



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Rodriguez Huarac, Maritza Isabel (orcid.org/0009-0006-2740-0380)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dra. Castro Llaja, Lindomira (orcid.org/0000-0003-2343-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos Luz, Alejandro y Camila por ser mi motivación de superación constante, a mi esposo por su apoyo y comprensión permanente y a mi madre por su ánimo para culminar todos mis proyectos.

Agradecimiento

A los catedráticos de la Escuela de Post Grado de la Universidad de César Vallejo de Lima Norte, por sus contribuciones en mi desarrollo profesional, sus enseñanzas y la asesoría permanente para la elaboración de esta investigación, a los directivos y docentes de la Red 17 de Carabaylo por su colaboración en la aplicación de los instrumentos y a todos los que apoyaron la realización de este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabaylo, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ HUARAC MARITZA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:09:54

Código documento Trilce: TRI - 0637555



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ HUARAC MARITZA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARITZA ISABEL RODRIGUEZ HUARAC DNI: 31660794 ORCID: 0009-0006-2740-0380	Firmado electrónicamente por: MRODRIGUEZ1 el 02- 08-2023 16:45:37

Código documento Trilce: TRI - 0637556

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de los datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de acompañamiento pedagógico	19
Tabla 2 Niveles de desempeño docente	20
Tabla 3 Niveles para las dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico	21
Tabla 4 Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente	22
Tabla 5 Prueba de Tau C de Kendall para las variables acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.....	23
Tabla 6 Prueba de Wald para las variables acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.....	24
Tabla 7 Prueba de Tau C de Kendall para las visitas al aula y el desempeño docente.....	24
Tabla 8 Prueba de Wald para las visitas al aula y el desempeño docente.....	25
Tabla 9 Prueba de Tau C de Kendall para los talleres pedagógicos y el desempeño docente.....	25
Tabla 10 Prueba de Wald para los talleres pedagógicos y el desempeño docente	26
Tabla 11 Prueba de Tau C de Kendall para los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente.....	26
Tabla 12 Prueba de Wald para los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente.....	27

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama del diseño correlacional causal.....	15
Figura 2 Niveles de acompañamiento pedagógico.....	19
Figura 3 Niveles de desempeño docente	20
Figura 4 Niveles para las dimensiones de la variable independiente: AP	21
Figura 5 Niveles para las dimensiones de la variable dependiente: DD.....	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional (REI) N° 17 de Carabayllo, 2023. Fue una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel explicativo. Se utilizó una muestra censal de 60 colaboradores, docentes de la REI 17 de Carabayllo, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 ítems para medir la variable del acompañamiento pedagógico y otro de 30 ítems para medir el desempeño docente. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la prueba Tau C de Kendall tuvieron un valor sig = 0,000 y para medir el grado de implicancia, resultó un valor para el índice de Nagelkerke de 46.1%. Concluyendo que el nivel de influencia del acompañamiento pedagógico en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia moderada. Dado los resultados, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, implementar acciones de acompañamiento dentro de su perfil de líder pedagógico; puesto que esto contribuirá en un mejor desempeño de los docentes a su cargo.

Palabras Clave: Acompañamiento pedagógico, desempeño docente, competencias.

Abstract

The objective of this research work was to establish the influence of pedagogical accompaniment on teaching performance in the Institutional Educational Network (REI) No. 17 of Carabayllo, 2023. It was a basic type of investigation, with a quantitative approach, and non-experimental design at an explanatory level. A census sample of 60 collaborators, teachers of the REI 17 of Carabayllo, was used, to whom a questionnaire of 24 items was applied to measure the variable of pedagogical accompaniment and another of 30 items to measure teaching performance. The results obtained from the application of Kendall's Tau C test had a sig value = 0.000 and to measure the degree of implication, a value for the Nagelkerke index of 46.1% resulted. Concluding that the level of influence of the pedagogical accompaniment in relation to the teaching performance was significant, but of moderate influence. Given the results, it is recommended that the directors of the educational institutions of the Carabayllo district implement accompanying actions within their profile of pedagogical leader; since this will contribute to a better performance of the teachers in charge.

Keywords: Pedagogical accompaniment, teacher performance, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina existe la pobreza de aprendizajes, dado que los niños mayores de 10 años no comprendían textos cortos que leían. Entonces corresponde hacer un análisis respecto, al desempeño docente y el rol del director. A pesar de ello, muchas de estas evaluaciones de desempeño han sido cuestionadas por la poca eficacia que ha tenido, lo que se ha visualizado en los logros de aprendizaje deficientes en la última década. A partir de las críticas a los programas de formación docente realizados en los años noventa, los intentos de formación docente han pasado por varios procesos, centrados en la escuela, encontrándose entre ellas la estrategia del acompañamiento docente en el aula (Balarin y Escudero, 2019).

A nivel de América latina se ha encontrado serias deficiencias en el desempeño de los docentes; por ello se han ido planteando estrategias diversas de formación docente en naciones como México, Argentina, Chile y Perú. Es así que Galaz et al., (2019) citando a Hargreaves y Shirley señala que en México se ha implementado un sistema conservador de evaluación de desempeño, este se enfoca en cuestiones externas de la práctica, sin contar con el contexto real de la escuela; siendo el objeto de esta evaluación el rendimiento individual y la clasificación del sector de estos profesionales. En las diversas formas de evaluación de desempeño, se suele usar cuestionarios de apreciación estudiantil, son las privilegiadas para evaluar el desempeño docente, el 98% de los colegios los utilizan.

Otro ejemplo, es el contexto educativo de Chileno; donde el sistema educativo plantea una evaluación de desempeño voluntaria a sus docentes, donde se aplica instrumentos como el portafolio de evidencias, la autoevaluación , entrevista de un docente par e informe de referencia del directivo ; y en cuyo informe de agosto 2022 señala que la cifra de docentes evaluados se ha incrementado progresivamente, sin embargo tuvo retrocesos durante la pandemia en los años 2020 y 2021, habiéndose evaluado en el año 2022 a 17 616 docentes. De los resultados publicados el año 2023, se evidencia que 13% se encuentran en el nivel básico, 65% en competente y sólo 22% en destacado (Ministerio de Educación de Chile 2022).

A nivel Nacional el desempeño de los docentes ha sido abordado por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), quien durante los años 2017 y 2018 por primera vez se implementó esta evaluación en el nivel inicial empleando as rubricas de evaluación docente. De acuerdo al informe nacional, los docentes evaluados en el tramo II en el nivel ordinario e inicial en cuanto a su desempeño, publicado el 2019; se reporta que se evaluaron 15 8317 docentes de cuna (0 a 2 años de edad) y de jardín (3 a 5 años). Del total de evaluados, 432 (3%) docentes desaprobaron la evaluación de desempeño, de los cuales 2 pertenecían al Ciclo I – cuna (MINEDU, 2019). La encuesta Nacional Docente (ENDO) aplicada en el año 2021 ante la pregunta realizada ¿En qué temáticas le gustaría recibir formación para mejorar su desempeño en el aula? señalaron: 69,0% metodologías de enseñanza, 68,2% herramientas o estrategias metodológicas, 67,4% elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación y 63,6% planificación curricular y experiencia de aprendizaje, necesidades que podrían ser abordadas desde el rol de acompañante pedagógico del director (MINEDU, 2021).

A nivel regional en esta misma evaluación de desempeño del nivel inicial, se evidencia que en la región Junín hubo el 9% de docentes desaprobados en su desempeño, seguido por Tacna con un 7% de desaprobados, y Cusco con un 6%. Siendo preocupante en vista que fue un proceso preparado con anticipación e informado a las docentes participantes. A nivel de Lima Metropolitana hay resultados preocupantes en las rúbricas que evidencian la forma de promover la creatividad, el razonamiento y el pensamiento crítico, donde 254 docentes se encuentran en proceso y 32 están en nivel muy deficiente. (MINEDU, 2019). Del mismo modo, la Dirección Regional de Puno, durante el año 2020 realizó una evaluación a 180 docentes del distrito de Puno, obteniendo como resultados que 87.78% posee un desempeño regular, 7,78% tiene buen desempeño y 4.44% tiene un desempeño deficiente; resultados que determinan que el docente no está debidamente preparado.

En la Unidad de Gestión Educativa Local 04, UGEL 04 de Comas, de la misma evaluación de se puede analizar que en la rúbrica que mide las habilidades de orden superior, 37 docentes se encuentran en proceso y 3 están en nivel muy deficiente. Situación que se puede revertir considerando el monitoreo y acompañamiento permanente y procesos de fortalecimiento docente (MINEDU –

Resultados Evaluación de Desempeño Ordinaria, 2018). En la Red Educativa Institucional (REI) N°17 de Carabayllo los docentes se muestran a veces renuentes a ser acompañados pedagógicamente por los directivos, puesto que consideran que no es importante en su labor; actitud que puede tener impacto en su desempeño laboral docente; por lo tanto, afectar los niveles de aprendizajes sus estudiantes.

El desarrollo de la tesis será importante, porque con ella se podrá medir el acompañamiento pedagógico y su impacto en los profesores, pues mediante estas acciones se fortalecerá a 60 maestros de las instituciones educativas (II.EE.) de la REI N° 17 de Carabayllo, beneficiando a una población aproximada de 1800 estudiantes. A nivel profesional, el desarrollo de esta investigación aportará en el planteamiento de propuestas de cambio en los procesos de monitoreo y acompañamiento, validando y/o confrontando propuestas emitidas desde organismos descentralizados del MINEDU. Aspirando siempre a mejorar los procesos y aportar pedagógicamente a la comunidad educativa.

El panorama descrito en párrafos anteriores, lleva a la necesidad de formular las preguntas que al término de la investigación se pretende contestar, en cuanto al ámbito general se hizo la pregunta: ¿Cuál es la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo? Así mismo, se formularon las preguntas específicas donde se tomó en cuenta a las dimensiones del acompañamiento docente como fueron: ¿Cómo influye la visita al aula, los talleres pedagógicos y grupos de interaprendizaje en el desempeño de los docentes de la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo?

El estudio realizado tiene justificación teórica, ya que desde el Marco de Buen Desempeño Directivo del MINEDU; el abordaje que se hace considerando el acompañar pedagógicamente, como una actividad formativa para los maestros, la misma que pretende a través de la ejecución de variadas acciones mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes. Del mismo modo en la práctica es imperativo el ejercicio de este acompañamiento pedagógico o acompañamiento docente; ya que la normativa educativa peruana lo contempla dentro de las funciones de los directivos.

La justificación práctica, radica en que existe una ruta metodológica y dimensiones establecidas para ejecutar este rol de acompañante pedagógico, las

mismas que se alinean a políticas educativas del Perú, centradas en la Ley N°29944; por ello es importante desarrollar esta investigación de carácter explicativa, a fin de arribar a conclusiones que aporten a mi labor pedagógica.

De la misma manera, se pudo plantear el objetivo general de la investigación que pretendió establecer la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo. Asimismo, se formularon los objetivos específicos donde se tomaron en cuenta a las dimensiones de la variable considerada en este estudio como independiente, los cuales fueron: Determinar la influencia de la visita al aula, de los talleres pedagógicos y de los grupos de interaprendizaje en el desempeño docente de la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo.

Asimismo, se plantearon cuatro hipótesis de la investigación siendo una de ellas la general, donde se afirma que el acompañamiento pedagógico influye de manera significativa en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo. De igual modo, se redactaron las hipótesis específicas donde se afirman que las visitas al aula influyen de manera muy significativa en el desempeño docente, también, donde los talleres pedagógicos influyen de manera significativa en el desempeño docente y por último la afirmación de que los grupos de interaprendizaje influyen de manera significativa en el desempeño de la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo.

II. MARCO TEÓRICO

El acompañamiento pedagógico y su influencia o incidencia en el desempeño docente ha sido abordado en diferentes estudios e investigaciones realizadas internacional y nacionalmente, como fue la investigación de Aravena (2020) donde consideró hallar la relación entre el asesoramiento pedagógico de los profesores tomando en cuenta las dimensiones como son la capacidad profesional, el aprendizaje cooperativo y las prácticas educativas. Para ello tomó en cuenta el uso del método mixto, considerando la fase de tipo cuantitativo y el estudio cuasi-experimental a una muestra de 60 maestros y 20 directores, los resultados fueron de una valoración p menor al 0.05 en las tres dimensiones consideradas, se concluye de estos hallazgos, que existe la necesidad de una visión compartida del proceso de consulta educativa entre los equipos directivos escolares y los docentes, ya que existe una significativa relación entre las ambas variables.

Tomando en cuenta a Jabalera (2021) que realizó una investigación relacionada a las variables de estudio y encaminado a elaborar un plan de apoyo educativo para mejorar el desempeño educativo. Utilizó una metodología cuantitativa que se caracteriza por diagnosticar, proponer y comprender el tema desde la perspectiva de los docentes, teniendo en cuenta las percepciones basadas en la experiencia de un grupo de 20 docentes. La información se recopilada fue a través de cuestionarios. Los resultados en cuanto al apoyo educativo el 75% considera que es sumamente importante en la práctica educativa, donde concluyo que el apoyo es muy importante ya que ayuda a identificar y corregir las debilidades en el proceso de enseñanza, las mismas que perjudican el desempeño del maestro.

