



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

Acompañamiento Pedagógico Directivo y Desempeño Docente en  
una Institución Educativa de Los Olivos, 2021

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

**AUTORA:**

Delgado Osores, Ruth Elena (ORCID: 0000-0002-5376-005X)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Para quien forja mi camino y mi vida, Mi Amado Padre Celestial quien me conduce y me levanta siempre en cada tropiezo dado. A mis padres quienes son el motor y motivo de cada logro o meta a la que aspiro. A mi amado y entrañable César, quien me acompaña con su presencia espiritual. A Valentina, Gabrielita y a mi compañerito Oliver, por ser quienes enternecen mi alma.

A mi hermana Judith y a su esposo Richard por su enorme apoyo en todo. Mi gratitud eterna hacia ellos.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de poder continuar con mi investigación.

A la Dra. Francis Ibarquen Cueva por su comprensión y asesoramiento en la ejecución de este estudio.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Operacionalización de variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
Anexos	43

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Ficha técnica

Anexo 5: Certificados de validación de expertos

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin

Anexo 10: Dictamen de la sustentación de tesis

Anexo 11: Evidencias

### Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de la variable acompañamiento pedagógico directivo	25
Tabla 2	Frecuencias de las dimensiones de acompañamiento pedagógico directivo	26
Tabla 3	Niveles de la variable desempeño docente	27
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	28
Tabla 5	Correlación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente	30
Tabla 6	Correlación entre las visitas a las aulas y el desempeño docente	31
Tabla 7	Correlación entre los talleres de actualización y el desempeño docente	31
Tabla 8	Correlación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente	32

### Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable acompañamiento pedagógico directivo	25
Figura 2	Porcentaje de los niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico directivo	26
Figura 3	Niveles de la variable desempeño docente	27
Figura 4	Porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño docente	28

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño fue no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 74 docentes; se emplearon dos cuestionarios uno sobre acompañamiento pedagógico directivo y otro sobre desempeño docente, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad, obteniendo un 97,6% y 88,7% de fiabilidad respectivamente

Se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue Rho de Spearman = ,665 que indicó un nivel de correlación moderado y p-valor 0,000. Se concluyó que el acompañamiento pedagógico directivo se relaciona con el desempeño docente, es decir que a mayor acompañamiento pedagógico directivo existirá un mayor desempeño docente.

**Palabras claves:** visitas a las aulas, talleres de actualización, grupos de interaprendizaje

## ABSTRACT

The objective of this research was: To determine the relationship between directive pedagogical accompaniment and teaching performance in an Educational Institution of Los Olivos, 2021

The methodology was basic type, it sought information on the study problem, the design was non-experimental, cross-sectional correlational. The census population was made up of 74 teachers; Two questionnaires were used, one on directive pedagogical accompaniment and teaching performance, both met the requirements of validity by expert judgment and reliability, obtaining 97.6% and 88.7% reliability respectively.

The Rho de Spearman correlation test was used to determine the relationship between variables whose result was Rho de Spearman = .665, which indicated a moderate level of correlation and p-value 0.000. It was concluded that the directive pedagogical accompaniment is related to the teaching performance, that is to say that the more directive pedagogical accompaniment there will be a greater teaching performance.

**Keywords:** classroom visits, updating workshops, inter-learning group

## I. INTRODUCCIÓN

La mejora continua del proceso de enseñanza requiere que los docentes piensen, analicen y evalúen constantemente su propio trabajo y traten de mejorar su desempeño; mejorar la labor de la educación es construir un plan de gestión de calidad en las escuelas, dado que tiene un papel preponderante en todos los ámbitos de la vida.

Las transformaciones sociales actuales influyen en el sistema educativo, mundialmente existen millones de maestros y directivos desarrollando su mejor esfuerzo por acomodar su quehacer pedagógico dentro de una emergencia sanitaria, acudiendo de pronto a las herramientas tecnológicas desde sus hogares. En este contexto se hace necesario contar con un acompañamiento pedagógico como una técnica formativa asociada a la conmutación de experiencias pedagógicas, que posibiliten hacer frente a los desafíos desde situaciones observables, diálogos reflexivos y grupos de interaprendizaje entre acompañados y acompañantes, transformando las prácticas docentes, optimizándolas continuamente para mejorar el trabajo pedagógico (Agreda y Pérez, 2020).

Por otra parte, la sociedad del conocimiento, demanda docentes que incluyan el uso idóneo de las tecnologías en su labor; lo que implica desarrollar las habilidades digitales, al respecto el estudio de Chaparro (2020) sostuvo que los sistemas se transformaron con una evolución necesaria, forzosa e inmediata hacia la educación virtual mundialmente y en Latinoamérica. El informe del Banco Mundial (2018) señaló que los países tienen la oportunidad de mejorar, en Pradesh (India), gracias a un experimento en el que se recompensaba a los docentes por los resultados positivos, lograron mejorar los aprendizajes vinculados al desempeño docente. En Rusia, el acompañamiento pedagógico incluyó un proceso completo de desarrollo desde una perspectiva de vida positiva, donde además se recurre al acompañamiento psicológico apoyándose en el potencial interno de la personalidad, lo que permite desarrollar: conocimiento, motivación y estrategias de crecimiento personal (Maralova *et al.* 2016). La UNICEF (2020) señaló que, a pesar de la exigencia propia de la emergencia, los equipos directivos continúan la labor de acompañamiento, adaptándose al contexto, tanto en la gestión de carácter institucional como en la gestión pedagógica (a distancia mediante el uso de recursos, herramientas tecnológicas).



En América Latina, así como en el Caribe existe la disposición de implementar políticas de formación centradas en la escuela, del mismo modo, existe consenso a nivel internacional sobre la condición de la formación continua de docentes. En República Dominicana, “las políticas educativas destinadas a acompañar a los maestros en sus desempeños y a apoyar a las escuelas, son un factor de importante potencial durante la trayectoria profesional” (Díaz *et al.* 2018, p. 45). La Revista Caribeña publicó el documento de estudio realizado en Santo Domingo, cuyo propósito fue analizar la estrategia de acompañamiento pedagógico basado en la reflexión en la formación del docente (Galán, 2017). En Cuba, el estudio de Escribano (2018) señaló que el desempeño docente es un aspecto clave ligado a la calidad educativa; hoy por hoy, la educación está asociada a la misión social de transformar a las personas y a la sociedad en beneficio de todos, frente a ello, el maestro debe tener un perfil que considere ciertas características y habilidades que le confieran mostrar su desempeño. Santos y Armas (2020) sostuvieron que la virtualización del proceso formativo establece una exigencia para el acompañamiento docente. Día a día, las formas y espacios de interacción imponen el requisito de usar plataformas interactivas que permitan ayudas necesarias a los docentes, así como socializar las buenas prácticas.

En el Perú, los acompañantes pedagógicos directivos en los últimos años, han enriquecido su acciones a partir de la experiencia acumulada, sin embargo aún persiste un problema que se centra en los perfiles de los responsables de preparar a los acompañantes y en la falta de dominio disciplinar de los propios acompañantes pedagógicos, en este caso directivos, al respecto León (2018) sostuvo que las dificultades están en quienes han gestionado el acompañamiento pedagógico, por lo tanto no se trata de hacer desaparecer esta estrategia de política educativa, no obstante, tampoco se trata de adjudicarle virtudes. En la Región Lima, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2018) estimó que el 84,3 % de docentes de segundo y cuarto grado de primaria, señalaron estar satisfechos con el desempeño del acompañante pedagógico del programa de acompañamiento pedagógico modalidad externa.

