elaboración de los planes de acompañamiento pedagógico institucional e individualizado de acuerdo a las

necesidades formativas de cada docente. También de acuerdo a esta información se pueden planificar las diversas estrategias de acompañamiento como las visitas con asesoría que son aquellas donde el acompañante pedagógico reflexiona conjuntamente con el docente acompañado sobre las necesidades formativas de su praxis.

Así como lo menciona el Minedu (2014) en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico en relación a la visita con asesoría:

Visita con asesoría. Es una visita mensual realizada por el acompañante pedagógico a los docentes acompañados, en el cual observa el desarrollo de una sesión de clase registrando en su cuaderno de campo la información necesaria sobre su desempeño. Durante la asesoría reflexiona conjuntamente con el docente las necesidades formativas identificadas y registradas en dicho cuaderno para ser fortalecidas y mejorar la praxis del docente. (p. 16)

Los docentes en los diálogos reflexivos deconstruyen su práctica pedagógica mediante el análisis reflexivo y a partir de nuevos saberes pedagógicos a la luz de la teoría reconstruye y asume compromisos de cambio.

En relación a la visita con asesoría también nos indica el Minedu (2014), en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico que:

La visita en aula pretende de manera situada, fortalece la práctica docente a partir de la reflexión crítica. Durante el diálogo reflexivo se busca deconstruir la práctica del docente para luego reconstruirla con nuevos saberes pedagógicos y la definición de alternativas de mejora; todo ello con la finalidad de lograr acciones transformadoras. (p. 18)

Durante las reuniones de asesoría el acompañante pedagógico debe guiar al docente acompañado a identificar sus fortalezas y necesidades formativas a mejorar en un clima de confianza y trato horizontal.

Domingo y Gómez (2014), en su libro Bases, Modelos e Instrumentos, nos indica en relación a la asesoría:

Al terminar las clases de los estudiantes, el acompañante realiza la asesoría personalizada al docente. En ella, realiza el dialogo reflexivo sobre la práctica pedagógica observada previamente en un ambiente de cordialidad y comunicación asertiva, valiéndose de la información registrada y previamente analizada. La reflexión debe guiar al docente a identificar fortalezas y aspectos por mejorar en su desempeño pedagógico, estableciendo compromisos de mejora. (p. 118)

A partir del concepto de estos autores podemos concluir diciendo que estas visitas se inician con la observación de una sesión de aprendizaje en el aula, utilizando los instrumentos de observación tales como el cuaderno de campo y la rúbrica de evaluación docente, con el propósito de identificar las fortalezas y necesidades de formación de la práctica pedagógica del docente, esto permitirá orientar la reflexión crítica durante la asesoría, donde el acompañante le genera preguntas abiertas que le lleve a reflexionar sobre su práctica lo que también se llama deconstrucción, esto le conllevará a la búsqueda de fuentes teóricas que sustenten su práctica pedagógica para que finalmente reconstruya y la transforme.

Las visitas de cierre se desarrollan al finalizar el trabajo de acompañamiento, donde el acompañante pedagógico realiza un balance del trabajo realizado durante el año donde se comparte vivencias y logros obtenidos.

Así como lo menciona el Minedu (2014) en el protocolo de acompañamiento pedagógico nos dice referente a la visita de salida.

Visita de cierre. Esta visita consta de un día de trabajo con el docente acompañado, donde se realiza un balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año. (p. 16)

Durante la visita de cierre el acompañante pedagógico reflexiona con el

docente sobre los avances y cambios que ha ido evidenciando en el transcurso de las visitas, así también contrasta la visita diagnóstica con la visita de cierre, para que el docente reflexione y autoevalúe sus avances y asuma compromisos de continuidad y se haga sostenible su práctica pedagógica.

Dimensión 2: Microtalleres

Los microtalleres es una estrategia del acompañamiento pedagógico en el cual se fortalece las capacidades de los docentes en temas pedagógicos para atender a las necesidades formativas de los docentes a nivel institucional.

El Minedu (2014) en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico definió como:

El microtaller es una reunión programada y concertada entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes acompañados a su cargo. Se caracteriza por ser un espacio de comunicación horizontal y de expresión abierta para abordar temas vinculados a las fortalezas y debilidades identificadas en el quehacer pedagógico durante las visitas en aula. Busca reforzar o profundizar temas abordados en los talleres de actualización, de acuerdo con las necesidades y demandas de los docentes acompañados. (p. 21).

Los microtalleres están destinados a fortalecer las capacidades formativas de los docentes acompañados a través del trabajo colaborativo y colegiado entre pares, en un espacio de comunicación abierta y trato horizontal, se abordan temas de interés institucional tanto pedagógicas como didácticas, así también temas relacionados a las fortalezas y debilidades identificadas durante las visitas al aula con la finalidad de ampliar conocimientos a la luz de la teoría y mejorar la práctica pedagógica. Así también, también sirven para retroalimentar temas desarrollados en los talleres de actualización, atendiendo a las demandas de los docentes acompañados o en algunos casos que no fueron profundizados por diversas razones.

Dimensión 3: Taller de actualización docente.

Los talleres de actualización docente es otra estrategia más del acompañamiento

pedagógico al igual que los microtalleres, también sirve para fortalecer las capacidades de los docentes en temas pedagógicos para atender a las necesidades formativas de los docentes a nivel regional o nacional.

Para el Minedu (2014), en el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico en referencia a este tema, señaló:

Los talleres de actualización docente forman parte de la estrategia de acompañamiento pedagógico en donde los docentes asisten a capacitarse para fortalecer su desempeño docente. En este espacio se abordan temas pedagógicos tanto teóricos como prácticos, pero especialmente los docentes participantes observan estrategias vivenciales con participación de estudiantes diferenciando los procesos pedagógicos de didácticos y como se desarrollan los enfoques de forma transversal. La temática surge de las necesidades pedagógicas de las visitas en las aulas y también para incorporar nuevos conocimientos que contribuyen a enriquecer y actualizar la práctica pedagógica. (pp. 21-22)

Los talleres de actualización buscan actualizar los conocimientos pedagógicos de los docentes acompañados mediante reuniones periódicas donde se desarrollan temas pedagógicos aplicando metodologías teóricas, prácticos y vivenciales.

Así también el Minedu (2018), En el Protocolo de Soporte Pedagógico nos dice:

Los talleres de actualización son reuniones de formación teórico práctica y reflexión dirigidos a docentes acompañados, cuyo fin es actualizar sus conocimientos sobre temas pedagógicos de interés, previamente identificados y consensuados con los organizadores. Se ajustan a una oportuna programación y responde a las necesidades de formación de los docentes respetando las características pedagógicas de duración, ritmo y estilo de aprendizajes de los participantes y principalmente,

buscando la mejora de la praxis docente. (p. 21).

En la estrategia de Soporte Pedagógico se dan dos talleres de actualización docente al año tal como lo estipula su Protocolo, son espacios que fortalecen las capacidades de los docentes en temas relacionados a la pedagogía y didáctica utiliza estrategias vivenciales con estudiantes, análisis de lecturas y casos con la aplicación de teorías pedagógicas que sustentan su práctica, los trabajos son realizados en equipos y fortalecen las habilidades comunicativas y sociales de los docentes, parte de los intereses y necesidades formativas nacionales en busca de la mejora de la práctica en el aula y de los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.2. Satisfacción laboral

Guell (2015) sobre la satisfacción laboral refiere que, “es la actitud general del individuo hacia su profesión, por lo que frecuentemente se asocia con las actitudes del trabajador; esto es, análisis de la satisfacción laboral partiendo de que un empleado no satisfecho desarrolla actitudes negativas hacia su trabajo y hacia la organización. Esta satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que un empleado quiere y busca en su trabajo”. (p. 124)

Así también Barraza y Ortega (2009, p. 44) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como: La actitud que tiene el trabajador frente a su trabajo, basada en creencias y valores que el trabajador tiene de su propio trabajo y que influye de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

Teniendo en cuenta los conceptos de los autores podemos decir que la satisfacción laboral, son un conjunto de actitudes que muestran los docentes en relación a su trabajo, cuando se encuentran satisfechos tendrá actitudes positivas y realizara su trabajo a gusto y cuando se encuentran insatisfechos tendrán actitudes negativas y no harán a gusto el trabajo que realizan.

Dimensiones de satisfacciones laborales

De las dimensiones definidas por el Guell (2015) en su libro La Satisfacción Laboral y Profesional de los Docentes se tomaron tres de ellas por considerarse importantes para el presente trabajo de investigación, siendo las condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y reconocimiento.

Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo en sus distintos aspectos son muy importantes ya que generan satisfacción en sus trabajadores. Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977, p. 307) en su libro Satisfacción Implicación y Calidad nos dice al respecto: Se concibe como condición de trabajo a la característica del mismo que tiene dominio en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluyéndose: características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro del trabajo.

Según lo que menciona el autor son varios los factores condicionantes para realizar un buen trabajo, entre los principales tenemos el de higiene, limpieza, seguridad, salud, físicas, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección, los empleados y la relación con los colegas todos ellos son importantes para un trabajo organizado, cómodo y saludable.

Dimensión 2: Oportunidades de promoción

El desarrollo profesional induce al trabajador a la búsqueda de nuevos puestos de trabajo y con mejores salariales.

De acuerdo con Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977) en su libro Satisfacción Implicación y Calidad detalla al respecto:

La promoción implica ascender a un puesto superior, con un aumento de salario y responsabilidad. Es una ocasión de mejorar la situación laboral y económica en cualquier empleo. El desarrollo profesional conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse en un mismo puesto, realizando las mismas funciones es una motivación para el trabajador. (p. 308)

Las oportunidades de promoción se encuentran relacionadas con los ascensos en los diferentes niveles que se da en la ley de Carrera Pública Magisterial, donde los docentes son evaluados cada cierto tiempo y ascendidos a un nivel

superior del que se encuentran, esto implica un aumento de salario y oportunidades de trabajo como el acompañamiento pedagógico interno y la participación en programas de formación docente desarrollados por el MINEDU, pero también implica que el docente siga realizando estudios de post grado como maestrías y doctorados y fortaleciendo sus capacidades docentes con la formación continua.

Dimensión 3: Reconocimiento

Todo profesional que se esfuerza para ir superándose constantemente merece el reconocimiento de sus jefes y compañeros. Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977, p. 308) en su libro Satisfacción Implicación y Calidad define como acto de aprobación de los demás. Cuando un trabajador se esfuerza por hacer bien su trabajo, cumple con lo esperado y además hace esfuerzos extra, necesita que su superior se lo haga saber, con un comentario, con una nota, con una atención.

Dentro de las instituciones educativas muchos docentes han destacado más que sus compañeros, debido a su participación en el desarrollo de la estrategia de Soporte Pedagógico desarrollado por la UGEL, así también, a sus estudios de post grado y las diferentes evaluaciones de ascenso, todos estos conocimientos los han llevado a participar de los diferentes programas de formación docente en servicio desarrollados por el Minedu y las Ugeles tales como asesores, formadores, consultores, acompañantes pedagógicos y docentes fortalezas que al terminar sus contratos vuelven a sus plazas de origen en las escuelas y muchas veces los directivos aprovechan estas fortalezas y conocimientos que ellos poseen para desarrollar capacitaciones y talleres de actualización docente con sus compañeros y de esta manera sean reconocidos por sus compañeros y por su comunidad educativa.

1.4. Formulación del problema

Para el presente estudio y ante la realidad de determinar el nivel de incidencia de las estrategias de acompañamiento en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría, las mismas que se estudian para encontrar una respuesta sustantiva de su relación, se plantea el siguiente problema de investigación:

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la incidencia de las visitas en el aula en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la incidencia de los microtalleres en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la incidencia de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

El aporte teórico de esta investigación se basa en el incremento de la información científica existente en cuanto a las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral del docente. La revisión de las diversas teorías permitió una mayor comprensión de la problemática y la propuesta de acciones que resulten viables en el trabajo docente.

1.5.2. Justificación práctica

Los resultados de esta investigación beneficiaran de manera directa e indirecta a los docentes de las diversas instituciones educativas, así mismo a los directivos y

especialistas que tienen a su cargo la implementación de la estrategia de acompañamiento pedagógico en cada una de las instituciones educativas del país. El docente también podrá contar con una serie de información que le ayudará a descubrir e identificar las falencias, debilidades y necesidades formativas de su práctica pedagógica como también tomar decisiones para ir transformándola de forma permanente, todo esto como mecanismo para favorecer el desarrollo de actividades de aprendizaje significativas en el aula con sus estudiantes aplicando estrategias de enseñanza aprendizaje de forma pertinente y buscando de forma constante la mejora de los aprendizajes

1.5.3. Justificación metodológica

Con la finalidad de recolectar información se ha diseñado instrumentos que al ser aplicados a los docentes permiten la recolección fidedigna de información. También se ha establecidos técnicas para la recolección de datos, las cuales podrán ser utilizadas en diversos estudios que tengan propósitos similares a esta investigación y que busquen mejorar la práctica del docente a través del desarrollo del acompañamiento pedagógico.

1.5.4. Justificación Pedagógica

La investigación va a permitir tanto a docentes como directivos analizar y reflexionar la importancia de la aplicación de las estrategias de acompañamiento pedagógico para potencializar las capacidades pedagógicas y mejorar la práctica docente mediante la reflexión crítica tal como lo estipula el Marco del Buen Desempeño Docente en relación a la planificación, procesos de aprendizaje, el trabajo colegiado, todo esto como parte de su desarrollo y formación profesional para conseguir su autonomía. Así mismo servirá a los directivos para implementar en sus planes de acompañamiento institucional y aplicarlas de manera pertinente con los docentes en el desarrollo del monitoreo y acompañamiento.

Así mismo servirá al equipo directivo de las instituciones educativas para desarrollar el monitoreo y acompañamiento a los docentes aplicando el enfoque crítico reflexivo que conlleve al docente a la reflexión crítica e identificación de las debilidades de su praxis educativa con fines de ir mejorando paulatinamente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe incidencia significativa de las visitas del aula en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018

Hipótesis específica 2

Existe incidencia significativa de los microtalleres en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe incidencia significativa de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018.

1.7. Objetivos de investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de las visitas en el aula en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia de los microtalleres en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018.

II. Método

2.1. Diseño

2.1.1. Enfoque

Según Hernández et. al (2010) cuando nos referimos al enfoque debemos tener en cuenta que los datos recolectados a través de los instrumentos aplicados, pueden o no ser sometidos a procedimientos estadísticos con la finalidad de analizar y poder describir o demostrar el comportamiento de la variable y sus dimensiones. (p. 184)

En consecuencia, en esta investigación los datos fueron sometidos a procesos estadísticos. Por tanto, el enfoque corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto se usó procedimientos estadísticos para poder detallar las características de la variable y sus dimensiones.

2.1.2. Método

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) señalaron que el método es un conjunto de pasos, procedimientos y etapas que debemos de realizar o seguir en el desarrollo de la investigación (p. 109)

En esta investigación el método empleado fue el hipotético deductivo debido a que se partió de la observación de la aplicación de las estrategias de acompañamiento y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa, luego se formularon hipótesis de correlación entre las dos variables para validarlas o falsearlas mediante un análisis deductivo y finalmente elaborar las conclusiones.

2.1.3. Tipo

El tipo de estudio varía según el tipo de información que desee obtener el investigador y análisis que deba realizar. El tipo de investigación viene a ser el propósito por el cual se piensa llevar a cabo la investigación. Puede realizarse o no un experimento". (Hernández, 2010, p. 112)

Si se considera lo dicho por el autor, esta investigación es de tipo básica, no experimental cuya intención es brindar información científica que pueda incrementar los conocimientos teóricos de la ciencia, en torno a las variables estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral.

2.1.4. Nivel

Permite determinar el grado de profundidad en la que realizará la investigación, por ello será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de relación entre las variables. Las relaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto. (Hernández; et al., 2014, p. 93).