A nivel nacional también; a partir de la implementación del proceso evaluativo de desempeño docente alineado dentro de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, se han realizado muchos estudios al respecto. Una investigación reciente que tocó el tema relevante donde la finalidad fue el de establecer la inferencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, fue el de Flores y Chunga (2023) considerando dentro de la metodología de estudio el tipo de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, de carácter no experimental y correlacional causal, considerando una muestra de 70 educadores, cuyos resultados fueron en significancia menor a 0.05, y un rho de 0.77, así mismo la influencia lograda fue de

49.8 %. La conclusión llegada por los autores fue significativa en la relación entre las variables, de alta correlación positiva y a la vez de una significancia moderada. Donde conjeturan que para elevar el ejercicio del docente se debe de considerar el acompañamiento de forma continuada, donde la planificación sea también sistémica.

También se tomó en cuenta para esta investigación al estudio de Ticlia (2021) como antecedente, dado que la finalidad de la investigación es semejante a la planteada para este estudio, que fue el de determinar la incidencia de acompañar al docente en su desempeño, uso la investigación básica, dentro del enfoque cuantitativo, de diseño correlacional donde la muestra fueron 20 docentes, los resultados hallados fueron de 42.38% de implicancia, un coeficiente Rho de 0.651 y una significancia de 0.000, Concluyó que la relación es significativa a la vez de correlación alta y de incidencia media.

Asimismo, Guadalupe (2021) realizó una investigación cuya finalidad principal fue el de identificar si el acompañamiento incide de alguna manera en el desempeño del docente, la metodología de la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional causal, aplicados a una muestra censal de 70 docentes, los resultados obtenidos fueron 0.000 de significancia, con un grado de influencia de 55.5% la conclusión del autor fue que existe una evidencia significativa de incidencia media entre las variables consideradas.

Dentro del marco de la investigación, la investigación de López (2021) concordó con el objetivo general, que fue el de determinar si el acompañamiento que se hace al docente influye en el desempeño del mismo, la metodología empleada también coincidió con el de la investigación materia de estudio la cual fue, de diseño no experimental, transversal y correlacional causal, considerando una muestra censal de 78 docentes. Los resultados fueron de una significancia de 0.000 de coeficiente de incidencia de 60.1%, concluyendo que las variables tienen una relación significativa donde la variable independiente tuvo una alta influencia en la variable dependiente.

De igual manera se consideró a la investigación de Villalobos (2019) cuyo principal objetivo fue el hallar si el acompañamiento docente guarda una incidencia en el desempeño del mismo, la metodología que usó consideró que sea de tipo

aplicada, no experimental, de alcance correlación causal, fue hecho considerando a una muestra de 110 docentes, los resultados fueron de 0.000 de significancia de un coeficiente de relación de 0.623 y una aceptación de 87.2% y 92.7% entre el acompañamiento y desempeño docente respectivamente. Se concluyó que la significancia de la correlación entre una y otra variable fue alta y a la vez positiva, con un nivel de aceptación destacado en ambas variables.

Calle (2019) en el estudio que tuvo como objetivo determinar la manera cómo influye el acompañar al docente en su desempeño, utilizó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance correlacional causal, aplicada a 15 profesionales educadores y 15 padres, la significancia obtenida fue el de 0.000 y el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.809 y el valor de t de 5,8000, por ello la conclusión fue que existe una correlación causal significativa positiva alta encontrada entre las variables investigadas.

Los investigadores Yana y Adco (2018) en el estudio que buscaron conocer el acompañamiento pedagógico y su relación con el rol docente, para ello utilizaron un diseño no experimental de características transeccionales, correlacional en el corte, considerando 92 educadores en la población de estudio, cuyos resultados obtenidos fueron un p menor al 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.763, considerado un nivel muy bueno de acompañamiento en 85%, donde concluyeron que la relación entre las variables que estudiaron guardan relación alta y positiva a la vez de una significancia mayor.

Lara et al. (2022) la investigación hecha por ellos, se enfocó cuantitativamente en nivel descriptivo, correlacional, de muestra censal de 50 maestros, donde se obtuvo una significancia menor al 0.05 y un coeficiente de correlación casi perfecto alcanzando un 0.99 en todas las dimensiones consideradas, por ello los resultados obtenidos en analizar descriptivamente mostraron que los valores medios de las dimensiones consideradas en el estudio van en aumento, lo que indicó un cambio en la situación porcentual a nivel docente. En base a las conclusiones, existe un alto grado de confianza y una correlación significativa entre las dimensiones de las variables. Se concluye que el apoyo educativo continuado, permitió, durante la pandemia, alcanzar en los docentes altos niveles de desempeño en su práctica educativa, teniendo gran impacto en el

desarrollo de la comunidad educativa, especialmente en promover e implementar cambios transformacionales.

Uno de los objetivos de la investigación de Gabino (2019) fue el de determinar la relación entre la manera de acompañar en las visitas y la forma de desempeño del docente, dentro de la metodología empleada utilizó el nivel descriptivo correlacional en una población de 144 docente. Dentro de los resultados relevantes el 55.2% de los docentes se encontraron en el nivel bueno, demostró la existencia significativa y positivas entre la visita en el aula tuvo mucho que ver en el desempeño docente. Esto, a su vez, fortalece el trabajo de los docentes de tal manera que tienden a mejorar su labor pedagógica.

Asimismo, Quispe (2018) dentro de los objetivos que consideró en la investigación que trató de determinar cómo las visitas al aula se relacionan con el desempeño del maestro y dentro de la metodología empleada utilizó la investigación aplicada, descriptiva, correlacional, transversal, no experimental, la población fueron 100 docentes y una muestra de 60. Dentro de los resultados obtenidos halló un coeficiente de relación de 0.468 con un nivel de significancia de 0.000 y a su vez obtuvo un 40% de implicancia de la visita en el aula en el desempeño del docente, por lo tanto, concluyó que existió una correlación moderada con un nivel de implicancia media entre las variables de estudio.

En el estudio realizado por Tomas (2019), se pudo observar que uno de sus objetivos fue el de determinar si los talleres de actualización pedagógica y el desempeño docente se relacionan, para lo cual utilizó la investigación de tipo práctica, correlacional y no experimental, considerando a una población de 50 profesores, los resultados obtenidos luego fueron de un coeficiente de correlación de 0.271 y una significancia p de 0.000, lo cual trae como conclusión que existió una correlación de alta significancia pero de bajo fuerza entre las variables mencionadas.

En la búsqueda de investigaciones que trataran de relacionar los talleres de actualización pedagógica con el desempeño docente, se halló la investigación de Mitma (2022) quien, tomo al desempeño docente como una capacidad para lograr obtener las metas que se trazaron para la enseñanza de los estudiantes, llamándola autoeficacia docente, utilizó una investigación aplicada, correlacional no experimental, en una muestra de 84 docentes donde encontró un valor p de 0.00 y

un rho de 0.289 en los resultados, concluyendo que los talleres pedagógicos guarda una correlación débil positiva pero significativa con el desempeño de los maestros.

Una de las investigaciones que tratan sobre la relación entre grupos de aprendizaje y el desempeño de los docentes fue el de Ayquipa y Valdivia (2021) quienes, en su estudio de tipo aplicado, de diseño descriptivo-explicativo, correlacional, tomaron en cuenta a una población de 62 docentes, donde encontraron resultados de un p de 0.353, por ello los autores concluyeron que, entre ambas variables no existe relación significativa.

De igual forma Rodríguez (2021) buscó encontrar una relación de incidencia entre los grupos de interaprendizaje en el desempeño de los docentes en una entidad de educación, tomó como metodología de trabajo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional causal, dentro de la muestra considerada estuvieron 20 docentes y a la vez un directivo. El resultado hallado fue significativo con un coeficiente de relación de 0.698, con un grado de influencia significativa de 48.72%, donde concluyó que, entre las variables, se halló una correlación positiva alta y a la vez una incidencia moderada con un grado de significancia mayor.

Es también importante en este proyecto realizar un deslinde conceptual de las variables y las dimensiones que comprenden la investigación. Por ello se citarán algunos conceptos y definiciones precedentes:

Leyva (2019) se refirió al acompañamiento pedagógico, citando a Cavalli como la estrategia que brinda soporte técnico y afectivo a los docentes, aclarando que el soporte afectivo incluye los componentes emocional y ético. Señala además que esta estrategia busca impulsar cambios en las prácticas pedagógicas de los docentes. Menciona que esta estrategia está centrada en el desarrollo de las competencias profesionales; señalando actividades como las asistencias técnicas, el diálogo con el profesor y la reflexión sobre su práctica pedagógica. Marca una importancia al enfoque del acompañamiento que lo señala como cooperativo, ya que la trabajar con sus pares lo que se busca es un fortalecimiento continuo y autónomo. Se trata de vincular a maestros exitosos en sus prácticas, con el fin de que luego hagan de facilitadores de aprendizajes de sus pares; así surgirá una relación basada en la empatía, confianza y la tolerancia.

El Ministerio de Educación de Chile (2020) denominó al acompañamiento pedagógico como la asistencia técnico pedagógico que promueve varias

estrategias: de manera directa, de manera colaborativa o en redes de docentes. Este procedimiento comprende 5 etapas: el involucrarse, diagnosticar planificar, ejecutar y evaluar. Su objetivo final es identificar los mejores docentes y fortalecer a los equipos directivos y docentes, considerando y respetando sus particularidades, de acuerdo al nivel y modalidad al que pertenecen.

El MINEDU (2019) en la Resolución Vice Ministerial N° 290-219-MINEDU establece los aspectos para la implementación del monitoreo pedagógico; entendiendo que el acompañamiento pedagógico es la acción de formación profesional desarrollada en la escuela, que comprende diversas estrategias, y busca el perfeccionamiento de la práctica docente y su autonomía, siendo el objetivo final obtener mejores aprendizajes. Señala que el objetivo de este acompañamiento pedagógico comprende tres aspectos: 1) Que los profesores puedan construir nuevos conocimientos desde y para su práctica, formando comunidades y participando en la construcción de proyectos educativos, 2) Perfeccionar la calidad de los aprendizajes de los educandos y reflexionar sobre su práctica docente; 3) Repercutir en la renovación de su práctica docente, en atención a las necesidades que surgen.

Al igual que en el vecino país de Chile, se tomaron en cuenta: el enfoque de competencias profesionales y el enfoque colaborativo y de autonomía colegiada. Respecto al enfoque por competencias; Tobón (2010) señala que el auténtico empleo de las competencias, busca desarrollar recursos humanos integrales que puedan enfrentar los diversos problemas, basados en valores humanos como la responsabilidad, la integridad, la honestidad, la verdad y la justicia. Las instituciones educativas necesitan que el concepto de competencia sea realmente relevante y convertir la competencia en cooperación.

Las competencias priorizadas por este estudio son aquellas que se encuentran en el Marco de Buen desempeño docente (MBDd). De acuerdo a la modalidad del acompañamiento; esta puede ser externa o interna; para este estudio analizamos el modo interno que está a cargo del trabajo del directivo de la escuela, busca la mejora continua de las prácticas pedagógicas de los maestros. Entre las estrategias formativas que plantea este acompañamiento son: las visitas al aula, la realización de talleres de fortalecimiento y los grupos de interaprendizaje.

MINEDU (2015) en el fascículo de gestión para directores, de Rutas del Aprendizaje, llama estrategias formativas a aquellas que se dan en el aula, como el acompañamiento pedagógico en aula. Identifica algunas como la visita al aula, que guarda como intensión la identificación de fortalezas y debilidades del educador en su ejercicio. Así mismo señala que es importante obtener información de la práctica docente, para ayudarlo en mejorar su desempeño. Las jornadas pedagógicas o talleres tienen como propósito, a su vez, incorporar conocimientos pedagógicos importantes para su práctica. Y respecto a los grupos de interaprendizaje, señala que el objetivo es incentivar la socialización y poner en valor agregado las buenas prácticas docentes, como resultado de las visitas al salón de clase y de la reflexión común.

Respecto a la variable independiente, se exploró bibliografía en el país a fin de identificar sus dimensiones; al respecto el marco normativo peruano cuenta con la RVM N° 290-2019-MINEDU establece estrategias formativas para el mejoramiento de las prácticas de los educadores, las mismas que deben realizarse por el directivo en el proceso de acompañar al docente en la aplicación de la pedagogía, donde se consideran las visitas a las aulas, manejar grupos de aprendizaje y por último en los talleres.

El MINEDU (2019) señala: la visita al aula favorece las interacciones entre el acompañante y el profesor; dentro de esta visita se realiza la observación y luego el asesoramiento o retroalimentación al observado, respecto a su práctica pedagógica. Esta observación se realiza con instrumentos validados por el MINEDU (actualmente la Rúbrica de observación de aula), luego de sistematizar la información, el acompañante o directivo debe identificar las fortalezas y las debilidades, visto como oportunidades a mejorar en el maestro. Luego se establece la información por criterios y se prepara la reflexión con el docente, dentro del enfoque crítico reflexivo.

Sobre los grupos de Interaprendizaje, el mismo documento señala que, esta estrategia tiene como finalidad el cambio recíproco de experiencias pedagógicas entre el magisterio, con el fin de analizar y hacer una reflexión conjunta, tomando en cuenta la información recogida durante las visitas en aula. Esta actividad es vital, ya que aporta a la reflexión grupal del profesorado y la socialización de los logros obtenidos en los mismos. Mientras que los talleres contribuyen a identificar,

comprender, profundizar y reflexionar sobre los conocimientos del campo de la pedagogía. Estos contribuyen al momento de decidir en aspectos para el mejoramiento de las prácticas individuales de pedagogía de cada maestro. Estas formas de asistencias técnicas deben de ser liderados por los directores.

Este nuevo concepto de supervisión trae similitudes con el acompañamiento educativo que los líderes educativos utilizan de manera rutinaria para orientar los procedimientos técnicos, el desarrollo de habilidades y mantener la sensibilidad, por medio de las relaciones interpersonales (Briggs, 2000).