Dado el contexto de una emergencia sanitaria y la modalidad de educación a distancia, en el colegio “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078 de la comuna de Los Olivos, al igual que en diferentes partes del mundo, los directivos y maestros están

aprendiendo nuevas formas de relacionarse e interactuar con sus estudiantes, padres de familia, nuevas formas de trabajo en equipo entre docentes y directivos, además de aprender a manejar emociones ante diferentes situaciones que corresponde enfrentar. En este contexto, el acompañamiento se hace necesario, dado que asume un rol primordial de orientación tanto pedagógica como emocional en el desempeño de los docentes de la I.E., puesto que surgieron cambios en el proceso de enseñanza, por tal, la preocupación se centra en cuál es el nivel profesional de preparación docente en esta nueva situación de virtualidad. Ante lo descrito, se planteó el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021? Y los objetivos específicos (Ver anexo 1).

Es pertinente abordar el presente estudio, ya que el análisis de los resultados sirvió de diagnóstico de las acciones de mejora en bien de los logros de aprendizaje. Asimismo, la presente investigación es relevante, porque se basó en la contribución de las mejoras de la práctica docente en función a la interacción con los directivos, con el trabajo colaborativo, así como la reflexión del docente. Los beneficiarios directos fueron los estudiantes.

La investigación se justifica en el ámbito: (a) teórico debido a que, se desarrollaron el análisis de las teorías de aprendizaje social, de autorregulación entre otras que explicaron el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente; (b) en el ámbito práctico se justifica dado que los resultados del estudio mostraron los niveles de cada variable los que permitieron el desarrollo de los planes de mejora y la reflexión constante de las prácticas docentes; y (c) en el ámbito metodológico se justificó puesto que se propusieron instrumentos validados, para la utilización en futuros estudios. Así también se justifica puesto que se tomó en cuenta todos los procedimientos que corresponden al enfoque cuantitativo. Inclusive, el estudio se justifica por acotación en la medida que la limitación es el tiempo, sin embargo, es un factor que se superará desarrollando organizada y semanalmente el avance con el autocompromiso y ayuda de la asesora de investigación. También se limitará el estudio dado que las variables serán analizadas desde el enfoque socioformativo que propone a la interacción como elemento esencial en el desarrollo de la cognición.

Además, la investigación es viable puesto que es posible determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente, dado que los educadores de la institución educativa colaborarán para recoger la información de dicho estudio, incluso, los gastos del financiamiento serán solventados por la investigadora. El objetivo general fue: Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021 y los objetivos específicos (Ver anexo 1). También, la investigación planteó la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021 y los específicos (Ver anexo 1).

## **II. MARCO TEÓRICO**

El estudio se realiza analizando los precedentes internacionales: Junejo *et al.* (2017), cuyo estudio fue realizado en Pakistán, tuvo como finalidad examinar el efecto de la formación y capacitación en servicio en el desempeño de los docentes. Metodológicamente, el estudio estuvo basado en datos cuantitativos con la ayuda de técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados. La población objetivo del presente estudio incluyó a los maestros en servicio en actividad. Los hallazgos del estudio revelaron el impacto positivo de los servicios programas de formación sobre el desempeño de los docentes. El estudio también reveló la percepción positiva de los docentes sobre su crecimiento profesional. Recomendó que se introdujeran mayores programas de formación en el servicio

Hervie y Winful (2018), desarrollaron su estudio en la universidad de Ghana, cuyo objetivo fue examinar la formación y desarrollo de los profesores y cómo se puede mejorar su desempeño en la prestación del servicio de educación. Metodológicamente, se basaron en un estudio de caso y un diseño de investigación cuantitativa. Se distribuyeron un total de 40 cuestionarios de los cuales se recuperaron 30 que representan el 75%. El instrumento de investigación se diseñó para tener ítemes abiertos y cerrados. Los hallazgos del estudio revelaron que el bajo desempeño de los docentes se debió a la falta de capacitación en el servicio frecuente, la escasez de materiales de enseñanza y aprendizaje, la ausencia de incentivos y motivación y una supervisión inadecuada. El estudio concluyó que la

formación y el desarrollo formaban una parte integral de la gestión de recursos humanos para cada institución.

Kraft *et al.* (2018), en el estudio realizado en Estados Unidos, tuvieron como estimar el efecto medio del coaching en la práctica de instrucción de los docentes. Combinando los resultados de 44 estudios que emplean diseños de investigación causal. Efectos de coaching en ensayos de eficacia a gran escala con 100 maestros o más son solo la mitad de los efectos en los ensayos de eficacia a pequeña escala. Concluyendo que, la fuerza laboral docente en los EE. UU. requerirá una innovación continua en los servicios profesionales programas de desarrollo como el coaching de profesores dado su gran tamaño. Modelos de coaching de profesores puede proporcionar un plan flexible para estos esfuerzos

Leiva y Vásquez (2019), cuya investigación se realizó en Chile, tuvo como objetivo, analizar el acompañamiento realizado por directivos en las escuelas públicas con procesos de orientación a los maestros, desde una óptica de liderazgo pedagógico. Este estudio fue considerado como antecedente dada la importancia del análisis crítico en los resultados. Metodológicamente, se aplicaron entrevistas a 12 directivos y profesores. Concluyeron que existe una discordancia entre los educadores y directivos sobre las guías que se aplican en el acompañamiento directivo: los directivos declaran aplicar modelos colaborativos y los docentes señalan que su utilización presenta una tendencia unidireccional.

Pérez *et al.* (2018), cuya investigación fue realizada en Venezuela, tiene como objetivo el análisis de la supervisión directiva, con el propósito de optimizar el acompañamiento docente. En cuanto a la metodología, el estudio pertenece al paradigma positivista, de nivel no experimental y transeccional. Se aplicó un cuestionario tipo Likert, a 24 directivos y de 173 docentes. Concluyendo que el acompañamiento pedagógico directivo se realiza en un nivel bajo, no muestran la competencia de acompañamiento que promuevan un clima favorable y que busque lograr cambios en los docentes, por lo que es necesario proponer acciones que permitan optimizar el proceso.

Asimismo, las siguientes investigaciones corresponden a los antecedentes Nacionales: Tarazona (2020), cuyo estudio fue desarrollado en Huánuco con la finalidad de precisar la relación del monitoreo y asesoría pedagógica que realiza el directivo en el desempeño docente; Desde el enfoque cuantitativo, investigación no

experimental. La población fue de 88 docentes. La información se obtuvo mediante la aplicación de cuestionarios. Finalmente, la conclusión señala que hay una correlación significativa, entre ambas variables.

Pacheco (2016), quien realizó una investigación en Arequipa con el objeto de hallar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño de los docentes. La población se conformó por seis directores y setenta y nueve profesores. Se aplicaron dos test, uno sobre acompañamiento y el otro sobre desempeño, arribando a la conclusión que si existe relación entre acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño docente.

Quispe (2020) realizó una investigación en la ciudad de Lima cuyo propósito fue demostrar la relación de la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. Investigación cuantitativa, de diseño correlacional. La muestra fue de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos, los resultados señalan que las variables se correlacionan directamente. Concluyendo que, a una eficaz gestión pedagógica del directivo, más elevados serán los niveles de desempeño de los maestros.

Calderón (2019) desarrolló su estudio en Puno, cuyo objetivo fue encontrar la relación entre la formación permanente, los grupos de interaprendizaje y el progreso del desempeño docente. Estudio de tipo sustantiva y diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 79 maestros de los tres niveles educativos a quienes se les consultó mediante una encuesta para cada variable. Llegando a la resolución de que existe una correlación positiva moderada entre la formación continua y grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente.

Estrella (2019), cuyo estudio realizado en San Martín Tarapoto, planteó como objeto de indagación analizar la correlación del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Investigación de tipo aplicada, con nivel descriptivo y diseño correlacional, donde el espacio muestral se conformó por setenta y siete 77 docentes. Los hallazgos indicaron que el nivel de acompañamiento pedagógico es muy bueno (74%), deduciendo que existe correlación positiva media ( $r = 0.617$ ), entre las variables de estudio.

