



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS

**ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y TRABAJO EN EQUIPO
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO
CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA EN EL DISTRITO DE
WÁNCHAQ - CUSCO - 2021**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

Presentada por:

Mgt. Vilma Gutiérrez Huanca.

Asesor: Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza.

CUSCO – PERÚ

2022



Dr. Eduar...
DOCENTE UNIVERSITARIO

ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y TRABAJO EN EQUIPO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA EN EL DISTRITO DE WÁNCHAQ - CUSCO - 2021

Submission date: 22-May-2023 12:22PM (UTC-0500)

Submission ID: 2099403975

File name: ACOMPA_AMIENTO_PEDAG_GICO_Y_TRABAJO_EN_EQUIPO_1_1.docx (1.43M)

Word count: 29129

Character count: 165318



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

²⁷ ESCUELA DE POSGRADO

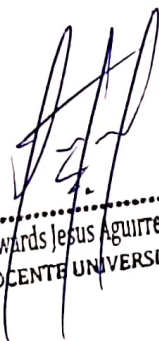
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS

ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y TRABAJO EN EQUIPO
⁴ EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO
CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA EN EL DISTRITO DE
WÁNCHAQ - CUSCO - 2021

⁴⁵ PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.


Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
DOCENTE UNIVERSITARIO

Presentada por:

Mgt. Vilma Gutiérrez Huanca.

¹¹ Asesor: Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza.

CUSCO - PERÚ

2022



ACOMPañAMIENTO PEDAGóGICO Y TRABAJO EN EQUIPO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA EN EL DISTRITO DE WÁNCHAQ - CUSCO - 2021

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

hdl.handle.net

Internet Source

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Student Paper

3%

4

www.scribd.com

Internet Source

2%

5

tesis.unap.edu.pe

Internet Source

1%

6

repositorio.unan.edu.ni

Internet Source

1%

7

ageconsearch.umn.edu

Internet Source

<1%

8

repositorio.usil.edu.pe

Internet Source

<1%

[Handwritten Signature]
Dr. Edwards Jesus Aguirre Espinoza
DOCENTE UNIVERSITARIO



DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por bendecirme cada día de mi vida y por brindarme las oportunidades de estar y disfrutar al lado de todas las personas que más aprecio y amo en mi vida.

A mi querido padre Porfirio, que siempre está a mi lado apoyándome de manera incondicional.

A mi adorable madre Alejandra, guiándome por el camino del bien, a mi amado esposo Ernesto por darme la fortaleza para seguir adelante en los momentos más difíciles, a mis dos hermosas hijas Lucero y Lucianita que son la razón de mi lucha y superación.

A todos mis familiares que siempre me acompañan.

El esfuerzo, la dedicación y sobre todo la voluntad en el magisterio es un ejemplo y consecuencia de las personas que están detrás. El mayor esfuerzo realizado dentro de este trabajo de investigación va principalmente dedicado a mis padres y mi linda familia por el apoyo incondicional y por ser los que siempre estuvieron conmigo.

Vilma.



AGRADECIMIENTO

Mi más sincero y profundo agradecimiento a mis padres Porfirio y Alejandra porque a pesar de todas las dificultades que presenta la vida supieron enseñarme a salir adelante para enfrentar las difíciles situaciones y a no rendirme con facilidad, indudablemente que sin su apoyo incondicional en todos los ámbitos no hubiera podido alcanzar mis objetivos planteados y llegar a dónde estoy.

A toda mi linda familia por su comprensión, respaldo y sobre todo su apoyo moral en estos años de estudio y dedicación en mi formación profesional.

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado, por su profesionalismo orientación y ser guía permanente en todo este proceso. Sobre todo, en la etapa final.

Mi gratitud para todas mis amistades de buen corazón.

De igual manera, quiero agradecer a mi asesor al Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza, por el apoyo y orientación incondicional en todo el trabajo.

De manera muy especial agradezco a todos los que me acompañaron en cada paso que di.

Finalmente quiero agradecer a todos los docentes que se involucraron en mi trabajo de investigación y a todos mis seres queridos que de una y otra forma me brindaron su apoyo en la realización de este trabajo.

Muchísimas gracias a todos y que Dios Nuestro Padre Celestial les otorgue su bendición.



RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo, el de establecer la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y trabajo en equipo en instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco - 2021. Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones de tipo básico no experimental con un diseño descriptivo – correlacional de corte transversal ya que se describió las dos variables de estudio, estableciendo una correlación entre las mismas; y es de corte transversal porque los instrumentos se aplicaron en un solo momento. La población estuvo constituida por 51 docentes; para la muestra se consideró a una muestra no probabilística intencionada tomando en cuenta a los 38. En relación a los instrumentos, se aplicaron: uno de acompañamiento pedagógico; y otro de trabajo en equipo a los docentes, las cuales me permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes, dichos instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos y por otro lado se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad aplicando el método del Alfa de Cronbach, obteniendo un 0,921 para la variable 1 y 0,856 para la variable 2. Los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo, según los objetivos y las hipótesis formuladas, los resultados en las pruebas de hipótesis encontrados un valor Chi-cuadrado=41,858 p-valor=0,00 Tau b de c de kendall=0,767m y de ello indican que cuando el acompañamiento pedagógico se halla en el nivel logro el trabajo en equipo se halla en el nivel medio en 80%; cuando está en proceso el trabajo en equipo está bajo en el 66,7% y de ella de inicio a bajo en el 66,7%; pero cuando el acompañamiento es logro destacado el trabajo en equipo es alto en el 100,0%. De la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, se concluye que el acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021 (p-valor=0,00<0,05)

Palabras Claves: Acompañamiento pedagógico y trabajo en equipo.



RESUMO

A presente investigação tem como principal objetivo, estabelecer o relação existe entre o acompanhamento pedagógico e o trabalho em equipe em instituições educativas do nível secundário com jornada escolar completa no distrito de Wánchaq – Cusco – 2021. Este estudo está enquadrado nas investigações de tipo básico não experimental com um desenho descritivo – correlacional de corte transversal, dado que se descrevia as duas variáveis do estudo, estabelecendo uma correlação entre eles; e é de corte transversal porque os instrumentos foram aplicados em um único momento. A população foi composta por 51 docentes; para a amostra, foi considerada a uma amostra não probabilística intenciona levando em consideração os 38 docentes. Em relação aos instrumentos, eles foram aplicados: um de acompanhamento pedagógico; e outro sobre trabalho em equipe para docentes, que permitiu recolher as informações e medir as variáveis para realizar as relações e comparações correspondentes, esses instrumentos foram validados mediante o juízo do especialistas e por outro lado foi realizado um teste piloto para determinar a confiabilidade aplicando o método Alfa de Cronbach obtendo um valor de 0,921 para a variável 1 e 0,856 para a variável 2. Os resultados obtidos foram analisados ao nível descritivo, de acordo com os objetivos e hipóteses formuladas, os resultados nas provas de hipóteses encontraram um valor Chi – cuadrado = 41,858, p-valor = 0,00, Tau b de c de Kendall = 0,767m e a partir disso indicam que quando o acompanhamento pedagógico está no nível alcançado, o trabalho em equipe é de nível médio em 80%; quando estiver em processo, o trabalho em equipe é baixo em 66,7%; mas, quando o acompanhamento é sucesso destacado o trabalho em equipe é alto em 100,00%. A partir da prova Chi – cuadrado com 95% de confiança, conclui-se que o acompanhamento pedagógico contribui diretamente para o trabalho em equipe nas instituições educativas do nível secundário com jornada escolar completa no distrito de Wánchaq – Cusco – 2021 (p-valor=0,00<0,05)

Palavras claves: Acompanhamento pedagógico e trabalho em equipe.



ÍNDICE GENERAL

<i>DEDICATORIA</i>	<i>ii</i>
<i>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN</i>	<i>12</i>
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación de problemas	15
1.2.1. Problema general mixto	15
1.2.2. Problemas específicos cuantitativos	15
1.2.3. Problemas específicos cualitativos	16
1.3. Justificación de la investigación	16
1.3.1. Conveniencia	16
1.3.2. Relevancia social	17
1.3.3. Implicancia práctica	17
1.3.4. Utilidad metodológica	17
1.4. Objetivos de investigación	18
1.4.1. Objetivo general mixto	18
1.4.2. Objetivos específicos cuantitativos	18
1.4.3. Objetivos específicos cualitativos	18
1.5. Viabilidad de la investigación	19
1.6. Delimitación del estudio	19
1.6.1. Delimitación Temporal	19
1.6.2. Delimitación Espacial	19
<i>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO</i>	<i>20</i>
2.1 Antecedentes del estudio	20
2.1.1 Antecedentes internacionales	29
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.1.3 Antecedentes locales	22
2.2 Bases Teóricas.	23
2.2.1 Acompañamiento pedagógico	23
2.2.1.1 El acompañamiento formativo	24



2.2.1.2	Acompañamiento y monitoreo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completo.....	25
2.2.1.3	Perfil de los actores con Jornada Escolar Completa	27
2.2.1.4	Dimensiones del acompañamiento docente.....	29
2.2.2	El trabajo en equipo.....	36
2.2.2.1	El trabajo en equipo y la actitud docente	38
2.2.2.2	El trabajo en equipo y sus dimensiones.....	40
2.2.2.3	Factores del trabajo docente en equipo.	44
2.2.2.4	Perfil docente y su desempeño en equipo.....	44
2.3	Hipótesis de investigación.....	45
2.3.1	Hipótesis general mixta	45
2.3.2	Hipótesis específicas cuantitativas	45
2.3.3	Hipótesis de trabajo cualitativo.....	47
2.4	VARIABLES Y CATEGORÍAS DE ESTUDIO	47
2.4.1	Operacionalización de variables	47
2.4.2	Operacionalización de las variables cuantitativas	47
2.4.3	Categorización cualitativa.....	48
2.5	Definición de términos.....	49
CAPÍTULO 3: MÉTODO		50
3.1	Enfoque de investigación	50
3.2	Tipo de Investigación.....	50
3.3	Alcance del estudio	50
3.4	Diseño de investigación	51
3.4.1	Diseño Cuantitativo.....	51
3.4.2	Diseño Cualitativo	51
3.5	Población y escenarios de estudio	52
3.5.1	Población, muestra y utilidad de análisis (cuantitativo).....	52
3.5.2	Escenario de estudio y las unidades representativas	53
3.5.3	Unidades de estudio.....	53
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.7	Validación y confiabilidad de instrumentos	54
3.8	Análisis de datos	56



3.8.1	Análisis de datos (cuantitativa)	56
3.8.2	Tratamientos de información (cualitativa).....	58
3.9	Aspectos Éticos	58
<i>CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS</i>		<i>59</i>
4.1	Resultados del estudio.....	59
4.2	Análisis de los hallazgos	59
4.2.1	Acompañamiento Pedagógico.....	59
4.2.2	Resultados por Dimensiones de Acompañamiento Pedagógico	61
4.2.3	Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas	63
4.2.4	Resultados por Dimensiones de Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas	65
4.2.5	Relación Entre Acompañamiento Pedagógico y Trabajo en Equipo	67
4.2.6	Relación entre Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo 69	
4.2.7	Relación entre la Dimensión Visita de Aula del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo	70
4.2.8	Relación Entre la Dimensión Microtaller del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo	72
4.3	Análisis de los hallazgos	74
4.3.1	Análisis cualitativo acompañamiento pedagógico	74
4.3.2	Análisis cualitativo de trabajo en equipo.....	80
<i>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</i>		<i>83</i>
5.1	Comparación crítica de resultados con la literatura existente	83
5.2	Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.....	85
<i>CONCLUSIONES.....</i>		<i>87</i>
<i>SUGERENCIAS.....</i>		<i>89</i>
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>		<i>90</i>
<i>ANEXOS</i>		<i>97</i>



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	47
Tabla 2 <i>Categorización cualitativa</i>	48
Tabla 3 <i>Población</i>	52
Tabla 4 <i>Baremo acompañamiento pedagógico</i>	54
Tabla 5 <i>Baremo trabajo en equipo</i>	54
Tabla 6 <i>Validación de juicio de expertos</i>	55
Tabla 7 <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	56
Tabla 8 <i>Plan de análisis de datos</i>	57
Tabla 9 <i>Acompañamiento Pedagógico</i>	60
Tabla 10 <i>Resultados por Dimensiones de Acompañamiento Pedagógico</i>	61
Tabla 11 <i>Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas</i>	63
Tabla 12 <i>Resultados por Dimensiones de Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas</i>	65
Tabla 13 <i>Relación Entre Acompañamiento Pedagógico y Trabajo en Equipo</i>	67
Tabla 14 <i>Relación entre Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo</i>	69
Tabla 15 <i>Relación entre la Dimensión Visita de Aula del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo</i>	70
Tabla 16 <i>Relación Entre la Dimensión Microtaller del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo</i>	72



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Acompañamiento pedagógico</i>	60
Figura 2. <i>Trabajo en equipo</i>	64
Figura 3. <i>Acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo</i>	74
Figura 4. <i>Beneficios que presenta el acompañamiento pedagógico en el aprendizaje</i> .	76
Figura 5. <i>Herramientas del acompañamiento pedagógico</i>	77
Figura 6. <i>Estrategias de acompañamiento pedagógico</i>	79
Figura 7. <i>Trabajo en equipo</i>	81



LISTADO DE ABREVIATURAS

ECE: Evaluación Censal de Estudiantes.

PISA: Programme for International Student Assessment traducido al español Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

CNE: Consejo Nacional de Educación.

PELA: Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje.

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.

CADE: Conferencia Anual de Ejecutivos.

OEI: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

MBDD: Marco del Buen Desempeño Docente.

TIC: Tecnología de la Información y Comunicación.

PEI: Proyecto Educativo Institucional.

SIAGIE: Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa.



CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los cambios de la educación como respuesta a los paradigmas y exigencias de los compromisos mundiales de la mejora continua y la búsqueda de la calidad educativa generan la necesidad del establecimiento de determinados estándares que señalan esta categoría, haciendo con ello que la educación sea competitiva el alcance a otros contextos del mundo. Siendo en ella el rol del docente fundamental, pero que escasamente recibe apoyo y asistencia del estado con las condiciones previstas en las recomendaciones de las reuniones de los organismos internacionales ligados a la educación.

El sistema educativo peruano en los inicios de la presente década fue sujeta de evaluación fundamentalmente a la educación básica regular siendo que estos resultados la ubiquen en los últimos lugares en el contexto mundial y latino americanos, ellos a la aplicación de la prueba PISA, desde el año 2003, 2009, 2013 ocupaba 365, 368, 389 en el logro de aprendizaje de matemática; por otra parte, la educación docente aplicada a partir de los estándares de desempeño docente no son los más óptimos, es así que los resultados del 2007 se hallan en el nivel 3 es el nivel de suficiencia. Acreditan nivel suficiente: de los profesores con título universitario, 30% en comprensión de textos y 2% en razonamiento lógico matemático – de formados en ISP, 22% en comprensión de textos y 1% en razonamiento lógico matemático, son deficientes; aunada a ella las evaluaciones docentes en cumplimiento de la Ley de Reforma Magisterial para los ascensos a escalas los resultados no son alentadores en cuanto de más de 400 mil docentes muy pocos han accedido a escalas superiores.

Las evaluaciones de la Educación Básica Regular aplicados según los estándares establecidos por la Educación de la Calidad Educativa (ECE), muestran que los factores del desempeño docente y según diagnóstico el Sistema de Formación Docente no es la más óptima y los procesos de formación continua tampoco son los esperados.

La actividad docente para el proceso de enseñanza aprendizaje en aula, requiere de procesos de diversificación curricular, de contextualizar el diseño curricular a la realidad de la necesidades e interés de aprendizaje de los estudiantes; pero ello se aprecia que es poca o nula, en cuanto solo se transcribe y/o en ocasiones responden, a las exigencias de



la directivas emitidas de la Dirección Regional de Educación y de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, por lo que el proceso de elaboración de las programaciones curriculares anuales y las unidades de aprendizaje tienen escasa o nula contextualización de las competencias, capacidades que el estudiante de hoy debe desarrollar.

El proceso de desarrollo de las sesiones de aprendizaje genera pocos niveles de conflictos cognitivos y por ende la poca o nula en el desarrollo de habilidades cognitivas y destrezas como en las áreas básicas.

Siglo XXI, tiempo de enormes cambios, sobre todo tecnológicos, una era donde la sociedad requiere verdaderos líderes que sean capaces de orientar equipos para conducirlos al progreso social, para este fin es preciso incluso incrementar varias destrezas de trabajo en equipo o en conjunto ya que es evidente que el trabajo cooperativo es mucho más provechoso para todos porque sintetiza muchas cosas como por ejemplo el esfuerzo, asimismo está el eslogan “dos cabezas piensan mejor”. En esa posición preciso que el acompañamiento con el liderazgo pedagógico y el trabajo en equipo es una dificultad en nuestro país, en vista de que en las instituciones educativas de todo país no se nota un liderazgo de un acompañamiento de directivos y jerárquicos genuinos que pueda sacar adelante la educación peruana.

Actualmente en la realidad regional y el contexto local esta dificultad es mucho más crucial debido a la apreciación clásica de los directivos y profesores de continuar el idéntico modelo tradicional de orientar las instituciones educativas, asimismo a ello la ausencia de motivación. El progreso de la educación regional queda sujeto del vínculo operativo entre desarrollo, investigación y educación. Esto sobrelleva a la obligación de proponer la investigación del acompañamiento pedagógico y trabajo en equipo como un inicio del sistema educativo y, por lo tanto, como un reactor de transformación en el marco de progreso continuo. El estudio, como cimiento del sistema educativo y del crecimiento innovador, debe impresionar favorablemente en el modo de vida de la ciudadanía e integrar en las diversas instancias educativas como el mecanismo del desarrollo humano en nuestra región. Además, debe sugerir a resolver problemas culturales, sociales, y debe estar vinculada sustancialmente a los objetivos estratégicos de progreso. En el desarrollo educativo podemos precisar el estudio como la generación de saberes y conocimientos, iniciando desde el análisis de la propia experiencia y del manejo de procedimientos, así



como de la evaluación de los saberes innatos de las culturas vivientes. Tanto en docentes como quienes asisten de los procesos educativos.

Siglo XXI, en el que se está inmerso de transformación acelerada que traspasa de modo excesivo en lo tecnológico, y el grupo educación no puede detenerse al borde de dichas variaciones; es así que actualmente en todas las instituciones educativas se están dando dichas transformaciones, percibiéndose así un periodo de educación a distancia y por medios virtualizados sean administrados por directivos con cualidades pedagógicas que tiene que centralizar un perfil apropiado para el puesto; requiriendo para ello habilidades de ser inteligentes, audaces, pacientes, de buen carácter, conscientes, innovadores, con visión por la eficacia, entusiasta por el cambio, precavido, diestro, con avideces de aprender asiduamente, con autoridad moral, que encamine el adelanto de los individuos y sobre todo poseer liderazgo pedagógico, pero como jefe formativo él deberá procurar poseer amplia comprensión de la práctica docente, discernimiento de los estudiantes, de orientación del aprendizaje, comprensión de las teorías educativas, juicio de modelos formativos y de procedimientos de estudio que le admitirán dirigir y organizar excelentemente su organización escolar, ante todo en tiempos de enormes cambios.

Esta dificultad igualmente se percibe con principal detalle a nivel local en las entidades con Jornada Escolar Completa, se aprecia la ausencia, carencia de liderazgo, acompañamiento pedagógico, en donde las actividades escolares de los docentes tienen dificultades y deficiencias en el compromiso en unidad, en las acciones de programación y diseño de las actividades que los estudiantes realizan para el aprendizaje; la compañía es poco o rara vez en las acciones de realización y apreciación de los aprendizajes; los mismos que poco o nada contribuyen a buscar solución a la problemática de logros de aprendizaje, y por ende la ausencia de desempeños conforme lo prevé el diseño curricular; siendo necesario indagar y corroborar el trabajo en equipo y la misma que mejore la educación, a partir de las acciones de seguimiento académico y el trabajo en equipo.

La exploración de la prosperidad de la formación a partir del año 2019 se creó el Programa Jornada Escolar Completa (JEC) focalizando las instituciones educativas que tienen un solo turno de servicio educativo pero impuesto de arriba abajo en él; Por lo que en las instituciones educativas se aprecia la resistencia de los docentes, estudiantes y padres de familia por la modalidad del servicio, pero también el compromiso de un sector de ellos lo que genera conflictos en su proceso de aplicación.



La Jornada Escolar Completa tiene el propósito de optimizar la disposición de la prestación de educación secundaria extendiendo las posibilidades de aprendizaje de los escolares en las entidades públicas, suscitando el cierre de brechas y la ponderación educativa en el país. Pero estas son de índole declarativo en cuanto que en su aplicación propiamente dicha son los docentes y padres de familia quienes deben de establecer doble jornada de labor educativa y aún ante los docentes por lo que es necesario verificar cuales son los logros y dificultades que está presentando (Jec, 2019).

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema general mixto

¿De qué manera el acompañamiento pedagógico contribuye en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?

1.2.2. Problemas específicos cuantitativos

- a) ¿Cuál es el nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario con JEC en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?
- b) ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?
- c) ¿Cuál es el nivel de acompañamiento pedagógico que desarrollan los directivos a percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?
- d) ¿Cuál es el nivel de percepción de trabajo en equipo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?
- e) ¿De qué manera las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación con las dimensiones del trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?



1.2.3. Problemas específicos cualitativos

- a) ¿Cuál es la concepción y percepción del acompañamiento pedagógico de los docentes en instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?
- b) ¿Cómo se presenta la participación y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?

1.3. Justificación de la investigación

El presente estudio es de importancia en los siguientes aspectos:

1.3.1 Conveniencia

El presente trabajo es conveniente por las siguientes razones:

- El trabajo es de interés para la institución educativa secundaria, porque es sumamente importante indagar y precisar el espacio de la actividad docente que le permita elevar el desempeño docente, desde el punto de vista estratégico.
- Se tiene un interés especial de velar por la necesidad de indagar la actividad de los profesionales en el ámbito del acompañamiento, el tiempo que se dedica en cada jornada de trabajo a interrelacionarse con los demás puede resultar importantísimo. La interacción con miembros de la unidad o grupo de trabajo, con directivos y colegas puede llevar a negociar intereses o resolver la mejora de las actividades docentes, a dirigir o guiar y a fomentar el espíritu de equipo.
- Una organización escolar como centro laboral es un sistema orgánico que depende de la interrelación de las y los docentes que forman parte en ella. De ahí que sea importante para el éxito de una institución educativa en sus intenciones de mejora de sus actividades y por ende en el servicio que brinda a los educandos.



