

Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04, 2020

Training and pedagogical support in the job performance of the educational promoters of Pronoei -Ugel 04, 2020

Autor: Esperanza Estela VÁSQUEZ CUSTODIO

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2834-5356>, esperanza_v18@hotmail.com

Coordinadora de PRONOEI
Universidad César Vallejo, Perú

Coautor: Sergio Iván VARGAS APARCANA

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3100-1941>, sergioivanv@hotmail.com

Universidad César Vallejo, Perú

Coautor: Augusto Edmilio QUISPE FLORES

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5127-5413>, augusto_0967@hotmail.com

Universidad César Vallejo, Perú

Coautor: Alejandro Sabino MENACHO RIVERA

ORCID: <https://0000-00032365-8932>, alejandro10_13@hotmail.com

Universidad César Vallejo, Perú

RESUMEN

Esta investigación titulada: "Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04 2020". El tipo de investigación es básica, es no experimental, descriptivo, correlacional causal transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra fue 120 promotoras educativas. La técnica es la encuesta y los instrumentos el cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de 3 expertos, y para la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach, siendo altamente fiables en ambas variables: 0, 808 para la variable capacitación; 0, 823 para la variable acompañamiento pedagógico, y 0, 841 para la variable desempeño laboral. Concluye que la capacitación y el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020, ya que el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 39,457 y $p = 0.00 < 0.05$, con lo que se puede afirmar que se acepta la hipótesis planteada, y se rechaza la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Palabras clave: Capacitación, acompañamiento pedagógico, desempeño laboral, Promotoras educativas, PRONOEI.

ABSTRACT

This research entitled: "Training and pedagogical support in the job performance of the educational promoters of Pronoei -Ugel 04 2020". The type of research is basic, non-experimental, descriptive, cross-causal correlational, and the approach is quantitative. The sample was 120 educational promoters. The technique is the survey and the instruments the questionnaire. For the validity of the instruments, expert judgment was used, and for reliability, Cronbach's alpha was used, being highly reliable in both variables: 0.808 for the training variable; 0.823 for the pedagogical accompaniment variable, and 0.841 for the work performance variable. It concludes that the training and pedagogical support influences the labor performance of the community educational promoters of the Ugel 04, 2020, since the result of the table according to the Chi square is 39,457 and $p = 0.00 < 0.05$, with which can affirm that the hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected, the data of the variable are not independent, it implies the dependence of one variable on the other.

Keywords: Training, pedagogical support, job performance, educational promoters, PRONOEI.

Recibido: 05-08-2020 • Aceptado: 15-08-2020



INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial la educación es una preocupación, siempre se ha insistido en mejorar sólo el aprendizaje de los estudiantes sin considerar la importancia que tiene la capacitación y el acompañamiento pedagógico para tal efecto. Asimismo, Calderón (2013) sostiene que el país no es ajeno a esta problemática, las promotoras educativas al verse en un momento de desaliento por los cambios constantes en el currículo necesitan una buena capacitación. El acompañamiento pedagógico en el ámbito local de los programas no escolarizados de la educación inicial del Pronoei -Ugel 04, se realiza mediante diferentes métodos lo que se busca es dar a conocer el impacto que tiene, por esta razón se planteó realizar el estudio buscando un vínculo entre la intervención pedagógica de las promotoras educativas en los Pronoei -Ugel- 04, 2020, Según Chávez (2015) si tiene una relación directa con la actitud que tomen frente a la vida en sus diferentes facetas, a través de la capacitación de las promotoras deberán profundizar y perfeccionar sus conocimientos en metodología, estrategias, para realizar sus actividades desarrollar sus sesiones de aprendizaje y en las áreas curriculares, en ese contexto, la realidad educativa del proceso enseñanza aprendizaje se ve empañado en gran parte por muchas promotoras que no se encuentran debidamente capacitadas para asumir con responsabilidad una educación de calidad, las expectativas que tienen del trabajo no satisface sus aspiraciones, por las propinas irrisorias que reciben por el trabajo que realizan, y abandonan el trabajo en busca de mejores oportunidades se les capacita pero luego se retiran e ingresan nuevas lo cual necesitan estar en

constantes capacitaciones encomendadas por las coordinadoras, o por los órganos descentralizados respectivamente, lo que afecta negativamente en el acompañamiento pedagógico, curricular, el diseño y aplicación de estrategias didácticas, así como la elaboración y utilización de los medios y materiales educativos, entre otros. (Fernández, 2015)