Castañeda (2019), en su estudio de enfoque cuantitativo tuvo por finalidad determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Cuyo método fue el hipotético deductivo, concluyó que los talleres de

actualización tienen relación positiva ( $Rho = ,754$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) evidenciando la relación entre las variables en mención.

Las teorías, modelos y definiciones que sustentan el estudio de la variable acompañamiento son los siguientes:

La teoría sociocultural cuyo representantes es Vygotsky, como legado del aprendizaje social, teoriza la mente como la estructuración elemental para el desarrollo de conceptos, propone que la interacción como pieza fundamental en el desarrollo de cognición (como se citó en Nurie, 2018), los estudiosos sostienen la idea sobre la perspectiva sociohistórica que se convierte en la base para dar andamiaje, la actividad de trabajo colaborativo, así como la reflexión del docente sobre sus actividades pedagógicas. La teoría del aprendizaje mediada socialmente enfatiza los factores sociales para el proceso de aprendizaje más que la contribución de un proceso individualista. Nurfaidah (2018) sostuvo que la perspectiva sociohistórica captada por Vygotsky (1978) proviene de su creencia de que existe una fuerte relación entre las experiencias organizadas culturalmente y el aprendizaje. Esta idea es muy útil en la enseñanza del aprendizaje en general, ya que enfatiza cómo las interacciones entre las personas se convierten en el mecanismo más importante por el cual ocurren el aprendizaje y el desarrollo.

Las estrategias cognitivas son procesos de pensamiento que son procedimentales, con propósito, esforzados, voluntariosos, esenciales y facilitadores para resolver o avanzar hacia la resolución de un problema en particular o completar una tarea en particular (Dinsmore y Fryer 2019). Aprender a aprender fue desarrollado en la Universidad de Michigan, se basa en la propuesta de Pintrich (1987), según su investigación se centra en la enseñanza de recursos cognitivos, metacognitivos, gestión y estrategias motivacionales. Se describe como una entidad multidimensional cuyo significado varía según el significado que se le dé a la palabra aprendizaje (Pintrich, como se citó en Roces y Sierra 2017). Pintrich, (2000, como se citó en Roces y Sierra 2017) señaló que los modelos de aprendizaje autorregulado incluyen procesos cognitivos, metacognitivos y motivacionales, componentes para esclarecer el aprendizaje y el logro académico. El autor identificó cuatro etapas: planificación, monitoreo, control y reacción, y cuatro áreas donde el que aprende participa activamente en estos procesos: cognición, motivación, comportamiento y contexto.

El rol del acompañamiento nace del término y el concepto de tutoría, se remontan a la antigua Grecia, en la Odisea de Homero, cuando el hijo de Ulises, Telémaco, recibió orientación pedagógica de un amigo de la familia llamado Mentor, como alguien mayor y con más experiencia, Mentor contribuyó al crecimiento y desarrollo de una persona más joven y con menos experiencia por lo que Onchwari y Keengwe (como se citó en Manesi y Betsi, 2013) definen la mentoría como un proceso donde una persona brinda apoyo individual y desafío a otro profesional, por ello en otros países la función de acompañamiento directivo es similar a la mentoría.

El acompañamiento docente como forma organizativa contribuye con los maestros para que estos desarrollen sus actividades pedagógicas de modo eficiente. La naturaleza sistemática propicia la realización del seguimiento valorando de forma conjunta las modificaciones o mejoras del desempeño docente, ante posibles dificultades que se presente, contextualizaciones curriculares, nuevos contenidos o el desarrollo de la innovación didáctica (Santos y Armas 2020). Dado el contexto de la labor docente bajo la modalidad a distancia, cabe señalar que el aprendizaje a través de la tecnología se ha vuelto el núcleo central de los investigadores en el aprendizaje desde la década de 1970, al respecto Prensky (2001) sostuvo que tanto niños como jóvenes son 'nativos digitales', de ahí que, estudiantes y maestros, hablen diferentes idiomas, los jóvenes ven los riesgos en línea como parte de la vida cotidiana al igual que los riesgos fuera de línea. Piensan diferente a los adultos, necesitando mayor contenido visual. Mientras que, estudiantes y maestros cada vez son más competentes en el uso de nuevas tecnologías, por lo que han surgido diferentes oportunidades para los educadores (Herrera, 2017).

Los conceptos de acompañamiento docente se introducen en la investigación para subrayar el valor de la presencia docente o la calidad de la misma en el entorno de aprendizaje, por ejemplo, Rodgers y Raider (2006) utilizan el concepto 'presencia docente' en lugar de acompañamiento docente. "Ven la 'presencia' como un estado de conciencia, receptividad y conectividad al funcionamiento mental, emocional y físico, enfatizando la presencia atractiva del profesor" (Barin *et al.* 2020, p. 77), asimismo el coaching se considera cada vez más como un componente elemental e importante en el aprendizaje profesional de los maestros

(Davies y Brychan, 2020), por su parte el liderazgo pedagógico se distingue por cómo los administradores y los maestros mejoran la enseñanza y el aprendizaje, centrándose en las metas, el plan de estudios, la didáctica y el entorno escolar (Okoth, 2016). Es decir, el acompañamiento del maestro nunca se destaca en la investigación educativa como un constructo independiente de otras variables educativas. Esto explica en parte por qué la literatura considera principalmente el acompañamiento del maestro sólo dentro del amplio espectro de aprendizaje.

Pérez *et al.* (2018, p.3) refirieron a la supervisión educativa como acompañamiento pedagógico, explicaron que supervisar el trabajo de otros es uno de las más importantes, desafiantes y exigentes tareas en cualquier supervisión y especialmente en la educación ya que debe ser integral y consiguiente, sin embargo, en la práctica, existe dos tipos de supervisión: administrativa y pedagógica. El acompañamiento directivo como función pedagógica, permite elaborar el plan de trabajo anual, semestral y mensual, en el que se establecen objetivos, metas y medios de consecución, que deben ser evaluados sistemáticamente a través de instrumentos de monitoreo e indicadores de resultados, según las demandas de la escuela (Amado 2019).

El acompañamiento pedagógico directivo, se define al proceso de acompañamiento y colaboración en la implementación de las acciones pedagógicas docentes que para su efectividad demanda de estrategias como instrumentos de gestión escolar que favorezcan la interacción y edificación constante del conocimiento y de las propuestas político-pedagógicas (García, 2012). Significa además asesorar al docente, con el objetivo de llevarlo a reflexionar sobre los compromisos asumidos, con la intención de fortalecer las prácticas docentes y la formación integral del estudiante. Amado (2019) señaló la importancia de las estrategias con los demás actores de la escuela para buscar la asociación con la comunidad, articulando intercambios entre otras escuelas y la comunidad, promoviendo la participación de las familias en el acompañamiento del aprendizaje.

“Los directores eficaces proporcionan una visión clara y un sentido de dirección para la escuela, saben lo que está pasando en sus aulas, ellos tienen una visión clara de las fortalezas y debilidades de su personal” (Christopher y Sammons, 2016, p.13). Está claro que los directores tienen un rol importante que desempeñar en la gestión y dirección de las escuelas, conceptos deben estar vinculados a las



acciones pedagógicas ante los cambios inevitables, ante los cambios tecnológicos que ocurren en el mundo actual, los líderes y los gerentes deberán tomar decisiones para seguir avanzando a un ritmo cada vez mayor (Tobin, 2014).

En el presente estudio, se consideraron las dimensiones del acompañamiento pedagógico directivo propuestas por (García, 2012), las que son: Visitas a las aulas, estrategia que constituye una manera de acompañar profesionalmente al docente favoreciendo en la observación una mirada desde otra perspectiva de acuerdo a un determinado contexto. Brinda una orientación directa específica desde la práctica docente, mediante el intercambio entre acompañantes y acompañados (García, 2012). Cuando los directores visitan las aulas pueden impactar positivamente el rendimiento de los estudiantes, práctica docente y actitudes docentes (Mintrop y Trujillo 2011)

Talleres de actualización, se caracterizan porque orientan los aspectos de la praxis educativa o institucional que se necesitan mejorar, convocando a la participación basado en un tema focalizado de tal modo que la temática sea dirigida hacia un punto previamente encontrado como necesidad, en particular, resalta el protagonismo de docentes y directores asumiendo un rol de líderes y autoridades técnicas en las escuelas (García, 2012).