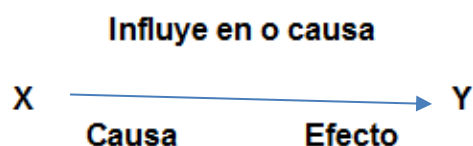
Desde esta perspectiva el nivel de la investigación es correlacional causal. Este tipo de investigación, se puede definir como aquel que busca determinar la incidencia existente entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral. Tiene como finalidad medir el grado de incidencia que existe entre las dos variables.

2.1.5. Diseño

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que los diseños transeccionales correlacionales causales, describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa efecto". (p.157)

Por lo tanto, la presente investigación es no experimental, correlacional causal y transeccional. Es considerado no experimental porque no se manipularon las variables, los fenómenos se dieron en su contexto natural solo se observaron. Es correlacional causal porque se establecieron relaciones entre las variables. Fue transversal o transeccional porque los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único y en un momento dado.

En consecuencia, el diseño siguió la siguiente orientación:



Dónde:

V1: Variable independiente 1: Estrategias de acompañamiento

V2: Variable dependiente: Satisfacción docente

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Estrategias de acompañamiento

Definición conceptual:

Es un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica, de modo que se garantice el logro de aprendizajes.

Definición operacional:

La variable acompañamiento pedagógico se define mediante sus dimensiones: Visitas al aula, microtalleres y taller de actualización docente, cada uno con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices Siempre (5); Casi siempre (4) a veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) se utilizó como instrumento un cuestionario y fueron medidos en niveles eficiente, regular y deficiente

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Es la actitud general del individuo hacia su profesión, por lo que frecuentemente se asocia con las actitudes del trabajador con respecto a su centro de trabajo y empleador.

Definición operacional

La variable satisfacción laboral se define mediante sus dimensiones: Condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y reconocimiento, cada una con sus respectivos indicadores, totalmente de acuerdo (5); de acuerdo (4); en parte (3) en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1) se utilizó como instrumento un cuestionario de preguntas y fueron medidos en niveles **muy** satisfactorio, satisfactorio e insatisfactorio.

2.2.3 Operacionalización de las variables

Las tablas 1 y 2 muestran la Operacionalización de las variables estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes de manera respectiva

Tabla 1

Operacionalización de la variable Estrategias de acompañamiento pedagógico

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala e índices | Niveles y rangos |
|--|---|--------------|--|---|
| Visitas en el aula | - Visita de diagnóstica | 1, 2,3 | Siempre (5) | Eficiente |
| | - Visita con asesoría | 4,5,6,7 | Casi siempre (4) | [38-51] |
| | - Visita de cierre. | 8,9,10 | A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | Regular [24-37] Deficiente [10 a 23] |
| Microtalleres | - Identificación de fortalezas en el trabajo pedagógico | 11,12 | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) | Eficiente [38-51] Regular |
| | - Identificación de debilidades en el trabajo pedagógico | 13,14 | Casi nunca (2) Nunca (1) | [24-37] Deficiente [10 a 23] |
| | - Asumir compromisos. | 15,16,17 | | |
| | - Fortalecimiento de las capacidades del trabajo cooperativo. | 18,19,20 | | |
| Taller de actualización docente | - Planificación | 21,22,23 | Siempre (5) | Eficiente |
| | - Desarrollo de temática del taller | 24 | Casi siempre (4) A veces (3) | [38-51] Regular |
| | - Metodología del taller | 25,26 | Casi nunca (2) | [24-37] |
| | - Evaluación del taller. | 27,28 | Nunca (1) | Deficiente |
| | - Protocolo de los talleres de actualización. | 29,30 | | [10 a 23] |

Fuente: Elaboración propia (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala e índices | Niveles y rangos |
|----------------------------|---|--------------|------------------------------|---------------------------|
| Condiciones de trabajo | - Acondicionamiento | 1,2,3 | Totalmente de acuerdo (5) | Muy satisfactorio |
| | - Clima laboral | 4,5,6 | De acuerdo (4) | [38-51] |
| | - Relaciones interpersonales | 7,8,9, 10. | En parte (3) | Satisfactorio |
| | | | En desacuerdo (2) | [24 -37] |
| | | | Totalmente en desacuerdo (1) | Insatisfactorio [10 - 23] |
| Oportunidades de promoción | - Oportunidades de mejora salarial. | 11,12,13 | Totalmente de acuerdo (5) | Muy satisfactorio |
| | - Oportunidades ascenso | 14,15 | De acuerdo (4) | [38-51] |
| | - Delegación de coordinación por área. | 16,17,18 | En parte (3) | Satisfactorio |
| | - Delegación de funciones por perfil profesional. | 19,20, | En desacuerdo (2) | [24 -37] |
| | | | Totalmente en desacuerdo (1) | Insatisfactorio [10 - 23] |
| Reconocimiento | - Reconocimiento de logros a nivel personal | 21,22,23 | Totalmente de acuerdo (5) | Muy satisfactorio |
| | - Reconocimiento de logros a nivel de área. | 24,25 | De acuerdo (4) | [38-51] |
| | - Reconocimiento de logros a nivel institucional. | 26,27 | En parte (3) | Satisfactorio |
| | | | En desacuerdo (2) | [24 -37] |
| | | | Totalmente en desacuerdo (1) | Insatisfactorio [10 - 23] |
| | - Reconocimiento de logros a nivel local. | 28,29,30 | | |

Fuente: Elaboración propia (201

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población para esta investigación estaba constituida por docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima. Según el cuadro de asignación de personal de esta institución suman un total de 80 docentes.

La población se define como el conjunto de personas de quienes se desea conocer algo en una investigación todas ellas tienen características comunes que se desea analizar. (Hernández et. al, 2010, p. 183).

2.3.2. Muestra

En esta investigación la muestra fue idéntica a la población de estudio. es decir que los sujetos que conformaban la población de estudio fueron tomados como unidades de análisis. La muestra fue de tipo censal, por conveniencia y quedo conformada por los 80 docentes.

Según Hernández et. al (2010, p. 191) es considerada como una parte de la población en el cual se llevará a cabo la investigación, es en ella donde se aplicará los instrumentos de la recolección de datos.

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Señala Hernández et. al (2010) la encuesta, es un proceso que da información mediante el desarrollo de respuestas a un determinado número de preguntas que se le hace a cada sujeto quien dará a conocer su opinión sobre un aspecto estudiado. (p. 130)

Así también, Bernal (2010) señala, que la encuesta es una técnica de recopilación de datos y utiliza el cuestionario como instrumento en el cual se plantea un conjunto de preguntas que dará información de las personas (p.194).

Teniendo en cuenta lo que expresaron los autores y en consecuencia la técnica seleccionada para esta investigación fue la encuesta. Esta se desarrolló con la

participación de los docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima, quienes fueron seleccionados como muestra de estudio.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Según el criterio de Hernández et. al (2010, p. 138) Un cuestionario es un instrumento que registra datos a través de las respuestas que brinda el encuestado sobre algún tema en específico o algún problema detectado.

En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios cada una de ellas con 30 preguntas cerradas, elaboradas por la investigadora de acuerdo a las variables de la investigación y que fueron contestadas por los encuestados.

Para la elaboración del cuestionario de la variable de estrategias de acompañamiento se tomó como base las orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de instituciones educativas del nivel Primaria con acompañamiento Pedagógico creada por el Minedu (2018) y para la segunda variable de la Satisfacción Laboral, las teorías de Guell (2015) sobre la satisfacción laboral de los maestros.

2.4.3. Ficha técnica del instrumento de la variable estrategias de acompañamiento

Variable 1: Acompañamiento pedagógico:

El primer instrumento recolectó información sobre la variable estrategias de acompañamiento pedagógico, conformado por 30 ítems y una escala tipo Likert con 5 índices, que fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

| | |
|----------------------------|--|
| Autor | : Vilma Isaura Aguirre Canales Adaptado del Protocolo de Acompañamiento Pedagógico 2018 del Minedu |
| Lugar | : Lima |
| Fecha de aplicación | : Agosto 2018 |

- Objetivo** : Recopilar información de los docentes respecto a la aplicación de las estrategias de acompañamiento pedagógico que se desarrolla en la institución educativa.
- Administrado a** : Docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría.
- Tiempo** : 25 minutos
- Margen de error** : 5%
- Aplicación** : La aplicación del instrumento es individual.

Descripción:

El cuestionario utiliza la escala de Likert tiene 30 preguntas o ítems agrupados en los factores: (a) Visitas en el aula, (b) Microtalleres, (c) Taller de actualización docente; conforme se observa a continuación:

Visitas en el aula: 1 - 10

Microtalleres : 11 – 20

Taller de actualización docente: 21 – 30

Variable 2: Satisfacción laboral docente

El segundo instrumento también de 30 preguntas y buscaba recolectar datos sobre la variable satisfacción laboral y al igual que el primer instrumento presentaba una escala tipo Likert con 5 índices Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), en parte (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)

- Autor** : Vilma Isaura Aguirre Canales
Fundamentado por teorías de Guell (2015)
- Lugar** : Lima, Perú
- Fecha de aplicación** : Octubre 2018
- Objetivo** : Recopilar información de los docentes de la institución educativa respecto a la satisfacción laboral que vienen percibiendo
- Administrado a** : Docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría.

- Tiempo** : 25 minutos
Margen de error : 5%
Aplicación : La aplicación del instrumento es individual.

Descripción:

El cuestionario utiliza la escala de Likert, tiene 30 preguntas o ítems agrupados en los factores: (a) Condiciones de trabajo, (b) Oportunidades de promoción, (c) Reconocimiento; conforme se observa a continuación:

Condiciones de trabajo: 1 - 10

Oportunidades de promoción: 11 - 20

Reconocimiento: 21 - 30

2.4.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

Hernández et. al (2010) se conoce como validez de un instrumento de recolección de datos a las características que refieren la capacidad de dicho instrumento para cuantificar de manera proporcional y adecuada las características de los sujetos que son el propósito de estudio. (p. 142)

Los cuestionarios utilizados en la investigación fueron validados por juicio de expertos. Otorgándole a tres profesionales un conjunto de documentos, fichas de validación e instrumentos de recolección de datos a fin de que dejen constancia de su criterio como jueces o expertos sobre la claridad coherencia y pertinencia de cada ítem.

La validación de los instrumentos estuvo a cargo de tres expertos profesionales cada uno de ellos con grado de doctor o magister, profesionales de amplia trayectoria que laboran en la Universidad Cesar Vallejo, Universidad Nacional del Callao y la Universidad Mayor de San Marcos respectivamente, especialistas en investigación científica quienes revisaron de manera exhaustiva las fichas de validación e instrumentos de recolección de datos y emitieron su criterio, con el siguiente resultado:

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre estrategias de acompañamiento pedagógico

| N° | Grado académico | Nombre y apellido del experto | Dictamen |
|----|-----------------|-------------------------------|-----------|
| 1 | Doctor | Luis Winston García Ramos | Aplicable |
| 2 | Magister | Felicita Dora Guevara Dávila | Aplicable |
| 3 | Magister | María Jesús López Vega | Aplicable |

Fuente: *Ficha de validación*

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre satisfacción laboral

| N° | Grado académico | Nombre y apellido del experto | Dictamen |
|----|-----------------|-------------------------------|-----------|
| 1 | Doctor | Luis Winston García Ramos | Aplicable |
| 2 | Magister | Felicita Dora Guevara Dávila | Aplicable |
| 3 | Magister | María Jesús López Vega | Aplicable |

Fuente: *Ficha de validación*

2.4.5. Confiabilidad del instrumento

Hernández et. al (2010, p. 152) expresó que la confiabilidad del instrumento consiste en la consistencia y coherencia de los resultados que brinda para la investigación. Por tanto, la aplicación del instrumento de manera repetida en el mismo sujeto otorga resultados que son similares”.

El nivel de confiabilidad de los cuestionarios de preguntas se comprobó a través de una prueba piloto, que consistió en seleccionar a 30 docentes de I.E. N° 3081 “Almte. Miguel Grau” de San Martín de Porras, quienes son docentes que tienen características similares a las unidades de análisis de la muestra real de estudio, siendo sometidos a la encuesta y obteniendo de este modo sus respuestas sobre las variables estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral.

Los datos recopilados en la prueba piloto fueron organizados en una base de datos, luego fue procesada estadísticamente, aplicando la prueba estadística de Alfa de Cronbach, para determinar el nivel de confiabilidad de ambos cuestionarios. Esta

prueba se utilizó debido a que la escala del instrumento era politómica (Tipo Likert) y estaba conformada por 5 índices.

La prueba estadística de Alfa de Cronbach determinó un valor de $\alpha = 0.887$ para el cuestionario sobre la variable estrategias de acompañamiento pedagógico. Así mismo, los resultados sobre la confiabilidad del cuestionario que recolectaba datos sobre la satisfacción laboral señaló un valor de $\alpha = 0.879$.

Estos resultados obtenidos a través de la prueba piloto y la aplicación de la prueba estadística de alfa de Cronbach se interpretaron según los niveles de confiabilidad que expresa el siguiente baremo.

Tabla 5

Niveles de confiabilidad del instrumento

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Tomado de: Ruiz (2002)

La información obtenida fue a través de la prueba piloto fue procesada en el sistema informático SPSS 24.0, en donde para determinar el nivel de confiabilidad fue necesario la utilización de la prueba estadística de Alfa de Cronbach. Esto se debe a que la escala del instrumento era politómica tipo Likert y estaba conformada por 5 índices y ambas variables eran categóricas.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad del instrumento

| Cuestionario | Estadísticas de fiabilidad | |
|--|----------------------------|----------------|
| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
| Estrategias de acompañamiento pedagógico | ,887 | 30 |
| Satisfacción laboral de los docentes | ,879 | 30 |

Los resultados de la prueba de confiabilidad tal como se muestran en la tabla dan como resultado ($\alpha = 0.887$ y $\alpha = 0.879$) indicando que ambos cuestionarios tienen

un nivel fuerte de confiabilidad, concluyendo que los cuestionarios utilizados indican tienen 88% y 87% de porcentaje de confiabilidad y pueden ser aplicados a la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Hernández et. al (2010, p. 161) dice al respecto, es un conjunto de técnicas mediante los cuales se logra obtener información válida y confiable traduciendo sus expresiones en cifras

Esta etapa de la investigación detalla la forma en que los datos recolectados han sido procesados. Para ello, fue necesario apoyarse en la utilización de la estadística en sus dos técnicas.

Estadística descriptiva

Ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, que expresan de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones. Fue necesario también la utilización de la representación a través de gráficos de barras.

Estadística inferencial

Fue necesaria su utilización para llevar a cabo la prueba de hipótesis, la misma que se llevó a cabo considerando los siguientes criterios:

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión

La significación de Chi-cuadrado (p) del modelo:

El nivel de significación " p " es menor a 0.05; rechazar la H_0 .

El nivel de significación " p " es mayor a 0.05; no se rechaza la H_0 .

Prueba estadística

La elección de la prueba estadística para la comprobación de hipótesis de estudio se hizo en razón de las variables y los niveles de medición de las mismas.

Con relación a las variables los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes, pertenecen al tipo cualitativo y sus grados de medida o categorías fueron jerarquizadas. Teniendo en cuenta estas características la prueba se enmarca en el coeficiente de correlación de Pearson Chi-cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación se recogieron de la muestra de estudio y se procesaron de forma fehaciente sin adulteraciones, y su registro tiene como base a los instrumentos que se aplicó durante la encuesta a los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría, ubicada en el distrito de Los Olivos – Lima.