En los antecedentes internacional según Zanz (2017) concluye que el desempeño es bajo, en cuanto a la toma de decisiones se evidencia que es mayoritariamente individual, si mejora el clima habrá un mejor desempeño docente y las relaciones interpersonales por lo tanto mayor bienestar en los docentes. En los antecedentes nacionales, para Alejos (2016) concluye que existe una correlación significativa $0.000 r = 0,956.$, se acepta la hipótesis planteada. Luego Pacheco (2017) concluye que existencia una relación entre acompañamiento y desempeño, concluye que los directores tienen un 67% de nivel alto en la ejecución del acompañamiento pedagógico, lo que revela el dominio, la competencias y el buen desempeño como directivos; lo que se evidencia una correlación positiva ($r = 0.832$), altamente significativa entre las variables investigadas.

En relación a la primera variable capacitación, según Chiavenato (2011) consiste en realizar actividades planificadas y que se basan en cada necesidad real de una institución orientada a mejorar los conocimientos, actitudes del colaborador, así mismo están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades administrativas y operativas, puesto que influye en la mejora del desempeño de actividad laboral, así mismo, en responsabilidades futuras. Chiavenato (2011) La capacitación esta orientadas al desarrollo de competencias que permite fortalecerlas las

capacidades orientadas a la producción, creación e innovación para el logro de las metas institucionales. La capacitación que reciba el docente, debe direccionarse al momento actual de la enseñanza, que busque el perfeccionamiento de capacidades, competencias y destrezas para el desempeño eficiente de su función.

La segunda variable acompañamiento pedagógico, Según Minedu (2015) es necesario que la persona que se desempeña como acompañante tenga algunas características que permitan cumplir a cabalidad con el rol que le toca desempeñar, debe ser una persona asertiva que sepa comunicarse con la finalidad de ganarse a las personas que lo rodean desarrollando un clima de confianza; debe tomar decisiones adecuadas sin hacer que las otras personas se incomoden por éstas, en otras palabras debe ser una excelente persona; pero además debe conocer también en forma solvente las propuestas pedagógicas, diversas estrategias y ser un especialista en el tema para poder orientar y ganarse el respeto del acompañado quien solicitará ayuda en el momento que necesita.

En relación con la tercera variable desempeño laboral, para Zahonero y Bris (2012) en su teoría indica que el desempeño docente, con respecto al tema considera tres tipos importantes de elementos los cuales uno de ellos está asociado al docente el otro al estudiante, y finalmente al entorno o medio que lo rodea, es así que los elementos asociados con respecto al docente se encuentra su formación profesional esto referido a la salud mental, y con respecto a la motivación y el compromiso sobre el trabajo del docente dependerá sobre las condiciones que se brinde para satisfacer sus expectativas personales y afectivas. Así pues Valdivia (2016) definen que el desempeño laboral es todo un

proceso que establecerá si la institución fue exitosa con respecto a la persona o la causa para el logro de sus metas, y así crecer profesionalmente aumento de un nivel individual y óptimo con respecto al desempeño laboral.

El Minedu (2012) detalla que a través de este se busca que el maestro sea revalorado social y profesionalmente fortaleciendo su imagen como profesional competente que aprende y se perfecciona en la enseñanza, promoviendo la reflexión sobre su práctica pedagógica frente a los desempeños planteados. Se promueve a través de los criterios del Marco del buen desempeño docente lograr la calidad educativa que esta a su vez redunde en el bienestar del estudiante y en su formación académica para el beneficio del mismo y el progreso de nuestro país. Asimismo Cuenca (2012) define como el dominio en sus funciones del docente que beneficia a la institución realizando un buen trabajo que evidencia satisfacción. Un buen dominio de las competencias brindará satisfacción al colaborador y permitirá que se brinde un buen servicio educativo. Para el Minedu (2015) indica que un buen desempeño redundará en la productividad y competencia aplicando diferentes métodos y procedimientos. En ese sentido Castillo (2015) indica que el desempeño docente son las acciones que realizan de acuerdo al cumplimiento de ciertos estándares o indicadores para el cumplimiento de sus funciones en el proceso pedagógico de sus estudiantes.