Grupos de interaprendizaje, también llamadas reuniones de acompañamiento, las cuales promueven la colaboración e incluyen trabajar juntos en equipos, compartir responsabilidades, brindar retroalimentación y generar confianza, así como aprender juntos de las nuevas formas de asumir el aula. Son por lo general cortas y productivas, (García, 2012).

El estudio de la variable desempeño docente, se basa en los siguientes constructos teóricos, modelos y definiciones:

Las bases teóricas del desempeño docente se vinculan a la propia construcción de buenos aprendizajes basada en resultados educativos. La teoría del aprendizaje de Piaget para la pedagogía tiene implicancias sobre el desarrollo cognitivo y los estadios del aprendizaje, permitiendo al docente facilitar la construcción de los conocimientos acorde a la edad biológica y al desarrollo psicológico de los estudiantes, puesto que Piaget ha estudiado y escrito sobre biología, filosofía y epistemología, así como la educación. David Ausubel en su teoría, sugiere al maestro un aprendizaje significativo para sus estudiantes donde

la experiencia previa, tanto emocional, cognitivo y conductual son elementos fundamentales para los nuevos aprendizajes (Oscoco 2015).

El desarrollo de la teoría de Vygotsky, (1984) también está presente en la formación continua del docente basada en la concepción socio cultural del aprendizaje escolar, que comprende o actúa eficazmente como actividad teórica y práctica, ante las demandas formativas hacia el desarrollo teórico de la didáctica, se adoptaron elementos teóricos de la concepción histórico-cultural, dado que el aprendizaje socio cultural del hombre involucra el desarrollo de la psique humana, que se produce en el proceso de asimilación de la cultura a través de la comunicación entre las personas (Libaneo, 2004 p.116).

Daniel Goleman en sus aportes teóricos relacionados a la inteligencia (1998, como se citó en Intiaz *et al.* 2016) enfatizó que los sentimientos componen parte fundamental de la vida psicológica y de los niveles de desempeño; cuanto mayor sea el nivel de competencia emocional mayor es la posibilidad de interactuar de manera efectiva entre colegas, lo que resulta en un mejor desempeño. Además, el despliegue teórico que hace Gardner sobre las Inteligencias Múltiples en el cual asevera que la inteligencia es un conglomerado de capacidades que faculta a la persona solucionar cuestiones. Así como respetar los propios estilos y ritmos de los aprendizajes.

Los sistemas educativos y las escuelas se enfrentan actualmente a nuevas demandas formativas. Estudios recientes sobre procesos de pensamiento y aprendizaje, además de acentuar el papel activo de los sujetos en el aprendizaje, insisten en la necesidad de que los sujetos desarrollen destrezas mentales de orden elevado y habilidades cognitivas.

En cuanto a los enfoques teóricos del desempeño docente, Gálvez y Milla (2018), señalaron que, es imperativo señalar la necesidad de incorporar políticas nacionales, contextualizadas de cómo evaluar al docente, sin embargo, la mayoría de formas de evaluar se realiza mediante la supervisión ejecutiva o seguimiento y pruebas escritas.

Tobón (2010) destacó en su planteamiento socio formativo sobre las competencias, donde enfatiza la vinculación intersistémica entre colegiales y docentes, una educación por competencias demanda que docentes y estudiantes adquieran previamente consolidar y transferir fortalezas como tarea primordial en

el desarrollo de la calidad. Tobón (2018) sostuvo que la finalidad de la evaluación docente, no se queda en un sencillo procedimiento, más bien, contribuye al progreso del talento magisterial. La complejidad en la educación demanda una evaluación continua y permanente del desempeño de los estudiantes, sin embargo, la evaluación será útil cuando sea determinada de manera integral.

La necesidad de la evaluación en el docente se incrementa ante la necesidad de una formación virtual, es decir del dominio de las herramientas tecnológicas, las que vienen sustituyendo la interacción personal en aula como medio preeminente de enseñanza, dada la acción sistematizada y conjunta de diferentes recursos didácticos, que promueven el aprendizaje autónomo de los estudiantes, junto a la función tutorial (Cabero, Llorente y Morales, 2018).

Dado el contexto de emergencia sanitaria y el desarrollo de la educación a distancia, se hace indispensable que el maestro desarrolle habilidades digitales y junto a esta necesidad se sabe que las transformaciones provocadas por las nuevas tecnologías de la información han dado lugar a importantes cambios en los métodos de enseñanza. En los años últimos, ha sucedido un acceso masivo de la informática generalizada entre las tecnologías relacionadas con la educación; el uso de estas tecnologías modernas (GPS, programas educativos - apps, biosensores, plataformas entre otros), muchos de estos permite proporcionar datos experimentales en tiempo real a partir de los cuales obtener información útil para mejorar el desempeño docente, Tipula (2017, p. 73) sostuvo que el “desempeño docente, por su gravitación y ponderación, tiene enorme relevancia en el aprendizaje, este requiere, orientación, motivación y esfuerzo”.

Blazar (2016) sostuvo que una de las barreras es desarrollar herramientas apropiadas para medir la calidad del desempeño de los maestros. Muchos tienden a evaluar el desempeño en cortos períodos de tiempo lo cual no captará los tipos de variación en las prácticas de los maestros que ocurren durante el curso de un año escolar.

El Ministerio de Educación (MINEDU 2014, p. 23) señaló que el desempeño de la docencia define “una buena docencia, exigibles a todo docente en torno a las competencias profesionales”, describe la labor docente como facilitador y el que conduce los procesos de enseñanza, enmarcado en una atmosfera agradable para el aprendizaje, con dominio disciplinar. El Marco del Buen Desempeño Docente

(MBDD), escrito normativo del Ministerio de Educación, indica los cuatro dominios, que traducen el desarrollo profesional y efectivo como el aprendizaje profesional estructurado que se refleja en las mejoras de las prácticas docentes y mejoras en los aprendizajes.

De acuerdo, con el MINEDU (2014), la variable desempeño docente se analizará con las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje, implica identificar el nivel de preparación de los maestros asociado a acciones que estimulen el aprendizaje, a los recursos y materiales didácticos en la implementación de la clase, MINEDU (2014) señaló que este componente incorpora la planificación pedagógica mediante la programación curricular, unidades o experiencias de aprendizaje, incluye el dominio disciplinar, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje, así como la selección de materiales educativos,

Los recursos y materiales didácticos son algunos de los factores que permiten ayudar en la preparación para el aprendizaje o implementación de una enseñanza y un aprendizaje efectivo. Por lo tanto, los recursos y materiales didácticos son componentes vitales que deben incluirse en los planes de lecciones. Los materiales didácticos se pueden emplear para estimular el aprendizaje, mantener los intereses, mejorar la variedad en las lecciones y representar las relaciones entre las materias.

La enseñanza para el aprendizaje, comprende demostrar las competencias para enseñar, estas competencias están relacionadas con la forma en que el docente se desempeña, es decir, el manejo del proceso de enseñanza a través de la valoración, la inclusión y la diversidad. Alude a la intervención pedagógica del educador dentro de un ambiente propicio para el aprendizaje (MINEDU 2014).

Escuela articulada a la comunidad, se traduce desde un liderazgo de calidad trabajando en cooperación con los padres y otros aliados de educación, incluye la participación del centro escolar o red de colegios a partir de una visión democrática cuyo objetivo es constituir la comunidad de aprendizaje. Comprende la estimación y respeto a la colectividad y a sus familias para los resultados de los aprendizajes (MINEDU 2014).