1.3.2 Relevancia social

Los docentes de la institución educativa pública como objeto de estudio tiene en su modelo educativo y académico una filosofía humanista y una organización curricular flexible centrada en el estudiante y en el aprendizaje significativo; incluye también una visión integral de la actividades académicas y su consecuente desempeño docente, en la que deben de realizar el trabajo interdisciplinario, la actualización permanente de los programas educativos, la formación permanente de los profesores, el desarrollo integral de las capacidades cognoscitivas y afectivas; el fomento del pensamiento crítico y del sentido de responsabilidad social y el aseguramiento del más alto nivel de calidad, tanto en el plano de la capacitación técnica y científica, como en el plano de la formación humanística.

1.3.3 Implicancia práctica

El profesor de educación básica, gestor principal junto a los estudiantes de la enseñanza secundaria, es un profesional en ejercicio con estudios en el nivel especialidad, y se desempeña de acuerdo a ella, con formación pedagógica y recursos básicos para enfrentar las exigencias que le formula el sistema educativo, se efectúa mediante la participación de apoyo interno y externo, y allí está la presencia del acompañamiento pedagógico de los órganos intermedios del sistema educativo, en las condiciones actuales le exige al mejoramiento o la transformación de sus desempeños en las condiciones laborales en que labora.

Los cambios paradigmáticos del desempeño del maestro como profesional de la enseñanza educación básica, en este nuevo siglo exige necesariamente, la concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.3.4 Utilidad metodológica

Esta investigación genera la aplicación del método de seguimiento para medir los niveles de influencia que existe entre la variable acompañamiento pedagógico y desempeño docente, en el mismo se evidenciará a través de los resultados de los instrumentos aplicados y evidenciar que una influye en forma directa en la otra y viceversa.



1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general mixto

Explicar de qué manera el acompañamiento pedagógico contribuye en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

1.4.2. Objetivos específicos cuantitativos

- a) Determinar el nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario con JEC en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- b) Determinar el nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- c) Determinar el nivel de percepción del acompañamiento pedagógico por los docentes de la labor que realizan los directivos en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- d) Determinar el nivel de percepción de trabajo en equipo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- e) Determinar de qué manera las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación con las dimensiones del trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

1.4.3. Objetivos específicos cualitativos

- a) Describir la concepción y percepción del acompañamiento pedagógico de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.
- b) Interpretar la participación y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.



1.5. Viabilidad de la investigación

El presente estudio es viable para su ejecución, debido a que se cuenta con el apoyo de los docentes del distrito de Wánchaq para la recopilación de información, se dispone de un presupuesto autofinanciado para el desarrollo del mismo, además existen fuentes teóricas que respaldan la presente investigación.

1.6. Delimitación del estudio

La relación entre acompañamiento pedagógico y el trabajo en equipo a nivel instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa es importante en la actualidad para mejorar la calidad educativa.

1.6.1. Delimitación Temporal

El estudio se realizó en el año escolar 2021.

1.6.2. Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq – Cusco.



CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 . Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

Valdivia (2016). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”, Oxapampa, Pasco-2016, en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Doctor en Educación, con un diseño experimental, habiendo arribado el autor a la conclusión:

“El P-valor de la prueba T de Student (significancia bilateral) arrojó un valor de 0,026 menor al valor alfa ($\alpha = 0,05$) por lo que se concluye que el acompañamiento pedagógico influye favorable y significativamente en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora,” de Oxapampa - Pasco”.

Calderón (2013). “El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores” tesis para optar al grado de Master en Formación de Formadores de Educación Primaria o Básica, UNAN-Managua. En el espacio de Formación de Formadores el estudio abarca los sucesos del acompañamiento en la labor del profesor, como formador de formadores, con el propósito de evidenciar, el cómo sucede la secuencia de asesorías, como labor de los encargados y designados en los cargos de responsabilidad, y ofrecer, modelos que precisen la finalidad del programa. Para ello usaron diversos recursos y técnicas, que posibilita la colecta de evidencias a través de entrevista, la observación, el grupo focal. La muestra es de 40 docentes, directivos y estudiantes; con ello y al realizar el estudio e comentario de la pesquisa brindada por los actores educativos, arribo a la conclusión de:

“La planificación elaborada por los directivos, no reúne los requerimientos necesarios para la ejecución de un verdadero proceso de acompañamiento pedagógico. Los instrumentos de la planificación (plan de acompañamiento Pedagógico, guía de observación, cronograma de visitas, informe de asesoría), requeridos para ello, no son diseñados de manera que genere en los docentes una cultura de revisión de su práctica pedagógica en pro de su desempeño docente. Siendo necesario el manejo de un manual



de acompañamiento con estrategias que ayuden a superar las dificultades en desarrollo de las áreas y asesorar a los docentes con calidad y eficacia”.

Martínez y González (2010). “Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva” Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Esta tesis hace un estudio sobre la necesaria dinámica formativa integral y sistémica que parta de necesidades reales sentidas. Concluye:

- El acompañamiento pedagógico, se plantea como mediación de formación en centro y para la vida, desde donde se recrea la dinámica relacional de la acción educativa y se aporta sentido vinculante a los nuevos conocimientos y competencias docentes.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Bueno (2006) en su trabajo titulado “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”, el que presentó para optar el grado académico de Doctor en Educación en la UNMSM, indica en su cuarta conclusión que:

“El desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de la especialidad de Matemática y Física de las Facultades de Educación, dado que en la universidad, donde hay un mejor desempeño docente por ende, hay un mejor rendimiento académico, ya que cuando se hace la prueba de correlación múltiple se obtiene $r=0,37397$, sin embargo el autor, precisa que: para que exista un buen rendimiento académico no solo es concluyente el desempeño docente, sino también existen otros factores como el grado de preparación del estudiante para comprender las asignaturas en la universidad, hábitos y técnicas de estudios, esfuerzos, dedicación, participación y cumplimiento en las asignaturas, el currículo y la capacitación docente.

Por otra parte, el autor Escamilla (2006) realiza el estudio en su tesis doctoral al “Director escolar y sus necesidades de formación para un desempeño profesional óptimo en el campo de la educación básica del estado de Nuevo León en México”. Considerando el criterio de la complementariedad metodológica, se utilizan procedimientos cuantitativos



y cualitativos: investigación documental, cuestionarios, entrevista, observación y grupos focales. En su investigación trabajó con una población de 4467 directores de escuelas públicas y privadas y calculó la muestra representativa de 310 sujetos usando la técnica del muestreo aleatorio sistemático. Sus hallazgos evidencian que la mayor parte de directivos no recibieron formación específica para sus funciones y a partir de los resultados se propone un cuadro de necesidades y un perfil del director, siendo el elemento liderazgo uno de los factores esenciales. Una de las conclusiones a la que llegó es:

“Queda demostrado la importancia del conocimiento de gestión por parte de los directores para poder dirigir bien sus instituciones; sin embargo, hay algo mucho más importante que el conocer, es ser un líder o tener liderazgo pedagógico que implica un despliegue de una serie de cualidades que es lo que en realidad necesitamos en estos tiempos”.

2.1.3 Antecedentes locales

Zúñiga (2005) desarrolló la tesis titulada: “Supervisión Educativa realizada por las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) en las instituciones educativas del nivel secundario de la región Cusco – Perú: Una percepción de los actores educativos” trabajo presentado para optar el Grado de Magíster en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Esta investigación que tiene un enfoque mixto (cuantitativo – cualitativo). En cada una de ellas se seleccionó a cuatro instituciones educativas del nivel secundario de Educación Básica Regular ubicadas en diferentes distritos y se trabajó con la totalidad de directores y docentes de cada una de ellas. Arriba a la conclusión:

“No se percibe una atención integral por parte de la supervisión a la gestión de las instituciones educativas, por cuanto, a decir de docentes y directores, la gestión institucional no es atendida adecuadamente por los especialistas de las UGEL, aun cuando estos últimos manifiestan realizar muchas actividades de supervisión para atender todos los ámbitos de la gestión de las instituciones educativas. Para mejorar la supervisión que implementan las UGEL, tanto docentes, directores y especialistas consideran necesario aumentar el staff de especialistas mediante un adecuado proceso de selección y capacitación”.



2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Acompañamiento pedagógico

Realizando este proceso considero los aspectos teóricos por el Ministerio de Educación del Perú:

“El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela. Su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional. Para tal fin, el acompañamiento pedagógico incluye un conjunto de acciones concretas basadas en distintos aportes teóricos que postulan un acompañamiento crítico colaborativo” (2014, p. 7).

Por otro lado; el acompañamiento pedagógico a las instituciones educativas del nivel secundario con Jornada Escolar Completa es un proceso de acercamiento y apoyo integral y sistemático, de una o más personas respecto a otra u otras, donde se busca establecer una relación horizontal de confianza y colaboración para la mejora de los procesos educativos desarrollados en los distintos niveles y ámbitos de trabajo institucional.

Los elementos que se consideran en el acompañamiento se tratan de un:

- a) Proceso. Involucra un conjunto de acciones que se van desarrollando en el tiempo, en un sentido progresivo. En un lapso de tiempo se van obteniendo resultados, algunas veces de manera rápida, otras poco a poco.
- b) Acercamiento. Hace referencia a estar cerca a, a aproximarse al otro. No se trata de perseguir ni vigilar sus acciones, se trata de estar a lado, supone compartir sus preocupaciones y problemáticas, asumirlas como parte de nuestros propios problemas, involucrarse con las dificultades del otro, con actitud de apoyo real y concreto para que se superen de manera efectiva.
- c) Apoyo integral. Se conduce a la persona y su complejidad de ser humano; es decir se toman en cuenta diez dimensiones transversales (psico-afectiva, socio política, espiritual, estética, corporal, intelectual, productiva, cultural, ética, histórica) correspondientes a la pedagogía de la educación popular. Es posible que la persona acompañada presente dificultades con la utilización de alguna estrategia, no solo por la ausencia de conocimiento sino por problemas de



seguridad, confianza y de relaciones. Por otro lado, las dificultades por el que puede atravesar se ubican en el aspecto conceptual (saber), procedimental (saber hacer) o actitudinal (ser).

La persona y el trabajo que realiza son indisociables, es así que, el acompañamiento no puede separarse. No se puede acompañar a la persona descuidando sus labores y tampoco concentrarse sólo en sus labores, sin tomar en cuenta a la persona que las realiza.

- d) Sistemático. Y no puntual; se refiere a un proceso que es continuo y sostenido de trabajo conjunto entre el acompañante y el acompañado. La ausencia de frecuencia en el apoyo puede producir que el acompañado renuncie en su proceso de cambio por las dudas o indecisiones al momento de ejecutar las acciones.
- e) Relación horizontal de confianza y colaboración. Significa que el acompañante no debe ubicarse en un nivel superior al del acompañado, dado que ambos comparten una misma preocupación frente a una situación determinada. Implica generar un ambiente de confianza mutua que permita expresar lo que se piensa y se siente, con libertad y franqueza. Solo así será posible establecer una relación de cooperación que permita el logro de los objetivos previstos.

Según Sardan (2011). El principal propósito del proceso de acompañamiento es que los procesos educativos mejoren en los diferentes niveles y ámbitos de trabajo institucional, el objetivo de cualquier acompañamiento es mejorar las acciones educativas desde el lugar en que se encuentra, desde el nivel más alto como el Ministerio de Educación o coordinadoras pedagógicas hasta el nivel más bajo de un centro educativo.

2.2.1.1 El acompañamiento formativo.

Se concibe a éste como un proceso de edificación y desarrollo integral de las potencialidades, involucra una transformación de la persona y del quehacer pedagógico, el acompañamiento puede entenderse como un proceso formativo en sí mismo, ya que el permanecer al acompañado y dialogar reflexivamente sobre su práctica, pueden producirse transformaciones de su labor.



Gonzales plantea como una frase humanizadora en el que dos o más personas que tienen una relación fraterna y cercana se brindan apoyo crítico, sistemático y continuo en el progreso integral de su ser y quehacer educativo desde la mirada de la educación popular.

a. El acompañamiento de un proceso formativo

El autor Sardan sostiene que: “Es el acompañamiento al cambio a partir de la reflexión y orientación de puesta en práctica de nuevas competencias adquiridas o desarrolladas en tal proceso, en función a la implementación de alguna innovación educativa” (2011, p. 36).

En ese sentido el acompañamiento es estar al lado del acompañado, estar junto en su práctica, a fin de que reflexione sobre las acciones desarrolladas en la sesión y a partir de ello generar mejoras en su desempeño docente.

b. Condiciones para el acompañamiento

Produce las condiciones necesarias para conducir a desarrollar los propósitos del acompañamiento; adecuadamente como la contextualización entendida como la lectura de la realidad, la sensibilización previa, como el primer encuentro con el otro, la instauración de un clima de confianza a través del trabajo compartido y los acuerdos previos establecidos en esta mirada al horizonte, permiten programar un escenario propicio para llevar a cabo satisfactoriamente el acompañamiento reflexivo, integral y sistemático.

2.2.1.2 Acompañamiento y monitoreo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completo

El acompañamiento implica una relación personal de afecto y respeto, en el cual el acompañante se ubica con el acompañado, permanece con él, señalándole oportunidades y riesgos. De ahí, se precisa algunos derechos:

Derecho del acompañado: a la individualidad; a la identidad personal aceptado como es, se respeten sus límites y se crea en él; a que se le escuche; a disentir, es decir a aceptar o rechazar los planteamientos que se lo hacen y ser el protagonista de su propio proceso; a la privacidad a la confidencialidad y la confianza.



Derechos del acompañante: a la privacidad y a la protección de su intimidad; a decir no; a equivocarse, a no tener respuesta para todo; de confrontar y cuestionar; a acompañar a la persona según su criterio, buscando el bien del acompañado.

El acompañamiento pedagógico en las escuelas impulsó el equipo pedagógico. Al inicio, los acompañantes de este equipo, en sus visitas a los colegios, introdujeron la práctica de visitas al aula para observar a los profesores. Esta presencia de otras personas en el aula fue convirtiéndose poco a poco en una actividad bien aceptada ya que puso en evidencia que no tenía una finalidad fiscalizadora sino más bien de retroalimentación para la mejora de la práctica docente.

Con la implementación de la propuesta pedagógica, desde el año 2003, se pudo percibir que este tenía que ser más intensivo, más aún, teniendo en cuenta la incorporación la de desarrollar capacidades internas en los centros, las tareas de desarrollo institucional de tal manera que pudieran asumir de manera autónoma. Fomentó la formación de equipos de liderazgo en las escuelas, tanto para la gestión institucional como para la pedagógica.

Para la gestión pedagógica se acompañó de manera sistemática a los subdirectores y coordinadores pedagógicos, proporcionándoles capacitación formación y herramientas técnicas para asumir los nuevos roles. Con el tiempo la práctica del acompañamiento pedagógico se hizo parte de la rutina de la escuela, con procedimientos e instrumentos institucionalizados y se han convertido en elemento clave de la calidad educativa.

Según Helfer (2015), entre los mecanismos que emplean, los directores, sub directores y coordinadores señalan:

- Revisión de la programación de actividades de enseñanza- aprendizaje, aplicando una ficha para evaluar la planificación y verificar la coherencia y pertinencia del proceso planteado.
- Visitas en el aula, durante las que se aplican fichas de observación de la sesión de aprendizaje.
- Entrevistas personales, muchas veces después de la visita, para conversar acerca de lo observado y proporcionar la respectiva retroalimentación.
- Formación y fortalecimientos de equipos de trabajo, que funcionan como grupos de inter-aprendizaje.



- Formación sobre temas específicos, con el apoyo de la oficina central y otras instituciones.

El acompañamiento pedagógico se da dentro del marco del respeto de ambos derechos, a través del diálogo, trato horizontal, sin niveles de superioridad o jerarquía. En ese sentido la comunicación es abierta, asertiva, empática, desarrollándose en un clima de respeto y confianza mutua, fluye el intercambio de experiencias, y sobre la base de la observación y evaluación del trabajo en el aula, bajo un enfoque crítico- reflexivo y de trabajo colaborativo.

En el contexto del cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, el acompañamiento pedagógico se realiza con énfasis en el uso efectivo del tiempo en el aula, el uso adecuado de las rutas de aprendizaje, los materiales y recursos educativos.

2.2.1.3 Perfil de los actores con Jornada Escolar Completa

Existe una organización por regiones que busca consolidar el desarrollo de competencias en base a la ubicación geográfica. Las diversas instituciones educativas con JEC se encuentran ubicadas en diversos distritos de nuestra ciudad.

La Jornada Escolar Completa considera (2019) que sus estudiantes al culminar, poseen el perfil de salida de egresado, que sirve de referente para orientar sus procesos pedagógicos y también como criterios de calidad para evaluar sus logros.

Perfil del egresado.

- Se expresa en rasgos más específicos organizados en diversos ámbitos o dimensiones de desarrollo de la persona.
- En la dimensión psicoafectiva: El desarrollo intrapersonal: se conoce, se acepta y expresa sus sentimientos, logra desarrollar habilidades sociales.
- Habilidades para las relaciones interpersonales: valora y respeta a los demás, valora la amistad, sostiene una convivencia armónica, centra su vida en Dios.

En la dimensión espiritual:

- Muestra capacidad de amar, busca el crecimiento espiritual.



La dimensión cognitiva o intelectual:

- Resuelve problemas, propone alternativas, coherente entre lo que piensa y hace, posee habilidades para aprender y hacer.

La dimensión productiva: Disposición a trabajar en equipo, capaces de generar su propio empleo.

- Del docente.

También se distingue en tres dimensiones:

- Humana y vocacional; muestra preocupación por los niños y jóvenes, demuestra sabe solucionar conflictos, desarrolla habilidades sociales, es alegre, entusiasta, con ilusión por su trabajo, practica el orden, la limpieza y la organización, es católico.
- Socio política; conoce y valora los contextos, muestra interés por la educación popular, desarrolla identidad; consecuente con la propuesta institucional, demuestra compromiso con ser docente.
- Pedagógica; tiene un enfoque transformador, productor de propuestas, interés por actualizarse, saber más, no quedarse atrás, disposición al cambio, da buen trato a los estudiantes y padres, es cercana a sus estudiantes y muestra disponibilidad para atenderlos, ve a los estudiantes como personas, demuestra esfuerzo por dar satisfacción y seguridad al estudiante, abre espacios fuera del aula sin temor.

Del director o directivo.

Se determinan dimensiones como:

Las condiciones personales:

- Demuestra liderazgo, ve, está atento a todo, tiene capacidad de escucha, se da, se entrega.
- Es ético, con valores y principios. Coherente, solidario, responsable, digno, inspira respeto y equidad.



- Es empático, servicial, tolerante, asertivo, cercano, alegre, entusiasta.
- Perseverante, proactivo, humanista, disciplinado, ordenado.
- Espiritualidad cristiana.
- Capacidades para la gestión: Es visionario, innovador, transformador, camina y deja huella, trascendencia de las acciones.
- Disponibilidad al cambio.
- Gestor, monitor, conduce, orienta, ilumina.
- Decide en consenso, coordina, democrático, es flexible.
- Conciliador, trabaja en equipo.
- Empodera, propicia unión, disponibilidad de atender a los demás.
- Actúa de manera imparcial.
- Tiene una meta, prevé. Da direccionalidad.
- Estimula, reconoce, valora, motiva, acoge, sostiene.

Conocimientos: relacionados a gestión institucional, técnico pedagógico, formación humana, científica, disciplinar, realidad educativa y de la escuela, calidad educativa.

2.2.1.4 Dimensiones del acompañamiento docente

Según el Ministerio de Educación (2014), en el acompañamiento pedagógico se han propuesto tres formas de intervención, de las cuales dos son responsabilidad del acompañante pedagógico: visita en aula y microtaller. En estos espacios, docentes y directores participan y fortalecen su práctica pedagógica a partir de la reflexión crítica colaborativa, para el caso de la presente investigación se le denominará dimensiones del acompañamiento.

A. Visita en el aula

El Ministerio de Educación (2014), plantea que, la visita en el aula, es la principal forma de intervención en la práctica pedagógica del docente o del director acompañado. Su objetivo es fortalecer y mejorar la práctica pedagógica y de gestión escolar considerando la reflexión crítica colaborativa. La visita en el aula genera el impacto directo en el desempeño docente por ende en los aprendizajes de los estudiantes. Sus características son: individualizada, personalizada, continua y sistemática. En cada visita se toma en



cuenta los resultados de la visita anterior para planificar la siguiente y se considera en el marco del plan anual de acompañamiento.

El acompañante pedagógico debe realizar actividades como: elaborar planes de visita que respondan a las necesidades individuales de cada docente y director, debe observar, registrar información en el cuaderno de campo y analizarla. Esta información se utiliza para caracterizar la práctica del docente en el aula y del director en la gestión de la IE, señalar los supuestos que operan detrás de ella y conducir la reflexión basada en un diálogo empático y asertivo.

Los docentes acompañados deben recibir una visita por mes en aula, en la que el acompañante observará, de manera participante dependiendo del nivel: una jornada escolar de cuatro horas en nivel inicial, y de cinco horas en nivel de primaria multigrado. Además, el acompañante propondrá el tiempo que se necesita para el proceso de reflexión compartida entre acompañante y docente (asesoría personalizada). También el director recibe asesoría respecto a la gestión escolar que realiza en la IE.

La visita a cada docente demora un día, por lo que el tiempo de la visita a una institución varía de acuerdo con el número de docentes a asistir no es considerado como tiempo asignado a la visita en aula. El tiempo que demande el desplazamiento a las instituciones, por las características y ubicación geográfica (accesibilidad, dispersión, etc.).

Es tarea del acompañante pedagógico realizar las siguientes actividades específicas:

- a) **Planificación:** El acompañante construye su plan de visita considerando las necesidades de cada docente acompañado; así mismo, coordina y visibiliza acciones con los actores socioeducativos (estudiantes, docentes, director, padres de familia, comunidad y aliados); finalmente, prepara sesiones de aprendizaje conjuntamente con el docente, y recursos bibliográficos y otros materiales educativos como herramientas de soporte.
- b) **Observación y registro de información:** En esta fase, el acompañante pedagógico debe observar y registrar en su cuaderno de campo la información sobre el desempeño docente enfocándose en las competencias priorizadas para los docentes en el marco del PELA y los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Esto implica que el registro de situaciones pedagógicas se realiza a partir de la



observación de las interacciones que se suscitan en el aula. También supone que se consideran las apreciaciones de los diversos actores educativos. El cuaderno de campo es un instrumento de registro etnográfico flexible, de uso frecuente, que debe adecuarse a los propósitos u objetivos de la información que se quiere registrar. El registro se asemeja a una “fotografía de aula”, en la cual se registra con exactitud los hechos y percepciones de los actores educativos.