METODOLOGÍA

Según Hernández, et al., (2014) sostuvieron que el método hipotético es el método que considera que las teorías se infieren en base de los supuestos provisionales en donde el investigador pretende resolver la problemática explicando el comportamiento de la persona dentro de su contexto real. Este método también explica que en la investigación tiene la hipótesis y la realidad del problema se describen partiendo del contexto internacional hasta lograr describirlas en el contexto real determinado. Asimismo, la población objetivo de estudio las promotoras educativas de la sede Comas de la Ugel 04 Comas 2020, haciendo un total de 175 de población, dado que el estudio abarcó esa extensión temporal. El muestreo aleatorio simple es una técnica de muestreo probabilístico. El tamaño muestral quedó establecido en 120 promotoras educativas del Pronoei -Ugel 04, Comas. El cuestionario fue estructurado en 24 ítems para la variable 1 y 20 ítems para la variable 2, asimismo 20 ítems para desempeño laboral, las preguntas son politómicas, la técnica utilizada en este trabajo es la encuesta. La encuesta es una técnica que permite recolectar datos relevantes en un grupo o grupos de sujetos previamente determinados, y extraer la información, consignarla, y finalmente proceder a su análisis.

Los criterios de validez, la claridad, relevancia y pertinencia de cada uno de los ítems y contenido, formato y constructo, mediante juicio de expertos son tres especialistas, uno en metodología y dos sobre la parte temática con amplia experiencia en el campo educativo y los datos fueron tratados mediante técnicas descriptivas para la presentación de los

resultados: frecuencias, porcentaje, para lo cual se utilizaran tablas y figuras para su presentación.

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la capacitación de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	21	17,5
Regular	52	43,3
Buena	47	39,2
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 24

Los resultados de frecuencia se muestran que 21 promotoras (17,5%) demuestran un nivel mala capacitación. Así mismo, 52 promotoras (43,3%) demuestran un nivel regular de capacitación y solo 47 promotoras (39,2%) demuestran un nivel buena capacitación. De los resultados en conjunto se tiene que la predominancia de la capacitación de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. Es regular y mala.

Tabla 2

Nivel de acompañamiento pedagógico de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	18	15,0
Adecuado	57	47,5
Muy adecuado	45	37,5
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 24

Los resultados de frecuencia se muestran que 18 promotoras (15,0%) demuestran un nivel inadecuado acompañamiento pedagógico. Así mismo, 57 promotoras (47,5%) demuestran un nivel adecuado de acompañamiento pedagógico y solo 45 promotoras (37,5%) demuestran un nivel muy adecuado acompañamiento pedagógico. De los resultados en conjunto se tiene que la predominancia del acompañamiento pedagógico de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. Es regular y mala.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	29,2
Medio	42	35,0
Alto	43	35,8
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 24

Figura 4. Nivel de desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020.

Los resultados de frecuencia se muestran que 35 promotoras (29,2%) demuestran un nivel inadecuado desempeño laboral. Así mismo, 42 promotoras (35,0%) demuestran un nivel adecuado de desempeño laboral y solo 43 promotoras (35,8%) demuestran un nivel muy adecuado desempeño laboral. De los resultados en conjunto se tiene que la

predominancia del desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. Es medio y bajo.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre la variable independiente de frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia entre la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral

H1: Existe incidencia entre la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral

Tabla 11

Determinación del ajuste de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,145			
Final	40,320	98,825	2	,000

Función de vínculo: Logit.

Fuente: SPSS 24

En cuanto al reporte de los datos la capacitación y el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020, ya que el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 39,457 y $p = 0.00 < 0.05$, con lo que se puede afirmar que se acepta la hipótesis planteada, y se rechaza la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta investigación titulada: “Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04, 2020, Existe incidencia entre la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral. Según la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. El coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño laboral de se debe al 64% del comportamiento de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. Asimismo, Medina (2016) Concluye que la actitud del docente: finalmente debe haber espacios de análisis y reflexión considerando siempre las bases teórico prácticas y garantizando la confidencia de la información que se ha podido obtener en todo este proceso para no herir susceptibilidades. Finalizo con la vinculación de Rho de Spearman es de 0,000 el cual da a conocer que hay relación alta y positiva de 0. 832 entre la Acompañamiento y la actitud del docente. Para Zanz (2017) Concluye que si mejora el clima