Los acuerdos de articulación con la comunidad son una herramienta importante para ayudar a los estudiantes, donde se establecen los roles y responsabilidades

correspondientes, es importante el aprovechamiento como beneficio complementario para estudiantes, puesto que contribuye en el desarrollo de habilidades como la motivación, el compromiso de la comunidad para obtener mayor autoestima y confianza en los estudiantes. Freire (2002) consideró la articulación como el encuentro de la diferencia y la apertura al diálogo.

La articulación, tiene como punto primordial el establecimiento de condiciones duraderas, dado que permiten identificar características del contexto, generando espacios para el trabajo colectivo, en el hecho de asumir una responsabilidad de manera conjunta (Contreras, Bermúdez, y Fernández, 2018).

La profesionalidad e identidad se refleja en los procesos de la práctica que determinan el progreso de la comunidad docente. Explica la reflexión minuciosa del trabajo en equipos, trabajo colaborativo y participación (Minedu 2014). Esta dimensión incluye varios elementos personales, profesionales y contextuales, teniendo en cuenta que el trabajo de los docentes sigue estando en el centro de cambios continuos y su construcción seguirán ocupando un lugar destacado en la agenda de investigación. Lenu, Raluca, Rebegaa y Apostola (2013) señalaron que la identidad profesional se puede analizar según su enfoque en diferentes aspectos: (1) la formación y el desarrollo de la identidad profesional; (2) identificación de las características de la identidad profesional y (3) la identidad profesional representada por las historias de los profesores. Los temas relacionados con la comprensión de la identidad docente, enfatizaron, la emoción, la narrativa, el discurso, la reflexión con identidad, la influencia de los factores contextuales.

### **III. METODOLOGÍA**

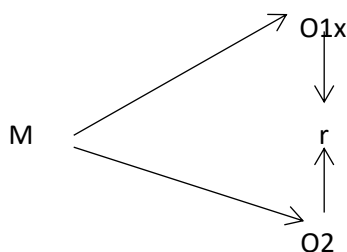
#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

Estudio de enfoque cuantitativo; para Hernández y Mendoza (2018, p. 151), de diseño, no experimental, transversal. “Se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis” (Ñaupas *et al.* 2013, p. 140).

Es no experimental porque no permite manipulación deliberada de la variable, dicho de otro modo, se analiza el fenómeno tal cómo sea su desarrollo y se presente en su contexto natural. Describe y analiza la variable y la probable relación que pueda existir con otra variable (Hernández *et al.* 2018). Con respecto

al estudio transversal: Ñaupás, *et al.* (2013, p. 145) explicaron que “se utilizan en investigaciones transversales, en vez de hacer un seguimiento de una variable, durante 5 o más años, se estudia esa variable simultáneamente en un solo año”. Asimismo, el estudio realizado correspondió al tipo básico, al respecto Guillen y Valderrama, (2013, p. 61) aseveraron que viene a ser un tipo de indagación teórica, pura o fundamental, busca el conocimiento teórico.

Hernández *et al.* (2018, p. 87) sostuvieron que “el diseño de la investigación está sujeto a variación de acuerdo al análisis de la relación de influencia de una variable independiente sobre la dependiente” de ahí que es posible la selección de diferentes tipos de diseños los que dependen del investigador. El estudio fue correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones de las variables

X = Acompañamiento pedagógico directivo

Y = desempeño docente

### 3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Acompañamiento pedagógico directivo

El acompañamiento pedagógico directivo, se define al proceso de acompañamiento y colaboración en la implementación de las acciones pedagógicas docentes, facilitando la interacción constante del conocimiento y de las propuestas político-pedagógicas (García, 2012, 49).

Se analizó a través de las dimensiones: Visitas a las aulas, talleres de actualización y grupos de interaprendizaje. Se operacionalizó de acuerdo a las propuestas de García (2012). El instrumento elaborado por el investigador estuvo compuesto de 27 ítems con una escala Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

Variable 2: desempeño docente

El desempeño de la docencia define a la buena docencia, que se demanda en todo docente vinculado al dominio de las competencias profesionales, cuya finalidad es lograr el aprendizaje, facilitando y conduciendo los procesos de enseñanza, enmarcados en una atmosfera agradable para el aprendizaje, con dominio disciplinar (MINEDU 2014).

Se analizó a través de las dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, escuela articulada a la comunidad y profesionalidad e identidad. Se operacionalizó de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU 2014). El instrumento elaborado por el investigador estuvo compuesto de 27 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Compuesta por un total de 74 maestros de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes que participaron en el estudio, (68,75% mujeres y la diferencia varones) tanto de primaria como de secundaria: primario (n = 34), secundaria (n = 40). Su edad media fue de 44 años, con un rango de edad de 28 a 60 años.

El recojo de la información del presente estudio se realizó sobre el total de la población, por ello no se cuenta con una muestra. Al respecto Sánchez *et al.* (2018) señalaron que el censo es un proceso comprendido por la selección de información sobre las características del total de la población o universo. Es decir, el censo agrupa los datos de todos los integrantes de una población, por tanto, no existió una probabilidad de selección, por lo que no se realizó el muestreo. Además, aunque la gran mayoría de los maestros fueron del nivel secundaria, también participaron los maestros de primaria.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica de recolección de datos**

Se empleó la técnica de la encuesta, al respecto Sánchez, *et al*, (2018) indicaron que es un procedimiento en el cual se usa un instrumento de recopilación de datos, este se compone por un conjunto de preguntas con la finalidad de recoger la información de los hechos en una muestra determinada. En este caso como el cuestionario se aplicó a toda la población toma el nombre de censo. Cabe señalar

que las encuestas se realizan con mayor frecuencia utilizando cuestionarios, que también se conocen como: inventarios, pruebas, baterías, escalas,

En el presente estudio se aplicarán dos cuestionarios, para recolectar datos sobre el contenido del acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Estos instrumentos fueron contextualizados para este estudio considerando la actual emergencia sanitaria y la modalidad de educación a distancia, cada afirmación se evaluó en una escala tipo Likert de cinco puntos basada en la importancia para la profesión docente, que van desde 1 (nunca se desarrolla la acción) a 5 (siempre se desarrolla la acción), que a su vez fueron adaptados por el investigador (Anexo 3).

En cuanto al procedimiento de validación se apeló a la técnica de juicio de expertos, al respecto Sánchez *et al.* (2018) sostuvo que la validación es la evaluación del grado de efectividad de medición del instrumento de los que está midiendo. Los instrumentos fueron validados por tres expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 5).

La confiabilidad es la suficiencia del instrumento para conseguir resultados acordes, al aplicarse una vez más en condiciones análogas a la inicial (Sánchez, et al, 2018), se refiere al grado de fiabilidad del instrumento (García 2016) el cual se obtendrá mediante el índice de fiabilidad de Alfa de Cronbach cuyos valores deben acercarse a 1 de tal modo indiquen buena o excelente fiabilidad. Los resultados se observan en el (Anexo 6), lo que significa que el instrumento que mide la variable acompañamiento pedagógico directivo tiene un 97,6% de confiabilidad y el instrumento que mide el desempeño docente tiene un 88,7% de confiabilidad.