Tomando en cuenta al desempeño docente como variable, también se han realizado el marco conceptual, a fin de establecer más adelante contrastar las hipótesis planteadas.

El Ministerio de Educación de Chile (2019) afirma que el desempeño docente, en Chile, es una evaluación de carácter formativo, mediante el cual evalúan a los profesionales, maestros, que laboran en las comunas, municipalidades; este proceso se hace a través de cuatro (04) instrumentos: pautas de autoevaluación, entrevistas realizadas por uno de sus pares, informe de referencia de tercero y portafolio de evidencias pedagógicas. Al culminar esta evaluación de desempeño, los docentes podrán ubicarse dentro de los cuatro niveles de evaluación de desempeño, considerando a los destacados, competentes, a los de nivel básico y los que no alcanzaron los primeros tres niveles los de nivel insatisfactorio.

Valdéz (2009) afirma que el desempeño del profesional del profesional en educación, es la acción de observación al profesor, en este proceso se estima, se procesa la información de su ejercicio, su proyección de formación docente. Por lo que se considera que es un proceso formativo y a su vez sumativo. Busca la idoneidad, la ética y la pedagogía; se considera los conocimientos que tienen, su pericia y valores en su trabajo educativo.

Dentro de las capacidades que tiene el docente para aplicarlas eficazmente las habilidades y conocimientos pedagógicos en el aula, usando estrategias de enseñanzas de modo convenientes para logra el objetivo académico de relevancia social de los estudiantes, está el desempeño docente (Stronge, 2018). De igual modo, el desempeño docente es la capacidad de un maestro para planificar, implementar y evaluar una instrucción eficaz, adaptarse a las necesidades y formas

de aprender de los estudiantes y lograr resultados positivos en el aprendizaje y el desarrollo (Darling-Hammond, 2012). Asimismo, se define al desempeño docente como la capacidad de los maestros para lograr altos niveles de aprendizaje de los alumnos en función del uso de conocimientos para mejorar continuamente las estrategias y prácticas de enseñanza efectivas (Hattie, 2009).

Al describir a las funciones de la evaluación de desempeño docente, Estrada (2013) señala que tiene tres (03) funciones: función de diagnóstico: ésta servirá para identificar sus aciertos y desaciertos, fortalezas y debilidades, información que servirá a los directores para realizar un buen acompañamiento en base a sus necesidades; función instructiva, en dicho proceso se aprende del proceso realizado, como consecuencia de ésta la función educativa, donde el docente valora los resultados de su evaluación, le resulta motivador, se valora y asume compromisos para con su trabajo.

El MBDD del MINEDU (2014) cuya autoría es órgano encargado de la educación en el país, señala las capacidades que deben lograr los educadores para establecer un nivel de logro en su desempeño. Es así que plantea 4 dominios para medir el desempeño docente, siendo los siguientes: (1) preparar a los estudiantes para aprender (2) orientar a los estudiantes para el aprendizaje, (3) participar en el liderazgo escolar interactuando con la comunidad y (4) desarrollar profesionalismo e identidad como docente.

III. METODOLOGÍA

La investigación tomó características del enfoque cuantitativo, en concordancia con Hernández et al. (2014) quienes consideraron a este enfoque como el conocimiento neutral generado por la deducción dentro de un proceso, a raíz del cual, se llegan a probar hipótesis de antemano formuladas, mediante dosificaciones numéricas y el análisis estadístico inferencial, asociándolas con formas y normativa de las ciencias naturales y del enfoque positivista.

Por otro lado, el estudio fue considerado de nivel o alcance explicativo, en términos de investigación, incluye aspectos que trascienden a la mera descripción de fenómenos y conceptos, o el establecer relaciones entre ellos, tratando de identificar las posibles causas de los posibles eventos. Es decir, pretende abordar las causas de los hechos de fenómenos físicos o sociales (Hernández et al., 2014).

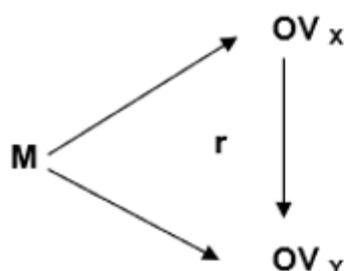
3.1 Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación, fue básico, puesto que tiene por objetivo, a partir del estudio, analizar y profundizar aspectos teóricos de las variables estudiadas: acompañamiento pedagógico y desempeño docente. En base al tratamiento que se da al problema planteado, la investigación contribuye a realizar un análisis profundo y la reflexión de las diversas teorías de las variables trabajadas, con el fin de comprender de la realidad problemática en un contexto determinado, realizando aportes científicos (Muntané, 2010).

En referencia al diseño del estudio, en este trabajo se utilizó un diseño no experimental, Transeccional, correlacional causal en la que las variables del estudio no sufrieron una manipulación, ni influencia de cambio, asimismo, cada aspecto de las variables se tomó según las respuestas brindadas por los encuestados para su análisis, evitando alterarlas. Donde los datos fueron recopilados en un único periodo relacionando las variables en función de causa y efecto (Hernández et al., 2018).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional causal



Dónde:

M: Docentes

OV_x: Variable independiente (acompañamiento pedagógico)

OV_y: Variable dependiente (desempeño docente)

r: Relación de causalidad

3.2 Variables y operacionalización

La variable independiente acompañamiento pedagógico, la cual se define como un proceso por el cual, el maestro recoge una firme asesoría por medio de la observación, realizando de su reflexión dentro del enfoque crítico-reflexivo realizado por facilitadores (externos o internos); esto con el objeto de mejorar su desenvolvimiento en aula, apoyándose en evidencias documentadas (Incháustegui, 2013).

Para la operacionalización de la variable acompañamiento pedagógico, se consideró como dimensiones a las estrategias formativas del mejoramiento de las prácticas de los educadores MINEDU (2019) como fueron, las visitas al aula, talleres pedagógicos y grupos de interaprendizaje.

La variable dependiente desempeño docente, la cual Valdéz (2009) define como la realización de la observación del docente dentro de su práctica, es un proceso formativo y certificador, que va en busca de la idoneidad, teniendo presente los conocimientos, sus habilidades y sus valores dentro del servicio educativo.

La operacionalización de la variable dependiente, se tomó en consideración a los cuatro dominios del MBDd, como son la preparación de los estudiantes para aprender, la orientación a los estudiantes para el aprendizaje, la participación en el

liderazgo escolar interactuando con la comunidad y por último el desarrollo del profesionalismo e identidad como docente.

3.3 Población, muestra y muestreo

Para efectos de esta investigación, la población estuvo compuesta por 60 docentes del nivel primaria de la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo conformados por 30 docentes de la Institución Educativa N° 2084, 10 profesores de la Institución Educativa N° 8155, 10 maestros de la Institución Educativa N° 3079 y por último 10 docentes de la Institución Educativa N° 3507, los criterios de inclusión fueron consideradas a las instituciones educativas cuyo nivel es primaria de las urbanizaciones Lucyana, Santa Isabel y Caudivilla del distrito de Carabayllo, excluyendo a los directivos y profesorado de las instituciones educativas integradas de primaria y secundaria. De acuerdo con Valdivia (2018), la población la conforma el total de las unidades de estudio, que cuentan con rasgos específicos. Éstas pueden ser personas, objetos, grupos, hechos o fenómenos, que cuentan con ciertos rasgos para una determinada investigación.

Para la investigación no se consideró realizar ningún cálculo para la obtención de la cantidad de muestra, por que comprendió al 100% de la población, en este caso los 60 docentes de nivel primaria de la REI N° 17. Al tipo de investigación cuya muestra es igual a la cantidad de la población se le conoce como muestra censal (Ramírez, 1997). Siendo la muestra y la población la misma fue innecesario la utilización de alguna técnica de muestreo.

Para el estudio, la unidad de análisis estuvo constituido por el docente del nivel primario; según Ñaupas (2018) citando a Ander-Egg señala que las unidades pueden estar conformadas por individuos u objetos o por unidades complejas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para este estudio fue la encuesta. Mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado elaborado a partir de la operacionalización de variables. Los instrumentos empleados miden ambas variables utilizando una escala politómica denominada escala ordinal de tipo Likert; que comprende en cinco alternativas: 5 = siempre, 4= casi siempre, 3= a veces, 2 = casi nunca, 1 = nunca.

El primer instrumento midió la variable acompañamiento pedagógico, contó con 24 ítems y el segundo instrumento midió la variable desempeño docente, contó

con 30 ítems, para la validación de éstos, se sometieron a juicio de 03 expertos, dos masters y un doctor, los cuales verificaron la pertinencia, la relevancia y claridad de los ítems, emitiéndose un dictamen aplicable.

Por otro lado, los instrumentos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad, se aplicó el pilotaje con una prueba a 10 maestros de otras escuelas con las mismas características, aplicándose a ellos la prueba de Alfa de Cronbach, ya que atiende a la naturaleza de las variables. Después de la verificación, se obtuvo un coeficiente para el primer instrumento de 0,798, lo cual indicó que el instrumento era confiable. Respecto a la confiabilidad del segundo instrumento se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach = 0,940 lo cual señaló que el instrumento también fue confiable.

Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirmó que la confiabilidad es el nivel por el cual, un instrumento produce resultados coherentes y consistentes al momento de aplicarse; por otro lado, señala que la validez se refiere al grado de exactitud del instrumento; es decir mide la variable a través de los indicadores. Y la objetividad se refiere a la medida en que podemos captar los fenómenos cuando realmente son.

3.5 Procedimiento

Para la investigación se solicitó la autorización y consentimiento de los directores de las cuatro (04) escuelas. La aplicación de la entrevista se hizo en una visita concertada, aplicando un cuestionario de manera presencial a los profesores del nivel primario de la REI N° 17, documentos que fueron recopilados por el investigador, para el respectivo análisis de datos.

3.6 Método de análisis de los datos

Para efectuar el procesamiento y análisis de datos se hizo la recolección, la tabulación y limpieza de datos; se seleccionó y ejecutó el Paquete Estadístico de IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), se exploraron los datos; se evaluó la fiabilidad y validez del instrumento de medición y finalmente se representó los resultados en gráficos estadísticos. Para el análisis descriptivo se emplearon tablas y figuras que permitieron especificar las características de las muestras del estudio; respecto al análisis inferencial, se utilizó la medida Tau C de Kendall y la regresión logística ordinal, para contrastar la hipótesis de investigación.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo de esta investigación fue dentro de los valores éticos; como menciona Martin (2013) en la selección del tipo de estudio, muestra, objetivos y plazos se protege la integridad de los participantes; también se cuida la preservación de la privacidad, y manipulación de los resultados; se hace un análisis objetivo e independiente de los mismos. Los aspectos éticos deben de estar presente en todo momento de la investigación. Este estudio respetó la opinión de los profesores encuestados, los cuales dieron respuestas anónimas, pero con responsabilidad. Por ello el desarrollo y todos los resultados se dieron con transparencia y honestidad.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al análisis descriptivo realizado, se pudo apreciar en la tabla 1 y figura 2, que 20 de los docentes percibieron al acompañamiento pedagógico como malo, es decir el 33.3% del total; mientras que 21 docentes, es decir el 35.5% percibieron al acompañamiento pedagógico como regular; de igual modo 19 de los maestros lo consideraron como bueno en un 31.7%. Se pudo observar una diferencia mínima entre las percepciones de dichos niveles.

Tabla 1

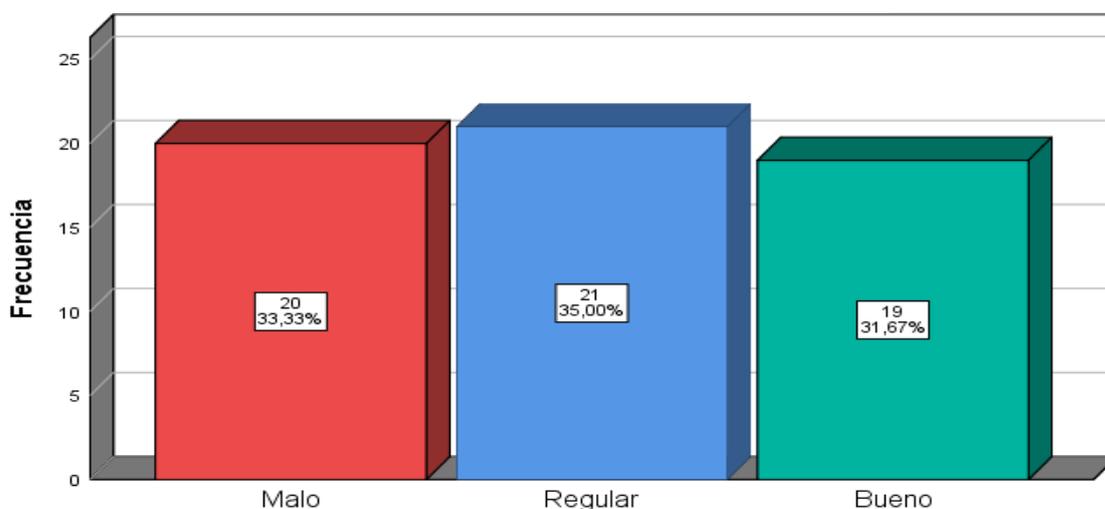
Niveles de acompañamiento pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	33,3
Regular	21	35,0
Bueno	19	31,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia para este estudio.

Figura 2

Niveles de acompañamiento pedagógico



Fuente: Elaboración propia para este estudio.

En cuanto a los niveles de desempeño docente en la tabla 2 y figura 3 se pudo observar una igualdad en un número de 16 docentes que están en un nivel de inicio y en proceso representando un 26.7% en ambos casos; asimismo, los maestros que estuvieron en el nivel considerado como satisfactorio fueron 13, lo que representó un 21.7%, y por último los docentes que estuvieron en un nivel destacado fueron 15 que en porcentaje fueron 15% del total de encuestados.