Para llevar a cabo cada uno de los procesos de la investigación se contó con la autorización correspondiente del director de esta institución educativa. Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizamiento.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Estrategias de acompañamiento pedagógico

Tabla 7

Distribución de frecuencias de las estrategias de acompañamiento pedagógico para los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018.

| | Nivel | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------|------------|---------|--------------------|-------------------|
| Válido | Deficiente | 41-71 | 5 | 6,3 |
| | Regular | 72-102 | 34 | 42,5 |
| | Eficiente | 103-134 | 41 | 51,3 |
| | Total | | 80 | 100,0 |

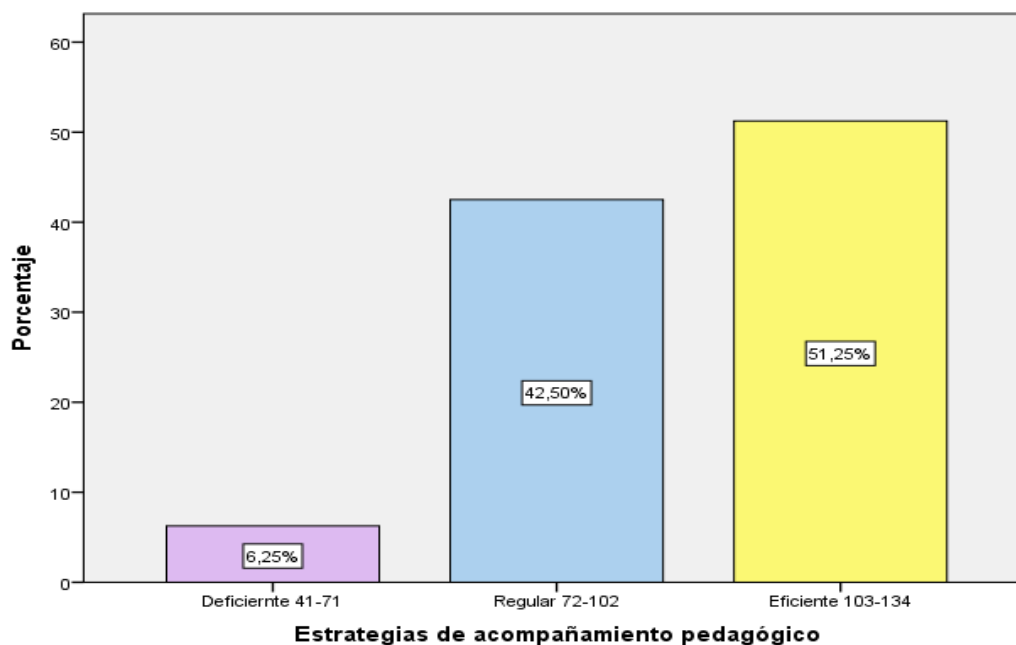


Figura 1. Niveles de estrategias de acompañamiento pedagógico para los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y la figura 1, sobre las estrategias de acompañamiento pedagógico de los docentes, para el 6,25% es deficiente, para el 42,50% es regular y para el 51,25% es eficiente, los resultados expuestos permiten considerar que el acompañamiento pedagógico en la institución que se ha trabajado es bueno.

3.1.2 Dimensiones de las estrategias de acompañamiento pedagógico

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de las estrategias de acompañamiento pedagógico para los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018

| Dimensiones | Nivel | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|---------------------------------|------------|--------|-----------------|----------------|
| Visita en aula | Deficiente | 14-24 | 6 | 7,5 |
| | Regular | 25-35 | 46 | 57,5 |
| | Eficiente | 36-47 | 28 | 35,0 |
| Micro talleres | Deficiente | 13-24 | 10 | 12,5 |
| | Regular | 25-34 | 33 | 41,3 |
| | Eficiente | 35-45 | 37 | 46,3 |
| Taller de actualización docente | Deficiente | 12-22 | 3 | 3,8 |
| | Regular | 23-33 | 34 | 42,5 |
| | Eficiente | 34-45 | 43 | 53,8 |

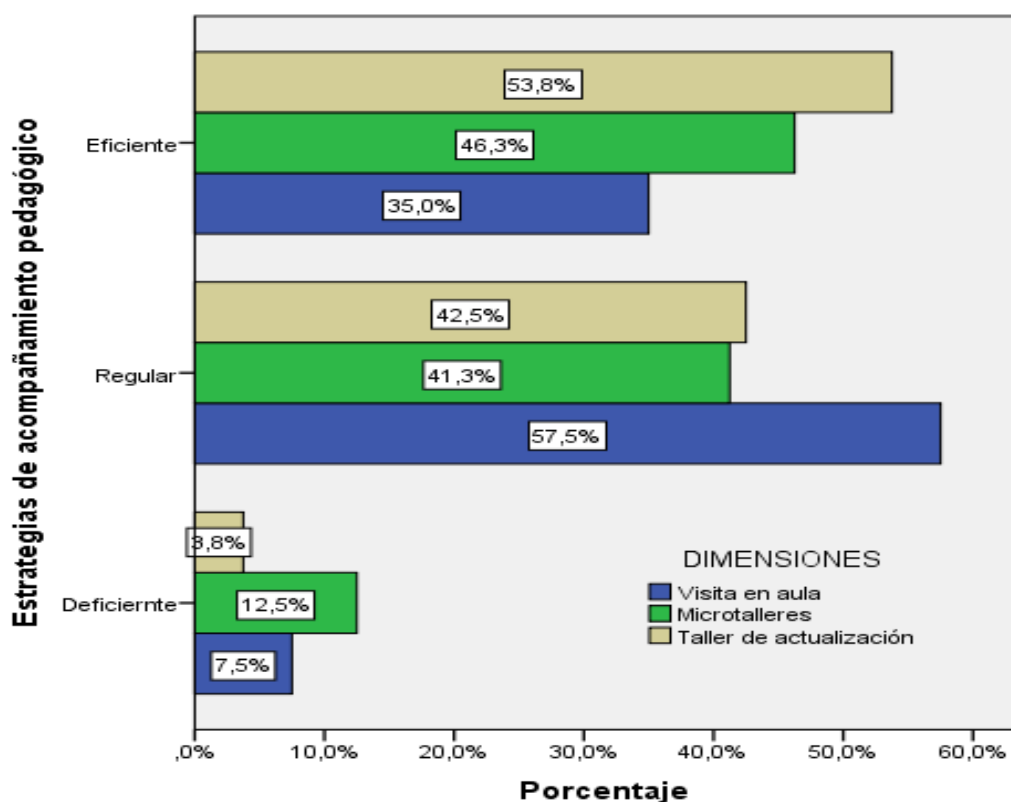


Figura 2. Niveles de estrategias de acompañamiento pedagógico para los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018 en las dimensiones visitas al aula, microtalleres y talleres de actualización docente.

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 y la figura 2 respecto a la variable estrategias de acompañamiento pedagógico en la dimensión visitas en el aula, el 7,5% considera que el nivel es deficiente, el 57,5% considera que el nivel es regular y el 35% considera que es eficiente.

Del mismo modo los resultados estadísticos con relación a la variable estrategias de acompañamiento pedagógico en la dimensión microtalleres el 12.5% considera que el nivel es deficiente, el 41.3% considera que el nivel es regular y el 46,3% considera que el nivel es eficiente.

Así también los resultados estadísticos con relación a la variable estrategias de acompañamiento pedagógico en la dimensión taller de actualización docente el 3.8% considera que el nivel es deficiente, el 42.5% considera que el nivel es regular y el 53.8% considera que el nivel es eficiente los resultados expuestos permiten considerar que las estrategias del acompañamiento pedagógico en la institución que se ha trabajado es bueno.

3.1.3. Satisfacción laboral de los docentes

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018.

| | Nivel | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------|-----------------|---------|--------------------|-------------------|
| Válido | Insatisfecho | 66-86 | 28 | 35,0 |
| | Poco satisfecho | 87-107 | 18 | 22,5 |
| | Satisfecho | 108-128 | 34 | 42,5 |
| | Total | | 80 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 y la figura 3, sobre la satisfacción laboral de los docentes el 35% se encuentra muy insatisfecho, el 22,50% se encuentra poco satisfecho y el 42,50% se encuentra satisfecho, los resultados expuestos permiten considerar que la satisfacción laboral en la institución que se ha trabajado es buena.

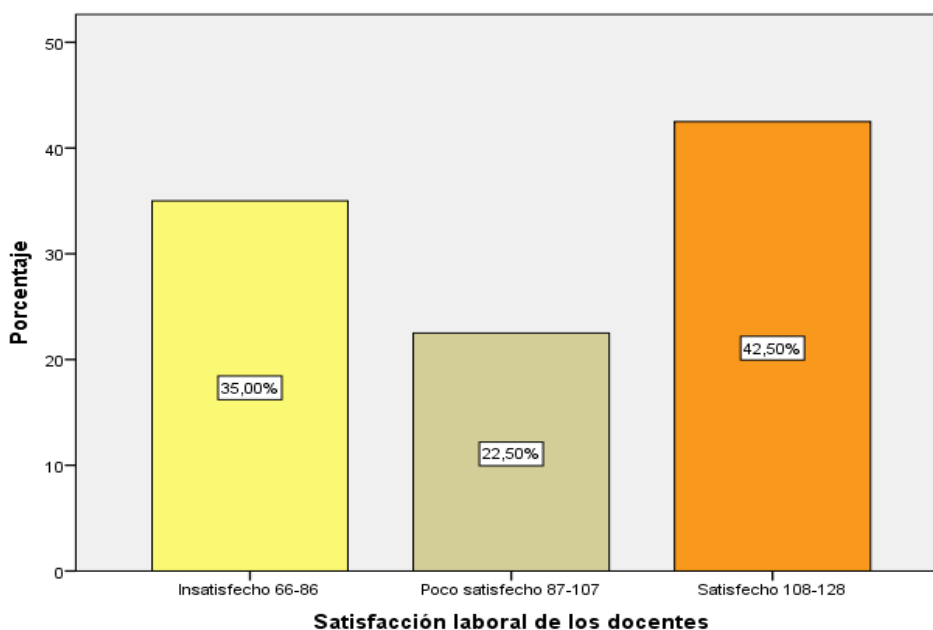


Figura 3. Niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018

3.1.4. Dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes

Tabla 10

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018

| Dimensiones | Nivel | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|-----------------|--------|-----------------|----------------|
| Condiciones de trabajo | Insatisfecho | 20-28 | 28 | 35,0% |
| | Poco satisfecho | 29-37 | 33 | 41,3% |
| | Satisfecho | 38-46 | 19 | 23,8% |
| Oportunidad de promoción | Insatisfecho | 15-24 | 10 | 12,5% |
| | Poco satisfecho | 25-34 | 33 | 41,3% |
| | Satisfecho | 35-45 | 37 | 46,3% |
| Reconocimiento | Insatisfecho | 20-28 | 23 | 28,8% |
| | Poco satisfecho | 27-35 | 20 | 25,0% |
| | Satisfecho | 34-47 | 37 | 46,3% |

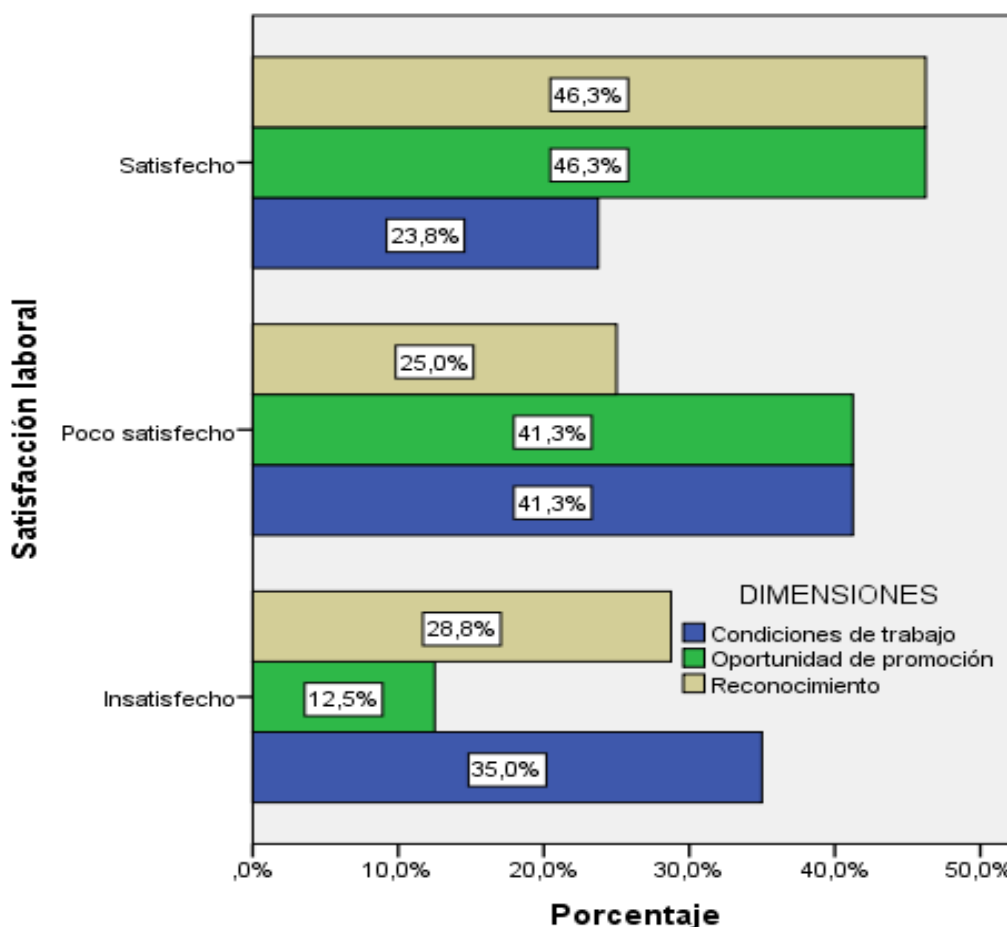


Figura 4. Niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I. E. Proyecto Integral Chavarría, 2018 en las dimensiones condiciones de trabajo, oportunidad de promoción y reconocimiento.

De acuerdo a los resultados de la tabla 10 y la figura 4, respecto a la variable satisfacción laboral de los docentes en la dimensión condiciones de trabajo el 35% considera el nivel insatisfecho, 41,3% considera el nivel es poco satisfecho y el 23,8% considera el nivel satisfecho, así también en relación a la dimensión oportunidades de promoción el 12,5% considera el nivel es insatisfecho, el 41,3% considera el nivel es poco satisfecho y el 46,3% considera el nivel es satisfecho, del mismo modo en la dimensión reconocimiento el 28,8% considera el nivel insatisfecho, 25% considera el nivel es poco satisfecho y el 46,3% considera el nivel satisfecho.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1 Pruebas de ajuste

Para la prueba de la bondad de ajuste para el análisis aplicando el modelo de análisis de regresión logística ordinal se parte de las siguientes hipótesis previo al procesamiento de datos:

Ho: El modelo NO se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” Los Olivos, 2018.

H1: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” Los Olivos, 2018.

Tabla 11

Prueba de la bondad de ajuste para pertinencia del modelo para el análisis de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 66.531 | | | |
| Final | 16.129 | 50.402 | 2 | .000 |

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 11 los datos que se obtienen explican la dependencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2018, así mismo, se tiene que el valor del Chi cuadrado es de 50,402 y p valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística α : 0,05 (p valor $< \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, por tanto se prueba que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos que se utilizarán para los análisis pertinentes

3.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico en satisfacción laboral

Hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 12

Prueba de Pseudo R cuadrado para las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

| Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|------|
| Cox y Snell | .467 |
| Nagelkerke | .530 |
| McFadden | .295 |

Según los resultados de la tabla 12 la prueba Nagelkerke de 0,530, indica que la variable independiente estrategias de acompañamiento pedagógico explica el 53,0% de la varianza de la variable satisfacción laboral de los docentes, motivo del presente estudio.