### **3.5. Procedimiento**

Los procedimientos o etapas como señaló (García 2016) se consideraron imprescindibles de ejecución, desde las nuevas ideas de investigación hasta la propuesta de las recomendaciones. En la recopilación de datos se utilizaron dos cuestionarios con 27 preguntas cada uno, siendo admitidos por juicio de expertos, así como la prueba de fiabilidad por Alfa de Cronbach. Los instrumentos serán administrados a los participantes después de haberles informado sobre el objetivo del estudio y el procedimiento de llenado, así como su respectiva autorización ya que la participación en el estudio es optativa. Primero, el participante completará el instrumento de medición de acompañamiento pedagógico directivo, seguidamente



lo hará con el instrumento de desempeño docente. Posteriormente la información será tratada estadísticamente haciendo uso del programa Excel y el software SPSS versión 25, para analizar las declaraciones proporcionadas, los que otorgan un marco para describir ambas variables en términos de las características. La codificación se realizará de forma independiente por el investigador. La prueba de correlación utilizada fue Rho de Spearman, para las pruebas de hipótesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos se recopilaron de los maestros de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, en el momento del recojo de información, todos los informantes estaban en pleno periodo de labor docente bajo la modalidad a distancia, por lo que se recogió la información vía online. Cuando estuvieron organizados y calculados, fueron mostrados en tablas y esquemas para su análisis y descripción, los análisis se realizaron con el uso de SPSS (versión 25). Aunque en cualquier investigación siempre existe una cuestión de sesgo, el uso de procedimientos estadísticos estrictos permite que la interpretación de los datos sea lo más objetiva posible. La estadística descriptiva muestra tablas de frecuencias y porcentajes, asimismo en la estadística inferencial se aplicó la prueba Rho de Spearman, para las respectivas pruebas de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo de este estudio cumplirá con los estándares señalados por la American Psychological Association (APA) Las investigaciones en ciencias sociales así como otros investigadores tienen obligación ética de realizar los estudios con el respeto a los seres humanos que participan y colaboran con la investigación, por ello el recojo de la información se toma en cuenta el consentimiento informado y la participación voluntaria de los sujetos de estudio, así como el respeto sobre el anonimato y sobre la confidencialidad de lo informado. Por parte del investigador, se demostrará responsabilidad en la precisión del análisis y la presentación del informe en base estrictamente a las evidencias encontradas. Al respecto sostuvo que, es importante considerar más a fondo los fundamentos de la investigación ética en relación a la participación humana (Fleming, 2016).

## IV. RESULTADOS

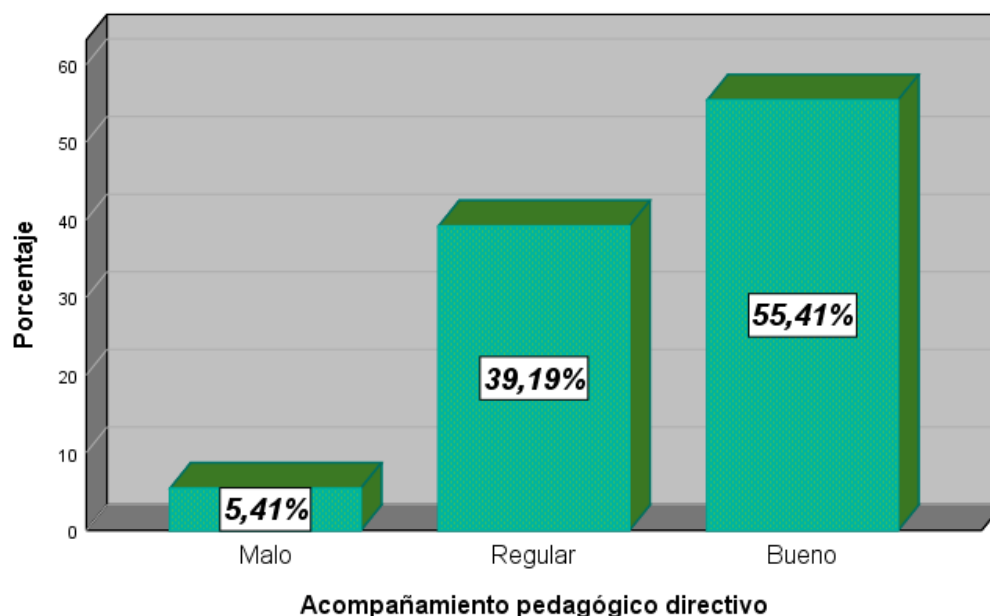
Según los objetivos del estudio, se muestran los resultados de la recopilación de datos.

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Nivel de la variable acompañamiento pedagógico directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	5,4
Regular	29	39,2
Bueno	41	55,4
Total	74	100,0

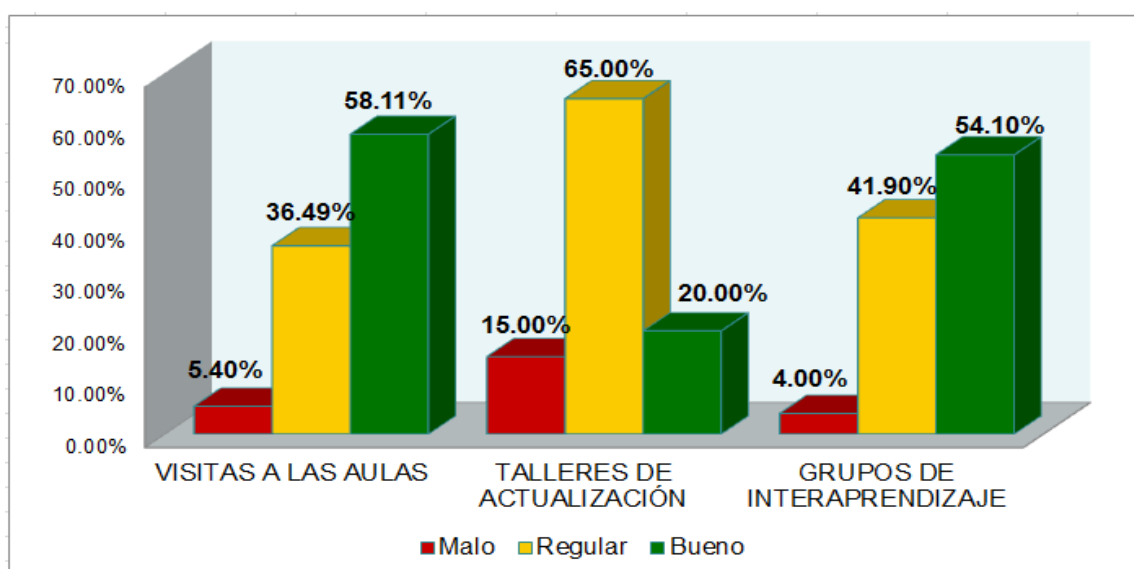


*Figura 1: Niveles de la variable acompañamiento pedagógico directivo*

En la tabla 1 Figura 1, se observa que del 100% de docentes, el 5,41% opinó que el acompañamiento pedagógico directivo es malo, el 39,19% opinó que regular y el 55,41% opinó que es bueno. Si bien predomina el nivel bueno, las acciones de los directivos necesitan ser replanteadas para lograr una actuación directiva principalmente para asegurar el desempeño de la institución y las condiciones adecuadas para la labor docente y aprendizaje de los est

**Tabla 2***Frecuencias de las dimensiones de acompañamiento pedagógico directivo*

Dimensiones		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Visitas a las aulas	Malo	4	5.40%
	Regular	27	36.49%
	Bueno	43	58.11%
Talleres de actualización	Malo	11	15.00%
	Regular	48	65.00%
	Bueno	15	20.00%
Grupos de interaprendizaje	Malo	3	4.00%
	Regular	31	41.90%
	Bueno	40	54.10%