Tabla 2

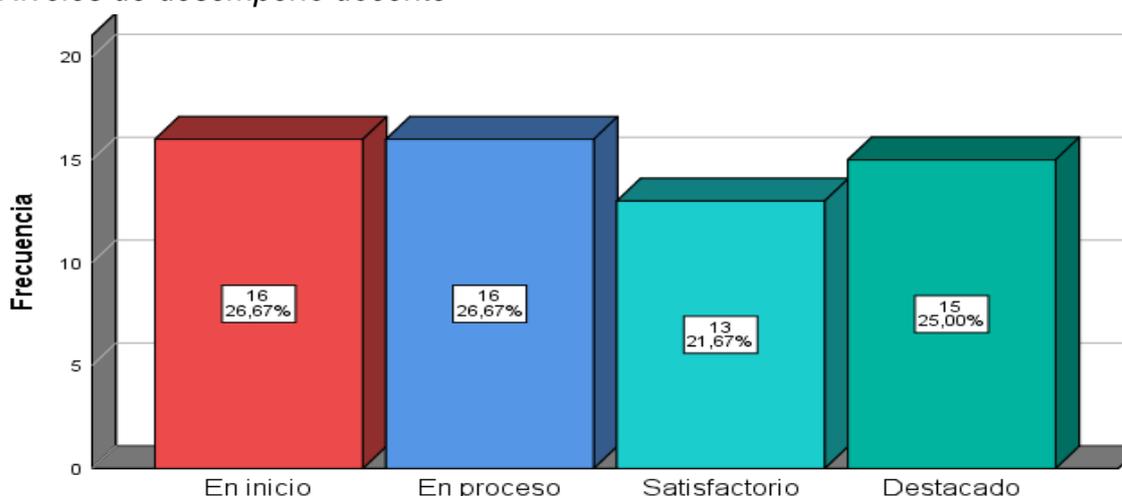
Niveles de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	16	26,7
En proceso	16	26,7
Satisfactorio	13	21,7
Destacado	15	25,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia para este estudio.

Figura 3

Niveles de desempeño docente



Fuente: Elaboración propia para este estudio.

Por otro lado, se pudo observar en la tabla 3 y figura 4, respecto a las dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico, que la cantidad de docentes que percibieron las visitas al aula en el nivel malo fueron 21 los cuales representaron el 35% del total, 19 docentes estuvieron en el nivel regular que representaron 31.7% del total y 20 docentes estuvieron en el nivel bueno que representaron el 33.3% de todos los encuestados.

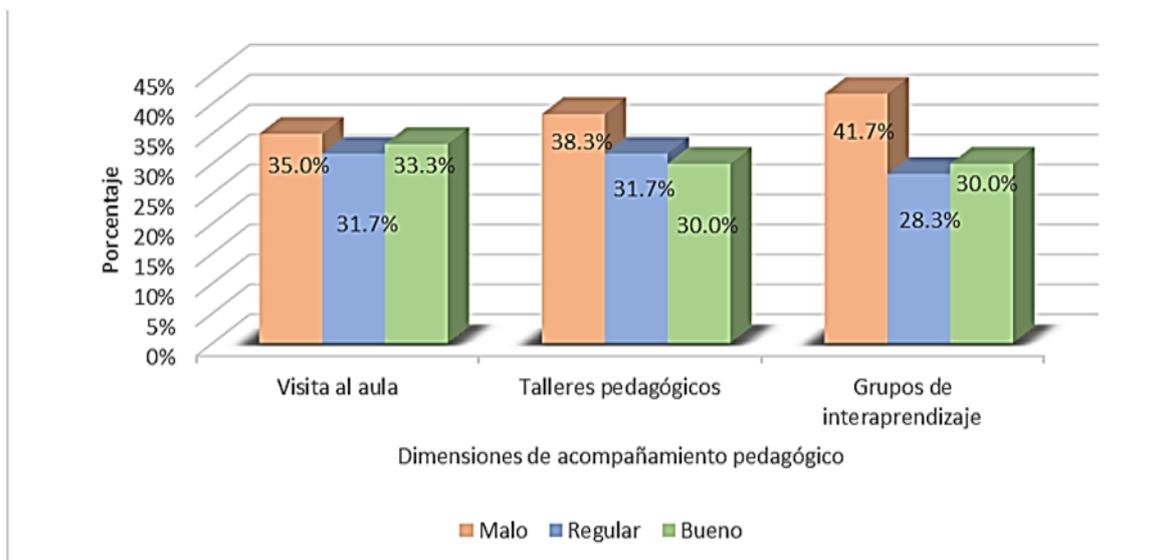
Por otro lado, 23 colaboradores, es decir, 38.3% percibieron a los talleres pedagógicos en el nivel malo, 19 docentes estuvieron en el nivel regular que representaron 31.7% del total y 18 docentes consideraron que estuvieron en el nivel bueno que representa el 30% del total.

De la misma forma, 25 colaboradores, es decir, 41.7% manifestaron que los grupos de interaprendizaje estuvieron en el nivel malo, 17 docentes consideraron que estuvieron en el nivel regular que representaron 28.3% del total y 18 docentes consideraron que estuvieron en el nivel bueno que representa el 30%.

Tabla 3*Niveles para las dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico*

	Visita al aula		Talleres pedagógicos		Grupos de interaprendizaje	
	N	%	N	%	N	%
Malo	21	35,0	23	38,3	25	41,7
Regular	19	31,7	19	31,7	17	28,3
Bueno	20	33,3	18	30,0	18	30,0
Total	60	100,0	60	100,0	25	41,7

Fuente: Elaboración propia para este estudio.

Figura 4*Niveles para las dimensiones de la variable independiente: AP*

Fuente: Elaboración propia para este estudio.

De igual modo, se pudo observar en la tabla 4 y figura 5, de acuerdo al dimensionamiento de la desempeño docente, la cantidad de docentes que estuvieron en el nivel inicio en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes fueron 18 representando el 30% de los docentes entrevistados, 12 docentes estuvieron dentro del nivel en proceso en porcentaje representan el 20%, en el nivel satisfactorio se encontraron a 18 docentes que son igual en porcentaje de 30% del total y en el nivel destacado se encontraron 12 docentes los que fueron un 20% del total.

Por otro lado, 15 docentes, es decir, 25% estuvieron en el nivel inicio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 16 profesores estuvieron en el nivel proceso los que representaron 26.7% del total, 18 docentes estuvieron en el

nivel satisfactorio que representa el 30% y, por último, 11 de los profesores estuvieron en el nivel destacado representando un 18.3% del total.

De la misma forma, 18 docentes, es decir, 30% estuvieron en el nivel inicio en cuanto a la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, 13 docentes en el nivel en proceso que representaron 21.7% del total, 14 docentes en el nivel satisfactorio que representaron el 23.3%, 15 maestros están en el nivel destacado en un porcentaje de 25% de la totalidad de los docentes.

Por último, 15 docentes, es decir, 25% estuvieron en el nivel de inicio del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, 18 docentes estuvieron en el nivel proceso 30% del total, 16 docentes estuvieron en el nivel satisfactorio que representan un 26.7% del total y por último 11 docentes estuvieron en el nivel destacado que representó el 18.3%.

Tabla 4

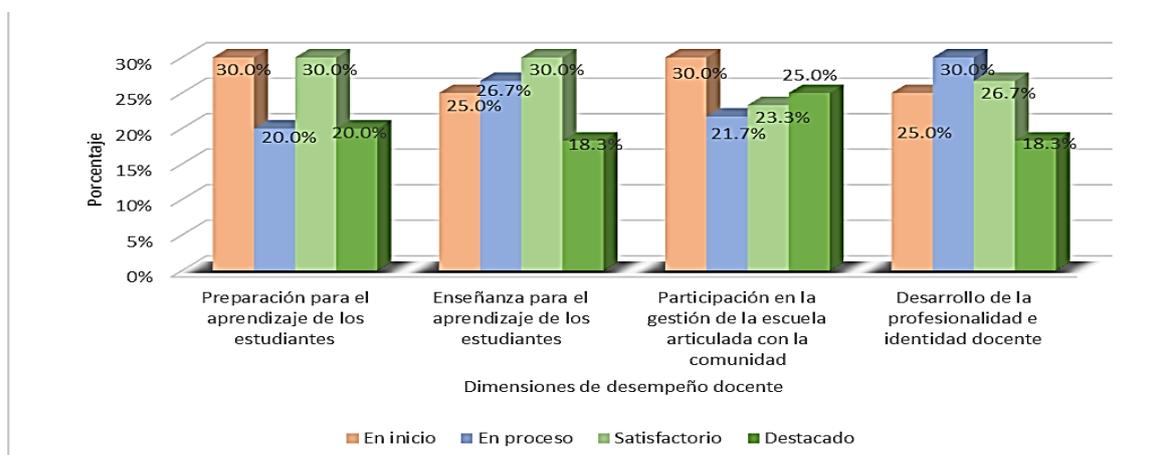
Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
	N	%	N	%	N	%	N	%
En inicio	18	30,0	15	25,0	18	30,0	15	25,0
En proceso	12	20,0	16	26,7	13	21,7	18	30,0
Satisfactorio	18	30,0	18	30,0	14	23,3	16	26,7
Destacado	12	20,0	11	18,3	15	25,0	11	18,3
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Fuente: Elaboración propia para este estudio

Figura 5

Niveles para las dimensiones de la variable dependiente: DD



Fuente: Elaboración propia para este estudio.

La formulación de la hipótesis general y específicas, en la investigación se pusieron a prueba a través de modelos estadísticos, considerando para todas ellas la regla de decisión estadística de significancia de un nivel de confianza de 95% y un margen de posible error del 5%. Mediante el estadístico no paramétrico ordinal de la prueba de Tau C de Kendall se halló el coeficiente de correlación positiva y significancia de la muestra conformada por 60 docentes. Asimismo, con la regresión logística ordinal se obtuvo el grado de intensidad de la influencia.

Para probar la hipótesis general, en el contexto de una Red Educativa Institucional N° 17 de Carabaylo, 2023, se plantearon las siguientes afirmaciones:

H_i: El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño docente.

H₀: El acompañamiento pedagógico no influye significativamente en el desempeño docente.

Luego de la aplicación de la Tau C de Kendall se observó en la tabla 5, una Sig.= .000 y un $r(60) = .605$. Por ello, dado el valor de la significancia y el coeficiente de relación resultante se concluye, que existió relación significativa de correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Tabla 5

Prueba de Tau C de Kendall para las variables acompañamiento pedagógico y el desempeño docente

		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
		aproximada		
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,605	,079	7,705
N de casos válidos		60		
		,000		

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en la tabla 6 en los resultados de la regresión logística ordinal se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,461 lo cual explica que el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño del docente en un orden del 46.1%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia del acompañamiento pedagógico en relación al desempeño docente fue significativo pero de influencia moderada.

Tabla 6

Prueba de Wald para las variables acompañamiento pedagógico y el desempeño docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño = 1]	-3,196	,669	22,858	1	,000	-4,507	-1,886
	[Desempeño = 2]	-1,198	,481	6,197	1	,013	-2,141	-,255
	[Desempeño = 3]	,141	,442	,102	1	,749	-,725	1,007
Ubicación	[Acompañamiento=1]	-3,846	,789	23,779	1	,000	-5,392	-2,300
	[Acompañamiento=2]	-,873	,591	2,183	1	,140	-2,032	,285
	[Acompañamiento=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Pseudo R cuadrado de Nagelkerke		,461.						

Fuente: Elaboración propia.

Para probar la hipótesis específica 1, en el contexto de una Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo, 2023, se plantearon las siguientes afirmaciones:

H_i: Las visitas al aula influyen significativamente en el desempeño docente.

H₀: Las visitas al aula no influyen significativamente en el desempeño docente.

Luego de la aplicación de la Tau C de Kendall se observó en la tabla 7, una Sig.= .000 y un r (60) = .491. Por ello, dado el valor de la significancia y el coeficiente de relación resultante se concluye, que existió relación significativa de correlación positiva moderada entre la dimensión y variable de estudio planteadas.

Tabla 7

Prueba de Tau C de Kendall para las visitas al aula y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,491	,096	5,117	,000
N de casos válidos		60			

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en la tabla 8 en los resultados de la regresión logística ordinal se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,305 lo cual explica

que las visitas al aula influyen en el desempeño del docente en un orden del 30.5%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de las visitas al aula en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja.

Tabla 7

Prueba de Wald para las visitas al aula y el desempeño docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño = 1]	-2,501	,555	20,337	1	,000	-3,589	-1,414
	[Desempeño = 2]	-,917	,450	4,142	1	,042	-1,800	-,034
	[Desempeño = 3]	,263	,430	,374	1	,541	-,579	1,105
Ubicación	[Visita=1]	-2,749	,666	17,051	1	,000	-4,053	-1,444
	[Visita=2]	-,800	,590	1,841	1	,175	-1,956	,356
Pseudo R cuadrado Nagelkerke		,305						

Fuente: Elaboración propia.

Para probar la hipótesis específica 2, en el contexto de una Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo, 2023, se plantearon las siguientes afirmaciones:

H_i : Los talleres pedagógicos influyen significativamente en el desempeño docente.

H_0 : Los talleres pedagógicos no influyen significativamente en el desempeño docente.

Luego de la aplicación de la Tau C de Kendall se observó en la tabla 9, una Sig.= .000 y un $r(60) = .553$. Por ello, dado el valor de la significancia y el coeficiente de relación resultante se concluye, que existió relación significativa de correlación positiva moderada entre la dimensión y variable de estudio planteadas.