El acompañante tiene que considerar que la información que obtengo debe ser útil para la reflexión con el docente, la elaboración de sus informes y la de otros registros. Por este motivo, debo registrar tanto las situaciones que hayan promovido el aprendizaje como las que lo hayan dificultado. El acompañante escribe en forma explícita, ordenada, clara y objetiva las acciones que se producen durante la ejecución de la sesión de aprendizaje puntualiza aquellas que potencian los aprendizajes y las que los dificultan; después, en el diálogo con el docente, registra las percepciones que tiene (el docente) frente a esas situaciones y aclara los supuestos que operan detrás de su práctica para orientar su reflexión. La actitud del acompañante es importante para generar el diálogo abierto con los actores; su capacidad de escucha, empatía y asertividad juegan un rol importante. Propiciar un ambiente de confianza, amabilidad y respeto, así como el reconocimiento de las acciones que realiza cada actor involucrado en el proceso educativo, ayudan al planteamiento pertinente de sus apreciaciones. En el diálogo reflexivo, se sugiere realizar algunas acciones específicas como:

- Informar al director o subdirector el propósito de la visita, y dialogar de su accionar en la escuela.
- Dar orientaciones específicas a todos los docentes sobre temas específico al terminar la jornada escolar.
- Conversar con los estudiantes creando un clima de confianza, en el momento apropiado.
- Recabar las percepciones de los padres de familia en relación a la labor docente y los logros de aprendizaje de sus hijos.
- Buscar espacios de reflexión sobre el actuar de cada actor en el proceso educativo y planificar conjuntamente su intervención.
- Recoger información y compararlos con diferentes actores en espacios diversos hace posible el análisis objetivo.



- c) **Análisis de información:** El acompañante analiza de la información que registró en su cuaderno de campo, estableciendo relaciones entre las distintas situaciones pedagógicas, sucesos y apreciaciones consignadas durante la observación de la sesión de aprendizaje y en relación al diálogo abierto que se ha sostenido con los diferentes actores. Plantea preguntas claves que permitan llevar al docente y al director a la reflexión crítica sobre su desempeño pedagógico y de gestión a partir de la identificación de sus fortalezas, aspectos a mejorar y principales necesidades de formación. Es sumamente importante que en el análisis no se pierda la perspectiva de los propósitos del acompañamiento. Estos están definidos por las competencias e indicadores que se han planteado al inicio del proceso. También es necesario recopilar evidencias y tener insumos que permitan identificar las principales necesidades, fortalezas y aspectos a mejorar en los diferentes actores del proceso, y orientar el proceso de reflexión con el docente y director. El acompañante, previamente al proceso de asesoría personalizada, debe formularse preguntas como: ¿por qué se suscitó esta situación pedagógica?, ¿qué implicancias tuvo en el logro del aprendizaje? y ¿ahora cómo abordó el tema con el docente para mostrarle estas implicancias en el logro del aprendizaje? Luego el acompañante debe plantear ideas fuerza, o preguntas claves, que permitan llevar al docente y al director (en tiempos y espacios diferentes) a la reflexión crítica de lo que ocurre en el proceso educativo.
- d) **Orientación** para la reflexión crítica: Al terminar la jornada pedagógica con los estudiantes, el acompañante realiza la asesoría personalizada al docente. En ella, promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica por medio del diálogo asertivo y empático, de la información registrada y previamente analizada. La reflexión debe orientar al docente y director a identificar fortalezas y aspectos por mejorar en su desempeño pedagógico y de gestión escolar, estableciendo compromisos de mejora. Con este proceso, se pretende desarrollar en el docente la capacidad de autoevaluación y autorregulación de su labor educativa. El objetivo es que sea autónomo en su reflexión y que sea capaz de transformar su práctica pedagógica elaborando su portafolio personal. Para terminar la reunión de asesoría, el acompañante genera en el docente la necesidad de admitir acuerdos y compromisos en relación a los aspectos de mejora (que responden directamente a las competencias). En la siguiente visita, el cumplimiento de estos acuerdos debe ser evaluado, por ello deberán ser planteados de manera precisa.



- e) **Reporte de la información:** Para finalizar, el acompañante organiza y sistematiza la información recepcionada, la registra en el SIAGIE y la reporta a las instancias que corresponden. Con esta acción se termina el ciclo de la visita y se empieza una nueva fase de planificación para la visita siguiente. Esta será planificada en función a las necesidades y demandas identificadas.

En la primera visita en aula con asesoría personalizada el acompañante pedagógico, realiza la observación participante, luego de ésta, acuerda con el docente acompañado en función a sus necesidades y requerimientos, las tareas que asumirán en las siguientes visitas para el fortalecimiento de sus competencias.

La sesión de aprendizaje que desarrolla el docente es observada por el acompañante pedagógico y toma nota en el cuaderno de campo situaciones pedagógicas relevantes que se desarrollan en el aula, tal cual van sucediendo. Ya que es primordial recoger evidencias del progreso de los estudiantes, se debe tener indicadores claros de los que se va observar; como: revisar las producciones de estos y otros elementos que puedan proporcionar indicios de las capacidades que están desarrollando. Es así que, los datos del cuaderno de campo son indispensables para la reflexión y el establecimiento de compromisos y, por ende, para lograr el objetivo de la visita en el aula. Las siguientes visitas en aula con asesoría personalizada, se planificarán asumiendo el siguiente rol:

Luego, el docente y el acompañante desarrollarán una sesión de manera compartida para ello: el acompañante y el docente planifican juntos la sesión o actividad de aprendizaje y acuerdan cómo será su intervención de cada uno en el aula.

B. Microtaller

Para el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), el micro taller 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 profundizar o reforzar temas abordados en los talleres de actualización, de acuerdo con las demandas y necesidades de los docentes acompañados.



En este espacio es posible fortalecer los aprendizajes de los docentes con la experiencia de los otros, dado que, al convocar un número pequeño de participantes, se propicia la posibilidad de que se relacionen de manera muy activa, y que busquen soluciones a los problemas individuales o afines al grupo; es decir, es posible que asuman compromisos para abordar dichos problemas como colectivo. Entonces, los microtalleres ayudan al proceso de articulación e integración de los docentes de una escuela y de diferentes escuelas, por lo que fortalecen sus capacidades de trabajo cooperativo y ayuda mutua.

Se recomienda implementar los microtalleres sin interferir con las actividades pedagógicas desarrolladas con los estudiantes. Las estrategias que se usen en el microtaller deben girar en torno a los temas seleccionados como producto de las observaciones y de las demandas o necesidades identificadas en los docentes acompañados.

Para, García (2012) el acompañamiento es un proceso de construcción compartida entre los sujetos. Es un proceso flexible y direccionado por la realidad personal, por el contexto más inmediato y global en que las personas intervienen, en donde, cada uno de los que intervienen (acompañantes como acompañados), experimentan mejoras importantes en el ejercicio de su profesión y en la comprensión de sus responsabilidades ciudadanas.

El profesional de educación, el profesor posee variedad de saberes: conocimientos pedagógicos, técnicos, didácticos, sobre los aspectos que enseña (saber), planifican y generan serie de habilidades (el saber hacer) y asumen variedad de actitudes (el saber ser), siendo el dominio de cada una de estos elementos son los que conllevan a la eficiencia de su desempeño en el aula.

En ocasiones el profesor tiene dificultades y carencias en el manejo de ciertos saberes pedagógicos y propias de la especialidad en el salón de clases, la repercusión es que el estudiante muestra un nivel académico bajo, ante ello el acompañamiento pedagógico posibilita realizar la retroalimentación de la práctica en aula del profesor; si es que esta se toma y se concibe como una apoyo y contribuye al servicio de la labor de enseñanza que brinda el profesor, y con ello dar valor y existencia a su trabajo cotidiano de relación con sus estudiantes y los intermediarios los padres de familia; con ello estimular el progreso y mejora de su desenvolvimiento en el aula, lo que evidencie su profesionalidad de modo



coherente, vigoroso y pertinente, y no deje su práctica solo en torno de la suposición formativa que asume como teoría o corriente pedagógica; ello le guía su actividad en la coherencia entre la teoría y práctica; ello le permite ser apreciado como apoyo con sus acompañantes y colegas en la posibilidad de formular y resolver situaciones que indaguen por el fortalecimiento de su labor, donde se genere espacios de reflexión, la misma que le posibilite al profesor pensar y repensar lo que efectúa en el aula, y ésta mucho más resaltante con el apoyo del acompañamiento pedagógico, toma vida y sentido su actividad cotidiana.

Para la Federación Internacional de Fe y Alegría, (2009), el acompañamiento pedagógico se enmarca dentro de una propuesta que genera en los docentes reflexión sobre el trabajo realizado; permite aportar elementos para un saber teórico y práctico; contribuye en la organización para el trabajo cooperativo; permite la construcción de propuestas pedagógicas acordes a la realidad de los estudiantes y su entorno.

Es así que, la deliberación pedagógica debe originarse de las necesidades manifestadas por el profesor, por intermedio del trabajo en equipo, la reciprocidad de prácticas, la discrepancia y el consenso de opiniones fundamentadas en el saber curricular; los puntos a ocuparse estarán conexas a la investigación educativa, exámenes exhaustivos del contexto colegial, la sistematización de los hábitos, logros y debilidades del proceso enseñanza – aprendizaje, evaluación y ejecución del currículo.

En la tendencia actual el docente es un sujeto flexible, que busca el cambio, capaz de examinar su forma de enseñar siendo crítico con sus logros y dificultades y con una amplia autoridad del manejo de destrezas cognitivas y relacionales; asume que la actividad en el aula sea presencial o sincrónica, tiene un carácter sistémico y holístico del saber escolar a compartir.

La actualidad exige que la función profesoral sea desempeñada desde este enfoque que desarrolla procesos reflexivos cognitivos ligado a los procesos pedagógicos ya sea a nivel individual y colectivo, que admite la controversia del por qué y para qué se brinda la educación, genera la construcción de propuestas pedagógicas adecuadas y de la posibilidad de construir relaciones humanas a favor de la equidad, ecuanimidad y la justicia social. El profesor que es reflexivo, muestra la función social de la educación,



desenvolviendo un rol comprometido con la actividad educativa emprendedora de cambio socioeducativo que demanda los contextos locales, regionales y nacionales. Por tanto, el rol del docente, trasciende la realidad institucional, social y comunitario, con una investigación de construcción de igualdad, orientada a la transformación educativa.

Para, García (2012), el acompañamiento es una construcción compartida entre los sujetos. Es un proceso flexible y direccionado por la realidad personal, por el contexto más inmediato y global en que las personas intervienen, en donde, cada uno de los que intervienen (acompañantes como acompañados), experimentan mejoras importantes en el ejercicio de su profesión y en la comprensión de sus responsabilidades ciudadanas.

El acompañamiento pedagógico que se realiza a la práctica de enseñanza, aplicando técnicas y estrategias para llevar a cabo un desempeño educativo efectivo; va a ser parte del monitoreo y supervisión cuyos objetivos son fortalecer la práctica docente en el aula, promover el desarrollo de competencias (gestión democráticamente del aula, gestionar un ambiente que sea propicio para el aprendizaje y la convivencia en la diversidad; el uso del tiempo en el desarrollo de aprendizajes; ejecución de procesos de investigación y reflexión sobre su práctica docente; ejercicio del pensamiento crítico y sistemático en los estudiantes a partir de fases de investigación y reflexión; la exhibición de sus conocimientos y comprensión de las diferentes áreas, con orientación interdisciplinar y enfoque intercultural, empleo de recursos y materiales educativos; evaluación permanente y uso de los resultados para realizar la retroalimentación el proceso enseñanza-aprendizaje; confirmación de su identidad personal y ayuda al fortalecimiento de la identidad cultural; comunicación que sea asertiva con los estudiantes y comunidad, demostrando un rol motivador y mediador de cambio a nivel personal.

2.2.2 El trabajo en equipo

El trabajo en equipo, viene a ser un conjunto de personas que se reúnen más o menos con cierta frecuencia para lograr fines comunes, que constantemente interactúan y que han aceptado un conjunto de principios, de normas y de roles de comportamiento social.

En el trabajo en equipo se da la integración de las funciones que desarrollan diferentes técnicas a través de un programa planificado que tiene objetivos concretos. En



consecuencia, a grandes rasgos se puede entender que el trabajo en equipo es un proceso de distribución de roles de las distintas personas, de manera que estos roles conduzcan hacia un fin común, (San Martín, 2011). El trabajo en equipo se da cuando varias personas van a compartir un mismo objetivo y se propondrán lograrlo mediante la adecuada interacción de todas ellas esta forma tiene sus propias ventajas como: Su efecto social: el primer aspecto que aparece con el trabajo en equipo es el hecho de que posibilite satisfacer la tendencia gregaria de que está dotado el ser humano, así mismo de que le permite el desarrollo de virtudes sociales. Se entiende que nadie logra autoabastecerse a plenitud ni vivir aislado de los demás, son situaciones que originan la necesidad de que las personas desarrollan ciertas virtudes sociales para la vida en comunidad, convirtiéndose en un aspecto perturbador de la armonía social. El trabajo en equipo es un reconocimiento permanente a esa escasez de interacción con otros y sirve a la vez como escuela para que se aprenda la lección de la convivencia armónica que se requieren en otros escenarios de la vida. Su efecto aditivo: cuando un conjunto de personas acuerda para adelantar juntas un trabajo entonces surge un enriquecimiento cuantitativo y cualitativo del recurso que constituyen.

El hombre tomado, como recurso humano, tiene las características recursos: escasez relativa, versatilidad, capacidad de combinación múltiple, de los demás etc., y las diferencias individuales determinan una rica diversidad de potenciales cuando se da la conjunción de varias personas. Tal diversidad puede resultar desventajosa si se combinan elementos contradictorios o, por el contrario, altamente benéfica si se logran integrar elementos complementarios de tal naturaleza que cada uno aporte justamente lo que le hace falta al otro, y viceversa. Contra una creencia muy generalizada, no es la homogeneidad de las personas la mejor de garantía de armonía, así como las mejores sinfonías resultan de partituras distintas, pero armónicamente reunidas, y las mejores pinturas son el efecto de colores distintos artísticamente contrastados. Su efecto factorial: está plenamente comprobado que las personas multiplican el efecto de su trabajo cuando se relacionan adecuadamente. Es el efecto identificado como la sinergia, cuando varios individuos se reúnen para tomar un grupo, cada cual aporta sus conocimientos personales, sus habilidades y sus ideales y sus motivaciones. La forma de interactuar estos individuos para formar una colectividad puede ser positiva o negativa. En algunos casos, los miembros se neutralizan mutuamente,



y, como resultado, hay ineficiencia o inacción. En otros casos, pueden ser parcial o totalmente aditivos; y hay incluso una tercera posibilidad: la interacción puede estimular un estado excelente que supere el aporte de cada miembro o la suma de todos los miembros. Cuando esto ocurre, el equipo ha logrado la sinergia. (Cuervo, 1995).

2.2.2.1 El trabajo en equipo y la actitud docente

Definitivamente no será lo mismo trabajar solo que hacerlo en coordinación con otros; pasar de inspiración propia a la iniciativa conjunta, del autoabastecimiento al intercambio de herramientas y medios, de la velocidad de trabajo determinada voluntariamente al ritmo propuesto por el grupo, de la responsabilidad individual a la responsabilidad solidaria, estipula un conjunto muy amplio de diferencias que exigen a su vez, algunos requisitos específicos para el trabajo en equipo. La primera es la actitud psico-social “pasar de un trabajo individual a un trabajo en equipo o colectivo en materia de actitud psico-social en otras palabras significa pasar del yo al nosotros”; parece algo sencillo, pero no lo es en realidad.

Otro aspecto a tomar como requisito es la actitud positiva del pensamiento que consiste en que en el plano del intelecto deben presentarse algunos cambios cuando nos dispongamos a entrar por la cultura del trabajo en equipo. Lo cierto es que aún se tiene ideas muy paternalistas. Esto nos lleva a querer imponer siempre en todo momento nuestro punto de vista, validos simplemente de que nuestro pensamiento esta siempre bien ubicado; en los comentarios realizados por el doctor Edward de Bono, indica que escuchar y aprender constituyen una parte esencial del pensar. El pensamiento no es solo lo que tú haces, sino también lo que hacen los demás. La arrogancia es síntoma del pensamiento defectuoso (Cuervo, 1995, p. 44).

La participación:

Todo el esquema de trabajo en equipo descansa sobre el concepto de participación. Buena parte del trabajo que hacía en forma omnímoda un jefe investido de autoridad; ahora lo hace en equipo dirigido por un jefe que entra a compartir el poder con sus colaboradores, dándoles participación en la planeación y demás etapas del proceso a cambio del compromiso que ellos asumen y que se traduce en



una mejor ejecución. Participar es ser parte de un todo; la participación en un equipo no puede limitarse entonces a que el jefe informe a los colaboradores sus planes y proyectos; sino que la participación tiene que ser algo efectiva, involucrarse de verdad en el proceso y aportar ideas y opiniones. (Cuervo, 1995, p. 45).

Solidaridad:

Suponiendo un nivel aceptable de actitud hacia el trabajo en grupo es necesario avanzar un poco más, menos aún concretar los hechos en actitud. Viene entonces la necesidad de solidaridad, entendida como el mecanismo que permite conocer comprender y actuar frente a la necesidad o falencia de los otros miembros del grupo. (Cuervo, 1995, p. 46).

Comunicación:

Sin información no hay participación posible. Se da por entendido que la información es condición necesaria para la libertad, y esta lo es a su vez para la participación. Los compromisos adquiridos sin previos conocimientos y convencimiento son una forma de atadura, la comunicación, vehículo para la información y aspecto fundamental dentro de las relaciones interpersonales, pasa a ser determinante en el desarrollo de un trabajo en equipo. (Cuervo, 1995, p. 47).

Colaboración:

Una de las consecuencias lógicas de la solidaridad es la colaboración, la palabra misma está conformada por dos partes esenciales, a saber, la raíz latina “labor” que significa trabajo, y el prefijo “co” que denota unión o compañía que le da sentido a una inmensa cantidad de palabras como cooperación, contribución, coloquio, comunicación, etc. La colaboración es pues, esencial, trabajo con los otros; vale decir, trabajo en equipo. (Cuervo, 1995, p. 541).

Posibilidad de logro:



Se supone que todo el equipo de trabajo, como todo grupo social, tiene una misión para cumplir unos objetivos para alcanzar y unas metas trazadas que garanticen la conquista de los objetivos. Coronar la misión constituye el mayor logro para los integrantes. (Cuervo, 1995, p. 55).

En relación a la definición anterior un equipo es un grupo cuyas características son la identificación con el logro de aceptación de los roles, los objetivos, comunicación fluida y clara, involucramiento de distintos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; afinidad, cohesión e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En conclusión, en un equipo debe haber alta productividad y un bajo nivel de conflicto interpersonal.

A nivel organizacional la integración de un grupo puede servir para: ejecutar una tarea compleja, crear nuevas soluciones o ideas creativas, coordinar funciones de diversos departamentos, encontrar soluciones a los problemas que necesitan de procesar información compleja, proporcionar la implementación de decisiones que son complejas y familiarizar a los miembros de un grupo o entrenarlos.

El grupo debe tener funciones psicológicas, es así que el grupo puede servir para: a) Cubrir los requerimientos de filiación, b) Aumentar el sentido de identidad, c) Comprobar y establecer la realidad social, d) Disminuir la inseguridad y e) Solucionar problemas o realizar tareas del grupo.

2.2.2.2 El trabajo en equipo y sus dimensiones

Tom Peters (Padre de la administración posmoderna), creó el modelo de trabajo en equipo, en su libro “En busca de la excelencia”, parte de una investigación, en donde estudia equipos de alto rendimiento, lo que finalmente concluye en cinco habilidades no técnicas que tienen que estar presentes al interior de un equipo para que este funcione armoniosamente, estas dimensiones son:

a) Complementariedad

Según Peters y Waterman en sus estudios (1988) indican que “cada integrante domina y tiene conocimiento de un determinado tema, donde cada uno de ellos realiza una tarea de



acuerdo a su perfil, de esta manera se da paso a que exista una base de competencias especializadas y complementarias” (p. 34).

Asimismo, Peters y Waterman (1988) mencionan que “la sinergia, el dominio de tareas, los conocimientos y el autoconocimiento son las características que debe tener la complementariedad” (p. 34).

Según Rojas (2010) define que “en el trabajo en equipo, un elemento indispensable y que cada uno de los miembros debe practicarlo, es la complementariedad, teniendo en cuenta que una cosa complementa un conjunto de características. Sin esta no existe el equipo, los integrantes se complementan con sus conocimientos, aportes, habilidades y sus competencias la cual contribuye al enriquecimiento de los demás” (p. 76).

Entonces, se concluye que la complementariedad está cuando se reconoce y acepta a cada individuo como único y que pone al servicio de los demás sus talentos. Las diferencias entre las personalidades, los estilos de trabajo y las características individuales dan equilibrio al equipo, permitiendo tener los diferentes puntos de vista de cada integrante, favoreciendo así el resultado final.

b) Compromiso

Según Peters y Waterman (1988) indican que “el compromiso significa que cada integrante del equipo se propone y compromete a dar lo mejor y a poner todo su empeño para sacar adelante el proyecto. El compromiso se caracteriza por tener metas comunes, responsabilidad, proactividad y cooperación” (p. 34). Por tanto, para alcanzar los objetivos trazados como equipo, cada integrante debe comprometerse en realizar un buen trabajo, aportando todas sus capacidades, cualidades que lo hacen ser únicos y de gran ayuda al equipo.

Igualmente, Peters y Waterman (1988) refieren que el objetivo es común y no es individual. Entonces, cada uno de los miembros del equipo debe asumir la responsabilidad del trabajo propio que pertenece a un todo solidario y común. El trabajo en equipo se convierte en efectivo cuando las personas son auto-disciplinadas y responsables de cumplir con los acuerdos asumidos por propia voluntad y no dependen de alguien para realizar las actividades que les corresponden.



Rojas (2010) menciona que lo más importante para alcanzar el compromiso en los equipos, es la participación activa de los miembros, como también la eficiencia y la eficacia (efectividad), así se sentirán incluidos en la visión de la empresa y será vital para el éxito de tal.

Para Kanzenbch y Smith (2019) “compromiso es el conocimiento de una obligación que se ha propuesto uno mismo o que le ha sido encomendado de acuerdo a los objetivos plasmados. Es una responsabilidad personal y compromiso para conseguir los objetivos trazados por el grupo” (p. 91). En conclusión, el compromiso se da voluntariamente por cada integrante del grupo, con el objetivo de alcanzar buenos resultados.

c) Comunicación

Según Peters y Waterman (1988) indican que “cuando la comunicación es íntegra y honesta se garantiza que el trabajo en equipo será mucho mejor. Debe poseer básicamente las siguientes características: honestidad, escucha activa, asertividad y una positiva comunicación no verbal, para que la comunicación sea efectiva” (p. 34).