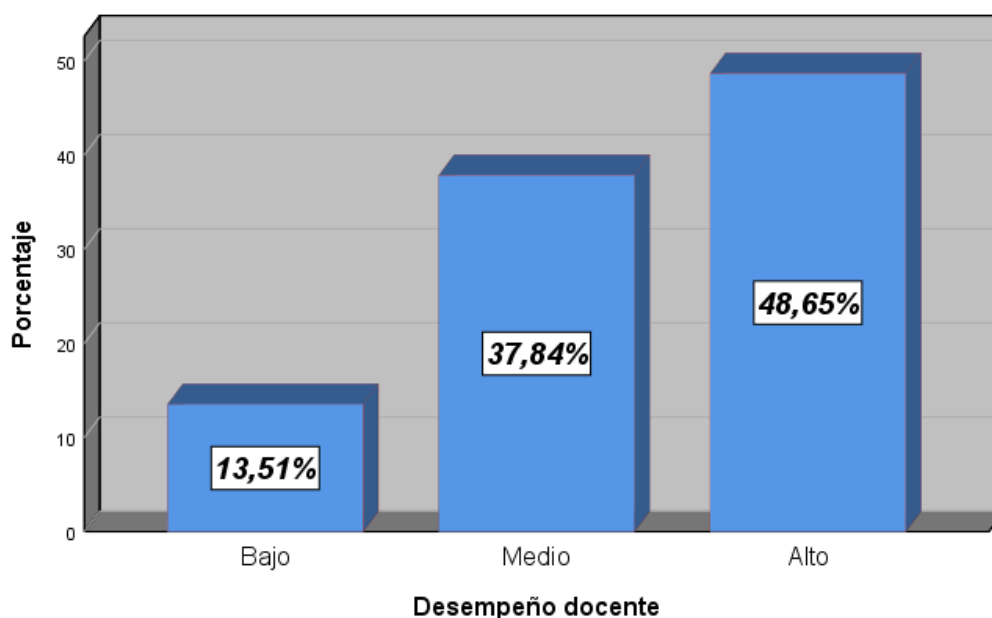
*Figura 2:* Porcentaje de los niveles de las dimensiones del acompañamiento pedagógico directivo

En la tabla 2 Figura 2, se observa que del 100% de docentes, en cuanto a las visitas a las aulas, el 5,40% opinó que es malo, el 36,49% opinó que es regular y el 58,11% opinó que es bueno, en esta dimensión predomina el nivel bueno. En relación a los talleres de actualización se observa que el 15,00% opinó que es malo, el 65,00% opinó que es regular y el 20,00% opina que es bueno, predominando el nivel regular. Finalmente, en cuanto a los grupos de interaprendizaje se observa que el 4,00% opinó que es malo, el 41,90% opinó que es regular y el 54,10% opinó que es bueno, resaltando el nivel bueno.

**Tabla 3**

*Niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	13,5
Medio	28	37,8
Alto	36	48,6
Total	74	100,0



*Figura 3: Niveles de la variable desempeño docente*

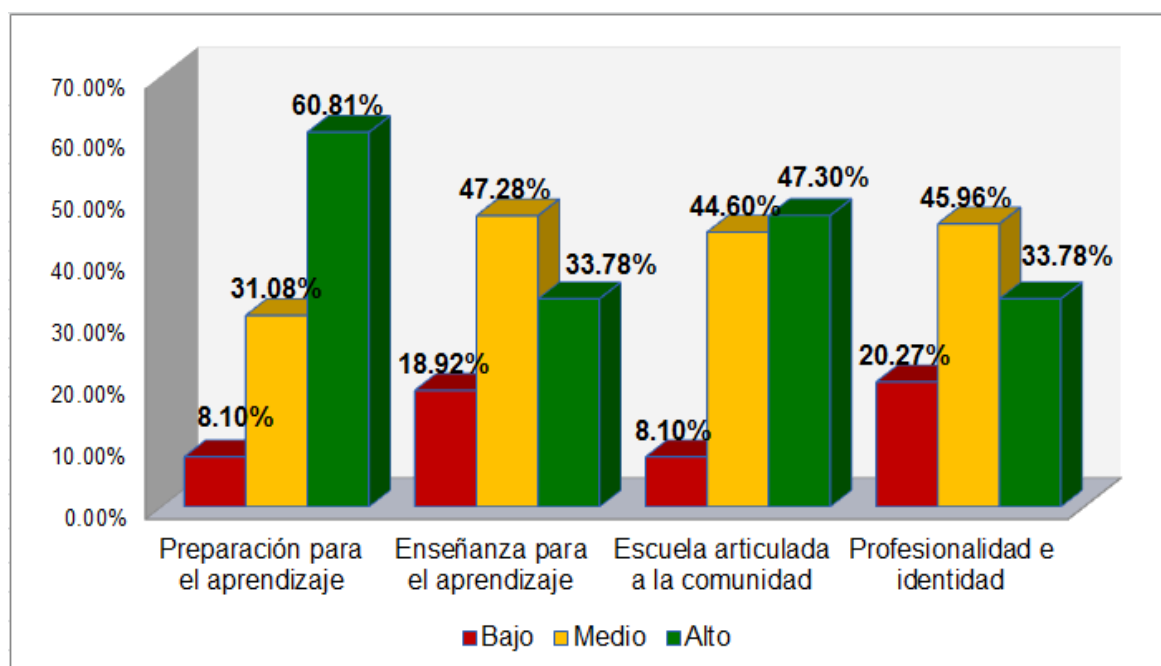
En la tabla 3 Figura 3, se observa que del 100% de docentes, el 13,51% opinó que el nivel del desempeño docente es bajo, el 37,84% opinó que el nivel es medio y el 48,65% opinó que es alto. Predominando el nivel alto, sin embargo, menos de la mitad de docentes opina ubicarse en un nivel alto, se deduce que en la actualidad el desempeño docente está vinculado con las competencias digitales, es probable que sea necesario el fortalecimiento en el uso, manejo y dominio de los recursos

tecnológicos. Además, es necesario considerar el aspecto emocional dado que los cambios podrán estar afectando el desempeño docente.

**Tabla 4**

*Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para el aprendizaje	Bajo	6	8.10
	Medio	23	31.08
	Alto	45	60.81
Enseñanza para el aprendizaje	Bajo	14	18.92
	Medio	35	47.28
	Alto	25	33.78
Escuela articulada a la comunidad	Bajo	6	8.10
	Medio	33	44.60
	Alto	35	47.30
Profesionalidad e identidad	Bajo	15	20.27
	Medio	34	45.96
	Alto	25	33.78



*Figura 4: Porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño docente*

En la tabla 4 Figura 4, se observa que del 100% de docentes, en cuanto a la preparación para el aprendizaje, el 8,10% opinó que el nivel es bajo, el 31,08% opinó que el nivel es medio y el 60,81% opinó que es alto, predominando el nivel alto. En relación a la enseñanza para el aprendizaje el 18,92% opinó que el nivel es bajo, el 47,28% opinó que es medio y el 33,78% opinó que es alto, predominando

el nivel medio. Además, en cuanto a la escuela articulada a la comunidad el 8,10% opinó que el nivel es bajo, el 44,60% opinó que es medio y el 47.30,00% opinó que es alto, predominando el nivel alto. Finalmente, en cuanto a la profesionalidad e identidad el 20,27% opina que el nivel es bajo, el 45,96% opina que es medio y el 33.78,00% opinó que es alto, predominando el nivel medio.

## Análisis inferencial

### Prueba de la hipótesis general

H0. No existe relación directa y significativa entre acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

**Tabla 5**

*Correlación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente*

			V1Acompañami entopedag	V2DesempñoD ocente
Rho de Spearman	V1Acompaña mientopedag	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	V2Desempño Docente	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,665 lo que muestra una correlación moderada y el valor de la significancia:  $p = ,000$   $p < 0.05$  en consecuencia, se determina rechazar la hipótesis nula, es decir: el acompañamiento pedagógico directivo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

### Prueba de la hipótesis específica 1

H0. No existe relación directa y significativa entre las visitas a las aulas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre las visitas a las aulas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre las visitas a las aulas y el desempeño docente*

			d1V1Visitaalasaulas	V2Desempeño Docente
Rho de Spearman	d1V1Visitaalasaulas	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	V2DesempeñoDocente	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa el coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,713 que muestra una correlación alta y el valor de la significancia:  $p = ,000$   $p < 0.05$  por consiguiente, se determina desestimar la hipótesis nula, es decir: las visitas a las aulas se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

### **Prueba de la hipótesis específica 2**

H0. No existe relación directa y significativa entre los talleres de actualización y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre los talleres de actualización y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre los talleres de actualización y el desempeño docente*

			d2V1Talleresde actualización	V2Desempeño Docente
Rho de Spearman	d2V1Talleresde actualización	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	V2DesempeñoDocente	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

Se observa el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,456 lo que expresa una correlación moderada y el valor de la significancia:  $p = ,000$   $p < 0.05$  así pues, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: los talleres de actualización se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078, Los Olivos, 2021

### Prueba de la hipótesis específica 3

H0. No existe relación directa y significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021

Ha. Existe relación directa y significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021

**Tabla 8**

*Correlación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente*

			d3V1Gruposdeinteraprendizaje	V2Desempeño Docente
Rho de Spearman	d3V1Gruposdeinteraprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	V2DesempeñoDocente	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,658 que denota una correlación moderada y el valor de la significancia:  $p = ,000$   $p < 0.05$  conforme a lo observado, se opta por rechazar la hipótesis nula, es decir: los grupos de interaprendizaje se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.