Tabla 8

Prueba de Tau C de Kendall para los talleres pedagógicos y el desempeño docente

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-c de Kendall ,553 60	,085	6,491	,000

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en la tabla 10 en los resultados de la regresión logística ordinal se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,359 lo cual explica

que los talleres pedagógicos influyen en el desempeño del docente en un orden del 35.9%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de los talleres pedagógicos en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja.

Tabla 9

Prueba de Wald para los talleres pedagógicos y el desempeño docente

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Desempeño = 1]	-3,111	,617	25,412	1	,000	-4,321	-1,902
	[Desempeño = 2]	-1,506	,522	8,312	1	,004	-2,530	-,482
	[Desempeño = 3]	-,180	,461	,153	1	,696	-1,083	,723
Ubicación	[Talleres=1]	-3,145	,695	20,475	1	,000	-4,507	-1,783
	[Talleres=2]	-1,744	,647	7,276	1	,007	-3,011	-,477
Pseudo R cuadrado Nagelkerke		,359						

Fuente: Elaboración propia.

Para probar la hipótesis específica 3, en el contexto de una Red Educativa Institucional N° 17 de Carabayllo, 2023, se plantearon las siguientes afirmaciones:

H_i: Los grupos de interaprendizaje influyen significativamente en el desempeño docente.

H₀: Los grupos de interaprendizaje no influyen significativamente en el desempeño docente.

Luego de la aplicación de la Tau C de Kendall se observó en la tabla 11, una Sig.= .000 y un r (60) = .613. Por ello, dado el valor de la significancia y el coeficiente de relación resultante se concluye, que existió relación significativa de correlación positiva moderada entre la dimensión y variable de estudio planteadas.

Tabla 10

Prueba de Tau C de Kendall para los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-c de Kendall 60	,613	,079	7,771 ,000

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en la tabla 12 en los resultados de la regresión logística ordinal se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además,

también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,436 lo cual explica que los grupos de interaprendizaje influyen en el desempeño del docente en un orden del 43.6%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de los grupos de interaprendizaje en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja.

Tabla 11

Prueba de Wald para los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño = 1]	-3,428	,668	26,349	1	,000	-4,737	-2,119
	[Desempeño = 2]	-1,556	,529	8,651	1	,003	-2,593	-,519
	[Desempeño = 3]	-,158	,461	,118	1	,732	-1,061	,745
Ubicación	[Grupos=1]	-3,628	,735	24,375	1	,000	-5,069	-2,188
	[Grupos=2]	-1,403	,653	4,622	1	,032	-2,682	-,124
Pseudo R cuadrado Nagelkerke		,436						

Fuente: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

Las percepciones que tienen los docentes en cuanto al acompañamiento pedagógico, varían mínimamente en los niveles considerados malo, regular y bueno, con una distribución muy parecida en el orden de la tercera parte de la muestra por nivel. Por otro lado, en cuanto a los docentes que se encontraron en los cuatro niveles de desempeño docente, los resultados evidenciaron que un poco más de la mitad estuvieron en el nivel inicio y en proceso, distribuidos en cuatro dimensiones, siendo la primera dimensión donde la forma cómo el docente se prepara para la enseñanza a los alumnos, los que estuvieron conformaron los dos primeros niveles fueron exactamente la mitad del total de la muestra, en cuanto a la segunda dimensión que trató a cerca de la enseñanza de los alumnos, los primeros niveles también fueron un poco más que la mitad; tomando en cuenta a la tercera dimensión que trató de la forma que el docente hace la gestión en articulación con la comunidad los docentes también estuvieron dentro de los niveles inicio y proceso, y por último la dimensión del desarrollo de la profesión e identidad del maestro estuvo ocupado por un poco más de la mitad de los docentes en los primeros niveles de desempeño.

Al referirme al objetivo general de la investigación, que tuvo que ver en determinar la incidencia del acompañamiento hacia el desempeño del docente y teniendo en cuenta que el acompañamiento está basa en disciplinas humanísticas y sociales con aportes teóricos congruentes dentro de los cuales el de Brigg (2000) quien afirmó que el acompañamiento educativo utilizado por los directores de instituciones educativas se hace mediante la supervisión, cuyo propósito es ayudar al docente en aspectos técnicos, el desarrollo de habilidades y mantener la sensibilidad a través de las relaciones interpersonales para alcanzar las metas trazadas, se probó la hipótesis planteada y dentro de los resultados obtenidos se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,461 lo cual explica que el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño del docente en un orden del 46.1%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia del acompañamiento pedagógico en relación al desempeño docente fue significativo pero de influencia moderada, se puede deducir de ello, que ambas

variables tienen una marcada importancia para ser considerados como factores que contribuirán con el aprendizaje del estudiante. Las investigaciones que coincidieron con los resultados de acuerdo al objetivo general planteado, fueron los de Aravena (2020) donde consideró hallar la relación entre el asesoramiento pedagógico de los docentes, los resultados fueron de una valoración p menor al 0.05 en las tres dimensiones consideradas, concluyendo que al existir una relación significativa entre las variables estudiadas es necesaria una visión compartida del proceso de consulta educativa entre los equipos directivos escolares y los docentes. De igual modo Jabalera (2021) luego de los resultados obtenidos en su estudio en cuanto al apoyo educativo el 75% considera que es sumamente importante en la práctica educativa, manifestó que un plan de apoyo al docente mejorará en gran medida su desempeño en el aula, donde el acompañamiento del directivo es muy importante porque le ayuda a identificar y corregir las debilidades en el proceso de enseñanza, las mismas que afectan el desempeño del maestro.

De igual modo, continuando con los antecedentes que coincidieron con el resultado luego del planteamiento de la hipótesis general de la investigación se tiene a Flores y Chunga (2023) cuyos resultados fueron en significancia menor a 0.05, y un Rho de 0.77, así mismo la influencia lograda fue de 49.8 %, quienes tuvieron como conclusión que las variables de estudio guardaron una alta correlación positiva y a la vez de una significancia moderada. Donde conjeturan que para elevar el ejercicio del docente se debe de considerar el acompañamiento de forma continuada, donde la planificación sea también sistémica. Asimismo, Ticlia (2021) determinó luego de los resultados hallados fueron de 42.38% de implicancia, un coeficiente Rho de 0.651 y una significancia de 0.000, la incidencia de acompañar al docente en su desempeño, concluyendo que la relación es significativa a la vez de correlación alta y de incidencia media. También, Guadalupe (2021) en la investigación cuya finalidad principal fue el de identificar si el acompañamiento incide de alguna manera en el desempeño del docente, los resultados hallados fueron 0.000 de significancia, con un grado de influencia de 55.5%, lo que les permitió concluir que existe una evidencia significativa de incidencia media entre las variables consideradas. Igualmente, López (2021) concordó con el objetivo general de la investigación, donde los resultados fueron de una significancia de 0.000 de coeficiente de incidencia de 60.1%, concluyendo

que las variables tienen una relación significativa donde la variable independiente tuvo una alta influencia en la variable dependiente. De igual manera Villalobos (2019) cuyo principal objetivo fue el hallar si el acompañamiento docente guarda una incidencia en el desempeño del mismo, luego de los resultados que fueron de 0.000 de significancia de un coeficiente de relación de 0.623 obtenidos, concluyó que la significancia de la correlación entre una y otra variable fue alta y a la vez positiva, con un nivel de aceptación destacado en ambas variables.

Calle (2019) en el estudio que tuvo como objetivo determinar la manera cómo influye el acompañar al docente en su desempeño, donde la significancia obtenida de los resultados fue el de 0.000 y el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.809, concluyó que existe una correlación causal significativa positiva alta entre las variables estudiadas en la investigación. También, Yana y Adco (2018) en el estudio que buscaron conocer si el acompañamiento pedagógico se relaciona con el rol docente, los resultados que se obtuvieron fueron un p menor al 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.763, concluyeron que la relación entre las variables que estudiaron guarda relación alta y positiva a la vez de una significancia mayor. Asimismo, Lara et al. (2022) luego de obtenidos los resultados de una significancia menor al 0.05 y un coeficiente de correlación casi perfecto alcanzando un 0.99 en todas las dimensiones consideradas, concluyeron que existe un alto grado de confianza y correlación significativa entre las dimensiones de las variables. Se concluye que, durante la pandemia, el apoyo brindado a los docentes ha permitido lograr altos niveles de desempeño en su práctica y ha tenido un impacto positivo en toda la comunidad educativa, especialmente en promover e implementar cambios significativos.

En relación al objetivo específico de esta investigación, que fue en determinar la incidencia de la visita al aula en el desempeño del docente y tomando en cuenta a Leyva, M (2019) quien citando a Cavalli señaló que el acompañamiento docente es la estrategia que brinda soporte técnico y afectivo de los docentes incluyendo los componentes emocional y ético. Al realizar la prueba de hipótesis respectiva, se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de $\text{Sig.} = .000$ y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,305 lo cual explica que las visitas al aula influyen en el desempeño del docente en un orden del 30.5%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de las

visitas al aula en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja, resultado que coincidió con el de Gabino (2019) los resultados relevantes obtenidos en su estudio fue que el 55.2% de los docentes se encontraron que el acompañamiento al docente fue del nivel bueno, demostrando la existencia significativa y positivas entre la visita en el aula, tuvo que ver en el desempeño docente. Esto, a su vez, fortalece el trabajo de los docentes de tal manera que tienden a mejorar su labor pedagógica. Asimismo, Quispe (2018) dentro de los objetivos que consideró en la investigación que trató de determinar cómo las visitas al aula se relacionan con el desempeño del maestro y de los resultados obtenidos donde el coeficiente de relación fue de 0.468 con un nivel de significancia de 0.000 y a su vez obtuvo un 40%, concluyó que existe una implicancia media de la visita en el aula en el desempeño del docente.

En cuanto, al segundo objetivo específico que trató de determinar la influencia de los talleres pedagógicos en el desempeño docente y lo dicho por MINEDU (2015) en cuanto a las jornadas pedagógicas o talleres que tienen como propósito incorporar conocimientos pedagógicos importantes para su práctica. Las conclusiones después de los resultados obtenidos se pudieron observar que los valores en la mayoría fueron de $\text{Sig.} = .000$ y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,359 lo cual explica que los talleres pedagógicos influyen en el desempeño del docente en un orden del 35.9%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de los talleres pedagógicos en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja. Dichos resultados se asemejan a los de Tomas (2019), obteniendo un coeficiente de correlación de 0.271 y una significancia p de 0.000 quien determinó que los talleres de actualización pedagógica y el desempeño docente se relacionan de bajo fuerza entre las variables mencionadas. De igual modo, Mitma (2022) en una investigación hecha encontró un valor p de 0.00 y un Rho de 0.289 en los resultados, concluyó que los talleres pedagógicos guardan una correlación débil positiva pero significativa con el desempeño de los maestros.

Por último, en cuanto al tercer objetivo específico de la investigación que fue el determinar la influencia de los grupos de interaprendizaje en el desempeño docente y lo dicho por MINEDU (2015) respecto a los grupos de interaprendizaje, señala que el objetivo es incentivar la socialización y poner en valor agregado las

buenas prácticas docentes, como resultado de las visitas al salón de clase y de la reflexión común. Se probó la tercera hipótesis de la investigación donde se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,436 lo cual explica que los grupos de interaprendizaje influyen en el desempeño del docente en un orden del 43.6%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de los grupos de interaprendizaje en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja, coincidiendo con la investigación realizada por Rodríguez (2021) quien, a partir de los resultados hallados en su investigación de un coeficiente de relación de 0.698, con un grado de influencia significativa de 48.72%, concluyó que existe una incidencia moderada entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño de los docentes. Por otro lado, se tuvo al estudio de Ayquipa y Valdivia (2021) quienes encontraron resultados de un p de 0.353, en sus conclusiones difirieron con las conclusiones de la investigación materia de estudio en que no existe relación significativa entre ambas variables, posiblemente porque el contexto fue diferente al de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo al objetivo general de la investigación que fue el determinar la incidencia del acompañamiento hacia el desempeño del docente, se probó la hipótesis general planteada y se obtuvo resultados de Sig.= .000 y un valor para el índice de Nagelkerke de 0,461, lo cual explica que el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño del docente en un orden del 46.1%, se concluyó que el nivel de influencia del acompañamiento pedagógico en relación al desempeño docente fue significativo pero de influencia moderada, se puede deducir de ello, que ambas variables tienen una marcada importancia para ser considerados como factores que contribuirán con el aprendizaje del estudiante.

Segunda. En relación al objetivo específico de la investigación, que fue en determinar la incidencia de la visita al aula en el desempeño del docente y al realizar la prueba de hipótesis respectiva, se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,305 lo cual explica que las visitas al aula influyen en el desempeño del docente en un orden del 30.5%, concluyendo que el nivel de influencia de las visitas al aula en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja.

Tercera. En cuanto al segundo objetivo específico que trato en determinar la influencia de los talleres pedagógicos en el desempeño docente y después de los hallazgos obtenidos se pudieron observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además, también se obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,359 lo cual explica que los talleres pedagógicos influyen en el desempeño del docente en un orden del 35.9%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de los talleres pedagógicos en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja.