Tabla 13

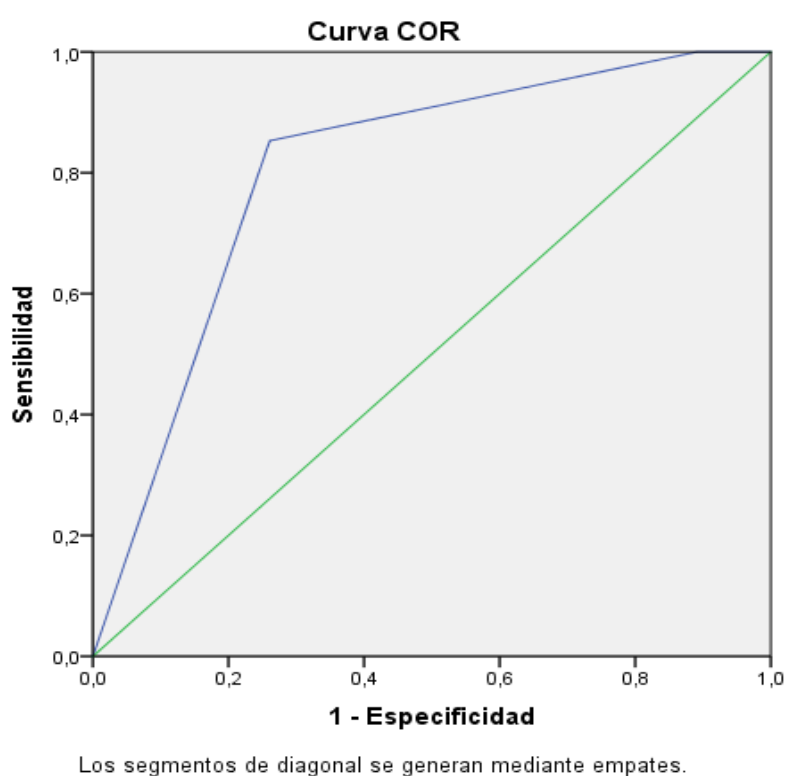
Prueba de la estimación de parámetros de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

| Estimaciones de parámetro | | | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|---------------------------|-----------------|----------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| Parámetros | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [SALAB1 = 1.00] | -2,644 | ,496 | 28,405 | 1 | ,000 | -3,616 | -1,671 |
| | [SALAB1 = 2.00] | -,944 | ,346 | 7,445 | 1 | ,006 | -1,622 | -,266 |
| Ubicación | [ACPE1=1.00] | -23,503 | ,000 | . | 1 | . | -23,503 | -23,503 |
| | [ACPE1=2.00] | -3,162 | ,576 | 30,147 | 1 | ,000 | -4,291 | -2,033 |
| | [ACPE1=3.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 13 el puntaje Wald de 30,147 para estrategias de acompañamiento pedagógico que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles satisfacción laboral y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ($p: 0,000 < \alpha: 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las estrategias de acompañamiento pedagógico aportan significativamente a la predicción de la variable satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Estrategias de acompañamiento pedagógico ,804

Figura 5. Curva de COR de la prueba de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

Según la curva de COR el 80,4% se encuentra de incidencia de la variable independiente, en el presente caso de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la variable dependiente de satisfacción laboral de los docentes.

3.2.3 Visitas en el aula en la satisfacción laboral

Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia significativa de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 14

Prueba de Pseudo R cuadrado para las visitas en el aula y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

| Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|------|
| Cox y Snell | .190 |
| Nagelkerke | .215 |
| McFadden | .099 |

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 14 la prueba Nagelkerke de 0,215 indica que la variable independiente visitas en el aula explica el 21,5% de la varianza de la variable satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 15

Prueba de la estimación de parámetros de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

| Estimaciones de parámetro | | | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|---------------------------|-----------------|----------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [SALAB1 = 1.00] | -1,806 | ,440 | 16,839 | 1 | ,000 | -2,668 | -,943 |
| | [SALAB1 = 2.00] | -,707 | ,396 | 3,182 | 1 | ,074 | -1,483 | ,070 |
| Ubicación | [VIAU1=1.00] | -3,283 | 1,130 | 8,439 | 1 | ,004 | -5,498 | -1,068 |
| | [VIAU1=2.00] | -1,549 | ,490 | 10,007 | 1 | ,002 | -2,509 | -,589 |
| | [VIAU1=3.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 15 el puntaje Wald de 16,839 para visitas en el aula que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de satisfacción laboral y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ($p: 0,000$ $\alpha: 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las visitas en el aula aportan significativamente a la predicción de la variable satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

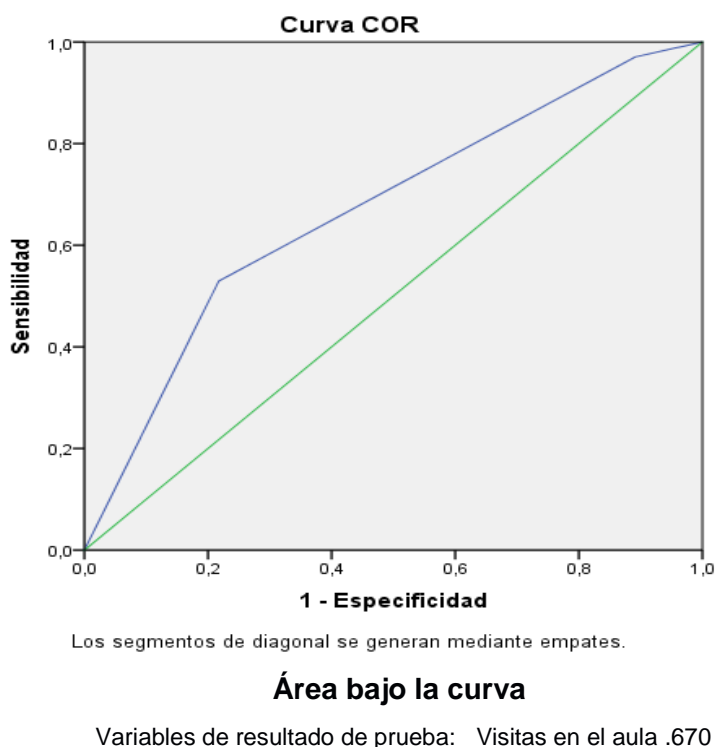


Figura 6. Curva de COR de la prueba de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR el 67,0% se encuentra de incidencia de la variable independiente, en el presente caso de las visitas en el aula en la variable dependiente satisfacción laboral de los docentes.

3.2.4 Microtalleres en satisfacción laboral

Hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia significativa de los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

H1: Existe incidencia significativa de los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

Tabla 16

Prueba de Pseudo R cuadrado para los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

| Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | .472 |
| Nagelkerke | .535 |
| McFadden | .299 |

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 16 la prueba Nagelkerke de 0,535, indica que la variable independiente microtalleres explica el 53,5% de la varianza de la variable satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 17

Prueba de la estimación de parámetros de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

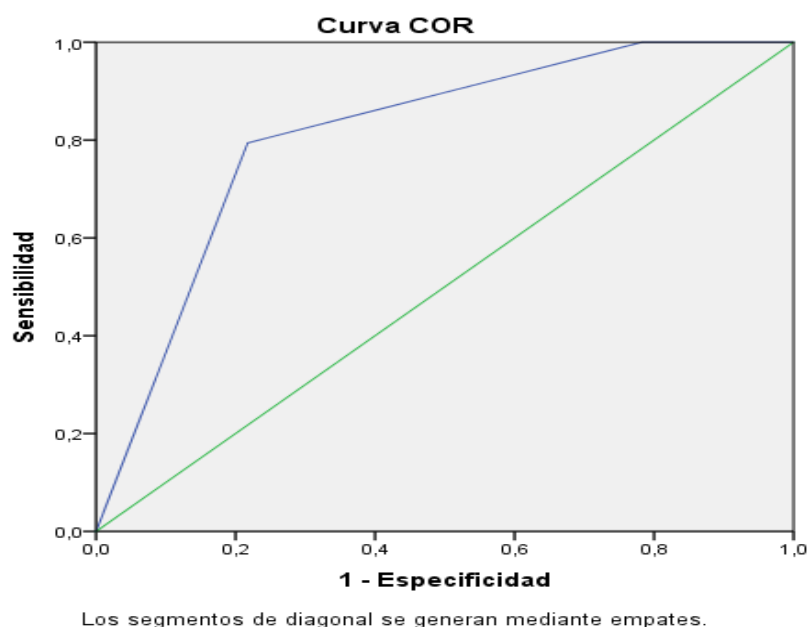
| Estimaciones de parámetro | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [SALAB1 = 1.00] | -2,647 | ,492 | 28,937 | 1 | ,000 | -3,611 | -1,683 |
| | [SALAB1 = 2.00] | -1,049 | ,373 | 7,911 | 1 | ,005 | -1,780 | -,318 |
| | [MTAL1=1.00] | -23,511 | ,000 | . | 1 | . | -23,511 | -23,511 |
| Ubicación | [MTAL1=2.00] | -2,612 | ,548 | 22,744 | 1 | ,000 | -3,685 | -1,538 |
| | [MTAL1=3.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 17 el puntaje Wald de 22,744 para microtalleres que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de satisfacción laboral y teniendo

en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ($p: 0,000 < \alpha: 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los microtalleres aportan significativamente a la predicción de la variable satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Grupos de inter aprendizaje : .811

Figura 7. Curva de COR de la prueba de los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR el 81,1% se encuentra de incidencia de la variable independiente, en el presente caso de los microtalleres en la variable dependiente satisfacción laboral de los docentes.

3.2.5 Talleres de actualización docente en satisfacción laboral de los docentes

Hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia significativa de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

H1: Existe incidencia significativa de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

Tabla 18

Prueba de Pseudo R cuadrado para de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

| Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|------|
| Cox y Snell | .368 |
| Nagelkerke | .417 |
| McFadden | .215 |

Función de enlace: Logit.

El valor de R cuadrado de Nagelkerke de 0,417 indica que el modelo propuesto explica que el 41,7% la varianza de la variable dependiente satisfacción laboral de los docentes es explicada por la variable incluida talleres de actualización docente

Tabla 19

Prueba de la estimación de parámetros de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

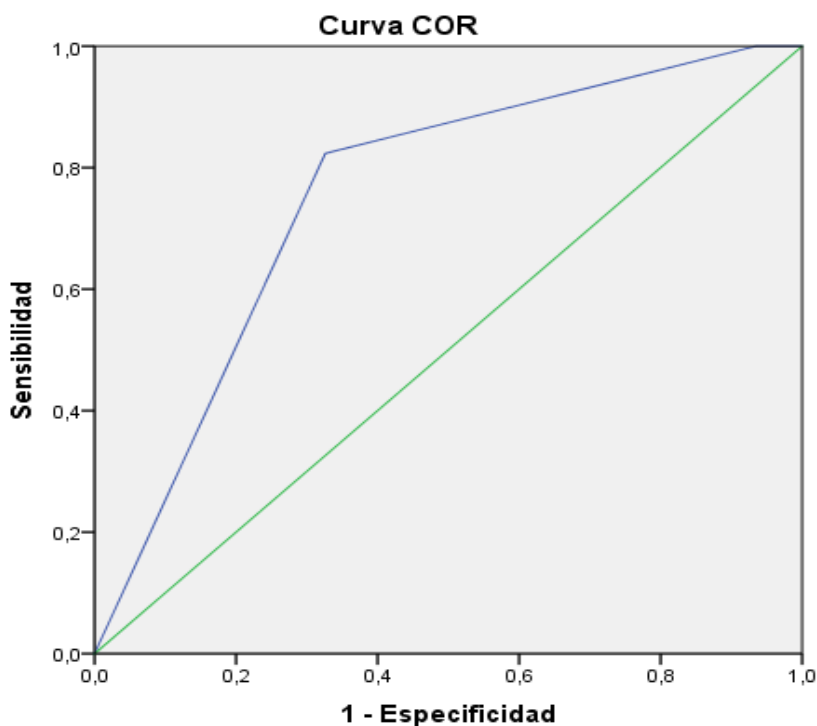
| | | Estimaciones de parámetro | | | | | | |
|-----------|-----------------|---------------------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [SALAB1 = 1.00] | -2,098 | ,417 | 25,325 | 1 | ,000 | -2,915 | -1,281 |
| | [SALAB1 = 2.00] | -,690 | ,321 | 4,633 | 1 | ,031 | -1,318 | -,062 |
| Ubicación | [TACD1=1.00] | -21,971 | ,000 | . | 1 | . | -21,971 | -21,971 |
| | [TACD1=2.00] | -2,613 | ,517 | 25,530 | 1 | ,000 | -3,627 | -1,600 |
| | [TACD1=3.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 19 el puntaje Wald de 25,530 para talleres de actualización docente que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de

satisfacción laboral de los docentes y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ($p: 0,000 < \alpha: 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los talleres de actualización docente aportan significativamente a la predicción de la variable satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Grupos de inter aprendizaje .754

Figura 8. Curva de COR de la prueba los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR el 75,4% se encuentra de incidencia de la variable independiente, en el presente caso de los talleres de actualización docente en la variable dependiente de satisfacción laboral de los docentes.

IV. Discusión

Discusión

De acuerdo a la hipótesis general de la investigación se demostró que existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, mediante los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia fue el de 53% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado la representación de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 80.4%, lo que implica que existe incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico sobre el desempeño laboral de los docentes.

Estos resultados estadísticos concuerdan con Balzán (2018), En la tesis Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica del estado Zulia, Venezuela. Cuyo objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente. Los resultados permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta según el coeficiente de correlación r de Pearson de 0.865 con un nivel significativo de 0.01, lo cual indica que hay una relación muy alta. Es decir, a más acompañamiento del supervisor, el docente desarrolla mejor con sus roles y funciones en la escuela y se siente satisfecho. Así también, Asunción (2017) en su tesis, Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en el área de comunicación de la institución educativa 3055 “Túpac Amaru”-2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Las conclusiones indican que la correlación entre la variable independiente acompañamiento pedagógico y la variable dependiente rendimiento escolar es positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.328, $p < 0.05$, Dichos resultados demuestran que el acompañamiento pedagógico, ayuda en el desempeño del docente, de esta manera se encuentra que el proceso de acompañamiento definido por el Minedu (2017) quien señala que el rendimiento escolar se encuentra supeditado al mejoramiento de la praxis del docente como producto de la reflexión crítica que realiza con el acompañante, así también del

desarrollo de las estrategias de acompañamiento que se desarrolla dentro de la institución educativa.

Por lo que podemos concluir diciendo que las estrategias de acompañamiento pedagógico cuando se desarrollan de forma adecuada y dirigidos por especialistas, acompañantes internos, externos o equipo directivo bien capacitados y empoderados del tema genera cambios en el trabajo de los docentes, lo cual incide significativamente en la satisfacción laboral porque percibirán que su carrera profesional está siendo revalorizada tal como lo señala el Marco del Buen Desempeño Docente.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1, se demostró que existe incidencia significativa de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, mediante los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia fue el de 21,5% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado el reporte de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 67,0%, lo que implica que existe incidencia de las visitas en el aula sobre el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados concuerdan con Vicente, M. (2013) en la tesis Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en el municipio de Santa Cruz de Quiché, Guatemala. Los resultados indican que es muy importante el apoyo del asesor pedagógico porque mejoran en su planificación curricular y en el desarrollo de las prácticas en ello se evidencia que 78% de docentes, reflexiona sobre la ejecución de sus sesiones de aprendizaje desarrollando destrezas lingüísticas en los estudiantes, mientras que el 22% se encuentra en proceso siendo el impacto positivo. Así también, Araujo (2015), en la tesis Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín Cajamarca. Como resultados se obtuvo $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) Nivel de confianza 95% como nivel de significancia existiendo relación significativa y directa entre el empleo de estrategias de acompañamiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín en el año 2014. Esto se relaciona con lo que manifiesta el Minedu (2017) durante la visita al aula en el desarrollo de una sesión

de aprendizaje podemos observar directamente la práctica pedagógica del docente e identificar sus necesidades formativas para posteriormente brindar asesoría y soporte personalizado al docente de manera reflexiva sobre la base de las evidencias registradas todo esto en un ambiente de confianza y comunicación asertiva.