organizacional habrá un mejor desempeño y relaciones interpersonales por lo tanto mayor bienestar en los colaboradores. Asimismo Alejos (2016) Concluye que existe una correlación significativa $0.000 r = 0,956.$, se acepta la hipótesis planteada. El aporte de Del mismo modo, según Zanz (2017) concluye que el clima que se manifiesta en la institución de estudio está considerado entre medianamente favorable y desfavorable, evidenciándose un liderazgo poco participativo, así mismo el desempeño es bajo en cuanto a la toma de decisiones se evidencia que es mayoritariamente individual. Los encuestados manifiestan que si mejora el clima organizacional habrá un mejor desempeño y relaciones interpersonales por lo tanto mayor bienestar en los colaboradores. según Chiavenato (2011), consiste en realizar actividades planificadas y que se basan en cada necesidad real de una institución orientada a mejorar los conocimientos, actitudes del colaborador, así mismo están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades administrativas y operativas, puesto que influye en la mejora del desempeño de actividad laboral, así mismo, en responsabilidades futuras. Asimismo aporte de Pacheco (2017) Concluye que existencia de relación entre acompañamiento y desempeño. La conclusión relevante fue que los directores tienen un 67% de nivel alto en la ejecución del acompañamiento pedagógico, lo que revela dominio, competencias y buen desempeño como directivo; lo que se evidencia a nivel correlacional al encontrarse como resultado $r = .83$, siendo alta la correlación entre las dos variables de estudio investigadas. Asimismo Chiavenato (2011) La capacitación esta orientadas al desarrollo de competencias que permite fortalecerlas las capacidades orientadas a la producción, creación e innovación para el logro de las

metas institucionales. La capacitación que reciba el docente, debe direccionarse al momento actual de la enseñanza, que busque el perfeccionamiento de capacidades, competencias y destrezas para el desempeño eficiente de su función

CONCLUSIONES

En cuanto a los resultados, la capacitación y el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020, ya que el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 39,457 y $p = 0.00 < 0.05$, con lo que se puede afirmar que se acepta la hipótesis planteada, y se rechaza la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. El coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño laboral de se debe al 64.3% del comportamiento de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la calidad laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia en la dependencia porcentual de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. El coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño laboral de se debe al 67.3% del comportamiento de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el trabajo en equipo de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel

04, 2020. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la eficacia laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. El coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño laboral de se debe al 75.4% del comportamiento de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en la eficacia laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020.

BIBLIOGRAFÍA

- Alejos, A. G. (2016) *La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.* (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Calderón, R. (2013) El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores. Revista Científica de FAREM Estelí. Nicaragua.*
- Chávez, C. (2015). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del nivel primario UGEL N° 06 Ate, 2014.* (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Cuenca, R. (2012) *Plan nacional de capacitación de docentes.* Lima: Ministerio de Educación.
- Fernández, M. (2015) *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas* (Tesis de maestra). Universidad Nacional Autónoma, Nicaragua, Managua.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6a ed. México: Mc Graw Hill.
- Minedu (2015) *Estrategia de acompañamiento docente noveles*. Recuperado de: Www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles327885_recurso_1.pdf.
- Minedu (2015) *Estrategia de acompañamiento docente noveles*. Recuperado de: Www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles327885_recurso_1.pdf.
- Pacheco (2017) *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Tesis para obtener grado de magister en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Valdivia, I. S. (2016) *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Divina Pastora, Oxapampa, Pasco-2016* (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Zahonero, A y Bris, M. (2012) *docentes Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los*. En portal de revistas electrónicas. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/2014>
- Zanz, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la*

*Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –
Managua.* Tesis para optar grado de maestro. Nicaragua.

BIODATA

ESPERANZA ESTELA VÁSQUEZ CUSTODIO, Profesora en Educación Inicial, Magíster en educación con mención en docencia y Gestión Educativa, Doctora en Educación, segunda especialidad en atención al niño menor de 3 años, especialización dirección y Gerencia en Instituciones Educativas, Docente Coordinadora de programas no Escolarizados de Educación Inicial PRONOEI-UGEL 04.

SERGIO IVAN VARGAS APARCANA: Arquitecto, Ingeniero Civil, Magister en Gestión Pública, Doctor en Educación y docente tiempo completo de arquitectura.

AUGUSTO EDMILIO QUISPE FLORES: licenciado en la especialidad de Ciencias Sociales y Comunicación por la Universidad San Martín de Porres. Magíster en gestión educativa y docencia universitaria por la Universidad César Vallejo. Diplomado en docencia universitaria por UNE.

ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA: Magister en Gestión y Docencia, Dr. en Educación.