Cuarta. Respecto al tercer objetivo específico del estudio que fue el determinar la influencia de los grupos de interaprendizaje en el desempeño docente, se probó la tercera hipótesis de la investigación donde se pudo observar que los valores en la mayoría fueron de Sig.= .000 y, además, también se

obtuvo un valor para el índice de Nagelkerke de 0,436 lo cual explica que los grupos de interaprendizaje influyen en el desempeño del docente en un orden del 43.6%, Lo que se consideró como conclusión que el nivel de influencia de los grupos de interaprendizaje en relación al desempeño docente fue significativo, pero de influencia baja.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A los directores de los centros educativos de Carabayllo, Lima Metropolitana, se sugiere planificar y desarrollar acciones de acompañamiento pedagógico a los docentes de manera permanente, con énfasis en la planificación curricular y ejecución de las actividades de aprendizaje.
- Segunda.** A los directivos de la Red educativa diecisiete de Carabayllo, se advierte la necesidad de realizar visitas al aula de los docentes, para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de los profesionales educadores.
- Tercera.** Al equipo directivo de las instituciones educativas, se recomienda implementar talleres pedagógicos dirigidos a los docentes; los mismos que van a fortalecer los procesos de involucramiento a los estudiantes, la promoción de las habilidades de orden superior, evaluación, estrategias de respeto y comportamiento de los estudiantes.
- Cuarta.** A los directivos de las escuelas de Carabayllo se recomienda implementar las estrategias grupos de inter aprendizaje, involucrando a los coordinadores de grado o ciclo, teniendo como objetivo primordial compartir estrategias, recursos, materiales, proyectos innovadores; a fin de fortalecer el desempeño de los docentes.
- Quinta.** A los docentes de las diversas instituciones educativas de la REI 07 de Carabayllo se les recomienda involucrarse y participar de las acciones formativas como las visita a su aula, de los talleres pedagógicos y grupos de inter aprendizaje, ya que esto contribuirá a mejorar su desempeño docente.
- Sexta.** A los profesores coordinadores de grado y docentes fortaleza se les recomienda contribuir, en apoyo al equipo directivo, con la dirección de grupos de inter aprendizaje que fortalezca procesos de planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes.

REFERENCIAS

- Aravena, O. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura). <http://hdl.handle.net/10662/11888>
- Ayquipa, M. y Valdivia, M. (2021). Aplicación de la propuesta grupos de interaprendizaje -gia- en el desempeño docente en una institución educativa de Tacna. *Veritas Et Scientia*. Vol. 10. N° 1. Enero - junio del 2021. ISSN Edición Online: 2617-0639. DOI: <https://doi.org/10.47796/ves.v10i1.456>
- Balarin, M. & Escudero, A. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano (Aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes)*. Lima: UNESCO Lima. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>
- Briggs, L (2000) *La Supervisión*. Editorial México. Mc. Graw Hill.
- Calle, D. (2019). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2015 Manuel González Prada de Los Olivos – Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4673>
- Darling-Hammond, L. (2012). Evaluating and supporting effective teaching: Developing a systemic approach. *Revistas académicas chilenas*. <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/132983>
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. (Tesis de grado, Universidad de Carabobo). https://www.researchgate.net/publication/267942927_el_desempeno_docente
- Flores, E., y Chunga, G. (2023). Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente de una Red Educativa Rural. *EVSOS*, 1(3), 71–88. <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.35>
- Gabino, J. (2019). *El acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de jornada escolar completa de la región Huánuco, año 2017* (tesis de maestría, universidad nacional Hermilio Valdizán). <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5084>

- Galaz, A., Jiménez, M., y Díaz, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=es
- Guadalupe, A. (2021). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Comas, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68482>
- Hernández Beltrán, M. P., Villa Arias, C. L. E., Espinoza Morales, S., Luna Vázquez, N. T., & Sandoval González, B. (2021). Seguimiento a resultados de evaluación del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13508-13524. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1339
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Incháustegui, C. (2013). Acompañamiento docente para liderar la educación. *Educación*, (19), 17–22. <https://doi.org/10.33539/educacion.2013.n19.1016>
- Jabalera, S. (2021). Plan de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Municipio Consuelo. *UCE Ciencia. Revista De Postgrado*, 9(1). <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/226>
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A. y Balarezo, C. (2022). School management during the pandemic: Relationship between educational support and teaching performance. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 58-70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Leiva, M. & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, (51), 225-251. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- López, G. (2021). *Acompañamiento pedagógico y competencias digitales en el desempeño docente de centros de educación técnico productiva, Lima 2021*.

- (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81416>
- Ministerio de Educación de Chile (2012): *Evaluación docente y resultados de aprendizaje. ¿Qué nos dice la evidencia?*
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/18269/E12-0024.pdf>
- Ministerio de Educación de Chile (2012): *Evaluación docente y resultados de aprendizaje. ¿Qué nos dice la evidencia?*
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/18269/E12-0024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación de Chile (2019) *Etapas del Ciclo de apoyo y acompañamiento Técnico Pedagógico DEP - Planificación – Chile*
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14928/2-Planificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación de Chile (2022): *Resultados Nacionales de Evaluación docente 2021*. <https://cpeip.cl/wp-content/uploads/2022/12/Resultados-Evaluacion-Docente-2021.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2014) *Marco de Buen Desempeño Directivo – Perú – Lima*
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2014). Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Lima: MINEDU
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2019) *Informe nacional: Evaluación ordinaria del desempeño docente 2018*, Nivel Inicial, Tramo II, Perú – Lima. Pg. 10
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/8417/Evaluaci%3%b3n%20Ordinaria%20del%20Desempe%3%b1o%20Docente%202018%20informe%20nacional%20Nivel%20Inicial%20-%20Tramo%20II.pdf>

- Ministerio de Educación del Perú (2019). *Norma que establece disposiciones para el desarrollo de Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022*. RVM_N__290-2019-MINEDU
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/425861/RVM_N__290-2019-MINEDU.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2021). *Encuesta Nacional ENDO remota*
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
- Mitma, C. (2022). *Acompañamiento Pedagógico y Autoeficacia docente de una UGEL de Lima, 2022*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93528>
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Pg. 221 Córdoba – Argentina
- Ñaupas, H., Valdivia M. y Palacios, J. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis 5a. Edición*. Bogotá
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Quispe, R. (2018). *Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico y su Relación con el Desempeño Docente en el Aula de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de La Red Educativa Huepetuhe, Unidad de Gestión Educativa Local Manu, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27577>
- Rodríguez, S. (2021). *Grupo de interaprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa-Huamachuco, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76858>
- Stronge, J. (2018). *Qualities of Effective Teachers*, 3rd edition. En ASCD.
<https://eric.ed.gov/?id=ED582452>
- Ticlia, S. (2021). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de la institución educativa N° 81755 “Medalla Milagrosa” Trujillo – 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82582>

- Tobón, (2010) La formación por competencias y la calidad de la educación; *Revista teoría y praxis investigativa*, Volumen 5 - No. 1.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701429>
- Tobón, S. y Jaik, A. (2012). *Experiencias de la aplicación de competencias en la educación y el mundo organizacional*. Instituto CIFE primera ed., México.
<https://cife.edu.mx/recursos/experiencias-de-aplicacion-de-las-competencias-en-la-educacion-y-el-mundo-organizacional/>
- Tobón, S., Guzmán, C. y Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Atenas*, vol. 1, núm. 41, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478055151002>
- Tomas, C. (2019). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Horacio Zeballos Gamez - Santa Anita 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39454>
- Valdéz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. P. 13.
<https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Villalobos, E. (2019). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de instituciones educativas de jornada escolar completa, Provincia de Rioja 2018*. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37311>
- Weinstein, J. y Muñoz, G. (2018) *Liderazgo educativo en la escuela: Once miradas*. Universidad Diego Portales: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo (CEDLE) 1ª edición, p. 402, Chile <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Mejoramiento-y-Liderazgo-en-la-escuela.-Once-miradas.pdf>
- Yana, M., y Adco, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Revista de investigaciones alto*

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 13

Matriz de operacionalización de la variable acompañamiento pedagógico

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El acompañamiento pedagógico es acción de formación docente en servicio situada en una institución educativa, que por su diseño comprende diversas estrategias, para promover de manera individual y colectiva la mejora de la práctica pedagógica y el desarrollo autónomo de la profesión docente, que contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y al cierre de brechas (MINEDU 2019)	Visita al aula	Planificación del monitoreo.	1,2,3	Ordinal Tipo Likert 5 = siempre, 4= casi siempre, 3= a veces, 2 = casi nunca, 1 = nunca.
		Ejecución del monitoreo.	4, 5, 6, 7, 8	
		Sistematización del monitoreo al aula.	9, 10, 11	
		Reflexión y planificación de talleres.	12, 13	
	Talleres pedagógicos	Ejecución de talleres	14, 15, 16	
		compromisos asumidos	17, 18	
	Grupos de inter aprendizaje	Identificación de buenas prácticas docentes.	19, 20	
			Comunidades de aprendizaje profesional	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente*

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El desempeño docente es la acción de observación del deber y formación del docente, estima, procesa la profesión, su ejercicio, su proyección de formación docente, es un proceso formativo y sumativo buscando en el docente su idoneidad, ética, pedagogía, teniendo presente los conocimientos que maneja, sus destrezas, posición y valores en su labor al servicio educativo. Valdéz, h. (2009)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de Los estudiantes.	1, 2, 3	Ordinal Tipo Likert 5 = siempre, 4= casi siempre, 3= a veces, 2 = casi nunca, 1 = nunca.
		Planificación de manera colegiada en base a las necesidades.	4, 5	
		Conocimiento del currículo nacional de educación básica.	6,7	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Involucra activamente a los estudiantes.	8, 9, 10	
		Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.	11, 13, 13	
		Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar.	14, 15, 16	
		Promueve un ambiente de respeto.	17, 18, 19	
	Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	20, 21	
		Participa en la en la gestión de la escuela y en la mejora continua del proyecto educativo institucional.	22, 23	
		Establece relaciones entre la familia, la comunidad y las instituciones aliadas.	24, 25	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	26, 27, 28		
	Ejerce su profesión desde la ética y respeto a los derechos fundamentales.	29, 30		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable acompañamiento pedagógico

Datos informativos:

Institución Educativa..... Grado:

Edad:

Sexo

M

F

Instrucciones: Estimado docente la información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador; por tanto, evalúa el acompañamiento pedagógico de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.

- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	El directivo socializa el plan de monitoreo con sus docentes, dando a conocer el instrumento a usar en las visitas al aula.	N	CN	AV	CS	S
2	El directivo utiliza durante el monitoreo instrumentos como fichas, rúbricas de evaluación, cuaderno de campo u otros.	N	CN	AV	CS	S
3	En los instrumentos que cuenta el directivo, también se recoge información referida a la planificación curricular y uso de materiales.	N	CN	AV	CS	S
4	Las visitas de monitoreo al aula se hacen a todas las secciones del nivel primaria de la institución educativa.	N	CN	AV	CS	S
5	Las visitas de monitoreo se efectúan tres veces al año (diagnóstico, proceso y salida)	N	CN	AV	CS	S
6	El directivo realiza seguimiento a los docentes cuando lo requieren, a fin de garantizar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
7	Luego de realizada las visitas al aula, el directivo, realiza la retroalimentación respectiva, dentro del enfoque crítico reflexivo.	N	CN	AV	CS	S
8	En el momento de la retroalimentación el directivo entrega recursos o materiales al docente, en base a las necesidades identificadas.	N	CN	AV	CS	S

9	El directivo, luego del monitoreo, sistematiza la información recogida acerca de la práctica en gráficos o tablas de fácil interpretación.	N	CN	AV	CS	S
10	El directivo luego del monitoreo a la práctica docente identifica fortalezas y oportunidades de mejora.	N	CN	AV	CS	S
11	El directivo socializa con los docentes, la información recogida en el monitoreo.	N	CN	AV	CS	S
12	El directivo a partir de los resultados reflexiona y elabora junto al comité pedagógico el plan de mejora y/o planes de Capacitación o fortalecimiento docente.	N	CN	AV	CS	S
13	El directivo comunica e invita a los docentes a participa de cursos de Formación docente impartidos por el MINEDU, DRELM, UGEL o instituciones afines al quehacer educativo.	N	CN	AV	CS	S
14	El directivo ejecuta, con su equipo directivo, acciones formativas (talleres o capacitaciones) para los docentes por lo menos 3 veces al año.	N	CN	AV	CS	S
15	El directivo coordina y/o gestiona con instituciones aliadas a fin de que puedan capacitar a los docentes en temas diversos a partir de las necesidades identificadas.	N	CN	AV	CS	S
16	El directivo durante los talleres recoge evidencias, la asistencia y realiza la encuesta de satisfacción.	N	CN	AV	CS	S
17	Al concluir los talleres o jornadas de capacitación el directivo invita a los docentes a asumir compromisos.	N	CN	AV	CS	S
18	El directivo realiza el seguimiento a los compromisos a fin de que se concreten en la práctica docente.	N	CN	AV	CS	S
19	El directivo en el monitoreo identifica buenas prácticas docentes.	N	CN	AV	CS	S
20	El directivo participa y se involucra con los proyectos o practicas innovadoras.	N	CN	AV	CS	S
21	El directivo involucra a los docentes con buenas prácticas en los procesos de fortalecimiento docente como GIA, pasantías, etc.	N	CN	AV	CS	S
22	El directivo promueve en la Institución educativa, la formación de comunidades de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
23	A nivel institucional se han desarrollado buenas prácticas educativas docentes y se sostienen hasta la actualidad.	N	CN	AV	CS	S
24	El directivo hace seguimiento al desarrollo del trabajo colegiado en la institución educativa.	N	CN	AV	CS	S

Gracias por tu valiosa colaboración

Cuestionario para medir la variable desempeño docente

Datos informativos:

Institución Educativa..... Grado:

Edad:

Sexo

M

F

Instrucciones: Estimado docente la información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador; por tanto, evalúa el desempeño docente de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.