Por lo que puedo concluir diciendo que durante las visitas al aula de clases el acompañante pedagógico identifica las necesidades formativas de los docentes para que en la asesoría mediante el dialogo reflexivo aborden el tema y asuman compromisos de cambio el cual transformará su praxis fortaleciendo sus capacidades pedagógicas y generando satisfacción laboral.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2, se demostró que existe incidencia significativa de los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, mediante los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 53,5% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado el de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 81,1%, lo que implica que existe incidencia de los microtalleres sobre el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados concuerdan con Ortiz y Sosa (2014), en su tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Emmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua (Nicaragua). En los resultados, se obtuvo que las visitas al aula se realizan sin instrumentos de evaluación y sin previa coordinación con los docentes, sin embargo 30% de los docentes presentan fortalezas en la planificación curricular, así también el 80% desarrollan bien las sesiones de clase, pero la percepción del desempeño docente es muy buena debido a los pequeños talleres que se desarrolla en ella. Del mismo modo Molocho (2015) en la tesis Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito de pimpingos, 2014. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos, es alta (0,808) y significativa 0,015 que es menor al valor esperado de 0,25; estos resultados

muestran que la práctica pedagógica para que sea eficiente debe contar con un acompañamiento permanente e integral y todo esto se relaciona con lo señalado por el Minedu (2014) quien dice que el microtaller es un taller institucional desarrollada en acuerdo con el equipo directivo, acompañante pedagógico y docentes acompañados para desarrollar temas pedagógicos que atiendan a las necesidades formativas de los docentes de la Institución educativa para fortalecer sus capacidades y pueda mejorar su práctica pedagógica.

Por lo que concluyo diciendo que los microtalleres es una de las estrategias del acompañamiento pedagógico que busca la mejora y transformación de la practica pedagógica generando en los docentes satisfacción laboral ya que gracias a ellos pueden ascender de nivel mediante las evaluaciones de ascenso.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3, se demostró que existe incidencia significativa de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, mediante los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 41,7% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado el de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 75,4%, lo que implica que existe incidencia de los talleres de actualización docente sobre el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados concuerdan con Oquendo (2013), en su tesis titulada: Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales en el estado Zulia, Venezuela, en los resultados se observó que el 73% de directivos realizan el acompañamiento pedagógico de forma irregular con ayuda de un manual pero que sin embargo existe cambios en la práctica docente. Debido a los talleres de actualización que se realiza de forma permanente. Se concluye que el acompañamiento ayuda al mejor cumplimiento de funciones de los docentes, por lo que se recomendó la aplicación del plan estratégico de acompañamiento docente diseñado. Del mismo modo Aurea (2016), En la tesis El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. Se encontró como resultado que los directores tienen un 67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, debido al dominio

del marco de buen desempeño del directivo. Los profesores tienen un 72% de nivel alto en el desempeño laboral, debido al conocimiento del marco de buen desempeño docente en relación a la planificación, ejecución de clases y trabajo colegiado entre docentes y los talleres de actualización. Así también se relaciona con Minedu (2018) que nos dice Los talleres de actualización son reuniones con los docentes acompañados, pueden darse a nivel de UGEL o redes educativas en ellos se desarrollan temas pedagógicos que atienden a necesidades formativas de los docentes a nivel regional o nacional, las estrategias que se desarrollan en los talleres de actualización son teóricos, prácticos y vivenciales con estudiantes, respetando las características pedagógicas de duración, ritmo y estilo de aprendizajes de los participantes y principalmente, de significatividad para la mejora de la praxis docente.

Por lo que concluyo diciendo que los talleres de actualización docente son muy importantes ya que fortalecen las capacidades pedagógicas de los docentes a nivel regional y nacional contribuyendo a su desarrollo profesional y logrando su autonomía, así también estos talleres de actualización generan en los docentes satisfacción laboral porque les permite participar de las diversas evaluaciones para el ascenso de nivel dentro de la carrera magisterial.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** Las estrategias de acompañamiento pedagógico tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 53% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 80.4% señalado que las estrategias de acompañamiento docente tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.
- Segunda:** Las visitas al aula tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 21,5% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 67,0% señalado que las visitas al aula tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.
- Tercera:** Los microtalleres tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 53,5% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 81,1% señalado que los microtalleres tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.
- Cuarta:** Los talleres de actualización docente tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 41,7% en la prueba de Nagelkerke,

asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 75,4% señalado que los talleres de actualización docente tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Teniendo en cuenta los resultados de incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente, se sugiere a los profesionales en educación continuar realizando investigaciones sobre el tema en las diferentes instituciones educativas, que permitan profundizar el conocimiento y las acciones para la mejora de estas y otras dimensiones de las variables estrategias de acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral docente.

Segunda. A partir del presente estudio se sugiere a los directivos de las Instituciones Educativas implementar en sus documentos de gestión y planes de monitoreo la aplicación de estrategias de acompañamiento tales como visitas al aula, los microtalleres y los talleres de actualización docente con fines de buscar la autonomía institucional, la mejora de la práctica docente y los aprendizajes de los estudiantes.

Tercera: Se recomendó a los representantes del sector educación a nivel nacional como el MINEDU promover la investigación acción pedagógica y científica sobre las políticas educativas, de monitoreo y acompañamiento a fin de afianzar la reflexión crítica docente, para una buena deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica a la luz de las nuevas teorías y enfoques, brindando las herramientas y estrategias necesarias para la transformación de la práctica pedagógica de manera cíclica y sistemática.

Cuarta: Se recomendó a los especialistas de la UGEL N° 02 del Rímac, planificar microtalleres y talleres de capacitación para potenciar las capacidades pedagógicas y de gestión escolar dirigida a los directivos y docentes coordinadores de tal manera que puedan aplicar con pertinencia las estrategias de acompañamiento pedagógico en sus instituciones educativas.

VIII. Referencias

Referencia bibliográfica

- Araujo, A. (2015) *Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Asunción, M. (2017) *Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en institución educativa 3055 “Túpac Amaru”*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Aurea, P. (2016) *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero*, (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Balzán Y. (2018) *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica en el Municipio Escolar de Maracaibo, Estado Zulia*, (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Barraza y Ortega (2009) *Satisfacción laboral y compromiso institucional de docentes*. México Pearson Educación.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2da.ed.). México: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra.ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Calderón, R. (2013) *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, Managua* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma. Nicaragua.

- Carrasco, S. (2008). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Domingo, A. y Gómez, M. (2014). La práctica reflexiva: bases, modelos e instrumentos. Madrid. Narcea Ediciones.
- Hernández; et al., 1998 Metodología de la investigación (3ta. Ed.). México: M. McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (5ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri; Fernández Collado, Pilar Baptista, (2010) Metodología de la investigación - México: M. McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. (1ra.ed.). Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.
- Ministerio de Educación (2016). Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2017). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Dirección de Formación Docente en Servicio – DIFODS
- Ministerio de Educación (2018). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Dirección de Formación Docente en Servicio – DIFODS
- Molocho, T. (2015) Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito

de Pimpingos, (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.

Núñez, L. (2015) Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Oquendo (2013) *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia*. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Beloso Chacín Venezuela

Ortíz y Soza (2014). Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Emanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma. Nicaragua.

Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977) *Satisfacción Laboral e Implicación en el Trabajo entre Directores Académicos Durante la Implantación de un Programa de Calidad*. Puerto Rico.

Vezub, L. y Alamud, A. (2012). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Uruguay: Ministerio de Educación y Cultura. ANEP-OEI. ISBN 978-9974-36-211-6

Vicente, M. (2013) Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Santa Cruz de Quiché, (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

Br. Vilma Isaura Aguirre Canales

vilmaguirrecanales@gmail.com

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – CEDE LIMA NORTE

Resumen

A nivel mundial se busca mejorar cada vez más la calidad educativa, por ello la aplicación de las estrategias de acompañamiento a los docentes es un factor importante, ya que está orientado a mejorar su dominio y habilidades al momento de mediar los procesos de aprendizajes con los estudiantes, lo cual genera en ellos niveles de satisfacción laboral. La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre las estrategias de acompañamiento Pedagógico y el nivel de satisfacción laboral docente de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría”.

El enfoque de la investigación corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto se usó procedimientos estadísticos para poder detallar las características de la variable y sus dimensiones. Su diseño es correlacional causal. La población estuvo conformada por 80 docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos.

La hipótesis general busca demostrar si existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría”. Para ello se aplicó la técnica de la encuesta creando dos cuestionarios con 30 ítems cada uno, basada en los lineamientos teóricos del Protocolo de Acompañamiento Pedagógico y las teorías de Guell sobre la satisfacción laboral de los maestros. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó según el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los resultados descriptivos obtenidos de la variable estrategias de acompañamiento pedagógico en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría fueron como a continuación se describe el 25% en el nivel deficiente, el 42,5% en el nivel regular y el 51,25% en el nivel eficiente. En relación a la variable de satisfacción laboral de los docentes el 35% se encuentra muy insatisfecho, el 22,50% se encuentra poco satisfecho y el 42,50% se encuentra satisfecho.

Los resultados inferenciales a través del índice estadístico de Chi cuadrado demostró que existe incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico sobre el desempeño laboral de los docentes en un 80.4% según la curva de COR.

Por lo cual se concluye que las estrategias de acompañamiento pedagógico inciden significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos 2018.

Palabras clave: Estrategias de acompañamiento pedagógico y Satisfacción laboral

Abstract

Worldwide seeks to increasingly improve the quality of education, therefore the implementation of the strategies of accompanying teachers is an important factor, since it is aimed to improve his mastery and skills when mediate learning processes with the students, which generates them levels of job satisfaction. This thesis aims at determining the relationship between accompanying pedagogical strategies and the level of teacher job satisfaction of the educational "project Integral Chavarria" institution.

The focus of the research corresponds to the quantitative type, inasmuch as statistical procedures are used to be able to detail the characteristics of the variable and its dimensions. Its design is correlational causal. The population was formed by 80 teachers from the I.E. project Integral Chavarria of olives.

The general hypothesis seeks to prove the existence of the significant relationship between the strategies of educational support and teacher job satisfaction of the educational institution "Project Integral Chavarria". The survey technique was applied to that creating two questionnaires with 30 items each, based on the theoretical guidelines of the pedagogical accompaniment Protocol and the theories of Güell on job satisfaction of teachers. The instruments were validated by expert opinion and reliability was performed according to Cronbach's alpha coefficient.

The descriptive results of the variable strategies of educational accompaniment in the educational institution project Integral Chavarria were as described below 25% in the poor level, 42.5% in the regular level and 51.25% level efficient. In relation to the variable of job satisfaction of teachers, 35% is very dissatisfied, 22.50% little satisfied and 42,50 per cent are satisfied.

The inferential results through the Chi square statistical index showed that there is incidence of strategies of educational accompaniment on the job performance of teachers in a 80.4% according to the curve of COR. So it is concluded that accompanying pedagogical strategies significantly affect job satisfaction of teachers in the educational institution project Integral Chavarria - Los Olivos 2018.

Keywords: strategies of pedagogical support and job sati

Introducción.

En el Perú, el acompañamiento y monitoreo surge con la transformación de las políticas educativas implementadas en los años 90. En esta época el estado peruano realizó una reingeniería de los procesos educativos tradicionales, por lo que, los procesos debieron ser monitoreados y el docente requería ser acompañado en su actividad pedagógica por algún especialista que garantice el cumplimiento y desarrollo de aprendizajes basados en el desarrollo de los nuevos paradigmas educativos, dentro del cual predominó el constructivismo. Años más tarde en el siglo XXI con grandes avances y retos en la sociedad del conocimiento y la era digital, el acompañamiento pedagógico se ha convertido en una necesidad permanente, indispensable y exigente, razón por la cual el Ministerio de Educación crea programas de acompañamiento pedagógico como Pronafcap, PELA y Soporte Pedagógico, con la finalidad de atender necesidades formativas de los docentes y mejorar constantemente su práctica pedagógica y por consiguiente el aprendizaje de los estudiantes.

Trabajos previos.

Vicente (2013), en su tesis titulada, Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Primer Grado Primario Bilingüe en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en idioma materno en el municipio de Santa Cruz de Quiché, Guatemala. El objetivo fue analizar la importancia del acompañante en las prácticas del docente de primer grado. El estudio fue de tipo cuantitativo. Diseño no experimental – correlacional. Las conclusiones fueron; para los docentes de primer grado del nivel primario, es muy importante el apoyo del asesor pedagógico porque mejoran en su planificación curricular y en el desarrollo de las prácticas comunicativas en idioma materno. Los docentes recibieron

asesoría de parte del asesor en herramientas pedagógicas aplicando la estrategia Kemptzij teniendo en cuenta su idioma materno Quiché, en ello se evidencia que 78% de docentes, reflexiona sobre la ejecución de sus sesiones de aprendizaje desarrollando destrezas lingüísticas en los estudiantes, mientras que el 22% se encuentra en proceso. El impacto es positivo.

Araujo (2015), en la tesis Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín en el año 2014. Sustentada en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la aplicación de las estrategias de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en el proceso educativo en la Institución Educativa “San Santiago” del nivel secundario del Distrito de Huasmín, Provincia de Celendín en el año 2014. Utilizo un tipo de investigación aplicada, denominada también, activa, práctica o dinámica con un diseño correlacional. Como resultados se obtuvo $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) Nivel de confianza 95% como nivel de significancia existiendo relación significativa y directa entre el empleo de estrategias de acompañamiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín en el año 2014.

Teorías relacionadas al tema.

Estrategias de acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico es un proceso permanente que se da en las escuelas públicas como estrategia que buscan mejorar la práctica pedagógica de los docentes y el nivel de los aprendizajes de los estudiantes, el desarrollo de esta estrategia se encuentra a cargo de un acompañante quien aplicando el enfoque crítico reflexivo conduce a los docentes a descubrir las debilidades de su práctica pedagógica y a partir de ello tome decisiones para transformarla y mejorarla.

Según el Minedu (2014) en el Protocolo de acompañamiento Pedagógico conceptualizó las estrategias de acompañamiento como:

Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. (p. 7)

Satisfacción laboral

Guell (2015) sobre la satisfacción laboral refiere que, “es la actitud general del individuo hacia su profesión, por lo que frecuentemente se asocia con las actitudes del trabajador; esto es, análisis de la satisfacción laboral partiendo de que un empleado no satisfecho desarrolla actitudes negativas hacia su trabajo y hacia la organización. Esta satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que un empleado quiere y busca en su trabajo”. (p. 124)

Teniendo en cuenta el concepto del autor podemos decir que la satisfacción laboral, son un conjunto de actitudes que muestran los docentes en relación a su trabajo, cuando se encuentran satisfechos tendrá actitudes positivas y realizara su trabajo a gusto y cuando se encuentran insatisfechas tendrán actitudes negativas y no harán a gusto el trabajo.

Metodología

Diseño de estudio.

La presente investigación se orientó en el **enfoque** cuantitativo, en vista de que las respuestas se categorizaron e interpretaron de manera estadística y con la finalidad de demostrar la validez de los supuestos o hipótesis planteadas.

Según Hernández et. al (2010) cuando nos referimos al enfoque debemos tener en cuenta que los datos recolectados a través de los instrumentos aplicados, pueden o no ser sometidos a procedimientos estadísticos con la finalidad de analizar y poder describir o demostrar el comportamiento de la variable y sus dimensiones. (p. 184)

El **método** empleado fue el hipotético deductivo debido a que se partió de la observación de la aplicación de las estrategias de acompañamiento y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa, luego se formularon hipótesis de correlación entre las dos variables para validarlas o falsearlas mediante un análisis deductivo y finalmente elaborar las conclusiones.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) señalaron que el método es un conjunto de pasos, procedimientos y etapas que debemos de realizar o seguir en el desarrollo de la investigación (p. 109)

El **tipo** de investigación viene a ser el propósito por el cual se piensa llevar a cabo la investigación. Puede realizarse o no un experimento”. (Hernández, 2010, p. 112)

Si se considera lo dicho por el autor, esta investigación es de tipo básica, no experimental cuya intención es brindar información científica que pueda incrementar los conocimientos teóricos de la ciencia.

el **nivel** de la investigación es correlacional causal. Este tipo de investigación, se puede definir como aquel que busca determinar la incidencia existente entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral. Tiene como finalidad medir el grado de incidencia que existe entre las dos variables.

Población.

La población para esta investigación estaba constituida por docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima. Según el cuadro de asignación de personal de esta institución suman un total de 80 docentes.

La población se define como el conjunto de personas de quienes se desea conocer algo en una investigación todas ellas tienen características comunes que se desea analizar. (Hernández et. al, 2010, p. 183).

Muestra.

En esta investigación la muestra fue idéntica a la población de estudio. es decir que los sujetos que conformaban la población de estudio fueron tomados como unidades de análisis. La muestra fue de tipo censal, por conveniencia y quedo conformada por los 80 docentes.