Igualmente, Peters y Waterman (1988) mencionan que cada integrante debe interactuar de forma abierta y expansiva con los demás, así todos tienen conocimiento sobre el desarrollo de la tarea comunitaria, inhibiendo así su propia opinión.

Según Pozner (2000) menciona que “una comunicación eficaz entre los miembros de un grupo de trabajo, será fundamental para hacer frente con mayor solvencia a las situaciones críticas, y encontrar soluciones más adecuadas, permitiendo el traspaso de capacidades, habilidades, experiencias y puntos de vista diversos” (p. 84). Por tanto, una adecuada comunicación propiciará la integración de los miembros al interior del equipo, lo que se refleja al trabajar en equipo. Entonces cada uno se podrá beneficiar de cualidades, capacidades, de los demás integrantes, con el objetivo de lograr una mayor productividad a diferencia de lo que podría lograr uno solo.

Torrelles (2011) “la comunicación es la interacción que se establece entre los integrantes del equipo con objeto de compartir información, actuar de forma concertada y posibilitar su funcionamiento óptimo” (p. 340). En otras palabras, una comunicación correcta entre los miembros, generara en el trabajo una iniciación y apertura al diálogo, posibilitando así



dejar de fluir las ideas de cada uno, y como consecuencia alcanzar las adecuadas relaciones interpersonales.

d) Confianza

Peters y Waterman (1988) señalan que “confiar es creer en el buen hacer de los miembros de trabajo y anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal” (p. 35). Entonces que cuando se adiciona al equipo un alto nivel de confianza entre los integrantes de trabajo se propicia a un mejoramiento continuo, el mismo que aumenta el nivel de productividad.

Para Mantilla y García (2010) “el trabajo en equipo da paso a desarrollar la autoconfianza y confiar en que cada miembro del equipo ha adquirido las habilidades y la responsabilidad de cumplir con las tareas designadas” (p. 66). La confianza presenta características como el cumplimiento de los acuerdos, el empoderamiento, la autoconfianza y la libertad expresión, esto conducirá a anteponer el éxito del equipo, dejando de lado el lucimiento personal.

La confianza viene a ser una actitud de seguridad que crea una persona o equipo, por tanto, es fundamental confiar en la contribución de cada miembro del equipo, donde sus cualidades, capacidades, su buena disposición y dejando de lado sus emociones propias, conducirán al logro común.

e) Coordinación

Para Peters y Waterman (1988) señalan que “la coordinación es un proceso que responde al trabajo de equipo como un todo. Cuando el equipo trabaja con un nivel alto de coordinación todos contribuyen a los resultados; si la coordinación es deficiente, los resultados no se lograrán alcanzar” (p. 35). Entonces el grupo de profesionales tendrá que, trabajar organizadamente a cargo de un líder, con el fin de obtener buenos resultados en beneficio de la organización.

Shortell y Kaluzny (1994) indican “la coordinación como una actividad consciente por la cual se ensambla y se sincroniza esfuerzos de trabajos diferenciados de tal manera que funcionan organizada y armoniosamente para el logro de los objetivos de la organización” (p. 55).



No es conveniente integrar un grupo de trabajo cuando:

- a) Los individuos no aprecian la jerarquía de la acción,
- b) No concurre un espacio laboral conveniente,
- c) Solo se le pretende esgrimir para alcanzar un beneplácito,
- d) Los datos que consientan tomar providencias no sean evidentes o concluyentes,
- e) No concurren instrucciones metódicas para examinar la pesquisa,
- f) No se esté preparado a percibir veredictos inversos,
- g) La dificultad no demande que se coopere investigación o se valoren opciones,
- h) La dificultad se preste para que las providencias se asuman en espacios contextuales.
- i) Si la escuela corre el trance de atenuar la opinión de los integrantes, como acuerdo de consenso.

2.2.2.3 Factores del trabajo docente en equipo.

El clima organizacional en la institución educativa, según los Fernández y Asensio (1989) es "el conjunto de características psicosociales de un (centro educativo), determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos", que conducen a un buen desempeño docente.

Entre los componentes divisados como perseverantes la actividad docente:

- a) La retribución o situación financiera del maestro;
- b) Las peculiaridades de la planta física de la escuela o la construcción;
- c) Exigua contribución en la toma de decisiones de los miembros de la comunidad educativa;
- d) Carencia de fines escolares;
- e) Dirección esclarecida y objetiva;
- f) Vigilancia congregada en la cúspide de la entidad;
- g) Posicionamiento de los integrantes de la entidad escolar;
- h) Tipo de interacciones de los miembros de la escuela, etc.;
- i) Impedimento a las mejoras académicas.



El ejercicio instructivo y su repercusión en el posicionamiento institucional ha existido como asunto controvertido, en los años precedentes. Se han inquietado por conseguir opciones para ubicar el mandato y práctica profesoral, su estimación y su tributo para reducir duda y desaliento que se aprecia en varias entidades escolares.

2.2.2.4 Perfil docente y su desempeño en equipo

Los resultados de la encuesta aplicada a un grupo de maestros en actividad en Lima Metropolitana, muestran que la mayoría realizó su secundaria en un colegio público, excepto las maestras mujeres que trabajan en escuelas privadas, donde un 35% asistió a un colegio religioso y 19% a un colegio privado laico. (Díaz, 2000, p. 32).

En general, el nivel de escolaridad alcanzado por la mayoría de los docentes es educación superior. Además, un 12% adicional ha hecho estudios de post-grado, proporción que es ligeramente superior en el caso de los docentes de escuelas privadas. También se encontró un 3% de maestros estatales hombres con sólo secundaria completa como máximo nivel de instrucción y otro 3% de maestros estatales y privados con superior incompleto, posiblemente estudiando educación. (Díaz, 2000, p. 32).

Siete de cada diez maestros con educación superior tienen formación universitaria mientras que el resto se ha formado en ISPs. Es posible que parte de este grupo, especialmente los docentes de mayor edad, haya estudiado su carrera en una universidad, cuando la oferta en los ISPs era menor. En la actualidad, más de la mitad de la matrícula en formación docente corresponde a ISPs.

Según Delgado, K., Cárdenas, G. (2004) “La evaluación del desempeño docente se necesita por las siguientes razones”:

- a) Para sistematizar y racionalizar el proceso de hacer la evaluación;
- b) Promover el desarrollo personal y profesional para dar al docente motivación, dirección, retroalimentación diagnóstica y oportunidades de perfeccionar sus habilidades y conocimientos;
- c) Dar bases eficaces y válidas para tomar decisiones administrativas razonables relativas al ingreso, ascenso, nombramiento, retención y remoción del personal docente;



- d) Proveer un método de control de calidad y supervisión de la enseñanza y de los resultados de las autoridades educativas y demás constituyentes;
- e) Mejorar la instrucción y la eficiencia escolar;
- f) Maximizar el desarrollo y logros del estudiante, a nivel académico y social;
- g) Incrementar la calidad general de la educación en relación al parámetro costo-efectividad;
- h) Proporcionar pruebas y evidencias a los educadores, gremios docentes y al público en general, en relación a los objetivos y metas de una enseñanza eficaz están siendo alcanzados en una forma honesta y sistemática.

2.3 Hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis general mixta

El acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas cuantitativas

- a) El nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario con JEC es alta en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- b) El nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos es alto en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- c) El nivel de percepción acompañamiento pedagógico los docentes de la labor que realizan los directivos es alta en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- d) El nivel de percepción de trabajo en equipo pedagógico de los docentes es alto en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
- e) Las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación directa y significativa con las dimensiones del trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.



2.3.3 Hipótesis de trabajo cualitativo

- a) Existen concepción y percepción favorable a acompañamiento pedagógico de los docentes instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.
- b) Existe participación y trabajo en equipo activo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

2.4 Variables y categorías de estudio

2.4.1 Operacionalización de variables

Variable 1.

Acompañamiento pedagógico.

Variable 2.

Trabajo en equipo.

2.4.2 Operacionalización de las variables cuantitativas.

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Acompañamiento Pedagógico	“El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela. Su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional. Para tal fin, el acompañamiento pedagógico incluye un conjunto de acciones concretas basadas en distintos aportes teóricos que postulan un acompañamiento crítico colaborativo” (2014, pág. 7).	Visita en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Observación y registro de información. • Análisis de observación. • Orientación para la reflexión crítica. • Reporte de información.
		Microtaller	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de los microtalleres. • Organización de los microtalleres. • Implementación de los microtalleres. • Desarrollo de los microtalleres. • Estrategias utilizadas en los microtalleres.



Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, viene a ser un conjunto de personas que se reúnen más o menos con cierta frecuencia para lograr fines comunes, que constantemente interactúan y que han aceptado un conjunto de principios, de normas y de roles de comportamiento social. En el trabajo en equipo se da la integración de las funciones que desarrollan diferentes técnicas a través de un programa planificado que tiene objetivos concretos. En consecuencia, a grandes rasgos se puede entender que el trabajo en equipo es un proceso de distribución de roles de las distintas personas, de manera que estos roles conduzcan hacia un fin común, (San Martín, 2011).	Complementariedad	<ul style="list-style-type: none"> • Sinergia. • Habilidades.
		Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Líder. • Resultados.
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta • Componente esencial
		Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Anteponer al éxito del equipo. • Seguridad.
		Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de objetivos. • Compromiso individual.

2.4.3 Categorización cualitativa

Tabla 2

Categorización cualitativa

Categoría	Definición conceptual
Concepción y percepción del 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. (Minedu, 2014, pág. 6)
Participación y el trabajo en equipo	Un equipo, tiene como base el hecho que las personas forman parte de un sólo grupo y poseen un objetivo o meta común, existe interdependencia entre ellas para la realización de sus tareas y actividades, se rigen por un marco normativo preestablecido y, lo más importante es que, cada uno de sus miembros aporta sus conocimientos y habilidades en la consecución de los objetivos propuestos. (Matos de Rojas, Mejia, Barreto, & Vethencourt, 2018)



2.5 Definición de términos

- **Acompañamiento**

Para, García (2012), el acompañamiento es una edificación colaborada entre los sujetos. Es un asunto elástico y encaminado por el contexto personal, por el argumento más contiguo y completo en que los individuos median, en el cual los interactúan (acompañantes como acompañados), aprecian mejoras significativas en la práctica de su labor y en la perspicacia de sus compromisos.

- **Acompañamiento Pedagógico**

Asesoría que se le brinda al docente a través de diferentes lineamientos educativos planificada continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por los docentes, mediante el cual llevan procesos que buscan mejorar las prácticas pedagógicas del docente (Mineduc/Digebi, 2011).

- **Planificación del acompañamiento**

Se sitúan con anticipo las heterogéneas faenas y procesos a elaborar con los recursos disponibles y adecuados para generar productos y logros esperados. Al momento que admite establecer el tiempo que se utilizará para componer las operaciones, la concesión de compromisos a los individuos que toman la decisión de asumir bajo acuerdos de consensos, las labores y los convenios.

Equipo

Se asume al “número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas de desempeño y con una propuesta por la que se consideran mutuamente responsables” (Franco & Velásquez, 2000).

- **Trabajo en equipo**

Es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. (Gutiérrez, 2010).



CAPÍTULO 3: MÉTODO

3.1 Enfoque de investigación

La presente pesquisa se encuadra centralmente en el enfoque mixto, las metodologías de búsqueda mixta son la combinación metódica de los procesos cuantitativo y cualitativo en un solo tesis con el desenlace de conseguir una "fotografía" más perfecciona de la realidad.

3.2 Tipo de Investigación

Según el objetivo del estudio, se asume el tipo básico y no experimental. El de tipo básico de investigación cuando se está al corriente del saber, libremente del beneficio o favor versado que éste pueda alcanzar. Una investigación es No experimental, porque se efectúa sin maniobrar premeditadamente variables; sino se pretende prestar atención en su estrado natural para luego examinar. Asimismo, se recurrió a técnicas e instrumentos proporcionados por paradigmas positivistas y naturalistas para la recolección de datos, dando un lugar prioritario a la triangulación de datos.

3.3 Alcance del estudio

Teniendo en cuenta los propósitos del proyecto de investigación y la naturaleza del problema planteado corresponde alcance de tipo de investigación de predominancia cuantitativa, básica - sustantiva, porque se recogió la información de la realidad educativa de nuestro sector para enriquecer el conocimiento científico y orientar a establecer y revelar a partir de un panorama teórico; y a partir de ella el explicativo en cuanto se pretende fijar la dependencia causal entre los objetos de estudio, que permitan explicar por qué se dan los fenómenos o la relación entre dos o más variables o situaciones. En una investigación cuantitativa como la presente se tratará de descubrir el por qué y el para qué de las variables en estudio; revelando las causas y efectos de lo estudiado a partir de una

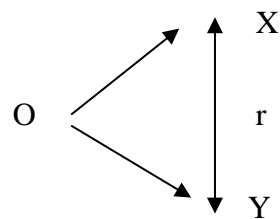


explicación del fenómeno de forma deductiva a partir de teorías expuestas por la ciencia de la pedagogía y las exhibidas por el administración de la educación; tratando de proporcionar un modelo más cercano a la realidad del objeto de estudio. (Sampieri & Fernández C. y Baptista, 2014).

3.4 Diseño de investigación

3.4.1 Diseño Cuantitativo

Es no experimental, transversal. En su dimensión cuantitativa se asume el diseño Descriptivo – Correlacional, no experimental de corte transversal, siendo el gráfico:



Donde;

O: Docente (Unidad de estudio)

X: Variable independiente: Acompañamiento pedagógico.

Y: Variable dependiente: Trabajo en equipo

r: Relación existente entre las variables.

3.4.2 Diseño Cualitativo

Investigación en el que toda la pesquisa se acopió, de arreglo con los discernimientos del estudioso y para los fines concretos de la indagación, ulterior a la planeación de ésta. Asumiendo la dependencia de raíz a secuela, de un factor para valorar, estar al tanto y examinar el efecto y la frecuencia de aparición de aquel dentro de cada grupo. (Gambara, 2002).



El estudio se enmarca dentro de la investigación argumentativa, con un diseño hermenéutico, teoría fundamentada y fenomenológica. Debido a que se interpretara las experiencias respecto al acompañamiento pedagógico trabajo en equipo de los docentes.

Creswell (2017) define la teoría fundamentada como un enfoque de indagación en el que el investigador desarrolla una teoría amplia y abstracta de un proceso, actividad o interacción basada en los puntos de vista de los participantes.

3.5 Población y escenarios de estudio

3.5.1 Población, muestra y unidad de análisis (cuantitativo)

La población está constituida por 51 docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Wánchaq, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 3

Población

a) Población

Institución Educativa	Población
Arturo Palomino Rodríguez.	19
José Abelardo Quiñones.	12
María de la Merced.	20
Total	N=51

Fuente: Consulta a directivos de IE.

b) Muestra

La cantidad de muestra necesaria se obtiene a partir de la siguiente relación:

$$n = \frac{Z_{(1-\alpha/2)}^2 * NP(1-P)}{Z_{(1-\alpha/2)}^2 * P(1-P) + (N-1)(\epsilon)^2}$$

Donde;



$N= 51$: Tamaño de la población.

$P=0.90$: Probabilidad de éxito.

$Z_{(1-\alpha/2)} = 1.96$ Valor de la tabla normal al 95% de confianza.

$\varepsilon = 5\% = 0.05$: Error del estudio.

Reemplazando los valores se obtiene $n=38$.

La muestra se seleccionó en forma aleatoria.

3.5.2 Escenarios de estudio y las unidades representativas

Está dada en el contexto específico lo conforman las tres instituciones educativas Arturo Palomino Rodríguez; José Abelardo Quiñones; María de la Merced en que se desarrolla el estudio cualitativo con la participación seleccionada.

El escenario de estudio está basado en entrevistas a 6 coordinadores pedagógicos de ciencias y letras que agrupan a las áreas de matemática, comunicación, ciencia y tecnología, desarrollo personal, ciudadanía y cívica, ciencias sociales, inglés, educación física, educación por el arte y tutoría de las instituciones educativas de jornada pedagógica completa, en base a estas se generan teorías fundamentadas.

Según Hernández (2014), esta metodología de investigación pone su foco de atención en tres escenarios teóricos que son: interaccionismo simbólico, recurre a formas de accionar el significado simbólico en las relaciones y sus interacciones.

3.5.3. Unidades de estudio

Para la parte cuantitativa se aplicó encuestas a docentes y para la parte cualitativa entrevistas a coordinadores pedagógicos de las áreas de ciencias y letras.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnica:



Fue la encuesta para el análisis de información cuantitativa y entrevista para el análisis cualitativo, en cuanto permita una comunicación o relación cara a cara o presencial entre el investigador y el sujeto investigado.

b) Instrumento:

- Cuestionario de acompañamiento.
- Cuestionario de trabajo en equipo.
- Entrevista a coordinadores pedagógicos de ciencias y letras

c) Baremo:

El baremo del instrumento de acompañamiento pedagógico, está dado:

Tabla 4

Baremo acompañamiento pedagógico

<i>Acompañamiento Pedagógico</i>	<i>Puntaje</i>
En inicio	30-59
En proceso	60-89
Logro	90-119
Logro destacado	120-150

Por otra parte, el trabajo en equipo.

Tabla 5

Baremo trabajo en equipo

<i>Trabajo en equipo</i>	<i>Puntaje</i>
Bajo	20-46
Medio	46-72
Alto	73-100

3.7 Validación y confiabilidad de instrumentos

En la teoría clásica de los cuestionarios como instrumentos de colecta de datos, aprecia que la puntuación observada de una unidad de dato, está compuesta por una puntuación verdadera hallada para una persona a todas las situaciones, compuestas del instrumento y que quedarán registradas para dar la solidez; más algún error no sistemático de medición.



Validez

Se entiende por validez de un instrumento de medición, el valor que nos indica, que un instrumento; está medirá lo que pretende medir. Es la congruencia entre el instrumento de medida y la propiedad medible.

Tabla 6

Validación de juicio de expertos.

N°	Nombres y Apellidos del Experto	Instrumento	Promedio de valoración
1	Dr. Cleto de la Torre Dueñas.	Cuestionario de acompañamiento pedagógico.	90 %
		Cuestionario de trabajo en equipo.	90 %
2	Dra. Karla Zelmira Aparicio Arenas.	Cuestionario de acompañamiento pedagógico.	92 %
		Cuestionario de trabajo en equipo.	92 %
Total, promedio			91%

Fuente: Elaboración propia.

A discernimiento de los peritos, los instrumentos que se han manejado en la tesis exponen un coeficiente de validez del 91 % lo cual revela que los instrumentos acopiaron datos admitidos. Cabe reiterar que los instrumentos designados cuestionario acompañamiento pedagógico con 40 ítems y cuestionario para calcular trabajo en equipo con 30 ítems, han sido rectificadas a partir de las reflexiones y consejos formuladas por los expertos.

Confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a una muestra de 10 docentes, obteniendo el valor alfa de Cronbach para los instrumentos.

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Interpretación
Cuestionario de acompañamiento pedagógico.	0.921	Confiabilidad Alta



Cuestionario de trabajo en equipo.	0.856	Confiabilidad Alta
------------------------------------	-------	--------------------

Los instrumentos presentan una confiabilidad de nivel alto.

3.8 Análisis de datos

3.8.1. Análisis de datos (cuantitativa)

Se hizo uso de la estadística descriptiva, inferencial, la prueba de hipótesis, la Chi cuadrada y tablas de Kendall para probar la relación entre las variables de estudio.

Los datos alcanzados tras el cuidado aproximación a las unidades de campo fueron establecidos, compendiados y exhibidos en tablas y figuras estadísticas con asistencia de los procedimientos Ibm Spss Statistic y Excel.

Ofrecida el entorno de las variables observadas, al ser de tipo ordinal, se usó el ensayo estadístico de τ de Kendall, que precisa si las variables son agrupadas y en qué disposición, para ello manejamos los dos tipos de pruebas que concurren en la:

Tau-c de Kendall.

Medida no paramétrica de agrupación para variables ordinales que desconoce los empates. El símbolo del coeficiente muestra la orientación de la correspondencia y su valor absoluto muestra la potencia de la dependencia. Los valores mayores muestran que la correspondencia es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se logra conseguir a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$$

Siendo m el menor número de filas y columnas.

Interpretación del valor de “Tau- c”:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación.



De 0.20 a 0.39 Baja correlación.

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación.

De 0.60 a 0.89 Alta correlación.

De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación.

Tabla 8

Plan de análisis de datos.

Hipótesis a ser probada	El acompañamiento pedagógico curricular realizado por las coordinadoras pedagógicas contribuye significativamente al mejoramiento del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
Hipótesis nula	El acompañamiento pedagógico curricular realizado por las coordinadoras pedagógicas no contribuye significativamente al mejoramiento del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
Hipótesis alterna	El acompañamiento pedagógico curricular realizado por las coordinadoras pedagógicas contribuye significativamente al mejoramiento del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.
Nivel de significancia	5%
Prueba estadística	Chi- Cuadrado.
Regla de decisión	Si $P < 0.05$ se acepta H_a Si $P > 0.05$ Se acepta H_o

Fuente: Elaboración propia



3.8.2. Tratamiento de información (cualitativa)

La pesquisa acopiada en la observación cualitativa se examina cualitativamente. Se realiza previamente la transcripción de la información y a partir de esta etapa se efectúa el análisis del contenido en base a las categorías establecidas previamente.

Se examina el contenido de las reproducciones en base a las dos categorías de los factores establecidos previamente. Se analiza el contenido y se indaga si están presentes elementos que admiten identificar la presencia o no de los factores que se estudian en las prácticas de aula.

Se aplico la hermenéutica para analizar información, para este fin se aplicara el programa ATLAS TI, para generar redes semánticas, que servirán de base para generar las teorías fundamentadas.

3.9 Aspectos Éticos

Los aspectos de la integridad de la tesis se toman en cuenta que los datos hallados sean obtenidos lo más éticamente posible, para ello se ha presentado los documentos de permiso para la colecta de datos, aunada a ello se considera la conducta ética del investigador, que es adecuada en el marco del comportamiento científico, establecidos en los reglamentos de ética.



CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

4.1 Resultados del estudio

Para la presentación de resultados de este apartado se procedió a partir de los descriptores: Práctica del acompañamiento pedagógico, objetividad del plan y tipos de acompañamiento pedagógico, procesos de evaluación y retroalimentación, beneficios de un plan de acompañamiento.

Los datos fueron recabados con los instrumentos validados y confiables, en un momento dinámico de la actividad docente y la compañía de los acompañantes en periodo de educación a distancia y virtualizada en periodo de pandemia; los que fueron procesados mediante procedimientos estadísticos cuantitativos, y la lectura de los datos cualitativos hallados en la visita a los docentes de las entidades públicas con jornada escolar completa; los que se presentan a través de tablas y figuras.