- Marca con un aspa en solo uno de los cuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	N	CN	AV	CS	S
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	N	CN	AV	CS	S
3	Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas, estrategias didácticas de las áreas que enseña.	N	CN	AV	CS	S
4	Elabora la programación curricular analizando con sus pares el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes; así como las estrategias y medios seleccionados.	N	CN	AV	CS	S
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	N	CN	AV	CS	S
6	Demuestra conocimiento actualizado de los conceptos clave del Currículo Nacional de Educación Básica.	N	CN	AV	CS	S
7	Demuestra conocimiento de las orientaciones para el desarrollo de las competencias que plantea el Currículo Nacional de Educación Básica.	N	CN	AV	CS	S

8	Desarrollo actividades diversas para promover el interés de los estudiantes durante la actividad de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
9	Involucra a la mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	N	CN	AV	CS	S
10	Promueve acciones para que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden.	N	CN	AV	CS	S
11	Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el razonamiento en los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
12	Desarrolla actividades o interacciones que promuevan la creatividad en los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
13	Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
14	Monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante toda la sesión.	N	CN	AV	CS	S
15	Brinda retroalimentación elemental o descriptiva a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	N	CN	AV	CS	S
16	Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	N	CN	AV	CS	S
17	Brinda trato respetuoso y tiene consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
18	Muestra cordialidad o calidez al comunicarse con sus estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
19	Comprende y siente empatía antes las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
20	Emplea mecanismos de control externo para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
21	Emplea mecanismos formativos para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
22	Interactúa y participa de manera colegiada en la formulación de planes de los diversos comités y la construcción de los diversos instrumentos de gestión.	N	CN	AV	CS	S
23	Participa en la propuesta o ejecución de proyectos innovadores o de buenas prácticas docentes.	N	CN	AV	CS	S
24	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	N	CN	AV	CS	S
25	Integra críticamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad en sus actividades de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
26	Reflexiona en comunidades de aprendizaje profesional sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
27	Participa permanentemente en acciones de formación docente, en concordancia con las necesidades personales o las de sus estudiantes.	N	CN	AV	CS	S

28	Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional o nacional.	N	CN	AV	CS	S
29	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	N	CN	AV	CS	S
30	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio de interés superior del niño y el adolescente.	N	CN	AV	CS	S

Gracias por tu valiosa colaboración

Anexo 03: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Certificados de validez de los instrumentos experto 1

Certificado de validez del contenido del instrumento para medir el acompañamiento pedagógico

Estimado experto, se le solicita leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración (1=no cumple con el criterio, 2= bajo nivel, 3=moderado nivel 4=alto nivel), así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

Indicador	Dimensiones / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: VISITA AL AULA				
Planificación del Monitoreo	1. El directivo presenta y socializa el plan de monitoreo con sus docentes, dando a conocer el instrumento a usar en las visitas al aula.	4	4	4	
	2. El directivo cuenta con instrumentos para realizar el monitoreo (fichas, rúbricas de evaluación, cuaderno de campo u otros)	4	4	4	
	3. En los instrumentos que cuenta el directivo, también se recoge información referida a la planificación curricular y uso de materiales.	3	4	4	Respecto a la gramática se podría especificar el instrumento a usar.
Ejecución del monitoreo	4. Las visitas de monitoreo al aula se hacen a todas las secciones del nivel primaria de la institución educativa.	4	4	4	
	5. Las visitas de monitoreo se efectúan tres veces al año (diagnóstico, proceso y salida)	4	4	4	
	6. El directivo realiza seguimiento a los docentes cuando lo requieren, a fin de garantizar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	7. Luego de realizada las visitas al aula, el directivo, realiza la retroalimentación respectiva, dentro del enfoque crítico reflexivo.	3	4	4	Gramaticalmente se supone que las visitas son al aula.
	8. En el momento de la retroalimentación el directivo entrega recursos o materiales al docente, en base a las oportunidades de mejora detectadas.	4	4	4	
Sistematización del monitoreo al aula	9. El directivo, luego del monitoreo, sistematiza la información recogida acerca de la práctica en gráficos o tablas de fácil interpretación.	4	4	4	
	10. El directivo en la sistematización recogida acerca de la práctica docente identifica fortalezas y oportunidades de mejora.	4	4	4	
	11. El directivo socializa con los docentes, la información recogida en el monitoreo	4	4	4	
	DIMENSION 2: TALLERES PEDAGÓGICOS				
Reflexión y Planificación de los Talleres	12. El directivo a partir de los resultados reflexiona y elabora junto al comité pedagógico planes de mejora y/o planes de Capacitación o fortalecimiento docente.	3	4	4	Para mayor claridad se puede referir a un solo plan de mejora.
	13. El directivo comunica e invita a los docentes a participa de cursos de Formación docente impartidos por el	4	4	4	

	MINEDU, DRELM, UGEL o instituciones afines al quehacer educativo.				
Ejecución de Talleres	14. El directivo ejecuta, con su equipo directivo, acciones formativas (talleres o capacitaciones) para los docentes por lo menos 3 veces al año.	4	4	4	
	15. El directivo coordina y/o gestiona con instituciones aliadas a fin de que puedan capacitar a los docentes en temas diversos a partir de las necesidades identificadas.	4	4	4	
	16. El directivo durante los talleres recoge evidencias, la asistencia y realiza la encuesta de satisfacción.	3	4	4	Se podría colocar una sola acción en la redacción.
Compromisos asumidos	17. Al concluir los talleres o jornadas de capacitación el directivo invita a los docentes a fin de que asuman compromisos.	3	4	4	Podría mencionarse durante los talleres y no al concluir solamente.
	18. El directivo realiza el seguimiento a los compromisos a fin de que se concreten en la práctica docente.	4	4	4	
	DIMENSION 3: GRUPOS DE INTER APRENDIZAJE				
Identificación de Buenas Prácticas Docentes	19. El directivo en la información recogida en el monitoreo e identifica buenas prácticas docentes.	3	4	4	Solo podrá señalarse, que durante el monitoreo identifica buenas practicas.
	20. El directivo participa y se involucra con los proyectos o practicas innovadoras asesorándolos cuando es necesario.	4	4	4	
Comunidades de Aprendizaje profesional	21. El directivo coordina e involucra a los docentes innovadores o con buenas prácticas en los procesos de fortalecimiento docente como GIA, pasantías, etc.	4	4	4	
	22. El directivo promueve en la Institución educativa, la formación de comunidades de aprendizaje que funcionan de manera autónoma y son un apoyo a la gestión institucional y pedagógica.	4	4	4	
	23. A nivel institucional se han desarrollado buenas prácticas educativas docentes y se sostienen hasta la actualidad.	4	4	4	
	24. El directivo hace seguimiento al desarrollo del trabajo colegiado en la institución educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _Revisado el documento se verifica:

Suficiencia en su contenido desde su pertinencia y relevancia. Con respecto a su claridad se recomienda revisar redacción y el uso de signos gramaticales y desde el punto de vista léxico ver que palabras van juntas y/o separadas. Así mismo ver formato de redacción en tipo y tamaño de fuente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Ibarra Cabello Alcira Elena
Especialidad del validador: Educación

12 de junio del 2023.

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

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

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

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

Firma del Experto validador

Certificado de validez del contenido del instrumento para medir el desempeño docente

Estimado experto, se le solicita leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración (1=no cumple con el criterio, 2= bajo nivel, 3=moderado nivel 4=alto nivel), así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Indicador	Dimensiones / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
Conocimiento de los estudiantes.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas estrategias didácticas de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planificación de manera colegiada en base a las necesidades.	4. Elabora la programación curricular analizando con sus pares el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes; así como las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
Conocimiento del Currículo Nacional de Educación Básica.	6. Demuestra conocimiento actualizado de los conceptos clave del Currículo Nacional de Educación Básica y como se articulan entre sí.	4	4	4	
	7. Demuestra conocimiento de las orientaciones para el desarrollo de las competencias que plantea el Currículo Nacional de Educación Básica.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
Involucra activamente a los estudiantes.	8. Desarrollo actividades diversas para promover el interés de los estudiantes durante la actividad de aprendizaje.	4	4	4	
	9. Involucra a la mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	4	4	4	
	10. Promueve acciones para que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden.	4	4	4	
Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.	11. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el razonamiento en los estudiantes.	4	4	4	
	12. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan la creatividad en los estudiantes.	4	4	4	
	13. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	4	4	4	

Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar.	14. Monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante toda la sesión.	4	4	4	
	15. Brinda retroalimentación elemental o descriptiva a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	4	4	4	
	16. Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	4	4	4	
Promueve un ambiente de respeto.	17. Brinda trato respetuoso y tiene consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	4	4	4	
	18. Muestra cordialidad o calidez al comunicarse con sus estudiantes.	4	4	4	
	19. Comprende y siente empatía antes las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	4	4	4	
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	20. Emplea mecanismos de control externo para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	
	21. Emplea mecanismos formativos para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION DE LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD				
Participa en la en la gestión de la escuela y en la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.	22. Interactúa y participa de manera colegiada en la formulación de planes de las diversas comisiones y la construcción de los diversos instrumentos de gestión.	4	4	4	
	23. Desarrolla de modo colaborativo y participa en la propuesta o ejecución de proyectos innovadores o de buenas prácticas docentes.	4	4	4	
Establece relaciones entre la familia, la comunidad y las instituciones aliadas.	24. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	25. Integra críticamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.	4	3	4	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE				
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	26. Reflexiona en comunidades de aprendizaje profesional sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	27. Participa permanentemente en acciones de formación docente, en concordancia con las necesidades personales o las de sus estudiantes.	4	4	4	
	28. Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional o nacional, expresando su opinión sobre ellas en el marco pedagógico	4	4	4	
Ejerce su profesión desde la ética y respeto a los derechos	29. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	3	4	4	

fundamentales.					
	30. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio de interés superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Observaciones (precisar si hay suficiencia):

_Revisado el documento se verifica:

Suficiencia en su contenido desde su pertinencia y relevancia. Con respecto a su claridad se recomienda revisar redacción y el uso de signos gramaticales y desde el punto de vista léxico ver que palabras van juntas y/o separadas. Así mismo ver formato de redacción en tipo y tamaño de fuente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ibarra Cabello Alcira Elena

Especialidad del validador: Educación

12 de junio del 2023.

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

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

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

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

Certificados de validez de los instrumentos experto 2

Certificado de validez del contenido del instrumento para medir el acompañamiento pedagógico

Estimado experto, se le solicita leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración (1=no cumple con el criterio, 2= bajo nivel, 3=moderado nivel 4=alto nivel), así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

Indicador	Dimensiones / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: VISITA AL AULA				
Planificación del Monitoreo	1. El directivo presenta y socializa el plan de monitoreo con sus docentes, dando a conocer el instrumento a usar en las visitas al aula.	4	4	4	
	2. El directivo cuenta con instrumentos para realizar el monitoreo (fichas, rúbricas de evaluación, cuaderno de campo u otros)	4	4	4	
	3. En los instrumentos que cuenta el directivo, también se recoge información referida a la panificación curricular y uso de materiales.	4	4	4	
Ejecución del monitoreo	4. Las visitas de monitoreo al aula se hacen a todas las secciones del nivel primaria de la institución educativa.	4	4	4	
	5. Las visitas de monitoreo se efectúan tres veces al año (diagnóstico, proceso y salida)	4	4	4	
	6. El directivo realiza seguimiento a los docentes cuando lo requieren, a fin de garantizar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	7. Luego de realizada las visitas al aula, el directivo, realiza la retroalimentación respectiva, dentro del enfoque crítico reflexivo.	4	4	4	
	8. En el momento de la retroalimentación el directivo entrega recursos o materiales al docente, en base a las oportunidades de mejora detectadas.	4	4	4	
Sistematización del monitoreo al aula	9. El directivo, luego del monitoreo, sistematiza la información recogida acerca de la práctica en gráficos o tablas de fácil interpretación.	4	4	4	
	10. El directivo en la sistematización recogida acerca de la práctica docente identifica fortalezas y oportunidades de mejora.	4	4	4	
	11. El directivo socializa con los docentes, la información recogida en el monitoreo	4	4	4	
	DIMENSION 2: TALLERES PEDAGÓGICOS				
Reflexión y Planificación de los Talleres	12. El directivo a partir de los resultados reflexiona y elabora junto al comité pedagógico planes de mejora y/o planes de Capacitación o fortalecimiento docente.	4	4	4	
	13. El directivo comunica e invita a los docentes a participa de cursos de Formación docente impartidos por el MINEDU, DRELM, UGEL o instituciones afines al quehacer educativo.	4	4	4	

Ejecución de Talleres	14. El directivo ejecuta, con su equipo directivo, acciones formativas (talleres o capacitaciones) para los docentes por lo menos 3 veces al año.	4	4	4	
	15. El directivo coordina y/o gestiona con instituciones aliadas a fin de que puedan capacitar a los docentes en temas diversos a partir de las necesidades identificadas.	4	4	4	
	16. El directivo durante los talleres recoge evidencias, la asistencia y realiza la encuesta de satisfacción.	4	4	4	
Compromisos asumidos	17. Al concluir los talleres o jornadas de capacitación el directivo invita a los docentes a fin de que asuman compromisos.	4	4	4	
	18. El directivo realiza el seguimiento a los compromisos a fin de que se concreten en la práctica docente.	4	4	4	
	DIMENSION 3: GRUPOS DE INTER APRENDIZAJE				
Identificación de Buenas Prácticas Docentes	19. El directivo en la información recogida en el monitoreo e identifica buenas prácticas docentes.	4	4	4	
	20. El directivo participa y se involucra con los proyectos o practicas innovadoras asesorándolos cuando es necesario.	4	4	4	
Comunidades de Aprendizaje profesional	21. El directivo coordina e involucra a los docentes innovadores o con buenas prácticas en los procesos de fortalecimiento docente como GIA, pasantías, etc.	4	4	4	
	22. El directivo promueve en la Institución educativa, la formación de comunidades de aprendizaje que funcionan de manera autónoma y son un apoyo a la gestión institucional y pedagógica.	4	4	4	
	23. A nivel institucional se han desarrollado buenas prácticas educativas docentes y se sostienen hasta la actualidad.	4	4	4	
	24. El directivo hace seguimiento al desarrollo del trabajo colegiado en la institución educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en el instrumento de trata sobre el acompañamiento pedagógico presentado.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Ramos Moreno Edison Williams* DNI: 09664818

Especialidad del validador: *Mgtr. en Gestión Pública (Docente universitario de la cátedra de Desarrollo de Investigación)*

12.de Junio del 2023

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

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

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

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


Mg. Edison W Ramos Moreno
052-157389

Certificado de validez del contenido del instrumento para medir el desempeño docente

Estimado experto, se le solicita leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración (1=no cumple con el criterio, 2= bajo nivel, 3=moderado nivel 4=alto nivel), así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente.