Según Hernández et. al (2010, p. 191) es considerada como una parte de la población en el cual se llevará a cabo la investigación, es en ella donde se aplicará los instrumentos de la recolección de datos.

Técnicas.

Señala Hernández et. al (2010) la encuesta, es un proceso que da información mediante el desarrollo de respuestas a un determinado número de preguntas que se le hace a cada sujeto quien dará a conocer su opinión sobre un aspecto estudiado. (p. 130)

Teniendo en cuenta lo expresado por el autor la técnica seleccionada para esta investigación fue la encuesta. Esta se desarrolló con la participación de lo docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima, quienes fueron seleccionados como muestra de estudio.

Instrumentos.

Según el criterio de Hernández et. al (2010, p. 138) Un cuestionario es un instrumento que registra datos a través de las respuestas que brinda el encuestado sobre algún tema en específico o algún problema detectado.

En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios cada una de ellas con 30 preguntas cerradas, elaboradas por la investigadora de acuerdo a las variables de la investigación y que fueron contestadas por los encuestados.

Resultados.

Pruebas de ajuste.

Para la prueba de la bondad de ajuste para el análisis aplicando el modelo de análisis de regresión logística ordinal se parte de las siguientes hipótesis previo al procesamiento de datos:

H₀: El modelo NO se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” Los Olivos, 2018.

H₁: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” Los Olivos, 2018.

Tabla 11

Prueba de la bondad de ajuste para pertinencia del modelo para el análisis de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 66.531 | | | |
| Final | 16.129 | 50.402 | 2 | .000 |

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 11 los datos que se obtienen explican la dependencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2018, así mismo, se tiene que el valor del Chi cuadrado es de 50,402 y p valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística $\alpha:0,05$ ($p \text{ valor} < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, por tanto se prueba que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos que se utilizarán para los análisis pertinentes

Estrategias acompañamiento pedagógico en satisfacción de laboral

Hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 12

Prueba de Pseudo R cuadrado para las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

| Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | .467 |
| Nagelkerke | .530 |
| McFadden | .295 |

Según los resultados de la tabla 12 la prueba Nagelkerke de 0,530, indica que la variable independiente estrategias de acompañamiento pedagógico explica el 53,0% de la varianza de la variable satisfacción laboral de los docentes, motivo del presente estudio.

Tabla 13

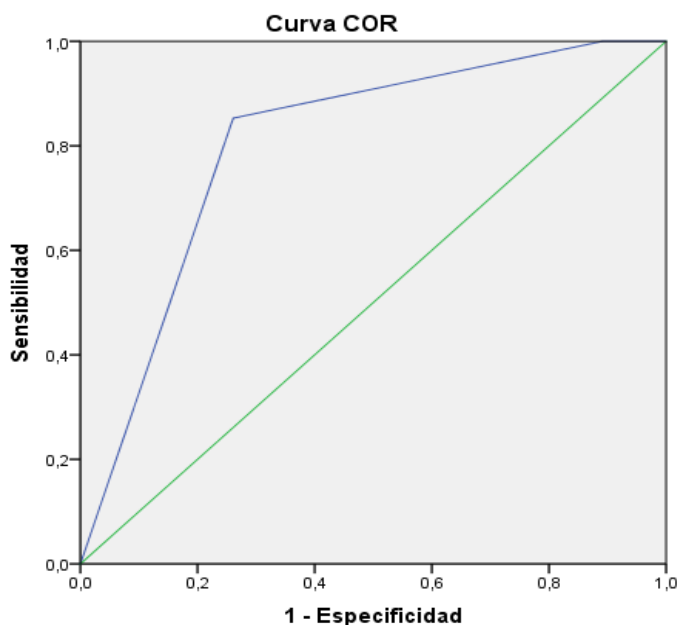
Prueba de la estimación de parámetros de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

| Estimaciones de parámetro | | | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|---------------------------|-----------------|----------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| Parámetros | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [SALAB1 = 1.00] | -2,644 | ,496 | 28,405 | 1 | ,000 | -3,616 | -1,671 |
| | [SALAB1 = 2.00] | -,944 | ,346 | 7,445 | 1 | ,006 | -1,622 | -,266 |
| Ubicación | [ACPE1=1.00] | -23,503 | ,000 | . | 1 | . | -23,503 | -23,503 |
| | [ACPE1=2.00] | -3,162 | ,576 | 30,147 | 1 | ,000 | -4,291 | -2,033 |
| | [ACPE1=3.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 13 el puntaje Wald de 30,147 para estrategias de acompañamiento pedagógico que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles satisfacción laboral y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ($p: 0,000 < \alpha : 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las estrategias de acompañamiento pedagógico aportan significativamente a la predicción de la variable satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Estrategias de acompañamiento pedagógico ,804

Figura 5. Curva de COR de la prueba de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018

Según la curva de COR el 80,4% se encuentra de incidencia de la variable independiente, en el presente caso de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la variable dependiente de satisfacción laboral de los docentes.

Discusión.

De acuerdo a la hipótesis general de la investigación se demostró que existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, mediante los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia fue el de 53% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado la representación de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 80.4%, lo que implica que existe incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico sobre el desempeño laboral de los docentes.

Estos resultados estadísticos concuerdan con Balzán (2018), En la tesis Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica del estado Zulia, Venezuela. Cuyo objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente. Los resultados permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta según el coeficiente de correlación r de Pearson de 0.865 con un nivel significativo de 0.01, lo cual indica que hay una relación muy alta. Es decir, a más acompañamiento del supervisor, el docente desarrolla mejor con sus roles y funciones en la escuela y se siente satisfecho. Así también, Asunción

(2017) en su tesis, Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en el área de comunicación de la institución educativa 3055 “Túpac Amaru”-2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Las conclusiones indican que la correlación entre la variable independiente acompañamiento pedagógico y la variable dependiente rendimiento escolar es positiva y débil según la correlación de Spearman de 0.328, $p < 0.05$, Dichos resultados demuestran que el acompañamiento pedagógico, ayuda en el desempeño del docente, de esta manera se encuentra que el proceso de acompañamiento definido por el Minedu (2017) quien señala que el rendimiento escolar se encuentra supeditado al mejoramiento de la praxis del docente como producto de la reflexión crítica que realiza con el acompañante, así también del desarrollo de las estrategias de acompañamiento que se desarrolla dentro de la institución educativa.

Por lo que podemos concluir diciendo que las estrategias de acompañamiento pedagógico cuando se desarrollan de forma adecuada y dirigidos por especialistas, acompañantes internos, externos o equipo directivo bien capacitados y empoderados del tema genera cambios en el trabajo de los docentes, lo cual incide significativamente en la satisfacción laboral porque percibirán que su carrera profesional está siendo revalorizada tal como lo señala el Marco del Buen Desempeño Docente.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1, se demostró que existe incidencia significativa de las visitas en el aula en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, mediante los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia fue el de 21,5% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado el reporte de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 67,0%, lo que implica que existe incidencia de las visitas en el aula sobre el desempeño laboral de los docentes. Estos

resultados concuerdan con Vicente, M. (2013) en la tesis Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente en el desarrollo de las habilidades Comunicativas en el municipio de Santa Cruz de Quiché, Guatemala. Los resultados indican que es muy importante el apoyo del asesor pedagógico porque mejoran en su planificación curricular y en el desarrollo de las prácticas en ello se evidencia que 78% de docentes, reflexiona sobre la ejecución de sus sesiones de aprendizaje desarrollando destrezas lingüísticas en los estudiantes, mientras que el 22% se encuentra en proceso siendo el impacto positivo. Así también, Araujo (2015), en la tesis Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín Cajamarca. Como resultados se obtuvo $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) Nivel de confianza 95% como nivel de significancia existiendo relación significativa y directa entre el empleo de estrategias de acompañamiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín en el año 2014. Esto se relaciona con lo que manifiesta el Minedu (2017) durante la visita al aula en el desarrollo de una sesión de aprendizaje podemos observar directamente la práctica pedagógica del docente e identificar sus necesidades formativas para posteriormente brindar asesoría y soporte personalizado al docente de manera reflexiva sobre la base de las evidencias registradas todo esto en un ambiente de confianza y comunicación asertiva.

Por lo que puedo concluir diciendo que durante las visitas al aula de clases el acompañante pedagógico identifica las necesidades formativas de los docentes para que en la asesoría mediante el dialogo reflexivo aborden el tema y asuman compromisos de cambio el cual transformará su praxis fortaleciendo sus capacidades pedagógicas y generando satisfacción laboral.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2, se demostró que existe incidencia significativa de los microtalleres en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, mediante los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 53,5% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado el de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 81,1%, lo que implica que existe incidencia de los microtalleres sobre el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados concuerdan con Ortiz y Sosa (2014), en su tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Emmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua (Nicaragua). En los resultados, se obtuvo que las visitas al aula se realizan sin instrumentos de evaluación y sin previa coordinación con los docentes, sin embargo 30% de los docentes presentan fortalezas en la planificación curricular, así también el 80% desarrollan bien las sesiones de clase, pero la percepción del desempeño docente es muy buena debido a los pequeños talleres que se desarrolla en ella. Del mismo modo Molocho (2015) en la tesis Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito de pimpingos, 2014. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Olaya” del Centro Poblado de Casa Blanca, Pimpingos, es alta (0,808) y significativa 0,015 que es menor al valor esperado de 0,25; estos resultados muestran que la práctica pedagógica para que sea eficiente debe contar con un acompañamiento permanente e integral y todo esto se relaciona con lo señalado por el Minedu (2014) quien dice que el microtaller es un taller institucional desarrollada en acuerdo con el equipo directivo, acompañante pedagógico y docentes acompañados para desarrollar temas pedagógicos que atiendan a las necesidades

formativas de los docentes de la Institución educativa para fortalecer sus capacidades y pueda mejorar su práctica pedagógica.

Por lo que concluyo diciendo que los microtalleres es una de las estrategias del acompañamiento pedagógico que busca la mejora y transformación de la práctica pedagógica generando en los docentes satisfacción laboral ya que gracias a ellos pueden ascender de nivel mediante las evaluaciones de ascenso.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3, se demostró que existe incidencia significativa de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, mediante los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 41,7% en la prueba de Nagelkerke, siendo este resultado el de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 75,4%, lo que implica que existe incidencia de los talleres de actualización docente sobre el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados concuerdan con Oquendo (2013), en su tesis titulada: Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales en el estado Zulia, Venezuela, en los resultados se observó que el 73% de directivos realizan el acompañamiento pedagógico de forma irregular con ayuda de un manual pero que sin embargo existe cambios en la práctica docente. Debido a los talleres de actualización que se realiza de forma permanente. Se concluye que el acompañamiento ayuda al mejor cumplimiento de funciones de los docentes, por lo que se recomendó la aplicación del plan estratégico de acompañamiento docente diseñado. Del mismo modo Aurea (2016), En la tesis El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. Se encontró como resultado que los directores tienen un

67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, debido al dominio del marco de buen desempeño del directivo. Los profesores tienen un 72% de nivel alto en el desempeño laboral, debido al conocimiento del marco de buen desempeño docente en relación a la planificación, ejecución de clases y trabajo colegiado entre docentes y los talleres de actualización. Así también se relaciona con Minedu (2018) que nos dice Los talleres de actualización son reuniones con los docentes acompañados, pueden darse a nivel de UGEL o redes educativas en ellos se desarrollan temas pedagógicos que atienden a necesidades formativas de los docentes a nivel regional o nacional, las estrategias que se desarrollan en los talleres de actualización son teóricos, prácticos y vivenciales con estudiantes, respetando las características pedagógicas de duración, ritmo y estilo de aprendizajes de los participantes y principalmente, de significatividad para la mejora de la praxis docente.

Por lo que concluyo diciendo que los talleres de actualización docente son muy importantes ya que fortalecen las capacidades pedagógicas de los docentes a nivel regional y nacional contribuyendo a su desarrollo profesional y logrando su autonomía, así también estos talleres de actualización generan en los docentes satisfacción laboral porque les permite participar de las diversas evaluaciones para el ascenso de nivel dentro de la carrera magisterial.

Conclusiones.

Primera: Las estrategias de acompañamiento pedagógico tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 53% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 80.4% señalado que las estrategias de acompañamiento docente tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Segunda: Las visitas al aula tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 21,5% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 67,0% señalado que las visitas al aula tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Tercera: Los microtalleres tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 53,5% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 81,1% señalado que los microtalleres tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Cuarta: Los talleres de actualización docente tienen incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados porcentuales de los Pseudo R cuadrado, cuyo índice más alto de dependencia es de 41,7% en la prueba de Nagelkerke, asimismo el porcentaje en el área debajo de la curva COR es de 75,4% señalado que los talleres de actualización docente tienen incidencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Referencias.

- Araujo, A. (2015) Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmín. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Asunción, M. (2017) Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en institución educativa 3055 “Túpac Amaru”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Aurea, P. (2016) El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Balzán Y. (2018) Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica en el Municipio Escolar de Maracaibo, Estado Zulia, (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Barraza y Ortega (2009) Satisfacción laboral y compromiso institucional de docentes. México Pearson Educación.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. (2da.ed.). México: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ra.ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Calderón, R. (2013) El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores, Managua (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma. Nicaragua.
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú:

Editorial San Marcos.

Domingo, A. y Gómez, M. (2014). La práctica reflexiva: bases, modelos e instrumentos.

Madrid. Narcea Ediciones.

Hernández; et al., 1998 Metodología de la investigación (3ta. Ed.). México: M.

McGraw-Hill.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la

Investigación (5ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri; Fernández Collado, Pilar Baptista, (2010) Metodología de la

investigación - México: M. McGraw-Hill.

Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2014). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico.

(1ra.ed.). Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.

Ministerio de Educación (2016). Norma que establece disposiciones para el

acompañamiento pedagógico en la Educación Básica. Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2017). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Dirección

de Formación Docente en Servicio – DIFODS

Ministerio de Educación (2018). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Dirección

de Formación Docente en Servicio – DIFODS

Molocho, T. (2015) Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los

docentes de la institución educativa “José Olaya” casa blanca, distrito de

Pimpingos, (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.

Núñez, L. (2015) Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa

Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao. (Tesis de

maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Lima.