La calidad de la educación obedece a la idoneidad de los agentes quienes dinamizan los procesos curriculares y la enseñanza aprendizaje de los escolares; cualidad que tiene sus asientos en una sólida formación y el ejercicio consciente de la función docente en servicio, los que se perfeccionan con el transcurrir de su ejercicio laboral y la formación continua del saber profesional. La labor docente en estas instituciones con un modelo educativo propio, cuenta con profesores de inicio de la carrera docente, siendo su horizonte conocer el medio educativo y luego afianzar su futuro desarrollo; siendo este el primer espacio de choque entre lo aprendido en la teoría y la realidad del aula, entre la vocación y las exigencias cotidianas, la posibilidad de generar interacción estudiante-docente; luego los profesores con años de servicio y niveles magisteriales superiores, inmerso en una cultura institucional y de clima de aula, que puede potenciar o inhibir su desarrollo personal y de carrera; quienes para consolidar los logros de sus previsiones requieren del acompañamiento de un experto con experticia.

4.2 Análisis de los hallazgos

4.2.1 Acompañamiento Pedagógico



Tabla 9

Acompañamiento Pedagógico

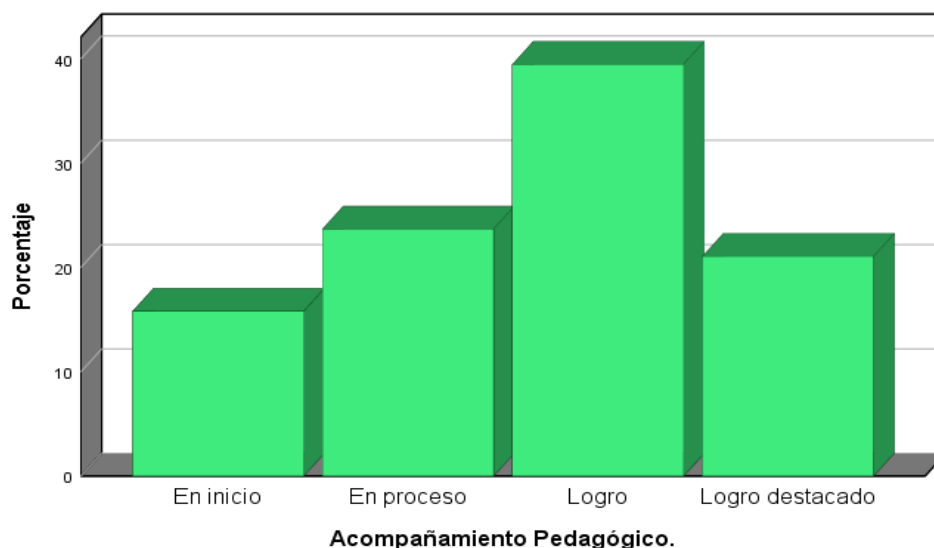
Acompañamiento Pedagógico.	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	6	15,8
En proceso	9	23,7
Logro	15	39,5
Logro destacado	8	21,1
Total	38	100,0

Fuente: instrumento de colecta de datos

La variable acompañamiento pedagógico se halla en el nivel de logro en la percepción de 39,5%, en proceso en el 23,7%, el nivel de logro destacado para el 21,1% y en el 15,8% lo aprecia en el nivel de inicio.

Estos resultados muestran que esta labor de los directivos y los coordinadores de área es de nivel de logro en las actividades escolares, los que se ejecutan dentro de la comunidad docente mediante los cursos y en algunos de los casos por acciones de instrumentos de trabajo pedagógico formulados y previstos en un área curricular; pero los otros niveles de resultados precisa de fomentar todas las formas de acompañamiento mediante técnicas directas e indirectas que posibiliten la información pertinente la evaluación del docente novel con objetivos de mejora.

Figura 1. *Acompañamiento pedagógico*





La figura muestra que este nivel de logro del acompañamiento pedagógico, se aprecia como un proceso reservado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los escolares, del desempeño de los docentes y de la gestión prevista y generada de la dirección de las instituciones educativas; allí se aprecia que hay procesos favorables de evaluación y retroalimentación; lo que posibilita brindar oportunidades de mejora al proceso de enseñanza y las actividades de aprendizaje que los escolares desarrollan en sus hogares por medio de las redes virtuales como el Google meet y otros medios previstos por los docentes; a través de sesiones de asesoría entre un experto y un docente novel y los antiguos que requieren el servicio; tratando de asumir que esta no es como las actividades de educación presencial; al mismo tiempo los directivos dejen de lado la idea tradicional del concepto de supervisión, y tener presente que es un proceso que admite la mejora, la calidad de la enseñanza y por tanto del aprendizaje de los discentes.

4.2.2 Resultados por Dimensiones de Acompañamiento Pedagógico

Tabla 10

Resultados por Dimensiones de Acompañamiento Pedagógico

	En inicio		En proceso		Logro		Logro destacado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Visita en el aula	6	15,8	9	23,7	14	36,8	9	23,7
Microtaller	6	15,8	15	39,5	12	31,6	5	13,2

Fuente: Instrumento de colecta de datos

La dimensión visita en el aula de la variable acompañamiento pedagógico que realizan a las actividades sincrónicas los docentes se halla en el nivel de logro en la percepción de 36,8% de los docentes, en proceso en el 23,7%, el nivel de logro destacado para el 23,7% y en el 15,8% lo aprecia en el nivel de inicio.

Mientras la dimensión Microtaller se halla en los niveles de proceso para el 39,5% de los docentes, el 31,6% lo aprecia en el nivel de logro; en inicio el 15,8%, y como logro destacado tan solo el 13,2%.

El acompañamiento pedagógico en el aula, es constante y permanente y el profesor de aula lo valora en el nivel de logro el 36,8 % y logro destacado 23,7%, y sumados da el



60,5%, lo que muestra que esta, en periodo de pandemia la visita y acompañamiento a las actividades síncronas de los medios previstos como el Google meet, zoom, y otros auxiliares como las app de WhatsApp, y los otros por las plataformas de asíncronas por parte de los directivos es destacada, de ello se aprecia que el liderazgo pedagógico o para el aprendizaje es el núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y las derivaciones de aprendizaje alcanzados por los educandos. Por tanto, este acompañamiento pedagógico tiene como centro de atención las previsiones y acciones del currículum y las actividades didácticas que el docente realiza como procesos didácticos previstas para las actividades de los estudiantes en sus viviendas y con ella lograr las competencias previstas; en ese horizonte, la dirección de la institución educativa por medio de sus directivos en la visita al aula, maximiza su rol en la mejora como acompañante para el desarrollo y logro del aprendizaje, que conforma las condiciones para que todos puedan participar en el aprender de forma continua, permanente y colaborativa; ello implica que las desarrolla e imparte las acciones instruccionales, como posibilidad de mejorar las acciones de previsión y ejecución de la enseñanza con efecto el aprendizaje; focalizando la figura del directivo acompañante en condición de experto, con el poder y la autoridad, académica más allá de lo administrativo.

Ese acompañamiento en aula requiere su mejora constante el acompañamiento en los micro talleres aquellos que permiten prever, implementar las iniciativas para la contextualización del currículum, en sus procesos y elementos como los selección de competencias operacionalizarlas en capacidades, habilidades y destrezas, con la precisión de los contenidos, la previsión de las estrategias de enseñanza y de los de aprendizaje, los recursos con que cuenta y accede, las técnicas e instrumentos de evaluación que valoren los productos y evidencias enviadas por los estudiantes.

Los directivos en su acción de acompañamiento en los micro talleres asume su tarea del primordial del líder pedagógico, con la idea de acompañar y apoyar a los docentes de aula, y desde ella generar conocimientos, habilidades y competencias en los profesores para que puedan reflexionar y comprender de mejor forma la actividad pedagógica y didáctica, en esos talleres que se asume en apreciación de los docentes se halla en el nivel de proceso de 39,5% más el 31,6% de nivel de logro, aún el 71.1% de labor valorada de las actividades directivas a pesar de la educación brindada por medios virtuales y medios de comunicación a distancia como la Tv, el internet y la radio; y para ellas en estas reuniones se encuentre alternativas de mejorar a las actividades previstas y soluciones a las



dificultades que se hallan y pueden afectar su desempeño frente a los estudiantes; ello muestra que la efectividad del acompañamiento pedagógico para las satisfacción de los aprendizaje de los estudiantes, no solo estriba de un conjunto de prácticas a sugerir y que los docentes implementen, sino que estos micro talleres son una condición clave, con la iniciativa y actitud proactiva de los directivos.

Esto implicó la resignificación de las cualidades de los directivos como una cualidad de la organización e integración de los agentes educativos, más que un atributo de acción de solo poseer el cargo formal; y con ello integrar la escuela en tiempo y atención. Los porcentajes hallados permite evidenciar la relevancia, de que los directivos institucionales dedican un alto porcentaje de su tiempo a actividades más allá de las administrativas, a acciones de presencia, desarrollo y ejemplo de procesos pedagógicos, acompañada de control y supervisión de recursos materiales y humanos.

4.2.3 Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas

Tabla 11

Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas

Trabajo en equipo.	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	28,9
Medio	17	44,7
Alto	10	26,3
Total	38	100,0

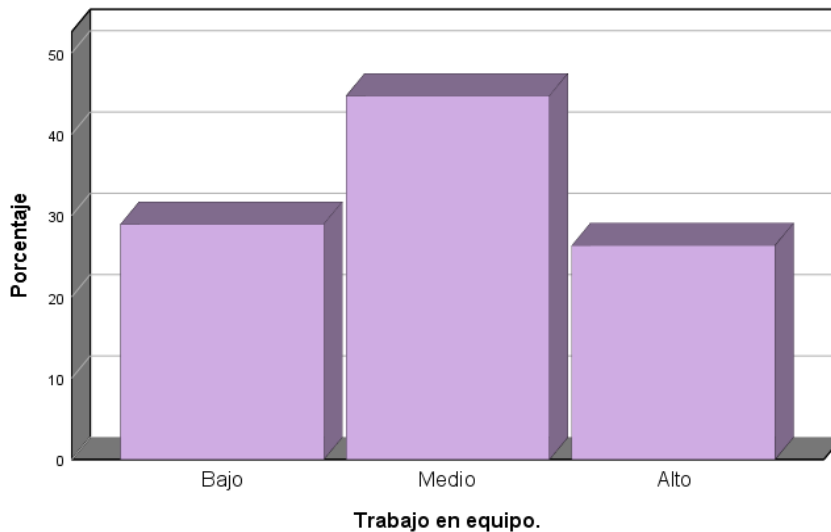
Fuente: instrumento de colecta de datos

La variable trabajo en equipo en la apreciación de los docentes se halla en el nivel alto de 26,3%; en nivel medio 44,7%, y en el nivel bajo para el 28,9%. A partir de estos datos se afirma que las actividades de los docentes se hallan en niveles adecuados y superiores.

Estos resultados se aprecian en la siguiente figura:



Figura 2. Trabajo en quipo



Estos resultados muestran que el trabajo en equipo impacta en la cohesión e integración de los docentes que repercuten en el aprendizaje de los estudiantes, a partir de la formación permanente del docente en la institución educativa. Esto muestra que esta variable logra: identificar sucesos y oportunidades que incentiven al docente para responder a tiempos y espacios distintos, en el que el profesor se halla en un punto distante del estudiante y ella entre contacto para lograr metas comunes; desplegar y potenciar la profesionalidad del profesor de las instituciones educativas con modelo JEC; establecer y generar tiempos frecuentes para acciones de planificación compartida y participativa entre docentes; y supervisar la visita de aula en procesos educación sincrónica y asíncrona, bajo las condiciones que prevé la IE y posee la familia.

Este trabajo en equipo posibilita el desarrollo de variables mediadoras de desarrollo de las: capacidades internas de los docentes en la propia institución; motivación y compromiso permanente con la mejora continua de la innovación y logro de resultados en su labor docente; y, generar condiciones de trabajo pedagógico y didáctico en aula. En consecuencia, la mejora de los aprendizajes y resultados de desempeño de los estudiantes, el trabajo en equipo mejora el desempeño del profesorado, y el acompañamiento pedagógico impacta en su motivación y compromiso, desarrollando sus potencialidades y gestionando debidamente las condiciones en que interactúan con los estudiantes.



4.2.4 Resultados por Dimensiones de Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas

Tabla 12

Resultados por Dimensiones de Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas

DIMENSIONES	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	f	%	f	%
Complementariedad	11	28,9	20	52,6	7	18,4
Coordinación	1	2,6	29	76,3	8	21,1
Comunicación	25	65,8	8	21,1	5	13,2
Confianza	15	39,5	11	28,9	12	31,6
Compromiso	14	36,8	19	50,0%	5	13,2

Fuente: instrumento de colecta de datos

La dimensión complementariedad que realizan los docentes en los trabajos en equipo son valorados en el nivel medio de 52,6%, bajo en el 28,9%, el nivel alto para el 18,4%.

La dimensión coordinación se halla en los niveles de medio para el 76,3% de los docentes, el 21,1% lo aprecia en el nivel alto; en inicio el 2,6%.

La dimensión comunicación en este trabajo es bajo para el 65,8%, medio 21,1%, y alto con tan solo el 13,2%.

La dimensión confianza se halla en nivel bajo para el 39,5%, alto en el 31,6%, medio en el 28,9%.

La dimensión compromiso se halla en el nivel medio para el 50,0%, el 36,8% se halla en el nivel bajo, y el 13,2% lo aprecia de nivel alto.

Estos resultados muestran que las dimensiones complementariedad, coordinación y compromiso se hallan en niveles medio con tendencia a alto; mientras que las dimensiones comunicación y compromiso están en nivel bajo. Estos resultados describen las prácticas de los profesores en las acciones de integración docente, logran impactar en el aprendizaje de los estudiantes, con acciones de dirección compartida, en la dirección de la misión de la institución educativa asumida en el modelo pedagógico JEC, que asegura el entorno ordenado y seguro para las actividades escolares; liderar el aprendizaje y la conjunción las



potencialidades compartidas de los docentes; con ello asegurar la enseñanza de calidad en tiempo de COVID-19 y emergencia educativa, con la actividad de distancia; asignando recursos de forma trascendental; estableciendo propósitos y expectativas acorde a las necesidades e interés de los estudiantes.

Los trabajos en equipo se potencian en capacidades de los docentes en la escuela necesarias para lograr las metas previstas en las acciones de diversificación y contextualización del currículo; rediseñan la organización, gestionan condiciones de trabajo de las actividades y procesos pedagógicos que permiten al docente un progreso de sus motivaciones y realizaciones, con prácticas que edifican una erudición colaborativa, y gestionan los actividades escolares de enseñanza y aprendizaje, destinando tiempo a apoyar y evaluar la enseñanza.

Los datos hallados de las dimensiones muestran las fortalezas y dificultades de prestar educación a partir de las iniciativas docentes y las potencialidades que poseen la familia fueron factor determinante en las oportunidades de aprendizaje y mejora profesional, con la creación de la infraestructura de espacios virtuales para los estudiantes, con los cuales viabilizar e integrar el aprendizaje formal que brinda el profesor. En este sentido, las instituciones educativas de Cusco con modelo JEC fueron exitosas, por las acciones de equipos directivos que conocen y se integraron a las actividades en las aulas; los profesores en los equipos de trabajo se observan preceptivamente las clases y retroalimentan a sus colegas de acuerdo a sus fortalezas y desafíos, en la idea de mejorar sus actividades pedagógicas; los que requieren de tiempo de dedicación para los procesos de planificación, momentos y espacios de colaboración y apoyo con oportunidades transformadas y mejoradas, los que permitan retroalimentar en un clima de confianza y apoyo hacia la creatividad y la innovación; estos equipos de trabajo posibilitaron las posibilidades de gestionar espacios y condiciones para brindar una educación dentro y fuera de la escuela con la integración de los padres de familia y las oportunidades para el escolar.



4.2.5 Relación Entre Acompañamiento Pedagógico y Trabajo en Equipo

Tabla 13

Relación Entre Acompañamiento Pedagógico y Trabajo en Equipo

Acompañamiento Pedagógico.		Trabajo en equipo.			Total
		Bajo	Medio	Alto	
En inicio	Frecuencia	4	2	0	6
	Porcentaje	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
En proceso	Frecuencia	6	3	0	9
	Porcentaje	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Logro	Frecuencia	1	12	2	15
	Porcentaje	6,7%	80,0%	13,3%	100,0%
Logro destacado	Frecuencia	0	0	8	8
	Porcentaje	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	11	17	10	38
	Porcentaje	28,9%	44,7%	26,3%	100,0%

Chi-cuadrado=41,858 p-valor=0,00 Tau b de c de Kendall=0,767

Hipótesis de investigación

El acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Hipótesis estadística

Ho: El acompañamiento pedagógico no contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Ha: El acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Se evidencia que cuando el acompañamiento pedagógico está en el nivel de logro la relación es directa con el nivel medio del trabajo en equipo en el 80,0% y el logro destacado del acompañamiento con el nivel alto en el 100%; asimismo cuando el



acompañamiento está en proceso la relación es con baja en el 66,7% y en el mismo valor el inicio con el bajo.

Cuando el acompañamiento pedagógico se halla en el nivel logro el trabajo en equipo se halla en el nivel medio en 80%; cuando está en proceso el trabajo en equipo está bajo en el 66,7% y de ella de inicio a bajo en el 66,7%; pero cuando el acompañamiento es logro destacado el trabajo en equipo es alto en el 100,0%.

De la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, se concluye que el acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021 (p-valor=0,00<0,05)

Estos resultados muestran que las prácticas de acompañamiento están asociadas a los trabajos en equipo de los profesores, siendo que el directivo y el equipo técnico-pedagógico de las instituciones con modelo JEC, realizan las acciones necesarias en su rol de gestores curriculares; por el que los directivos son capaces de articular las acciones de orientación, el monitoreo en la visita al aula y los trabajos en los micro talleres, dirigidas hacia las acciones previstas de prácticas coherentes y cohesionadas con las necesidades, expectativas de los profesores y los estudiantes, y a los contextos variados en los que se brinda la educación en tiempos de pandemia en salud que se llevó a cabo la enseñanza del docente y el aprendizaje que deben ser logradas por los estudiantes; ello implica; ello aunada a la posibilidad de dosificar el uso del tiempo y los horarios en los cuales el escolar accede a las posibilidades que la familia le ofrece, y con ello aumentar oportunidades variadas a la adecuación y adaptación de los condiciones de aprendizaje; siendo para ello importante la colaboración y participación profesional de los directivos y colegas de trabajo en el ciclo y área curricular, incluida en ella la participación en comunidades de aprendizaje de los profesores organizados, que le permita formular y mejorar las programaciones y acciones entre colegas, las observaciones en las aulas virtuales y plataformas virtuales haciendo uso de recursos adicionales como los Apps y el envío de medios y recursos físicos y la planificación colaborativa.

En este horizonte, se afianza las responsabilidades de los directivos agrupadas a su cargo es el acompañamiento de la actividad pedagógica en aula de los profesores.



4.2.6 Relación entre Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo

Tabla 14

Relación entre Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo

	Complementariedad	Coordinación	Comunicación	Confianza	Compromiso
Acompañamiento Pedagógico	0,694 (0,00)	0,501 (0,00)	0,623 (0,000)	0,58 (0,00)	0,617 (0,00)

Hipótesis de investigación

El acompañamiento pedagógico está relacionado con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Hipótesis Estadística

Ho: El acompañamiento pedagógico no está relacionado con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Ha: El acompañamiento pedagógico está relacionado con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

De la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, se concluye que el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021 está relacionado significativamente con la dimensión complementariedad de trabajo en equipo en un 69,4%, coordinación con un



50,1%, comunicación en un 62,3%, confianza en un 58% y con la dimensión compromiso del trabajo en equipo en un 61,7% ($p\text{-valor}=0,00<0,05$).

De los resultados se desprende que el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021 repercute con mayor preponderancia en la dimensión complementariedad de trabajo en equipo.

4.2.7 Relación entre la Dimensión Visita de Aula del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo

Tabla 15

Relación entre la Dimensión Visita de Aula del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo

	Complementariedad	Coordinación	Comunicación	Confianza	Compromiso
Visita en el aula	0,716 (0,000)	0,532 (0,00)	0,596 (0,000)	0,881 (0,00)	0,584 (0,00)

Hipótesis de investigación

La dimensión visita de aula del acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Hipótesis Estadística

Ho: La dimensión visita de aula del acompañamiento pedagógico no está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Ha: La dimensión visita de aula del acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las



instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

La tabla muestra que la correlación de las dimensiones visita en aula hacia las dimensiones de trabajo en equipo muestra que hacia la complementariedad es nivel alto de 0.716; con confianza de nivel muy alto en el 0,881; con coordinación de nivel regular en 0,532; comunicación nivel regular 0,596; con compromiso en el nivel regular con 0,584.

Estos resultados muestran que el acompañamiento pedagógico y en ella la visita en aula incide en el trabajo en equipo y sus dimensiones, y por ende en el aprendizaje docente y con ella el mejoramiento de sus actividades escolares; a través de ellas se logra generar oportunidades de asistencia y la cultura del trabajo en equipo; las visitas al aula permite que los docentes puedan complementar sus capacidades e la iniciativas, los que concuerda con la confianza entre el docente y los directivos; y destacando coordinación de acciones con comunicación bidireccional y asumir compromiso; los que concuerdan en que los modelos de formación respaldados en el modelo JEC de realizar acciones horizontales y colaborativos que resultaron ser más seguros para lograr innovaciones en las habilidades de enseñanza.

El enfoque pedagógico de Jornada Escolar Completa, exige que los profesores, estudiantes y la familia interactúen, exploren, enuncien y comprueben sus saberes compartidos y logrados y con ello permanentemente resignificarlos. Estas visitas al aula posibilitaron las interacciones entre profesores se caracterizaron especialmente con alto grado de libertad en procesos de colaboración, compromiso y discusión crítica; en tal sentido, corresponden ser observados como una congruencia de oportunidades para la mejora de continua de la enseñanza en distancia y con medios variado en espacios donde el alumno es un sujeto curricular activo de su propio aprendizaje a partir de lo que el docente prevé tratando de integrar a la familia.

De ello con la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, se concluye que la dimensión visita de aula del acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.



4.2.8 Relación Entre la Dimensión Microtaller del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo

Tabla 16

Relación Entre la Dimensión Microtaller del Acompañamiento Pedagógico con las Dimensiones del Trabajo en Equipo

	Complementariedad	Coordinación	Comunicación	Confianza	Compromiso
Microtaller	0,632 (0,000)	0,436 (0,00)	0,692 (0,000)	0,769 (0,00)	0,436 (0,00)

Hipótesis de investigación

La dimensión Microtaller del acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Hipótesis estadística

Ho: La dimensión Microtaller del acompañamiento pedagógico no está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Ha: La dimensión Microtaller del acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

En cuanto la correlación de la dimensión Microtaller hacia las dimensiones en nivel alto con confianza en el 0,769; y con nivel regular con complementariedad de 0,632; con comunicación en el 0,692; y nivel bajo con coordinación en 0,436; con compromiso en el 0,436.