Indicador	Dimensiones / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
Conocimiento de los estudiantes.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas estrategias didácticas de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planificación de manera colegiada en base a las necesidades.	4. Elabora la programación curricular analizando con sus pares el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes; así como las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
Conocimiento del Currículo Nacional de Educación Básica.	6. Demuestra conocimiento actualizado de los conceptos clave del Currículo Nacional de Educación Básica y	4	4	4	

	como se articulan entre sí.				
	7. Demuestra conocimiento de las orientaciones para el desarrollo de las competencias que plantea el Currículo Nacional de Educación Básica.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
Involucra activamente a los estudiantes.	8. Desarrollo actividades diversas para promover el interés de los estudiantes durante la actividad de aprendizaje.	4	4	4	
	9. Involucra a la mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	4	4	4	
	10. Promueve acciones para que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden.	4	4	4	
Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.	11. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el razonamiento en los estudiantes.	4	4	4	
	12. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan la creatividad en los estudiantes.	4	4	4	
	13. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	4	4	4	
Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar.	14. Monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante toda la sesión.	4	4	4	
	15. Brinda retroalimentación elemental o descriptiva a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	4	4	4	
	16. Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	4	4	4	
Promueve un ambiente de respeto.	17. Brinda trato respetuoso y tiene consideración hacia la	4	4	4	

	perspectiva de los estudiantes.				
	18. Muestra cordialidad o calidez al comunicarse con sus estudiantes.	4	4	4	
	19. Comprende y siente empatía antes las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	4	4	4	
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	20. Emplea mecanismos de control externo para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	
	21. Emplea mecanismos formativos para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	
	DIMENSION 3: PARTICIPACION DE LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD				
Participa en la en la gestión de la escuela y en la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.	22. Interactúa y participa de manera colegiada en la formulación de planes de las diversas comisiones y la construcción de los diversos instrumentos de gestión.	4	4	4	
	23. Desarrolla de modo colaborativo y participa en la propuesta o ejecución de proyectos innovadores o de buenas prácticas docentes.	4	4	4	
Establece relaciones entre la familia, la comunidad y las instituciones aliadas.	24. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	25. Integra críticamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE				
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	26. Reflexiona en comunidades de aprendizaje profesional sobre su práctica pedagógica e	4	4	4	

	institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.				
	27. Participa permanentemente en acciones de formación docente, en concordancia con las necesidades personales o las de sus estudiantes.	4	4	4	
	28. Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional o nacional, expresando su opinión sobre ellas en el marco pedagógico	4	4	4	
Ejerce su profesión desde la ética y respeto a los derechos fundamentales.	29. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	
	30. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio de interés superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en el instrumento de trata sobre el desempeño docente presentado.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Ramos Moreno Edison Williams* DNI: 09664818

Especialidad del validador: *Mgtr. en Gestión Pública (Docente universitario de la cátedra de Desarrollo de Investigación)*

12.de Junio del 2023

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

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

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

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


 Mg. Edison W Ramos Moreno
 052-157389

Certificados de validez de los instrumentos experto 3

Certificado de validez del contenido del instrumento para medir el acompañamiento pedagógico

Estimado experto, se le solicita leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración (1=no cumple con el criterio, 2= bajo nivel, 3=moderado nivel 4=alto nivel), así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Indicador	Dimensiones / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: VISITA AL AULA				
Planificación del Monitoreo	1. El directivo presenta y socializa el plan de monitoreo con sus docentes, dando a conocer el instrumento a usar en las visitas al aula.	4	4	4	
	2. El directivo cuenta con instrumentos para realizar el monitoreo (fichas, rúbricas de evaluación, cuaderno de campo u otros)	4	4	3	
	3. En los instrumentos que cuenta el directivo, también se recoge información referida a la planificación curricular y uso de materiales.	3	4	3	
Ejecución del monitoreo	4. Las visitas de monitoreo al aula se hacen a todas las secciones del nivel primaria de la institución educativa.	4	3	3	
	5. Las visitas de monitoreo se efectúan tres veces al año (diagnóstico, proceso y salida)	4	4	3	
	6. El directivo realiza seguimiento a los docentes cuando lo requieren, a fin de garantizar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	7. Luego de realizada las visitas al aula, el directivo, realiza la retroalimentación respectiva, dentro del enfoque crítico reflexivo.	3	3	3	
	8. En el momento de la retroalimentación el directivo entrega recursos o materiales al docente, en base a las oportunidades de mejora detectadas.	4	4	3	
Sistematización del monitoreo al aula	9. El directivo, luego del monitoreo, sistematiza la información recogida acerca de la práctica en gráficos o tablas de fácil interpretación.	4	3	3	
	10. El directivo en la sistematización recogida acerca de la práctica docente identifica fortalezas y oportunidades de mejora.	4	4	4	
	11. El directivo socializa con los docentes, la información recogida en el monitoreo	4	4	4	
	DIMENSION 2: TALLERES PEDAGÓGICOS				
Reflexión y Planificación de los Talleres	12. El directivo a partir de los resultados reflexiona y elabora junto al comité pedagógico planes de mejora y/o planes de Capacitación o fortalecimiento docente.	3	4	4	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
	13. El directivo comunica e invita a los docentes a participa de cursos de Formación docente impartidos por el MINEDU, DRELM, UGEL o instituciones afines al quehacer educativo.	4	4	4	

Ejecución de Talleres	14. El directivo ejecuta, con su equipo directivo, acciones formativas (talleres o capacitaciones) para los docentes por lo menos 3 veces al año.	3	3	4	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
	15. El directivo coordina y/o gestiona con instituciones aliadas a fin de que puedan capacitar a los docentes en temas diversos a partir de las necesidades identificadas.	4	4	3	
	16. El directivo durante los talleres recoge evidencias, la asistencia y realiza la encuesta de satisfacción.	3	3	3	
Compromisos asumidos	17. Al concluir los talleres o jornadas de capacitación el directivo invita a los docentes a fin de que asuman compromisos.	3	3	3	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
	18. El directivo realiza el seguimiento a los compromisos a fin de que se concreten en la práctica docente.	4	4	4	
	DIMENSION 3: GRUPOS DE INTER APRENDIZAJE				
Identificación de Buenas Prácticas Docentes	19. El directivo en la información recogida en el monitoreo e identifica buenas prácticas docentes.	3	4	4	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
	20. El directivo participa y se involucra con los proyectos o practicas innovadoras asesorándolos cuando es necesario.	4	4	4	
Comunidades de Aprendizaje profesional	21. El directivo coordina e involucra a los docentes innovadores o con buenas prácticas en los procesos de fortalecimiento docente como GIA, pasantías, etc.	4	4	4	
	22. El directivo promueve en la Institución educativa, la formación de comunidades de aprendizaje que funcionan de manera autónoma y son un apoyo a la gestión institucional y pedagógica.	4	4	4	
	23. A nivel institucional se han desarrollado buenas prácticas educativas docentes y se sostienen hasta la actualidad.	4	4	4	
	24. El directivo hace seguimiento al desarrollo del trabajo colegiado en la institución educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se evidencia suficiencia respecto a los ítems planteados en el cuestionario para la variable acompañamiento pedagógico.

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

Apellidos y nombres del juez validador: DIESTRA QUIÑONES RUBEN VICENTE

Especialidad del validador: EDUCACIÓN PRIMARIA- TEMATICO

Comas, 8 de junio del 2023

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

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

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

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

Firma del Experto validador

Certificado de validez del contenido del instrumento para medir el desempeño docente

Estimado experto, se le solicita leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración (1=no cumple con el criterio, 2= bajo nivel, 3=moderado nivel 4=alto nivel), así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Indicador	Dimensiones / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
Conocimiento de los estudiantes.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas estrategias didácticas de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planificación de manera colegiada en base a las necesidades.	4. Elabora la programación curricular analizando con sus pares el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes; así como las estrategias y medios seleccionados.	3	4	4	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
	5. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
Conocimiento del Currículo Nacional de Educación Básica.	6. Demuestra conocimiento actualizado de los conceptos clave del Currículo Nacional de Educación Básica y como se articulan entre sí.	4	4	4	
	7. Demuestra conocimiento de las orientaciones para el desarrollo de las competencias que plantea el Currículo Nacional de Educación Básica.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
Involucra activamente a los estudiantes.	8. Desarrollo actividades diversas para promover el interés de los estudiantes durante la actividad de aprendizaje.	3	4	4	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
	9. Involucra a la mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	4	4	4	
	10. Promueve acciones para que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden.	3	4	4	Clarificar la redacción en función a lo observado en el instrumento correspondiente.
Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento	11. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el razonamiento en los estudiantes.	4	4	4	

crítico.					
	12. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan la creatividad en los estudiantes.	4	4	4	
	13. Desarrolla actividades o interacciones que promuevan el pensamiento crítico en los estudiantes.	4	4	4	
Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar.	14. Monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante toda la sesión.	4	4	4	
	15. Brinda retroalimentación elemental o descriptiva a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	3	4	4	Sugiero que el ítem se desdoble en dos. Uno solo con la retroalimentación elemental y otro con descriptiva
	16. Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión a los estudiantes a partir de sus necesidades identificadas.	4	4	4	
Promueve un ambiente de respeto.	17. Brinda trato respetuoso y tiene consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	4	4	4	
	18. Muestra cordialidad o calidez al comunicarse con sus estudiantes.	4	4	4	
	19. Comprende y siente empatía antes las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	4	4	4	
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	20. Emplea mecanismos de control externo para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	
	21. Emplea mecanismos formativos para regular eficazmente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	
	DIMENSION 3: PARTICIPACION DE LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD				
Participa en la en la gestión de la escuela y en la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.	22. Interactúa y participa de manera colegiada en la formulación de planes de las diversas comisiones y la construcción de los diversos instrumentos de gestión.	4	4	4	
	23. Desarrolla de modo colaborativo y participa en la propuesta o ejecución de proyectos innovadores o de buenas prácticas docentes.	4	4	4	
Establece relaciones entre la familia, la comunidad y las instituciones aliadas.	24. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	25. Integra críticamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.	4	4	3	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE				
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	26. Reflexiona en comunidades de aprendizaje profesional sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	

	27. Participa permanentemente en acciones de formación docente, en concordancia con las necesidades personales o las de sus estudiantes.	4	4	4	
	28. Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional o nacional, expresando su opinión sobre ellas en el marco pedagógico	4	4	3	
Ejerce su profesión desde la ética y respeto a los derechos fundamentales.	29. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	
	30. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio de interés superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems consignados para la variable desempeño docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: DIESTRA QUIÑONES RUBEN VICENTE

Especialidad del validador: EUDUCACIÓN PRIMARIA

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

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

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

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

Comas, 8 de junio del 2023



Firma del Experto

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa N° 2084 Trompeteros de Carabaylo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Camencita Silvia Mucha López	DNI: 41025178

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal T° del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, **AUTORIZO** publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la Investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabaylo – UGEL 04, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Maritza Isabel Rodríguez Huarac	DNI: 31660794

En caso de autorizarse, soy consciente que la Investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras Investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 01 de junio del 2023.



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa N° 3079 Nuestra Señora de las Mercedes de Carabaylo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Bladimier Francisco Abrill Armas	DNI: 10397586

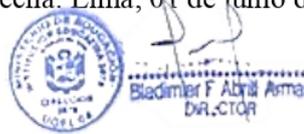
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabaylo – UGEL 04, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Maritza Isabel Rodríguez Huarac	DNI: 31660794

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 01 de junio del 2023.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa N° 3507 Caudivilla de Carabaylo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Edwin Richer Zubieta Felix	DNI: 31924566

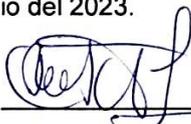
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabaylo – UGEL 04, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Maritza Isabel Rodríguez Huarac	DNI: 31660794

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 01 de junio del 2023.

Firma:  DNI 31924566

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20517824292
Institución Educativa N° 8155 Víctor Raúl Hay de la Torre de Carabaylo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Julia Esther Ponte Somoza	DNI: 08662524

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente en la Red Educativa Institucional N° 17 de Carabaylo – UGEL 04, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Maritza Isabel Rodríguez Huarac	DNI: 31660794

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 01 de junio del 2023.

Firma 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad de la variable acompañamiento pedagógico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	24

Fuente: Elaboración propia utilizando el SPSS V29

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	30

Fuente: Elaboración propia utilizando el SPSS V29