- Oquendo (2013) Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Bellosó Chacín Venezuela
- Ortíz y Soza (2014). Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Emanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma. Nicaragua.
- Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977) Satisfacción Laboral e Implicación en el Trabajo entre Directores Académicos Durante la Implantación de un Programa de Calidad. Puerto Rico.
- Vezub, L. y Alamud, A. (2012). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Uruguay: Ministerio de Educación y Cultura. ANEP-OEI. ISBN 978-9974-36-211-6
- Vicente, M. (2013) Impacto del Acompañamiento Pedagógico en las prácticas del docente de Santa Cruz de Quiché, (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Anexo 2: Matriz de consistencia

| Título: Estrategias de acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral del docente en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018 | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|---|
| Autor: Br. Vilma Isaura Aguirre Canales | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018? | OBJETIVO GENERAL Determinar la incidencia de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018 | HIPÓTESIS GENERAL Existe incidencia significativa de las estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018. | Variable 1: Estrategias de acompañamiento pedagógico | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | Visitas en el aula. | <ul style="list-style-type: none"> - Visita de diagnóstico. - Visita con asesoría. - Visita de cierre. | 1, 2,3 4,5,6,7 8,9,10 | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | Eficiente [38 - 51] Regular [24 - 37] Deficiente [10 - 23] |
| | | | Microtalleres. | <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de fortalezas en el trabajo pedagógico - Identificación de debilidades en el trabajo pedagógico - Asumir compromisos. - Fortalecimiento de las capacidades del trabajo cooperativo. | 11,12 13,14 15,16,17 18,19,20, | | |
| Taller de actualización docente. | <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Desarrollo de temática del taller. - Metodología del taller. - Evaluación del taller. - Protocolo de los talleres de actualización. | 21,22,23 24 25,26 27,28 29,30 | | | | | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS Problema específico 1 ¿Cuál es la incidencia de las visitas en el aula en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018? | OBJETIVOS ESPECÍFICOS Objetivo específico 1 Determinar la incidencia de las visitas en el aula en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018. | HIPÓTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica 1 Existe incidencia significativa de las visitas del aula en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018 | | | | | |
| Problema específico 2 ¿Cuál es la incidencia de los microtalleres en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018? | Objetivo específico 2 Determinar la incidencia de los microtalleres en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018. | Hipótesis específica 2 Existe incidencia significativa de los microtalleres en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018. | | | | | |
| Problema específico 3 ¿Cuál es la incidencia de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral docente en la | Objetivo específico 3 Determinar la incidencia de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral docente en la | Hipótesis específica 3 Existe incidencia significativa de los talleres de actualización docente en la satisfacción laboral docente | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---------------------|---------------------------|-------------------------|
| institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018? | institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018 | en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos, 2018. | Variable 2: Satisfacción laboral del docente | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | Condiciones de trabajo | - Acondicionamiento | 1,2,3 | | |
| | | | | - Clima laboral - Relaciones interpersonales | 4,5,6 7,8,9, 10, | | |
| | | | Oportunidades de promoción | - Oportunidades de mejora salarial. | 11,12,13 | | |
| - Oportunidades ascenso - Delegación de coordinación por área. - Delegación de funciones por perfil profesional | 14,15 16,17,18 19,20, | | | | | | |
| Reconocimiento | - Reconocimiento de logros a nivel personal | 21,22,23 | | | | | |
| | - Reconocimiento de logros a nivel de área. | 24,25 | | | | | |
| | - Reconocimiento de logros a nivel institucional. | 26,27 | | | | | |
| | - Reconocimiento de logros a nivel local. | 28,29,30. | | | | | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar |
|---|--|--|---|
| <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo: Básica no experimental</p> <p>Nivel: Correlacional Causal</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal</p> | <p>Población: 80 docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de la muestra: 80 docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima.</p> | <p>Variable 1: Estrategias de acompañamiento pedagógico</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Adaptado del MINEDU 2014</p> <hr/> <p>Variable 1: Satisfacción laboral del docente</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Adaptado de Guell 2015</p> | <p>Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p>Inferencial: Se ha utilizado el análisis de regresión logística, que es considerado como un modelo matemático con el objetivo de predecir el comportamiento de una variable dependiente en relación a otra independiente.</p> |

Anexo 3: Instrumento de medición de la variable 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de preguntas, las cuales debes leer detenidamente, para luego emitir tu respuesta según las experiencias que vivencias en tu institución, sobre las diversas estrategias que se llevan a cabo durante el acompañamiento pedagógico.

INSTRUCCIONES:

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

| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| N° | PREGUNTAS | ESCALA | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Visitas en el aula | | | | | |
| 1 | ¿Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones de coordinación con los actores educativos sobre el trabajo a realizar con los docentes? | | | | | |
| 2 | ¿Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida.? | | | | | |
| 3 | ¿Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual.? | | | | | |
| 4 | ¿Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico? | | | | | |
| 5 | ¿Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director? | | | | | |
| 6 | ¿El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento? | | | | | |
| 7 | ¿Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado? | | | | | |
| 8 | ¿La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos? | | | | | |
| 9 | ¿Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año? | | | | | |
| 10 | ¿Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente? | | | | | |
| | Microtalleres | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno? | | | | | |
| 12 | ¿El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas? | | | | | |
| 13 | ¿El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias? | | | | | |
| 14 | ¿El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias? | | | | | |
| 15 | ¿En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora? | | | | | |
| 16 | ¿Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes que respondan a los compromisos asumidos? | | | | | |
| 17 | ¿En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales? | | | | | |
| 18 | ¿Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales? | | | | | |
| 19 | ¿El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados? | | | | | |
| 20 | ¿Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase? | | | | | |
| Taller de actualización docente | | | | | | |
| 21 | ¿Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes? | | | | | |
| 22 | ¿En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico? | | | | | |
| 23 | ¿La temática del taller se organiza en función del nivel educativo? | | | | | |
| 24 | ¿En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional? | | | | | |
| 25 | ¿La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes? | | | | | |
| 26 | ¿Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales? | | | | | |
| 27 | ¿El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencial armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes? | | | | | |
| 28 | ¿En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.? | | | | | |
| 29 | ¿Cómo parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos Tratados? | | | | | |
| 30 | ¿Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros? | | | | | |

Anexo 4: Instrumento de medición de la variable 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

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

INSTRUCCIONES:

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

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En parte | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| N° | PREGUNTAS | ESCALA | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Condiciones de trabajo | | | | | |
| 1 | ¿Estás a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico? | | | | | |
| 2 | ¿Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente? | | | | | |
| 3 | ¿Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes? | | | | | |
| 4 | ¿Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico? | | | | | |
| 5 | ¿Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico? | | | | | |
| 6 | ¿Te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa? | | | | | |
| 7 | ¿Estás a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes? | | | | | |
| 8 | ¿Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica? | | | | | |
| 9 | ¿Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente? | | | | | |
| 10 | ¿Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes? | | | | | |
| | Oportunidades de promoción | | | | | |
| 11 | ¿Estás satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.? | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales? | | | | | |
| 13 | ¿Estás satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente? | | | | | |
| 14 | ¿Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial? | | | | | |
| 15 | ¿Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula? | | | | | |
| 16 | ¿Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes? | | | | | |
| 17 | ¿Estás satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso? | | | | | |
| 18 | ¿Estás satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior? | | | | | |
| 19 | ¿Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico? | | | | | |
| 20 | ¿Estás satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional? | | | | | |
| Reconocimiento | | | | | | |
| 21 | ¿Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente? | | | | | |
| 22 | ¿Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal? | | | | | |
| 23 | ¿Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente? | | | | | |
| 24 | ¿Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área? | | | | | |
| 25 | ¿El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres? | | | | | |
| 26 | ¿Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros? | | | | | |
| 27 | ¿Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo? | | | | | |
| 28 | ¿Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales? | | | | | |
| 29 | ¿El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente? | | | | | |
| 30 | ¿Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito? | | | | | |

Anexo 5: Validez de los instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Respetado Juez:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención en **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la UCV, en la sede **Lima Norte**, promoción **2018-II**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es:” **ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PROYECTO INTEGRAL CHAVARRÍA” – LOS OLIVOS, 2018**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Br. Aguirre Canales, Vilma Isaura

D.N.I: 10539711

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

" Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión debe servir para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral. "

DIMENSIONES:

Visitas en el aula

Estas visitas favorecen el acompañamiento en contexto y la posibilidad de ofrecer orientaciones directas, a través del intercambio interpersonal entre acompañantes y acompañados.

Microtalleres

Espacios periódicos de formación donde se abordan aspectos referidos al marco teórico y la didáctica. Las actividades que se plantea en el proceso de estos microtalleres promueven la reflexión pedagógica, como en el caso de la observación a las interacciones que se generan con la participación de estudiantes en los talleres en correspondencia con los enfoques reflexivo-crítico, inclusivo e intercultural-crítico en correspondencia con el Marco del buen desempeño docente

Taller de actualización docente

Los talleres de fortalecimiento de desempeño en Soporte Pedagógico son espacios de formación docentes donde se abordan aspectos referidos a la teoría y a la pedagogía donde los docentes participantes observan estrategias vivenciales donde participan niños demostrando la diferencia de los procesos pedagógicos y los procesos didácticos aclarando los enfoques.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|--------------------|--|---|-------------------------------------|
| Visitas en el aula | Visita de diagnóstico Visita con asesoría Visita de cierre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos. 2. Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida. 3. Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual. 4. Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico. 5. Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director 6. El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento. 7. Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado. 8. La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos 9. Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año. 10. Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente. | |
| Microtalleres | Identificación de fortalezas en el trabajo pedagógico | <ol style="list-style-type: none"> 11. Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno. 12. El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas. 13. El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias 14. El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias. | Muy significativo/ significativo |

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|
| | <p>Identificación de debilidades en el trabajo pedagógico</p> <p>Asumir compromisos Fortalecimiento de las capacidades del trabajo cooperativo.</p> | <p>15. En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora.</p> <p>16. Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes.</p> <p>17. En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales.</p> <p>18. Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales.</p> <p>19. El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados</p> <p>20. Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase.</p> | /poco significativo |
| Talleres de Actualización docente | <p>Planificación desarrollo de temática del taller.</p> <p>Metodología del taller.</p> <p>Evaluación del taller.</p> <p>Protocolo de los talleres de actualización.</p> | <p>21. Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes.</p> <p>22. En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnostico.</p> <p>23. La temática del taller se organiza en función del nivel educativo.</p> <p>24. En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional.</p> <p>25. La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes.</p> <p>26. Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales.</p> <p>27. El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes</p> <p>28. En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados.</p> <p>29. Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.</p> <p>30. Dentro del protocolo de los talleres de actualización se sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros.</p> | Muy significativo/ significativo /poco significativo |

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

"Es la actitud general del individuo hacia su profesión, por lo que frecuentemente se asocia con las actitudes del trabajador; esto es, análisis de la satisfacción laboral partiendo de que un empleado no satisfecho desarrolla actitudes negativas hacia su trabajo y hacia la organización. Esta satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que un empleado quiere y busca en su trabajo"

DIMENSIONES:

Condiciones de trabajo

Se entiende como "condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluyéndose: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro del trabajo". Weiss, Dawis, England y Lofquist, (1977)

Oportunidades de promoción

La promoción implica el ascenso a un puesto superior, con un salario y responsabilidad mayor. Es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica en cualquier empleo. El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse estancado en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador.

Reconocimiento

Se define como "todo acto de aceptación de los demás. Cuando un colaborador se esfuerza por hacer bien su trabajo, cumple con lo esperado y además hace esfuerzos extra, necesita que su superior se lo haga notar, con un comentario, con una nota, con una atención"

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|------------------------|---|---|---|
| Condiciones de trabajo | <p>Acondicionamiento</p> <p>Clima laboral</p> <p>Relaciones interpersonales</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico. 2. Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente. 3. Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes. 4. Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico. 5. Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico. 6. Te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa. 7. Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes. 8. Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica. 9. Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente. 10. Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes. | <p>Muy satisfecho</p> <p>/</p> <p>Satisfecho</p> <p>/ Poco satisfecho</p> |

| | | | |
|----------------------------|--|---|--|
| Oportunidades de promoción | <p>Oportunidades de mejora salarial.</p> <p>Oportunidades de ascenso</p> <p>Delegación de coordinación por área.</p> | <p>11. Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales.</p> <p>12. Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales.</p> <p>13. Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente.</p> <p>14. Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial.</p> <p>15. Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula.</p> <p>16. Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes.</p> <p>17. Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso.</p> <p>18. Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior.</p> <p>19. Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico.</p> <p>20. Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.</p> | <p>Muy satisfecho / Satisfecho / Poco satisfecho</p> |
| Reconocimiento | Reconocimiento de logros a nivel personal | <p>21. Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente.</p> <p>22. Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal.</p> <p>23. Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente.</p> | <p>Muy satisfecho / Satisfecho</p> |

| | | | |
|--|--|--|--------------------------|
| | <p>Reconocimiento de logros a nivel de área.</p> | <p>24. Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área.</p> | <p>/ Poco satisfecho</p> |
| | | <p>25. El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres.</p> | |
| | <p>Reconocimiento de logros a nivel institucional.</p> | <p>26. Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros.</p> | |
| | | <p>27. Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo.</p> | |
| | | <p>28. Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales.</p> | |
| | <p>Reconocimiento de logros a nivel local.</p> | <p>29. El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente.</p> | |
| | | <p>30. Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito.</p> | |

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

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: VISITAS EN EL AULA | | | | | | | | |
| 1. | Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2. | Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3. | Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4. | Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5. | Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6. | El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7. | Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8. | La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9. | Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10. | Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: MICROTALLERES | | | | | | | | |
| 11. | Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12. | El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13. | El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14. | El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| 15. | En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16. | Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17. | En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18. | Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19. | El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20. | Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21. | Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22. | En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23. | La temática del taller se organiza en función del nivel educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24. | En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25. | La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26. | Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27. | El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28. | En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29. | Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30. | Dentro del protocolo de los talleres de actualización se sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de 10 del 2015



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1. | Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2. | Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3. | Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4. | Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5. | Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6. | Te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7. | Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8. | Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9. | Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10. | Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN | | | | | | | | |
| 11. | Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12. | Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13. | Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14. | Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15. | Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 15. | Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. | Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21. | Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. | El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. | El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

02 de 10 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: VISITAS EN EL AULA | | | | | | | | |
| 1. | Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos | X | | X | | X | | |
| 2. | Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida. | X | | X | | X | | |
| 3. | Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual. | X | | X | | X | | |
| 4. | Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 5. | Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director | X | | X | | X | | |
| 6. | El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento. | X | | X | | X | | |
| 7. | Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado. | X | | X | | X | | |
| 8. | La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos | X | | X | | X | | |
| 9. | Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año. | X | | X | | X | | |
| 10. | Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: MICROTALLERES | | | | | | | | |
| 11. | Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno. | X | | X | | X | | |
| 12. | El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas. | X | | X | | X | | |
| 13. | El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias. | X | | X | | X | | |
| 14. | El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| | deficiencias. | | | | | | |
| 15. | En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora. | X | | X | | X | |
| 16. | Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes. | X | | X | | X | |
| 17. | En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales. | X | | X | | X | |
| 18. | Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales. | X | | X | | X | |
| 19. | El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados. | X | | X | | X | |
| 20. | Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 3: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21. | Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes. | X | | X | | X | |
| 22. | En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico. | X | | X | | X | |
| 23. | La temática del taller se organiza en función del nivel educativo. | X | | X | | X | |
| 24. | En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional. | X | | X | | X | |
| 25. | La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes. | X | | X | | X | |
| 26. | Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales. | X | | X | | X | |
| 27. | El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes | X | | X | | X | |
| 28. | En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados. | X | | X | | X | |
| 29. | Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados. | X | | X | | X | |
| 30. | Dentro del protocolo de los talleres de actualización se sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELICITA DORA GUEVARA DÁVILA DNI: 27418280

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN - DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 10 del 2018


Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1. | Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 2. | Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente. | X | | X | | X | | |
| 3. | Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 4. | Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 5. | Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 6. | Te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa. | X | | X | | X | | |
| 7. | Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 8. | Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica. | X | | X | | X | | |
| 9. | Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente. | X | | X | | X | | |
| 10. | Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN | | | | | | | | |
| 11. | Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales. | X | | X | | X | | |
| 12. | Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales. | X | | X | | X | | |
| 13. | Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente. | X | | X | | X | | |
| 14. | Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial. | X | | X | | X | | |
| 15. | Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula. | | | | | | |
| 16. | Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes. | X | | X | | X | |
| 17. | Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso. | X | | X | | X | |
| 18. | Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior. | X | | X | | X | |
| 19. | Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico. | X | | X | | X | |
| 20. | Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21. | Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente. | X | | X | | X | |
| 22. | Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal. | X | | X | | X | |
| 23. | Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente. | X | | X | | X | |
| 24. | Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área. | X | | X | | X | |
| 25. | El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres. | X | | X | | X | |
| 26. | Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros. | X | | X | | X | |
| 27. | Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo. | X | | X | | X | |
| 28. | Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instuciones locales. | X | | X | | X | |
| 29. | El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente. | X | | X | | X | |
| 30. | Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELICITA DORA GUEVARA DÁVILA DNI: 27418280

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN - DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR


03 de 10 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: VISITAS EN EL AULA | | | | | | | | |
| 1. | Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos | X | | X | | X | | |
| 2. | Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida. | X | | X | | X | | |
| 3. | Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual. | X | | X | | X | | |
| 4. | Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 5. | Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director | X | | X | | X | | |
| 6. | El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento. | X | | X | | X | | |
| 7. | Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado. | X | | X | | X | | |
| 8. | La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos | X | | X | | X | | |
| 9. | Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año. | X | | X | | X | | |
| 10. | Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: MICROTALLERES | | | | | | | | |
| 11. | Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno. | X | | X | | X | | |
| 12. | El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas. | X | | X | | X | | |
| 13. | El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias. | X | | X | | X | | |
| 14. | El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|--|----|----|----|----|----|----|
| | deficiencias. | | | | | | |
| 15. | En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora. | X | | X | | X | |
| 16. | Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes. | X | | X | | X | |
| 17. | En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales. | X | | X | | X | |
| 18. | Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales. | X | | X | | X | |
| 19. | El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados. | X | | X | | X | |
| 20. | Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21. | Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes. | X | | X | | X | |
| 22. | En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnóstico. | X | | X | | X | |
| 23. | La temática del taller se organiza en función del nivel educativo. | X | | X | | X | |
| 24. | En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional. | X | | X | | X | |
| 25. | La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes. | X | | X | | X | |
| 26. | Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales. | X | | X | | X | |
| 27. | El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes | X | | X | | X | |
| 28. | En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados. | X | | X | | X | |
| 29. | Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados. | X | | X | | X | |
| 30. | Dentro del protocolo de los talleres de actualización se sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: LUIS WHISTON GARCIA RAMOS DNI: 17976166

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

03 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1. | Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 2. | Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente. | X | | X | | X | | |
| 3. | Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 4. | Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 5. | Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 6. | Te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa. | X | | X | | X | | |
| 7. | Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 8. | Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica. | X | | X | | X | | |
| 9. | Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente. | X | | X | | X | | |
| 10. | Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN | | | | | | | | |
| 11. | Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales. | X | | X | | X | | |
| 12. | Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales. | X | | X | | X | | |
| 13. | Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente. | X | | X | | X | | |
| 14. | Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial. | X | | X | | X | | |
| 15. | Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|---|----|----|----|----|----|----|
| | para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula. | | | | | | |
| 16. | Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes. | X | | X | | X | |
| 17. | Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso. | X | | X | | X | |
| 18. | Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior. | X | | X | | X | |
| 19. | Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico. | X | | X | | X | |
| 20. | Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21. | Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente. | X | | X | | X | |
| 22. | Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal. | X | | X | | X | |
| 23. | Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente. | X | | X | | X | |
| 24. | Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área. | X | | X | | X | |
| 25. | El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres. | X | | X | | X | |
| 26. | Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros. | X | | X | | X | |
| 27. | Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo. | X | | X | | X | |
| 28. | Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instuciones locales. | X | | X | | X | |
| 29. | El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente. | X | | X | | X | |
| 30. | Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. ^(Dr) Mg: LUIS WHISTON GARCIA RAMOS DNI: 17976166

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

03 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Análisis de confiabilidad

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

(Prueba Alfa de Cronbach)

Escala: ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,887 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|---|
| 1. Durante la visita del acompañante pedagógico se realizan reuniones con los actores educativos | 107,9000 | 137,197 | ,477 | ,882 |
| 2. Se realiza la visita en aula y se dan pautas para elaboración del diagnóstico socioeducativo como punto de partida. | 108,4000 | 137,421 | ,567 | ,881 |
| 3. Se aplican instrumentos de recojo de información para laborar el diagnóstico y el plan de acompañamiento anual. | 108,2333 | 136,668 | ,495 | ,882 |
| 4. Cada visita con asesoría es de una jornada pedagógica con participación del docente y acompañante pedagógico. | 108,2000 | 136,786 | ,448 | ,883 |

| | | | | |
|--|----------|---------|-------|------|
| 5. Luego de la visita con asesoría se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente y director | 108,3667 | 140,033 | ,278 | ,887 |
| 6. El acompañante durante la visita con asesoría también realiza un proceso de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación sobre su rol en el acompañamiento. | 108,2333 | 140,806 | ,290 | ,886 |
| 7. Durante la visita en el aula se lleva a cabo la propuesta de diversas estrategias de mejora para el docente acompañado. | 109,3333 | 146,437 | -,004 | ,896 |
| 8. La visita de cierre se realiza al final del año con todos los actores educativos | 107,8667 | 134,671 | ,480 | ,882 |
| 9. Durante la visita de cierre se realiza el balance del acompañamiento pedagógico, y se comparten percepciones sobre los procesos vividos juntos y el logro obtenido durante todo el año. | 107,8000 | 131,614 | ,660 | ,877 |
| 10. Durante la visita de cierre busca asegurar la implementación acciones que garanticen la continuidad de estrategias en el año lectivo siguiente. | 108,7000 | 138,493 | ,451 | ,883 |
| 11. Durante los microtalleres se busca identificar los docentes con mayores fortalezas, para el acompañamiento interno. | 107,8667 | 133,085 | ,747 | ,876 |
| 12. El acompañante ayuda a que cada docente identifique sus fortalezas. | 108,0000 | 139,655 | ,447 | ,883 |
| 13. El microtaller sirve para identificar a los docentes con mayores deficiencias | 108,2333 | 137,840 | ,460 | ,882 |
| 14. El acompañante pedagógico logra que cada docente asuma sus deficiencias. | 108,0667 | 143,375 | ,317 | ,885 |

| | | | | |
|---|----------|---------|------|------|
| 15. En general todos los docentes que participan en el microtaller asumen compromisos de mejora. | 108,2000 | 142,717 | ,292 | ,886 |
| 16. Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes. | 108,3667 | 142,309 | ,257 | ,886 |
| 17. En el desarrollo del microtaller se asumen compromisos para abordar y solucionar temas individuales. | 108,3333 | 139,816 | ,397 | ,884 |
| 18. Los microtalleres fortalecen las capacidades del trabajo cooperativo sin interferir las actividades laborales institucionales. | 108,0000 | 139,241 | ,348 | ,885 |
| 19. El microtaller deben girar en torno a la temática seleccionada como producto de las observaciones y de las necesidades o demandas identificadas en los docentes acompañados | 108,0333 | 139,757 | ,463 | ,883 |
| 20. Los microtalleres se llevan a cabo respetando el normal desarrollo de las actividades de clase. | 107,8667 | 139,430 | ,456 | ,883 |
| 21. Durante la planificación del taller se promueve el trabajo en equipo entre especialistas y docentes. | 108,2333 | 135,151 | ,602 | ,879 |
| 22. En la etapa de planificación se debe prever la selección de las competencias docentes priorizadas durante el diagnostico. | 108,1333 | 142,189 | ,286 | ,886 |
| 23. La temática del taller se organiza en función del nivel educativo. | 107,8667 | 134,671 | ,480 | ,882 |
| 24. En el desarrollo de la temática del taller se tratan también temas de gestión institucional. | 107,8000 | 131,614 | ,660 | ,877 |
| 25. La metodología del taller promueve la reflexión crítica y profundiza el conocimiento teórico de los participantes. | 108,7000 | 138,493 | ,451 | ,883 |

| | | | | |
|--|----------|---------|------|------|
| 26. Los talleres promueven la elaboración y socialización de productos individuales o grupales. | 107,8667 | 133,085 | ,747 | ,876 |
| 27. El proceso de evaluación del taller se basa en el análisis convivencia armoniosa, la participación activa y la asistencia de los participantes | 108,0000 | 139,655 | ,447 | ,883 |
| 28. En cuanto al taller se evalúa las estrategias, los recursos y materiales usados. | 108,2333 | 137,840 | ,460 | ,882 |
| 29. Como parte del protocolo del taller se cumple con elaborar los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el taller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados. | 108,0667 | 143,375 | ,317 | ,885 |
| 30. Dentro del protocolo de los talleres de actualización se Sistematiza la información y elabora un informe sobre los logros. | 108,2000 | 142,717 | ,292 | ,886 |

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

(Prueba Alfa de Cronbach)

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,879 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| 1. Estas a gusto en tu institución por la forma como esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades de acompañamiento pedagógico. | 106,1000 | 142,438 | ,468 | ,874 |
| 2. Te sientes satisfecho porque la institución cuenta con un Centro de Recursos Tecnológicos que facilita tu labor docente. | 106,6000 | 141,559 | ,622 | ,871 |
| 3. Te sientes satisfecho porque las aulas están acondicionadas según las características de los estudiantes. | 106,4333 | 142,668 | ,448 | ,874 |
| 4. Te sientes satisfecho con el clima de la institución porque fortalece tu trabajo pedagógico. | 106,4000 | 140,731 | ,499 | ,873 |

| | | | | |
|--|----------|---------|------|------|
| 5. Te gusta trabajar en esta institución porque difícilmente se oponen al acompañamiento pedagógico. | 106,5667 | 142,737 | ,381 | ,876 |
| 6. te gusta laborar en esta institución porque durante el desarrollo de los talleres de acompañamiento la participación es armoniosa. | 106,4333 | 142,737 | ,445 | ,874 |
| 7. Estas a gusto en tu institución porque los directivos apoyan el trabajo pedagógico de los docentes. | 107,5333 | 146,257 | ,188 | ,882 |
| 8. Te sientes satisfecho porque los padres de familia ayudan a los docentes en su labor pedagógica. | 106,0667 | 142,271 | ,374 | ,876 |
| 9. Te sientes satisfecho porque recibes apoyo de todos tus compañeros cuando tienes dificultades en tu labor docente. | 106,0000 | 139,724 | ,519 | ,872 |
| 10. Te sientes a gusto porque las buenas relaciones interpersonales facilitan el intercambio de experiencias exitosas entre docentes. | 106,9000 | 143,886 | ,434 | ,875 |
| 11. Estas satisfecho de participar en los talleres de actualización porque te brinda oportunidades de mejoras salariales. | 106,0667 | 140,064 | ,637 | ,870 |
| 12. Te sientes satisfecho porque gracias al acompañamiento pedagógico mejoraste tus capacidades como docente y recibes diversas ofertas laborales. | 106,2000 | 146,441 | ,347 | ,876 |
| 13. Estas satisfecho con tu trabajo porque reconoces que ahora tu salario refleja la meritocracia del docente. | 106,4333 | 144,599 | ,375 | ,876 |
| 14. Te sientes a gusto con el acompañamiento pedagógico porque gracias a ello lograste ascender en la escala magisterial. | 106,2667 | 150,961 | ,129 | ,880 |

| | | | | |
|---|----------|---------|------|------|
| 15. Actualmente te sientes preparado para participar en evaluaciones para ascenso magisterial gracias al acompañamiento pedagógico que recibes en el aula. | 106,4000 | 148,662 | ,241 | ,878 |
| 16. Participar en las actividades de acompañamiento pedagógico te dieron la satisfacción de saber que ahora estas preparado para dirigir a otros docentes. | 106,5667 | 146,737 | ,297 | ,877 |
| 17. Estas satisfecho porque el acompañamiento pedagógico te ha preparado para asumir mejor la coordinación de tu área o grado, si así se diera el caso. | 106,5333 | 143,430 | ,480 | ,874 |
| 18. Estas satisfecho porque tu elección como coordinador de tu área o grado se dio gracias a que destacaste en el proceso de acompañamiento pedagógico el año anterior. | 106,2000 | 143,062 | ,408 | ,875 |
| 19. Tu perfil profesional mejoró desde que participas en las actividades programadas como parte del acompañamiento pedagógico. | 106,2333 | 144,461 | ,488 | ,874 |
| 20. Estas satisfecho porque en tu institución, las funciones laborales se asignan por el perfil profesional. | 106,0667 | 143,789 | ,500 | ,873 |
| 21. Tu satisfacción se debe a que durante el proceso de acompañamiento pedagógico se reconoce tus avances y logros como docente. | 106,4333 | 140,116 | ,605 | ,871 |
| 22. Participar en el proceso de acompañamiento ha hecho que los demás reconozcan tus logros a nivel personal. | 106,3333 | 146,092 | ,358 | ,876 |
| 23. Reconoces que haber participado de manera responsable en el proceso de acompañamiento te ha dotado de mejores capacidades como docente. | 106,1000 | 142,438 | ,468 | ,874 |

| | | | | |
|---|----------|---------|------|------|
| 24. Te sientes satisfecho porque durante el proceso de acompañamiento pedagógico se resalta tus logros a nivel de área. | 106,6000 | 141,559 | ,622 | ,871 |
| 25. El acompañamiento pedagógico ha logrado que tus logros en el área sean reconocidos por los padres. | 106,4333 | 142,668 | ,448 | ,874 |
| 26. Te sientes satisfecho porque a nivel institucional el acompañante pedagógico reconoce que eres el docente con mejores logros. | 106,4000 | 140,731 | ,499 | ,873 |
| 27. Participar en las actividades del acompañamiento pedagógico te ha hecho sentirte diferente a tus propios compañeros de trabajo. | 106,5667 | 142,737 | ,381 | ,876 |
| 28. Participar en los talleres de actualización hace sentir diferente a los docentes de otras instituciones locales. | 106,4333 | 142,737 | ,445 | ,874 |
| 29. El acompañamiento te ha dotado de habilidades para ser reconocido a nivel local por tu buena labor docente. | 107,5333 | 146,257 | ,188 | ,882 |
| 30. Actualmente te sientes preparada para asumir nuevos retos como docente de tu localidad o distrito. | 106,0667 | 142,271 | ,374 | ,876 |

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

| Nº | ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Visitas en el aula | | | | | | | | | | Microtalleres | | | | | | | | | | Taller de actualización docente | | | | | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

| SATISFACCION LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Nº | Condiciones de trabajo | | | | | | | | | Oportunidades de promoción | | | | | | | | | | Reconocimiento | | | | | | | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | |
| 25 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | | |
| 28 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | |

Anexo 8: Base de datos de la muestra

Acompañamiento Pedagógico

| Nº | Dimensión Visitas en el aula | | | | | | | | | | Dimensión Micro-talleres | | | | | | | | | | Dimensión Taller de actualización docente | | | | | | | | | |
|----|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 21 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 26 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 31 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 33 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 42 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 47 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 48 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 49 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| 52 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 55 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | |
| 65 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 69 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 70 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 72 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | |
| 73 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | |
| 74 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| 75 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 76 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 77 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 79 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |

Satisfacción laboral

| Nº | Dimensión Condiciones de trabajo | | | | | | | | | | Dimensión Oportunidades de promoción | | | | | | | | | | Dimensión Reconocimiento | | | | | | | | | |
|----|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 26 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 51 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | |
| 56 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 57 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | |
| 58 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 59 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 60 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | |
| 64 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | |
| 66 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | |
| 67 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | |
| 68 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | |
| 69 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | |
| 70 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | |
| 72 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | |
| 73 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | |
| 74 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | |
| 75 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 76 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 78 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 79 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | | |
| 80 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María Jesús López Vega, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada: Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría Los Olivos 2018. Presentado por Aguirre Canales De Simeón, Vilma Isaura, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 27 de noviembre del 2018

Mgr. María Jesús López Vega

DNI: 16022070

Universidad César Vallejo | TÍTULO | M-148 FUND. EDUC. Y V... | D. Tumbán

Es seguro | <https://www.tumban.com/app/carta/cv/?lang=es&id=10737664258&=1041244072&roa1&a=3>

Estراتيجias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educa...

Resumen de coincidencias

24 %

| | | |
|---|--------------------------|------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe | 20 % |
| 2 | docplayer.es | 4 % |
| 3 | www.marketing-trends... | <1 % |
| 4 | cpibahuantinsuyo.gale... | <1 % |
| 5 | nacion.co.cr | <1 % |

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la institución educativa Proyecto Integral Chaverría Los Olivos, año 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de Educación

ASESOR:
Dr. Víctor Isaac Aguilar Casales

ASESORA:
Mg. María Jesús López Ycaza

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Ciencia y Tecnología Educativa

LIMA - PERÚ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

..... Aguirre Canales, Silma Trausa
D.N.I. : 10.53.9711
Domicilio : Calle 29 y 36 Urb. El Trabajo H.Z. F.L. 24 - Los Olivos
Teléfono : Fijo : 5-328504 Móvil : 944924910
E-mail : Vilmaaguirrecanales@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Aguirre Canales, Silma Trausa
.....
.....

Título de la tesis:

..... Estrategias de Acompañamiento Pedagógico en la Satisfacción Laboral
..... Docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Khawassia Los Olivos 2015

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

..... Silma Aguirre C
.....

Fecha :

08.02.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Aguirre Canales Vilma Incauca

INFORME TITULADO:

Estrategias de Acompañamiento Pedagógico en la Satisfacción Laboral,

docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Chacacoma - Sorvillos 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