Los micro talleres en el acompañamiento pedagógico permitieron progresos en los trabajos en equipo acordes al modelo JEC, donde se destaca que se generaron niveles de confianza, procesando la comunicación bidireccional con el trabajo complementario entre todos los agentes educativos; con ello se destaca que las actividades colaborativas se pudieron generar tomando en cuenta los ambientes que se generaron para el trabajo del docente, como la virtualidad, la comunicación con medios alternativos como los formales asumidos por la institución educativa; y la estrategia aprendo en casa como el internet, la tv y la radio; y los medios informales, tales como las app de WhatsApp, los minivídeos con programas específicos, las llamadas telefónicas; mediante los cuales se aplicaron para las acciones de los micro talleres lo que permitió el intercambio de materiales didácticos hasta otras más complicadas, con procesos que se generaron la reflexión sobre los progresos que lograron con los estudiantes y la mejora continua de las actividades de aprendizaje generados en colectivo.

Sin embargo, este trabajo en equipo por las condiciones en la que se trabajó a distancia la coordinación y el compromiso se lograron niveles bajos, en cuanto en espacios diferentes y desconocidos para trabajar y aprender colaborativamente es una tarea complicada, en cuanto exigen disponibilidad y dedicación del docente para que a partir de ello pueda identificar las dificultades y complicaciones de su práctica en esta situación de educación en emergencia sanitaria, precisando que se requiere labor en equipo en función de un propósito común, cuidando por el aprendizaje individual en el que el educando se desenvuelve, y tratar de generar actividades en trabajo en colectivo, generando una relación de interdependencia auténtica de relación entre la colaboración de los directivos con el docente y de ella para el mejoramiento en el rendimiento escolar de los educandos del nivel secundario; siendo esta última gracias a la mejora y comprensión en equipo de los procesos y de la capacidad pedagógica para adaptarlos a las necesidades e intereses de los estudiantes. En consecuencia, el modelo JEC requiere que profesores y directivos se rodeen colectivamente en el estudio, monitoreo y perspicacia de lo que acontece dentro de las aulas.

A partir de ello con la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, se concluye La dimensión Microtaller del acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo de los docentes: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en las

instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

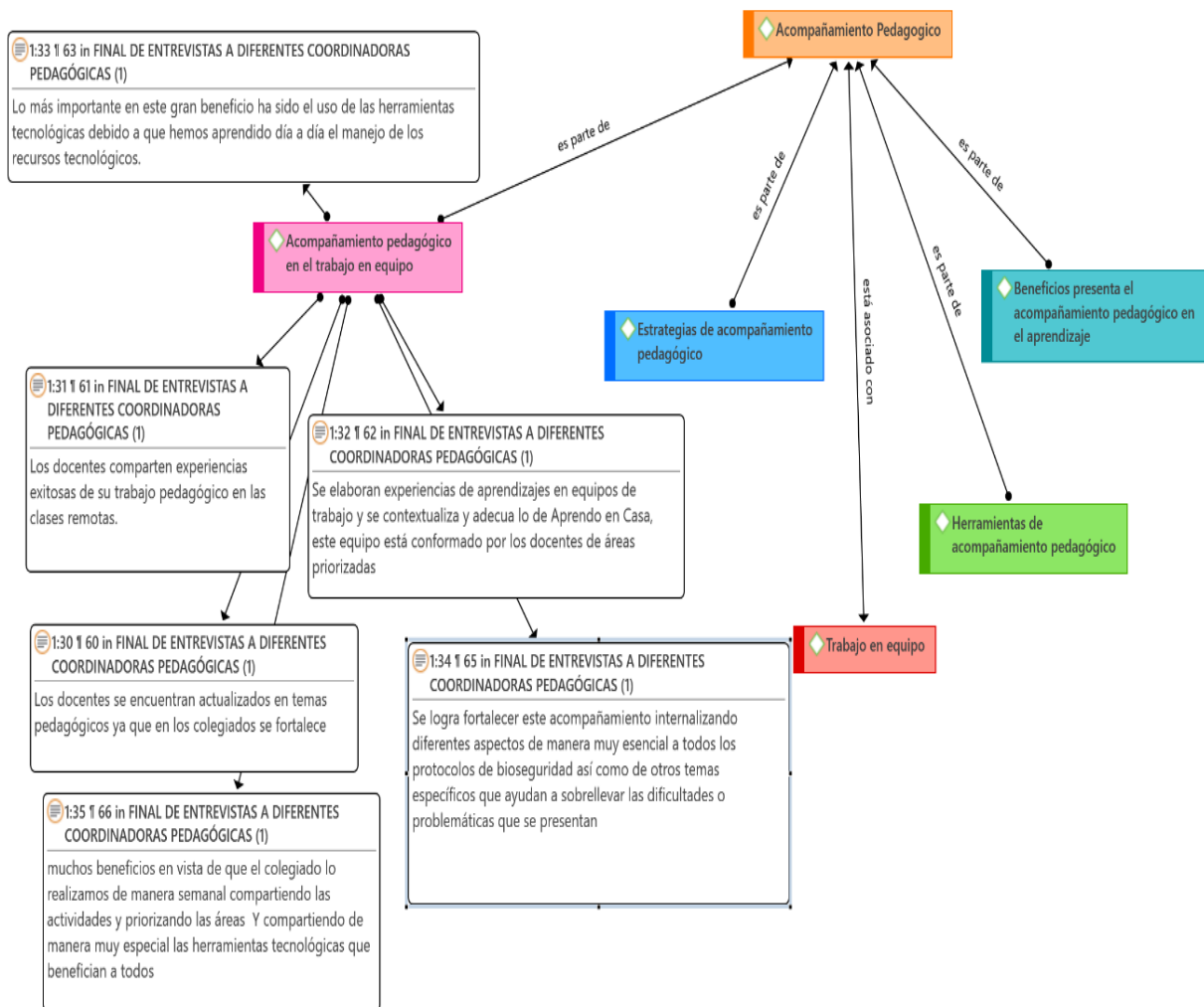
4.3 Análisis de los hallazgos

Para el análisis cualitativo de la información se utilizó la hermenéutica, y se empleó para organizar la información ATLAS TI.

4.3.1 Análisis cualitativo acompañamiento pedagógico

Para el análisis del acompañamiento pedagógico se aplicó entrevistas a coordinadores de ciencias y letras (6) de las tres instituciones educativas de jornada completa de las instituciones educativas del distrito de Wánchaq.

Figura 3. Acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo



Fuente: elaboración propia

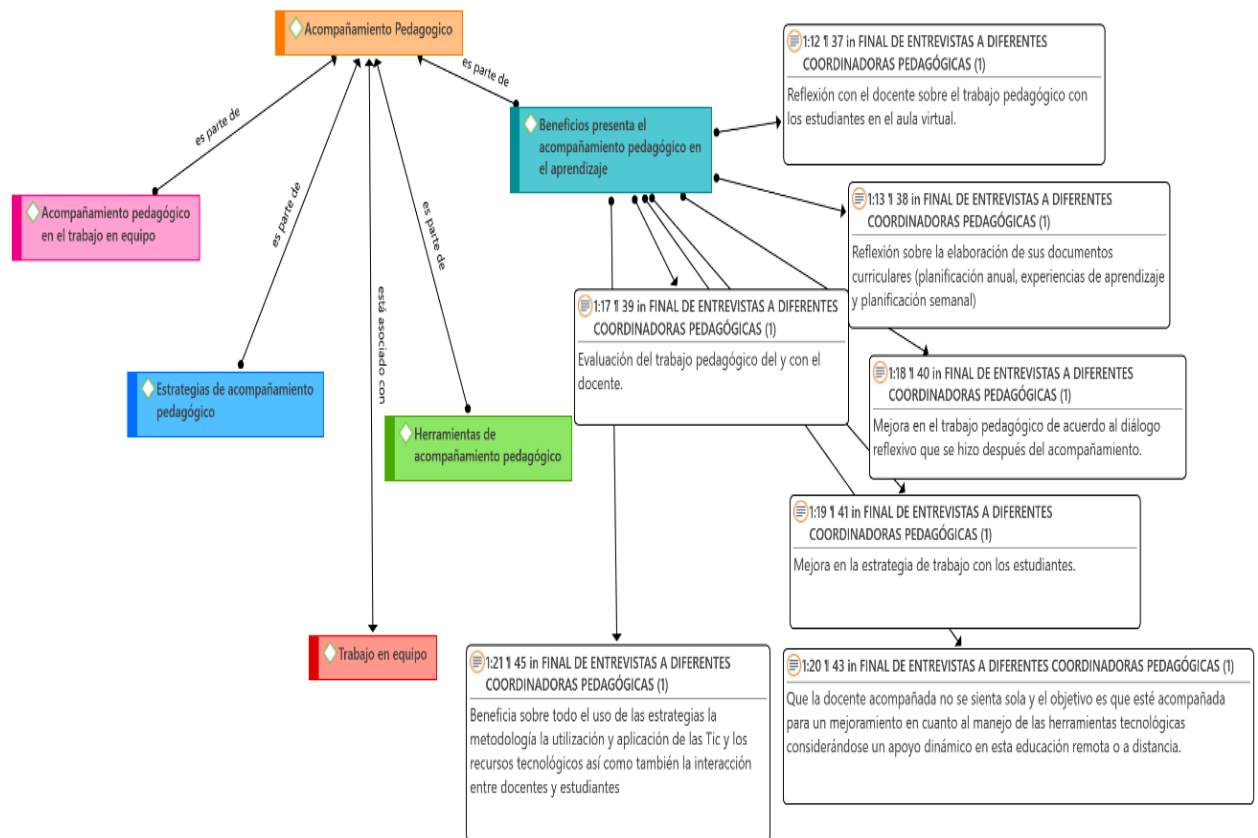


El acompañante pedagógico realiza acciones como, por ejemplo, elaborar planes de visita que responden a las necesidades individuales de cada docente y director, observar, registrar información en el cuaderno de campo y analizar la misma. Esta información se usa para caracterizar la práctica del docente en el aula y del director en la gestión de la IE, identificar los supuestos que operan detrás de ella y orientar la reflexión basada en un diálogo asertivo y empático. (Ministerio, 2014, pág. 15)

Mejorar la calidad educativa, basada en el modelo pedagógico JEC, requiere agilizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con procesos de acompañamiento, estrategias de interacción variada en el aula, en los procesos de diseño, contextualización, adaptación a las realidades de las instituciones educativas respondiendo a su necesidad transcendental hoy en día; las profesoras de las instituciones educativas mencionan y se aprecia que ésta actividad les permite en los procesos de planificación, implementación desarrollar cualidades, aptitudes y capacidades de la formación profesional, y en los procesos de ejecución y evaluación posibilita en el aula que los alumnos se beneficien, porque les permitan obtener grandes ventajas en las acciones cotidianas en todos los aspectos de la vida, escolar; aprender a interrelacionarse y desarrollarse en el equipo, aprendiendo a escuchar, pensar y aportar al trabajo cooperativo, obteniendo provecho del esfuerzo colectivo en el aula escolar, donde la finalidad última es el aprendizaje y logro de capacidades.

De la entrevista y la observación se desprende que el acompañamiento pedagógico les permite conocer y comprender a los docentes las ventajas que se obtienen al trabajar en equipo, abordando por saber cómo se completa un equipo de trabajo, los escenarios, normas, criterios de los procesos por los que traspasa; peculiaridades, modos así como el rol que incorpora cada uno de los actores educativos en la finalidad de lograr aprendizajes y su posterior logro de competencias y desempeños en su vida cotidiana.

Figura 4. Beneficios que presenta el acompañamiento pedagógico en el aprendizaje



Fuente: elaboración propia

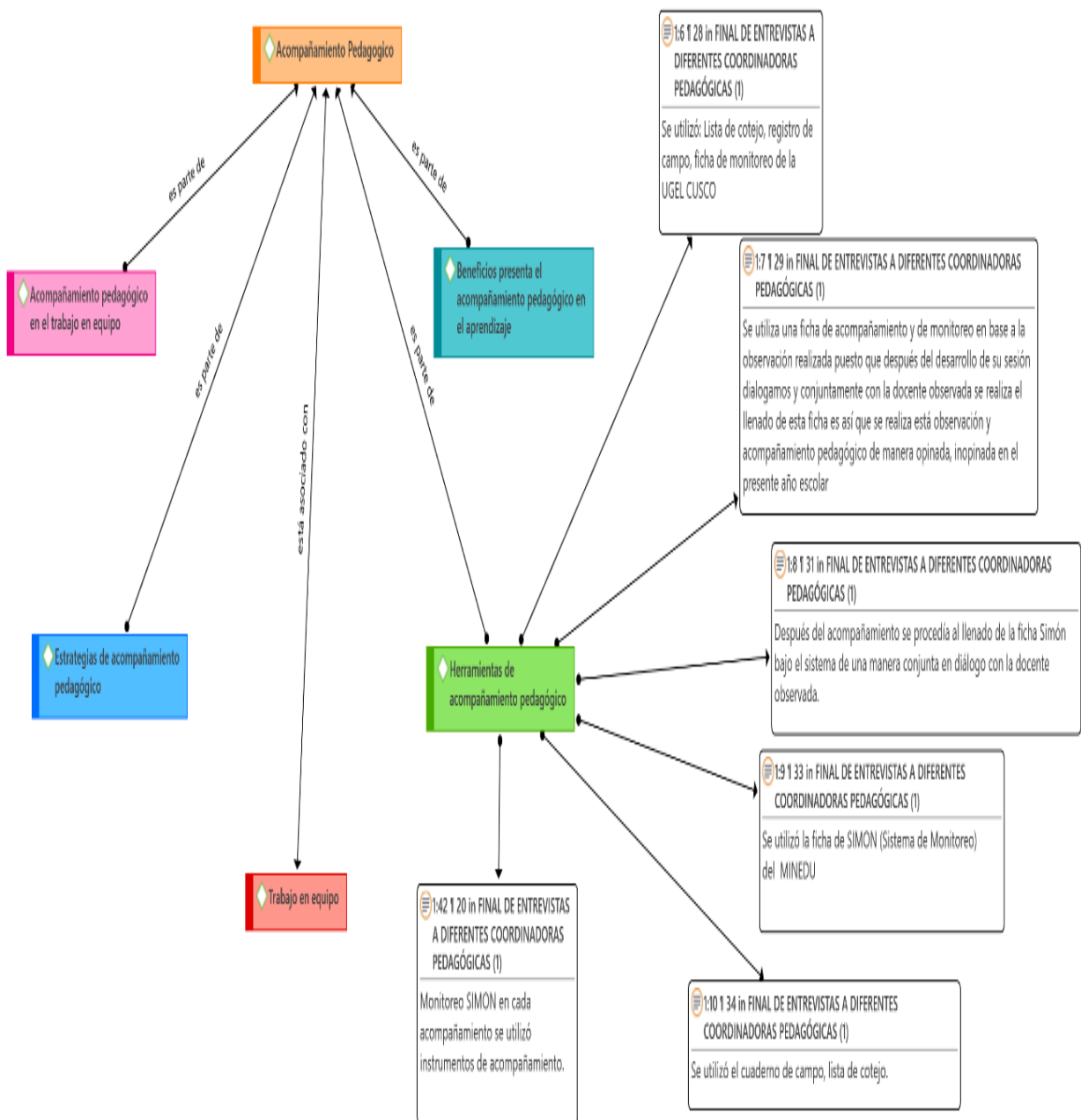
El acompañamiento pedagógico, posibilita y requiere del trabajo en equipo, los que a su vez necesita entender de la misma manera el equipo es más que grupo; y los profesores sostienen a la entrevista, y la observación confirma, que quien cree que un conjunto de personas y logran complementar esfuerzos se constituye en un equipo; las coordinaciones pedagógicas comentan y evidencian en sus acompañamiento en aula y en los trabajos colegiados; que en estos años les permitió establecer y complementar las diferencias por sus fortalezas y potencialidades de aporte; con ello les permitió tener conocimiento más amplio de la programación curricular y les brindó las facilidades del trabajo en equipo en la temática que se presenta durante la ejecución del currículo en el aula; lo que observamos durante esta investigación.

El trabajo del acompañamiento pedagógico, en el trabajo en equipo, posibilita que los profesores se puedan entenderse como un conjunto de personas profesionales interconectadas que se organizan, en llevar a cabo la tarea de mejorar y superar las



dificultades, compartiendo recursos, productos; se aprecia que lograron generar una organización combinada de trabajo colaborativo; y cada vez que lo hacían lograron integrar la participación de un mayor número de directivos, coordinadores, profesores de aula, pensando en generar recomendaciones de mejora continua, poniendo en plena acción sus conocimientos, creatividad y destrezas; estas acciones permitieron lograr aprendizajes relevantes y superiores en el profesor para la acción y por ende en el rendimiento académico de los escolares.

Figura 5. Herramientas del acompañamiento pedagógico



Fuente: elaboración propia



De los diálogos y la observación se desprende que el acompañamiento pedagógico, les permitió superar los problemas de la docencia clásica, de ese trabajo golondrino, aislado, individual, el retiro dentro del aula y la carencia de espacios y oportunidades para compartir experiencias con otros colegas del grado, ciclo, la institución educativa; ello permitió que profundizaran estrategias de enseñanza y aprendizaje, para mejorar y solo cumplir el control burocrático y administrativo de la labor profesional, pedagógica y desempeño laboral docente, que sólo acentuaba los procesos de descualificación, desprofesionalización y la pérdida de la autonomía en la propuesta pedagógica y por ende en el aula.

El trabajo del acompañamiento pedagógico permite la generación, establecimiento y uso de estrategias y herramientas más efectivas que facilitan el trabajo cooperativo de los acompañantes con los acompañados y entre los profesores de los diversos ciclos, grados y áreas, siendo más fructífera al lograr alcanzar el perfeccionamiento progresivo de sus acciones, los propósitos de las instituciones educativas y de la colectividad integrada de docentes.

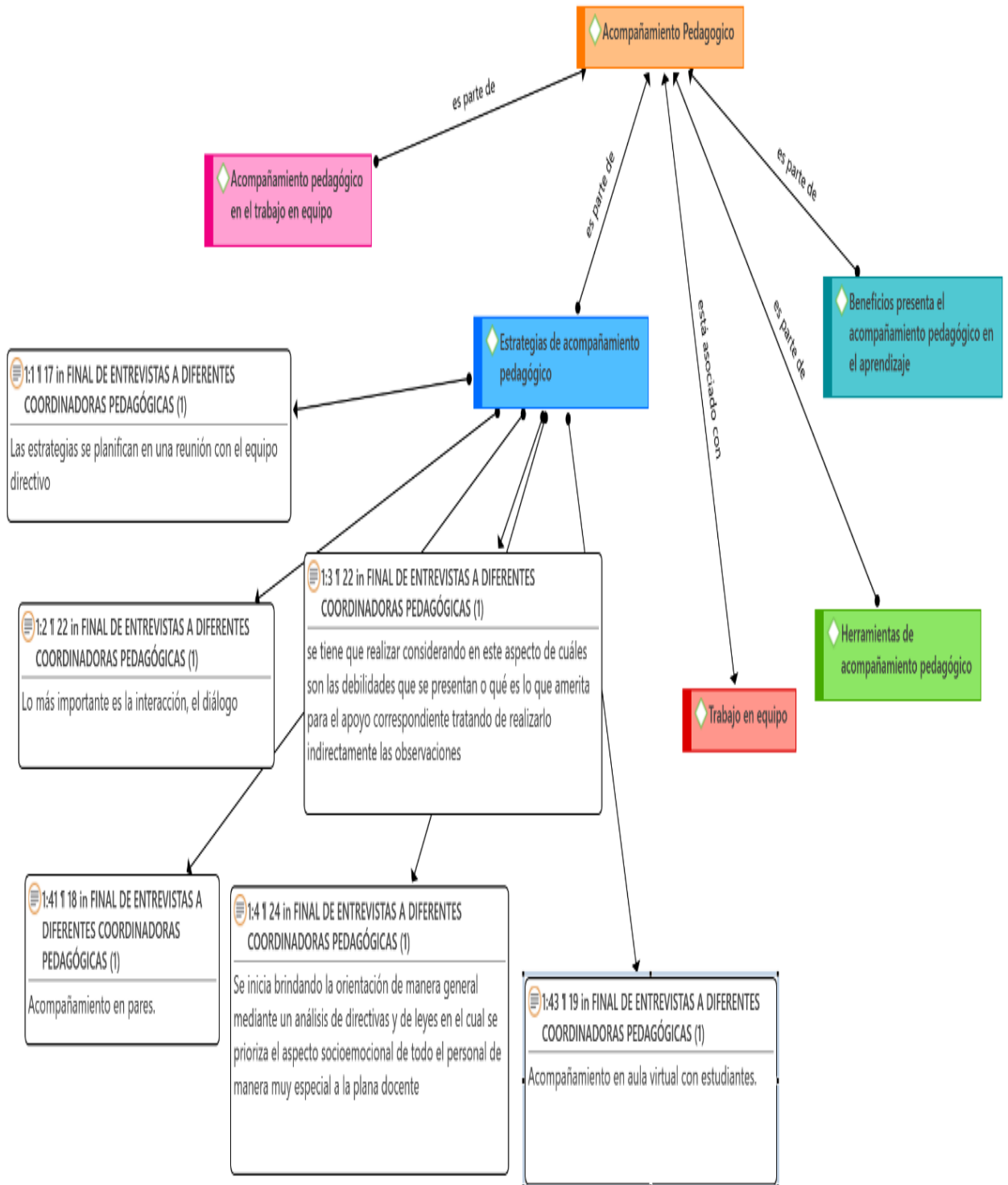
Los directivos de las instituciones educativas hallaron espacios de agenda común de sus programaciones y actividades y un conjunto de valores colaborados, los profesores se complementan con sus colegas, más allá del espacio de sus aulas, y programaciones individuales.

Otro dato que se halló, es el uso variado de las herramientas del acompañamiento pedagógico, que se constituyeron en alternativas de la mejora de sus actividades pedagógicas, como parte de actividad educadora, que lograron construir por medio de cursos y talleres puntuales por área, ciclo y luego masivos a nivel de la institución educativa; lo que permitió que en algunos casos lograr herramientas homogéneas, y que luego desarrollaron sus habilidades para aplicar en sus aulas.

Las actividades escolares cuando no se tenía el acompañamiento pedagógico, fue insuficiente, con el acompañamiento se pretende y logra convertir y mejorar las experiencias de enseñanza, fomentando nuevas formas de comunicar y generar saberes y aprendizajes relevantes; con actividades que crean el perfeccionamiento y mejora de instrumentos para la enseñanza, evaluación que superan los problemas que presentan los escolares y que los enfrentan los docentes en sus aulas, y luego las comparten en las reuniones colegiadas, tratando de responder a las exigencias del modelo JEC y las

demandas de la sociedad, y los procesos educativos cada vez desafiante en la experiencia cotidiana del docente.

Figura 6. Estrategias de *acompañamiento pedagógico*



Fuente: elaboración propia



El acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas con modelo JEC en la ciudad del Cusco, a partir de las entrevistas se deduce que lograron generar labores entre pares, el acompañante y acompañado, estrategia de formación y mejora continua entre profesores, en el que se generan y siembra la reflexión pedagógica de práctica relacionada con el estudiante en el aula. Entonces comentan que los protocolos previstos por el Minedu, en cuanto que:

El acompañante registra en forma ordenada, explícita, clara y objetiva las acciones que se producen durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje; precisa aquellas que potencian los aprendizajes y las que los dificultan; luego, en el diálogo con el docente, registra las percepciones que tiene (el docente) frente a esas situaciones y devela los supuestos que operan detrás de su práctica para orientar su reflexión. (Ministerio, 2014, p. 18)

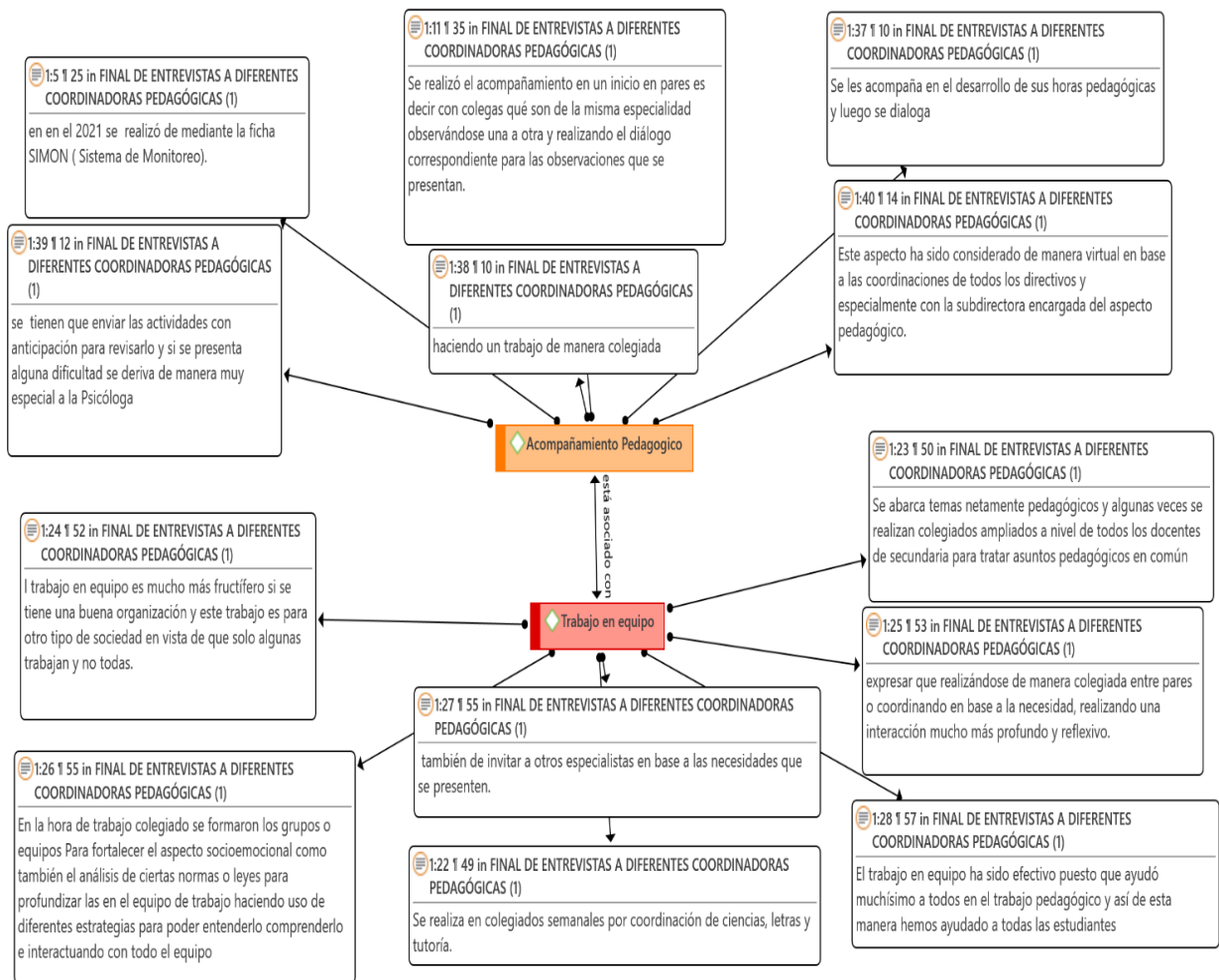
Los profesores sostienen que sus estrategias, lograron la colaboración entre pares de secciones, grados, ciclos por medio de la responsabilidad participada para desenvolverse juntos como profesionales competitivos en la labor educadora, que busca generar y superar la mejora de los aprendizajes de los escolares. A ello se agrega que se fortaleció la estrategia de autoevaluación, con momentos en cada profesor es más conscientes de sus prácticas diarias, y no esperan y dependan de la apreciación y comentario solo del acompañante.

Las estrategias del acompañamiento posibilitan que los profesores logren mejorar su formación y autoevaluación, lo que pone en práctica que cada uno efectúa su observación y conversación, y a partir de ello dialoga con sus colegas en la institución educativa. Lo que les ha permitido romper con la rutina de ingresar y cumplir los procesos pedagógicos de modo mecánico, los que tuvieron que superar las tradiciones y costumbres pedagógicas arraigados en el tiempo, que en ocasiones se hicieron fuertes e inconscientes.

4.3.2 Análisis cualitativo de Trabajo en equipo.



Figura 7. Trabajo en equipo



La institución educativa con modelo JEC, al asumir el currículo por competencias debe proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y actitudes que posibiliten a los futuros ciudadanos poseer responsablemente las labores de la colaboración y cooperación ciudadana, y luego con ella generarse las competencias de aprender por cuenta propia y tener elasticidad para acomodarse a un mundo en permanente innovación que certifique la curiosidad y la creatividad, para la mejora de su desempeño y respondiendo a las necesidades de los diferentes contextos en diversos espacios y realidades, y ello es posible si los docentes reciben y brindan a su vez aportes del acompañante, que les permita participar de una cultura incluyente; es decir las entrevistas nos reporta que los profesores en esta integración propician una educación de equidad, libremente del área curricular que desarrollan.

Ejecutar el trabajo en equipo en la institución educativa, es hoy en día, una acción transcendental por el cual el profesor de educación secundaria asume un modelo JEC,



considerando las bases elementales para hacer el trabajo en colectivo y dialogo integrado en trabajos colegiado, generando etapas, sosteniendo ideas en base supuestos válidos y con ello obtener consensos; en la que el acompañante busca su integración; así como, los profesores, reciben la opinión de los directivos con posibilidad abierta, y ellos como directivos escuchar para proponer y mejorar la noción que ayuda al maestro o maestra a poder mejorar integrando de mejor modo los equipos de trabajo; ello permite a los directivos y profesores por medio del trabajo en equipo el acompañamiento pedagógico permite desarrollar cualidades, actitudes, modelos, actuaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo ésta una de las labores esenciales del educador hoy en día.

Con el trabajo en equipo a la luz de los resultados hallados el profesor sostiene que empiezan esa interacción cara a cara, espacio en el que la comunicación se hace imprescindible; y, cada uno de los miembros de las instituciones educativas se encargan de liderar la auto formación, en el aula, la institución la comunidad educativa, integrada a la sociedad, informando, participando o eliminando el espacio del actuar individual. En ese instante el docente revela su altruismo y cooperación por la mejora continua, como parte de un sistema educativo, que le permite integrarse con libertad en razón de su integración pedagógica, en post de la idea del modelo educativo.

De las entrevistas con los coordinadores pedagógicos se asume que el trabajo en equipo en los docentes de estas instituciones se perfila que los logros que tienen las instituciones educativas se deben por la ayuda de todos sus miembros, que colaboran y están en la sintonía de la mejora permanente con los propósitos del modelo educativo asumido.

Trabajo en equipo se logra por el compromiso, no sólo con las estrategias y procedimientos, sino con las diferentes acciones como las de soporte emocional para docentes y estudiantes, trabajos colegiados entre directivos y docentes, y entre pares, que permite alcanzar metas comunes; que ha permitido explorar e integrar liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre los docentes y directivos; pero también enfatizan que ello se debe al rol de acompañamiento de un líder, el cual coordina las tareas y hace que sus colegas de las diferentes áreas cumplan con los acuerdos y sistemas establecidos.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Comparación crítica de resultados con la literatura existente

De los resultados hallados en el trabajo de campo se tiene que el acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo, en un nivel medio de 80%; de bajo en el 66,7% y de ella de inicio a bajo en el 66,7%; y si el acompañamiento es logro destacado el trabajo en equipo es alto en el 100,0%. Estos resultados son similares a las de Escamilla (2006) que la “importancia del conocimiento de gestión por parte de los directores para poder dirigir bien sus instituciones su liderazgo pedagógico genera un despliegue de una serie de cualidades en estos tiempos”. Lo que implica que el acompañar mediante el proceso de la observación sistemática e intencionada; posibilita la concreción del desarrollo secuencial del currículo, a partir de la planificación didáctica, y el acompañamiento posibilita que los integrantes de la institución educativa puedan desarrollarse en equipo, como profesional idóneo para ejecutarlo, conseguir el logro de los objetivos propuestos, como los aprendizaje relevantes, en cuanto las visitas de asesoría y acompañamiento fortalecen los procesos de enseñanza aprendizaje.

La variable acompañamiento pedagógico se halla en el nivel de logro en la percepción de 39,5%, en proceso en el 23,7%, el nivel de logro destacado para el 21,1% y en el 15,8% lo aprecia en el nivel de inicio. En relación a ella Martínez y González (2010), encontró que el acompañamiento pedagógico, se esboza como intervención de formar para la existencia, a partir del cual se adecua la acción educativa y se contribuye un vínculo a los nuevos ilustraciones y capacidades educativas.

El acompañamiento pedagógico, un procedimiento y una prestación propuesto a brindar sugerencia concebida, perenne, contextualizada, recíproca y cortés del saber alcanzado por profesores y directores, encaminado a la prosperidad de la eficacia de la labor docente en aula y con ello los logros de los aprendizajes de los escolares de establecimientos educativas con modelo JEC, y por ende mejora los estándares del cometido docente y de la gestión de la institución educativa.

El acompañamiento pedagógico contribuye en el desempeño competitivo y la calidad profesional del profesor, y con ello las instituciones educativas elevan la calidad educativa, a partir de los trabajos de orientación en las acciones que le competen al docente



en el aula, y el trabajo colegiado, donde los directivos se plantean desde el inicio planear, organizar coordinar, acciones de acompañamiento y controlar para mejorar con el desarrollo de técnicas que sobrelleven a suscitar el desempeño eficiente con actitud positiva y proactiva.

La variable trabajo en equipo en la apreciación de los docentes se halla en el nivel alto de 26,3%; en nivel medio 44,7%, y en el nivel bajo para el 28,9%. A partir de estos datos se afirma que las actividades de los docentes se hallan en niveles adecuados y superiores.

Estos resultados muestran que los equipos directivos en la mirada de lograr resultados deben generar y trabajar los equipos de trabajo para la mejora continua; en ella juega la figura importante el directivo docente que facilita, el ambiente propicio y la integración de los docentes, para cumplir funciones y mejorar sus procedimientos y técnicas; por lo que esta labor se halla de nivel regular o medio, esta se ejecuta con una acción basada en la incorporación de esfuerzos con la idea de participación, cooperación, colaboración, y los directivos en su rol de gestor y acompañante ayuda a los profesores de una tendencia individual a integrarse en equipos y con ello crecer, y posibilitar la profundización que esos equipos funcionen de modo autónomo.

El acompañamiento pedagógico, supone la necesidad de trabajar en equipo de quien brinda la compañía, y de quien la recibe y de ella integrarse a los otros docentes, para que el asesoramiento sea motivó principal en el monitoreo, lo que supone, acciones de brindar y compartir las prácticas exitosas con el recojo sistemático de información de lo que ocurre en el aula.

A referencia de los docentes se afirma que trabajar en equipo, les posibilitó, el logro de mayores competencias transversales más continuamente necesarias para lograr los propósitos del modelo educativo JEC, entonces se tiene avances aunque algunas dificultades en la mejora de la calidad en la gestión de las instituciones educativas con la mejora de la actividad docente; y los valores hallados de regular a bueno supone la tendencia que los directivos y los profesores comprometidas en esos procesos lograr generar competencia para la planificación y los procesos de la programación de los trabajos curriculares en equipo.

La dimensión complementariedad que realizan los docentes en los trabajos en equipo son valorados en el nivel medio de 52,6%, bajo en el 28,9%, el nivel alto para el 18,4%.



La dimensión coordinación se halla en los niveles de medio para el 76,3% de los docentes, el 21,1% lo aprecia en el nivel alto; en inicio el 2,6%.

La dimensión comunicación en este trabajo es bajo para el 65,8%, medio 21,1%, y alto con tan solo el 13,2%.

La dimensión confianza se halla en nivel bajo para el 39,5%, alto en el 31,6%, medio en el 28,9%.

La dimensión compromiso se halla en el nivel medio para el 50,0%, el 36,8% se halla en el nivel bajo, y el 13,2% lo aprecia de nivel alto.

5.2 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

Estos resultados podemos comparar con Calderón (2013) en su trabajo de tesis titulada “El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores” quien sostiene que es necesario el manejo de un manual de acompañamiento con estrategias que ayuden a superar las dificultades en desarrollo de las áreas y asesorar a los docentes con calidad y eficacia.

También podemos comparar con el trabajo de tesis de Valdivia (2016) titulado “Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente” quién llega a la conclusión que el acompañamiento pedagógico influye favorable y significativamente en el desempeño profesional de los docentes.

También podemos comparar estos resultados con los obtenidos por Martínez y González (2010) en su trabajo de tesis titulado “Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente”; llegando a la conclusión que El acompañamiento pedagógico, se plantea como mediación de formación en centro y para la vida, desde donde se recrea la dinámica relacional de la acción educativa y se aporta sentido vinculante a los nuevos conocimientos y competencias docentes.

Por otro lado, estos resultados podemos comparar con Bueno (2006) quién indica El desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada



De la misma manera podemos mencionar a Zúñiga (2005); que asevera que no se distingue un cuidado exhaustivo por parte de la dirección del mandato de los establecimientos docentes, por todo lo que, a decir de profesores y directivos, el cometido institucional no posee orientación adecuada por los expertos de la UGEL.

Con los resultados descritos en el acápite anterior se puede inferir que la exposición a procesos de acompañamiento pedagógico en algún momento de la actividad escolar es bastante estudiada y se confirma con ciertas particularidades en la muestra estudiada. La exposición a eventos asociados a acompañamiento la participación y trabajo en equipo posibilita de ser el testigo de algún evento en el que alguien haya participado han experimentado la mejora continua que demanda una contemplación más extensa que la usual investigación de situaciones de aprendizaje calculada en la cultura de participar y generar responsabilidades; entonces la teoría de acompañar no es solo una actividad de directores, logra ser participada entre docentes en el transcurso de la actividad en clase, se confirma con los derivaciones encontrados en el presente tesis, y deberían ser orientadas por una cultura abierta en la idea de ser un pertinente y intermediario del proceso didáctico para orientar la prosperidad de la eficacia del aprendizaje.



CONCLUSIONES

Primera. El acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo con la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, contribuye directamente en el trabajo en equipo, en un nivel medio de 80%; de bajo en el 66,7% y de ella de inicio a bajo en el 66,7%; y si el acompañamiento es logro destacado el trabajo en equipo es alto en el 100,0%, en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Segunda. El nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos se halla en el nivel de logro en la percepción de 39,5%, en proceso en el 23,7%, el nivel de logro destacado para el 21,1% y en el 15,8% lo aprecia en el nivel de inicio en las instituciones educativas del nivel secundario con JEC en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.

Tercero. El nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos se halla en el nivel alto de 26,3%; en nivel medio 44,7%, y en el nivel bajo para el 28,9%. A partir de estos datos se afirma que las actividades de los docentes se hallan en niveles adecuados y superiores, en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.

Cuarta. El nivel de percepción del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos por los docentes muestra que las dimensiones complementariedad, coordinación y compromiso se hallan en niveles medio con tendencia a alto; mientras que las dimensiones comunicación y compromiso están en nivel bajo. en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.

Quinta. Las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación con las dimensiones del trabajo en equipo, con la prueba de chi-cuadrado al 95% de confianza, está relacionado significativamente con la dimensión complementariedad de trabajo en equipo en un 69,4%, coordinación con un 50,1%, comunicación en un 62,3%, confianza en un 58% y con la dimensión



compromiso del trabajo en equipo en un 61,7% ($p\text{-valor}=0,00<0,05$) en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Sexta. La concepción y percepción del acompañamiento pedagógico de los docentes asumen como una acción entre pares, con la intención de promover la crítica reflexiva de su intervención de la acción pedagógica didáctica en el aula, en proceso de permanente colaboración entre sus partes de ciclo, grado y área, asumiendo responsabilidad colaborada para desenvolverse en la mejora de los aprendizajes, según exigencias del modelo JEC en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.

Séptima. La participación y el trabajo en equipo los docentes asumen que está basada a partir del acompañamiento en la confianza mutua entre los directivos y los profesores, que logran trabajar de forma integrada y coordinada; que superó el trabajo individual, hacia la tendencia de generar vías de comunicación eficaces, por medios formales e informales que lograron la interacción bidireccionalidad; coordinando las acciones de responsabilidad institucional como las de aula, que el modelo exige en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.



SUGERENCIAS

1. A los directores de las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa que ayuden a precisar y profundizar las acciones de acompañamiento desde la perspectiva horizontal entre los acompañantes y los acompañados, para que se observen y sean mutuamente colaboradores en la mejora continua en la construcción de los saberes escolares desde la práctica en el aula, y el diálogo cooperativo con sus colegas y los directivos de la institución.
2. A los coordinadores que efectúan el acompañamiento propiciar que cada docente al ser parte del equipo de trabajo debe interactuar con apertura para obtener mejores resultados, centrarse en los procesos pedagógicos que les posibilite lograr los propósitos del modelo JEC y alcanzar metas de mejora continua e integrarse con sus colegas, siendo creativo a la hora de solucionar problemas, ser tolerante con los demás, tomar en cuenta a sus colegas y aceptar sus diferencias, obviar aquellas discusiones que dividan al grupo y ser eficiente, más que eficaz.
3. A los docentes de las instituciones con modelo JEC, que, aunque el acompañamiento como concepto bastante difundido y el trabajo en equipo es una estrategia relativamente reciente de actividades escolares, ha sido tomada como equipos de trabajo, lo que dio como resultado una mala calidad, es necesario pensar que juntos se puede y aprender uno del otro, y la colaboración fuente de la felicidad en los logros escolares.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

Aguilar, M. J., & Mendoza, J. E. (2010). *Trabajo en Equipo (2010) Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional*. . México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Alegría, F. I. (2009). *Formación y acompañamiento docente*. Ed. Corripio. Santo Domingo. República Dominicana. Recuperado de http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Formacion_y_AcompanamientoDocente.pdf.

Bernal, J. (2007). La gestión del tiempo escolar. *Aula de Innovación Educativa* , 39.

Bueno, R. A. (2006). *El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*”. Lima: UNMSM.

Calderón, V. (2013). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores. tesis para optar al grado de Master en Formación de Formadores de Educación Primaria o Básica*, . UNAN: Managua.

Carbone, R. (. (2008). *Situación del liderazgo educativo en Chile*. Santiago: Ministerio de Educación: Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica, recuperado de: http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf.

Chile, M. d. (2008). <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>. Obtenido de www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf: <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>

Chiroque, S. (2010). Estilos de liderazgo docente y su desempeño. *Foro Eeducativo*, 21.

Cuervo, M. (1995). *El trabajo en equipo y la sinergia*. Cali.: Instituto FES de Liderazgo.

Delgado, K. y. (2004). *Aprendizaje eficaz y recuperación de saberes*. Lima: Ed. San Marcos.

Díaz, H. (2000). *La carrera del maestro en el Perú factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Lima: Grade <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100625022454/ddt32.pdf>.



Díaz, H., & Cueto, S. (2016). *Investigación para el desarrollo en el Perú*. Lima : Once balances. GRADE, Educación, rendimiento escolar, primera infancia, programas sociales, violencia doméstica, docentes, minería, montañas, cambios climáticos, normas sociales, comportamiento, Perú.

Educación, M. d. (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINISTERIO DE EDUCACION PERÚ.

Equipo pedagógico de Fe y alegría. (2005). *Propuesta pedagógica de Fe y Alegría*. Lima: Fe y Alegría del Perú.

Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Profesional de los Docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*. tesis para optar el título Master en Formación de Formadores de Docentes de Educación Básica de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán” - Honduras.

Escamilla, S. (2006). *El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Barcelona (España): Universidad Autónoma de Barcelona, tesis doctoral.

Espinoza, L. (octubre de 2016). Programa de Titulación en Educación. *Psicología del Aprendizaje*. Lima, Perú: Edición especial para Directores y Sub Directores de instituciones públicas.

Fe y Alegría del Perú. (2003- 2004). *Documento de Capacitación de Fe y Alegría*. Lima: Fe y Alegría del Perú.

Federación Internacional de Fe y Alegría. (2009). *Formación y Acompañamiento Docentes*. Santo Domingo.: Federación Internacional de Fe y Alegría.

Fernández Díaz, M., & Asensio Muñoz, I. (1989). *Concepto del clima institucional. Apuntes de Educación. Dirección y Administración*. 32, p. 2-4.

Fernández Díaz, M., & Asensio Muñoz, I. (1989). *Concepto del clima institucional. Apuntes de Educación. Dirección y Administración*.



- Firgermar, H. (25 de setiembre de 2015). *La Guia de Educación*. Obtenido de educación 2000: <http://educacion.laguia2000.com/ensenanza/que-son-los-enfoques-pedagogicos>
- Franco, C. A., & Velásquez, F. (2000). *Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo*. *Estudios Gerenciales*, 16(76), 27-35.
- Gambara, H. (2002). *Métodos de Investigación en psicología y Educación. Cuaderno de prácticas (3ª edición)*. Madrid.: McGraw-Hill.
- García, C. (2012). *Acompañamiento a la práctica pedagógica*. Republica Dominicana: Editorial Centro Cultural.
- García, C. (2012). *Acompañamiento a la práctica pedagógica*. Republica Dominicana: Editorial Centro Cultural.
- García, C. (2012). *Acompañamiento a la práctica pedagógica*. Republica Dominicana: Editorial Centro Cultura.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad (3ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hamachek, D. y. (1970). *El Character and Skills of the effective 92ovember92. Journal of Higner Education*.
- Helfer, S. (2015). *El caminar de la propuesta educativa de Fe y Alegría*. Lima: Fe y Alegría del Perú.
- Jec. (10 de octubre de 2019). *Jornada Escolar Completa*. Obtenido de http://jec.perueduca.pe/?page_id=4915
- JEC. (02 de 10 de 2019). *Jornada Escolar completa*. Obtenido de http://jec.perueduca.pe/?page_id=4915#
- Kantzenbach, J., & Smith, D. (2019). *La Sabiduria de Los Equipos 1996*. SCRIBD. Recuperado el 15 de Marzo de 2019, de SCRIBD: <https://es.scribd.com/doc/186190805/La-Sabiduria-de-Los-Equipos- Katzenbach-Y-Smith>.
- Mantilla, M., & García, D. (2010). *Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito*. *Revista venezolana de gerencia*, 51-71.



Martínez, D. H., & González, P. S. (2010). *Ciencia y Sociedad*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87020009007>

Martinez, H., & Gonzales, S. (Setiembre de 2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva*. Santo Domingo, Santo Domingo, República Dominicana: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal .

Martinic, S. (2015). *El tiempo y el aprendizaj escolar, una experiencia de la extención de la jornada escolar en Chile*. Santiago de Chile: Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica.

Martinic, S., Vergara, C., & Huepe, D. (2013). *Uso del tiempo e interacciones en la sala de clases: un estudio de casos en Chile*. Chile: Scielo.

Matos de Rojas, Y., Mejia, M. M., Barreto, Y. A., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *TELOS.RevistadeEstudiosInterdisciplinariosenCienciasSociales*, 229.

MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

Minedu. (25 de 07 de 2014). *PERUEDUCA*. Obtenido de MINISTERIO DE EDUCACION PERU: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Minedu. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Lima: : Equipo de Acompañamiento Pedagógico - DESP <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acomp%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20acomp%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico%20es%20u>.

MINEDU. (Marzo de 2014). *PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO 1*. Lima: MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Obtenido de MINEDU PERU:



http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/wp-descargas/2014/01_Protocolos_acompamiento.pdf

Mineduc/Digebi. (2011). *El Consejo Nacional de Educación (2007), Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) (2008) y Mineduc/Digebi (2011)*.

Ministerio, d. E. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima: Dirección de Educación de Educación Superior Pedagógica dependiente de la DIGESUTP – Ministerio de Educación del Perú.
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acompam%20pedag%20pedag%20pedag.pdf?sequenc](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acompam%20pedag%20pedag%20pedag%20pedag.pdf?sequenc).

Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: : Cooperativa Editorial Magisterio.

Montero, C. (2010). *Consejo Nacional de Educación*. Obtenido de HACIA UNA PROPUESTA DE CRITERIOS DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE:
<http://archivo.iep.pe/textos/DDT/acompanamientopedagogico.pdf>

Pemberton, B. F. (2006). *Algunas consideraciones para el éxito de la evaluación del desempeño profesional docente tutor*. Cuba: EduSol, vol. 6, núm. 17, octubre-diciembre, 2006, pp. 66-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748656008.pdf>.

Perú, M. d. (2014). *Fascículo Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima: MINISTERIO DE EDUCACION PERÚ.

Peters, T., & Waterman, R. (1988). *En busca de la excelencia*. Washinton, Estados Unidos: Warner Books.

Pozner, P. (2000). *Trabajo en equipo: diez modulos destinados a los responsables de los procesos de transformacion educativa*. Buenos Aires, Argentina: Copyright IIPE Buenos Aires UNESCO 2000.: Obtenido de
http://www.poznerpillar.org/biblioteca/museo_feria/www.pgi.me.gov.ar/download/Mod09.pdf.

Razo, A. (2015). *Tiempo de aprender. Uso y organizacion del tiempo en las escuelas primarias de Mexico*. Mexico: Colmee.



- Rodriguez, M. (2007). *El uso del tiempo en la práctica pedagógica de las escuelas adscritas a la Alcaldía Metropolitana*. Sapiens: Revista Universitaria, 8(2).
- Rojas, F. (2010). *Trabajo en Equipo*. Madrid, España: Ediciones Granica.
- Sampieri, R., & Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sarasua, A. (2007). La gestión del tiempo escolar. *Aula de Innovación Educativa*, 23.
- Sardan, E. (2011). *El acompañamiento*. Bogota: Federación Internacional.
- Shortell, S., & Kaluzny, A. (1994). *Gestión de la salud: diseño y comportamiento de la organización*. New York, Estados Unidos: Delmar Publishers Inc.
- Torrelles, C. (2011). *Competencias de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización*. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de Competencias de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>.
- Torres, G. I. (2015). *Herramientas pedagógicas para el desarrollo de las habilidades*. Santiago, Chile: <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/3003>.
- Torres, H. &. (2009). *Didáctica General. Coordinación educativa y cultural centroamericana*. Editorama S.A. San José, Costa Rica.
- Valdivia, M. I. (2016). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Divina Pastora", Oxapampa, Pasco-2016*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- VILMA. (2017). EDUSC. LIMA.
- Zuñiga, L. (2005). IMPACTO DE LA SUPERVISIÓN EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA REGIÓN CUSCO - PERÚ. *Avances en supervisión educativa*. Cusco, Perú, Perú: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación España.



WEB GRAFIA

http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/wp-descargas/2014/01_Protocolos_acompamiento.pdf

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87020009007>

<http://archivo.iep.pe/textos/DDT/acompanamientopedagogico.pdf>

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

[ElUsoDelTiempoEnLaPracticaPedagogicaDeLasEscuelasA-2724047%20\(2\).pdf](#)

<file:///C:/Users/veronicadcc/Desktop/luz/Dialnet->



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el acompañamiento pedagógico contribuye en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?	Explicar de qué manera el acompañamiento pedagógico contribuye en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.	El acompañamiento pedagógico contribuye directamente en el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.	VARIABLE 1 El acompañamiento pedagógico. Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Visita en el aula. • Microtaller. 	TIPO: Cuantitativo/cualitativo sustantivo básico. Diseño: no experimental sustantivo correlacional. Población y muestra: Docentes respectivamente. Técnicas: encuesta, Instrumentos: Cuestionario de encuesta, guía de entrevista. Método de análisis de datos: Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Excel.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2. Trabajo en equipo. Dimensiones. <ul style="list-style-type: none"> • Complementariedad • Coordinación. • Comunicación. • Confianza. • Compromiso. Categorías cualitativas <ul style="list-style-type: none"> • Concepción y percepción del acompañamiento pedagógico. • Participación y el trabajo en equipo. 	
a) ¿Cuál en el nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario con JEC en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?	a) Describir el grado de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario con JEC en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.	a) El grado de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario con JEC es alta y significativa en el distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.		
b) ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?	b) Describir el nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.	b) El nivel de trabajo en equipo de los docentes en los procesos pedagógicos es alta y significativa en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.		
c) ¿Cuál es el nivel de percepción del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos por los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del	c) Determinar el nivel de percepción del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos por los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del	c) El nivel de percepción del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos por los docentes es alta y significativa en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada		



<p>distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de percepción de trabajo en equipo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021?</p> <p>e) ¿De qué manera las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación con las dimensiones del trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS CUALITATIVOS</p> <p>a) ¿Cuál es la concepción y percepción del acompañamiento pedagógico de los docentes instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?</p> <p>b) ¿Cómo es la participación y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021?</p>	<p>distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.</p> <p>d) Determinar el nivel de percepción de trabajo en equipo pedagógico de los docentes por los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.</p> <p>e) Interpretar de qué manera las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación con las dimensiones del trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS CUALITATIVOS</p> <p>a) Describir la concepción y percepción del acompañamiento pedagógico de los docentes instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.</p> <p>b) Interpretar la participación y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.</p>	<p>escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.</p> <p>d) El nivel de percepción de trabajo en equipo pedagógico de los docentes por los estudiantes es alta y significativa en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa del distrito de Wánchaq de la ciudad del Cusco-2021.</p> <p>e) Las dimensiones del acompañamiento pedagógico guardan relación directa con las dimensiones del trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA CUALITATIVOS</p> <p>c) Existen concepción y percepción favorable a acompañamiento pedagógico de los docentes instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.</p> <p>d) Existe participación y trabajo en equipo activo en las instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wánchaq - Cusco – 2021.</p>		
---	--	--	--	--



MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	I
Acompañamiento pedagógico	Visita en el aula	Planificación	1.El acompañante elabora su plan de visita en función a las necesidades de cada docente acompañado.
			2. El acompañante coordina y visibiliza acciones con los actores socioeducativos (estudiantes, docentes, director, padres de familia, comunidad y aliados).
			3. El acompañante prepara sesiones de aprendizaje en forma conjunta con el docente.
			4. El acompañante utiliza insumos bibliográficos y otros materiales educativos como herramientas de soporte.
		Observación y registro de información	5. El acompañante pedagógico observa y registra en su cuaderno de campo la información sobre el desempeño docente teniendo como foco de atención las competencias priorizadas para los docentes en el marco del PELA y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
			6. El acompañante registra en forma ordenada, explícita, clara y objetiva las acciones que se producen durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.
			7. El acompañante, en el diálogo con el docente, registra las percepciones que se producen durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, para orientar su
			8. El acompañante comunica al director o subdirector el propósito de la visita, y conversa de su accionar en la institución educativa.
			9. El acompañante brinda orientaciones específicas a todos los docentes sobre temas determinados al concluir la jornada escolar.
			10. El acompañante busca el momento apropiado para conversar con los estudiantes creando un clima de confianza.
			11. El acompañante recoge las apreciaciones de los padres de familia acerca de la labor docente y los logros de aprendizaje de sus hijos.
			12. El acompañante prevé espacios de reflexión sobre el accionar de cada actor en el proceso educativo y planifica conjuntamente su intervención.
			13. El acompañante obtiene información y la contrasta con diferentes actores en espacios diversos, hace posible el análisis objetivo.
	Análisis de observación	14. El acompañante realiza el análisis de la información que registra en su cuaderno de campo, estableciendo relaciones entre las distintas situaciones pedagógicas, sucesos y apreciaciones consignadas durante la observación de la sesión de aprendizaje y en relación al diálogo abierto que se ha sostenido con	
		15. El acompañante plantea preguntas claves que permitan llevar al docente y al director a la reflexión crítica sobre su desempeño pedagógico y de gestión a partir de la identificación de sus fortalezas, aspectos a mejorar y principales necesidades de formación.	
	Orientación para la reflexión crítica	16. Al concluir la jornada pedagógica con los estudiantes, el acompañante realiza la asesoría personalizada al docente.	
		17. El acompañante promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica por medio del diálogo asertivo y empático.	
		18. El acompañante propicia en el docente la necesidad de asumir acuerdos y compromisos en relación a las áreas de mejora (que responden directamente a las competencias).	
	Reporte de Información	19. El acompañante organiza y sistematiza la información recogida.	
	Microtaller	Planificación de los micro	20. El acompañante elabora el plan y la pista del Microtaller considerando objetivos, metas de atención, duración, competencias, contenidos, estrategias, evaluación, organización de las aulas, horarios, etc.
Organización de los micro		21. El acompañante gestiona, con apoyo de la DRE y UGEL, la logística necesaria para el desarrollo del micro taller.	
		22. El acompañante convoca con la debida anticipación a los participantes.	
Implementación de los micro talleres		23. El acompañante prevé los materiales necesarios (separatas, materiales del MED entregados a las aulas, documentos, CD, etc.).	
		24. El acompañante elabora los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el Microtaller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.	
Desarrollo de los micro talleres		25. El acompañante presenta los propósitos, contenidos a desarrollar, metodología y evaluación de los asistentes.	
		26. El acompañante recoge las expectativas de los participantes sobre el microtaller para su posterior evaluación al finalizar el evento.	
Estrategias utilizadas en los micro talleres		27. El acompañante desarrolla estrategias a través de la recreación de situaciones pedagógicas que permitan reflexionar sobre la práctica.	
		28. El acompañante invita a los participantes a realizar el análisis y reflexión en pares o en grupo a partir de la situación recreada.	
		29. El acompañante elabora y socializa los resultados obtenidos en el microtaller para reflexionar sobre la satisfacción de las expectativas.	
	30. El acompañante aplica los instrumentos para recoger información respecto a la opinión de los asistentes.		



v	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Trabajo en equipo	Complementariedad	Sinergia	1. ¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo? 2. ¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?
		Habilidades	3. ¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades? 4. ¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?
	Coordinación	Líder	5. ¿Crees que existen disputas por el liderazgo? 6. ¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante la institución?
		Resultados	7. ¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados? 8. ¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?
	Comunicación	Comunicación abierta	9. ¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales? 10. ¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?
		Componente esencial	11. ¿La comunicación es fundamental para el éxito de la institución? 12. ¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la institución?
	Confianza	Anteponer al éxito del equipo	13. ¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo? 14. ¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?
		Seguridad	15. ¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona? 16. ¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?
	Compromiso	Consecución de objetivos	17. ¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo? 18. ¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?
		Compromiso individual	19. ¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo? 20. ¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Estimado(a) colega el presente test de acompañamiento pretende recopilar información referente al Acompañamiento Pedagógico, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal; debido a que me servirá para elaborar mi trabajo de investigación “Acompañamiento Pedagógico y Trabajo en Equipo en Instituciones Educativas del Nivel Secundario con Jornada Escolar Completa. Para ello le pido su ayuda en contestar el siguiente cuestionario que no llevará mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Te pido de todo corazón que contestes con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas estas simplemente reflejan su opinión.

INSTRUCCIONES

Por favor para dar respuesta rellenar con X el cuestionario cada pregunta contiene 5 opciones elija la que mejor describa de lo que Ud. piensa.

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

Muchas gracias por su colaboración.

TEST DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

ITEMS	1	2	3	4	5
1. El acompañante elabora su plan de visita en función a las necesidades de cada docente acompañado.					
2. El acompañante coordina y visibiliza acciones con los actores socioeducativos (estudiantes, docentes, director, padres de familia, comunidad y aliados).					
3. El acompañante prepara sesiones de aprendizaje en forma conjunta con el docente.					
4. El acompañante utiliza insumos bibliográficos y otros materiales educativos como herramientas de soporte.					
5. El acompañante pedagógico observa y registra en su cuaderno de campo la información sobre el desempeño docente teniendo como foco de atención las competencias <u>priorizadas para los docentes según procesos de aprendizaje de los estudiantes.</u>					
6. El acompañante registra en forma ordenada, explícita, clara y objetiva las acciones que se producen durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
7. El acompañante, en el diálogo con el docente, registra las percepciones que se producen durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, para orientar su reflexión.					
8. El acompañante comunica al director o subdirector el propósito de la visita, y conversa de su accionar en la institución educativa.					
9. El acompañante brinda orientaciones específicas a todos los docentes sobre temas determinados al concluir la jornada escolar.					
10. El acompañante busca el momento apropiado para conversar con los estudiantes creando un clima de confianza.					
11. El acompañante recoge las apreciaciones de los padres de familia acerca de la labor docente y los logros de aprendizaje de sus hijos.					
12. El acompañante prevé espacios de reflexión sobre el accionar de cada actor en el <u>proceso educativo y planifica conjuntamente su intervención.</u>					
13. El acompañante obtiene información y la contrasta con diferentes actores en espacios diversos, hace posible el análisis objetivo.					
14. El acompañante realiza el análisis de la información que registra en su cuaderno de campo, estableciendo relaciones entre las distintas situaciones pedagógicas, sucesos y apreciaciones consignadas durante la observación de la sesión de aprendizaje y en relación al diálogo abierto que se ha sostenido con los diferentes actores.					



15. El acompañante plantea preguntas claves que permitan llevar al docente y al director a la reflexión crítica sobre su desempeño pedagógico y de gestión a partir de la identificación de sus fortalezas, aspectos a mejorar y principales necesidades de formación.					
16. Al concluir la jornada pedagógica con los estudiantes, el acompañante realiza la asesoría personalizada al docente.					
17. El acompañante promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica por medio del diálogo asertivo y empático.					
18. El acompañante propicia en el docente la necesidad de asumir acuerdos y compromisos en relación a las áreas de mejora (que responden directamente a las competencias).					
19. El acompañante organiza y sistematiza la información recogida.					
20. El acompañante elabora el plan y la pista del microtaller considerando objetivos, metas de atención, duración, competencias, contenidos, estrategias, evaluación, organización de las aulas, horarios, etc.					
21. El acompañante gestiona, con apoyo de la DRE y UGEL, la logística necesaria para el desarrollo del microtaller.					
22. El acompañante convoca con la debida anticipación a los participantes.					
23. El acompañante prevé los materiales necesarios (separatas, materiales del MED entregados a las aulas, documentos, CD, etc.).					
24. El acompañante elabora los instrumentos para recoger información de la opinión de los asistentes, durante y al finalizar el microtaller, sobre la organización, ejecución y pertinencia de los contenidos tratados.					
25. El acompañante presenta los propósitos, contenidos a desarrollar, metodología y evaluación de los asistentes.					
26. El acompañante recoge las expectativas de los participantes sobre el microtaller para su posterior evaluación al finalizar el evento.					
27. El acompañante desarrolla estrategias a través de la recreación de situaciones pedagógicas que permitan reflexionar sobre la práctica.					
28. El acompañante invita a los participantes a realizar el análisis y reflexión en pares o en grupo a partir de la situación recreada.					
29. El acompañante elabora y socializa los resultados obtenidos en el microtaller para reflexionar sobre la satisfacción de las expectativas.					
30. El acompañante aplica los instrumentos para recoger información respecto a la opinión de los asistentes.					



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

El propósito del siguiente cuestionario es recoger información valiosa de su experiencia profesional para desarrollar el trabajo de investigación titulado: “Acompañamiento Pedagógico y Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario con Jornada Escolar Completa en el Distrito de Wánchaq-Cusco”, la cual proporcionará información con respecto a la primera variable de estudio acompañamiento pedagógico.

Por lo que le suplico contestar cada una de las siguientes preguntas con veracidad, dado que es anónimo.

INSTRUCCIONES: En las siguientes preguntas hay 5 alternativas, marque con un aspa (X) la respuesta que crea que se la correcta.

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

I T E M S	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COMPLEMENTARIEDAD					
1. ¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?					
2. ¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?					
3. ¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?					
4. ¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?					
DIMENSIÓN 2: COORDINACIÓN					
5. ¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
6. ¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante la					
7. ¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?					
8. ¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN					
9. ¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					
10. ¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					
11. ¿La comunicación es fundamental para el éxito de la institución?					
12. ¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la institución?					
DIMENSIÓN 4: CONFIANZA					
13. ¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?					
14. ¿Existe confianza entre los miembros de su equipo de trabajo?					
15. ¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
16. ¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
DIMENSIÓN 5: COMPROMISO					
17. ¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					
18. ¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?					
19. ¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?					
20. ¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?					



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUCCIONES
ENTREVISTA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

1. ¿Se siente satisfecho de trabajar para esta Institución Educativa?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

2. ¿Cuenta con el apoyo pedagógico de los directivos cuando lo necesita?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

3. ¿Considera que el directivo es flexible y justo ante las peticiones que se le solicitan y los estilos de trabajo en equipo?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

4. ¿Es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimientos exigidos por la Institución Educativa?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

5. ¿Está constantemente comprometido al alcanzar las metas establecidas por la Institución Educativa, fomentando el trabajo en equipo?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocada con su equipo de trabajo?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

7. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

8. ¿Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

9. ¿Se considera responsable del trabajo que realiza?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

10. ¿El directivo le da libertad para cumplir con su trabajo de la manera que usted considera mejor?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

11. ¿Reciben una felicitación, cuando realizan un buen trabajo en equipo?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?

12. ¿El trabajo en equipo es fomentado y recibe trato justo y respetuoso de parte de los directivos para realizarlo?
SI. ____ No. ____ ¿Por qué?



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Estimado(a) colega a continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas a nuestro trabajo y a nuestra actividad en la misma que estoy trabajando en un estudio que me servirá para elaborar mi trabajo de investigación científica.

INSTRUCCIONES

ENTREVISTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

1. ¿Qué decisiones han tomado el equipo de docentes del ciclo para superar los bajos niveles de acompañamiento pedagógico?

2. ¿Qué acciones han asumido con sus estudiantes y padres de familia de sus secciones para mejorar las acciones de enseñanza aprendizaje?

3. ¿Cree que es necesario mayor capacitación y acciones de acompañamiento pedagógico? ¿Por qué?

4. ¿En qué medida el acompañamiento pedagógico ayuda al reforzamiento en la institución educativa?

5. ¿En qué medida le apoya el monitoreo acompañamiento pedagógico realizado por el equipo directivo?

6. ¿Cómo se usa los resultados de monitoreo acompañamiento pedagógico para mejorar la enseñanza?



VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *"Acompañamiento pedagógico y trabajo en equipo en instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wanchaq – Cusco – 2021.*

1.2. INVESTIGADOR:

DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Dr Cleto de la Torre Dueñas

2.2 Especialidad:.....Dr en Economía , Mgt en Estadística

2.3 Lugar y Fecha: Cusco, 15 de Julio de 2021.

2.4 Cargo e Institución donde Labora:.....Docente de EPG UAC.....

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Malo 21-40 %	Regular 41-60 %	Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....PROCEDE SU APLICACION.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación.

Debe corregirse.


Sello y Firma del Experto.

DNI: 23988416



VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: ***“Acompañamiento pedagógico y trabajo en equipo en instituciones educativas del nivel secundario con jornada escolar completa en el distrito de Wanchaq – Cusco – 2021.***

1.2. INVESTIGADOR:

DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Karla Zelmira Aparicio Arenas

2.2 Especialidad Estadística

2.3 Lugar y Fecha Cusco.02 septiembre, 2022.

2.4 Cargo e Institución donde Labora: Profesor principal. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Malo 21-40 %	Regular 41-60 %	Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X		
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....PROCEDE SU APLICACION.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...92%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede a su aplicación.
 Debe corregirse.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAO DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS

Dra. Karla Zelmira Aparicio Arenas
COMAF 496

Sello y Firma del Experto.

DNI:23934370