## V. DISCUSIÓN

Seguidamente, se exponen algunos comentarios entre los resultados encontrados en el estudio con los resultados de estudios previos, así como con los alcances teóricos propuestos en la bibliografía.

En relación a la hipótesis general, se demostró que, el acompañamiento pedagógico directivo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. 'Nuestra Señora de Lourdes' N° 2078, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada ( $Rho$  de Spearman = ,665 y con un  $p$  valor  $0,00 < 0.05$ ). Deduciendo que el nivel moderado de la relación se deba a que actualmente el desempeño docente se vincula con el dominio de las herramientas tecnológicas, siendo necesario el fortalecimiento de las competencias digitales.

Los resultados hallaron complemento de ideas en el estudio de Kraft *et al.* (2018), quienes concluyeron que, la fuerza laboral docente en los Estados Unidos requiere de una innovación continua en los servicios profesionales programas de desarrollo como el coaching de profesores dado su gran tamaño. Modelos de coaching de profesores puede proporcionar un plan flexible para estos esfuerzos.

Teóricamente los resultados encuentran el desarrollo de las propuestas del MINEDU (2014), específicamente en el documento técnico normativo el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), se presentaron las políticas de evaluación docente, donde se indicó que se hace necesario diseñar propuestas desde el contexto del docente, implicando la precisión de indicadores o criterios que posibiliten, a las instituciones educativas, evidenciar el desarrollo del desempeño de sus maestros, para su adecuada valoración.

Dado que en el presente estudio se observó un 48% de nivel alto en el desempeño docente, estos resultados se complementan con los resultados de Hervie y Winful (2018), donde sus hallazgos del estudio revelaron que el bajo desempeño de los docentes se debió a la falta de capacitación en el servicio frecuente, la escasez de materiales de enseñanza y aprendizaje, la falta de incentivos y motivación y una supervisión inadecuada, El estudio sostuvo que es preciso mejorar el desempeño de los docentes, invirtiendo más en la formación en servicio de los profesores. Llegó además a la luz que la motivación del maestro era lo suficientemente mínima como para aumentar la moral de los profesores con el

fin de mejorar su actuación. Los directores de escuela se enfrentan a una variedad de problemas a medida que brindan liderazgo y organización de las escuelas. Cada vez hay más evidencia de que los líderes escolares exitosos influyen en el rendimiento a través de la escuela; cada día hay más evidencia de que los directores escolares exitosos influyen en el rendimiento, a través del apoyo y el desarrollo de maestros eficaces y la implementación de una organización eficaz práctica (Tobin, 2014).

Además, con respecto al acompañamiento pedagógico directivo el 5,41% opinó que es malo, el 39,19% opinó regular y el 55,41% opinó que es bueno. Mientras que en cuanto al desempeño docente el 13,51% opinó que es bajo, el 37,84% opinó que el nivel es medio y el 48,65% opinó que es alto, observándose que las acciones de los directivos necesitan ser replanteadas constantemente para asegurar un buen desempeño en la labor docente y el aprendizaje de los estudiantes, como también es necesario considerar el aspecto emocional dado que los cambios podrán estar afectando el desempeño docente.

En cuanto al desempeño docente, los maestros desarrollan características de estilo de desempeño para sus formas de relacionarse con el mundo, tanto perceptual como cognitivamente. Por tanto, es probable que una persona actúe de manera que maximiza el uso de sus aptitudes. Del mismo modo, la actitud positiva del maestro hacia la enseñanza y un mayor nivel de aspiración determina su percepción positiva del ambiente (UNESCO 2017).

En relación a la hipótesis específica 1, se observó que las visitas a las aulas se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva alta (Rho de Spearman = ,713 y con un p valor  $0,00 < 0,05$ ). Nivel de correlación alta dado que es posible que las visitas que se desarrollaron hayan considerado el componente de evaluación formativa o de control emocional dado que, en un contexto de pandemia, contribuye en el desempeño docente.

Estos resultados coinciden con los resultados del estudio de Tarazona (2020) quien concluyó que existe una correlación significativa, entre ambas variables, de la misma manera el estudio de Pacheco (2016), concluye que si existe relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño docente.

Estos resultados expresan el desarrollo de ideas de Pintrich (como se citó en Roces y Sierra 2017) quien sostuvo que 'aprender a aprender' podría describirse como una habilidad, o más plausiblemente como un conjunto de habilidades, que incluye destrezas de estudio, análisis crítico, administración del tiempo, planificación, establecimiento de metas, etc. Del mismo modo García (2012), quien sostuvo que las visitas a las aulas, favorece la observación desde otra perspectiva y desde un determinado contexto brindando una orientación directa específica. Algunas de las estrategias que favorecen al acompañamiento de la práctica dinámica se vinculan con las visitas a las aulas. Dinsmore y Fryer (2019) explicó que parte del supuesto elemental de que cada ser humano tiene sus propias diferencias individuales, por tanto, cada maestro emplea métodos diferentes. Mintrop y Trujillo (2011) indicó que cuando los directores visitan las aulas pueden impactar positivamente el rendimiento de los estudiantes, práctica docente y actitudes docentes. Asimismo, sostuvo que los directores gastan poco tiempo en esta actividad. Los directores dirigen visitas a las aulas para apoyar el desarrollo de los maestros y fortalecer indirectamente la comunidad de aprendizaje en toda la escuela. Ante los resultados, la preocupación se debe al contexto del trabajo remoto, debido a la situación organizacional en la que las actividades de visitas a las aulas se están desarrollando, las que muchas veces se convierten en eventos que demandan mayores tiempos y necesidades de atención tecnológica para los docentes.

El presente estudio encontró que un 58% señala un nivel bueno en las visitas a las aulas, estos resultados, encuentran contradicción con el estudio de Pérez *et al.* (2018), quienes encontraron que el acompañamiento pedagógico de los directores se realiza en un nivel bajo, no muestran la competencia de acompañamiento que promuevan un clima favorable y que pretenda alcanzar cambios de actitudes en la conducta de los docentes.

Dado el énfasis que este enfoque pone en la colegialidad y colaboración, el acompañamiento no debe ser visto como únicas visitas, sino como parte de todo el proceso de desarrollo profesional. Los resultados permitieron considerar al acompañamiento en su componente visitas a las aulas, como una interacción especialmente organizada, con el objetivo de desarrollar el potencial interno de los maestros; por consiguiente, la necesidad de realizar la presente investigación se basa en la mejora continua como enfoque que orienta a la educación pública hacia

mejores resultados y logro de metas. Por ello, es necesario seguir buscando alternativas que tomen en cuenta los nuevos ambientes de aprendizaje con la integración de las herramientas digitales durante todas las visitas, procurando generar espacios de reflexión hacia la innovación educativa.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se observó que los talleres de actualización se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. 'Nuestra Señora de Lourdes' N° 2078, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Rho de Spearman = ,456 y con un p valor  $0,00 < 0,05$ ), se explica que el nivel moderado de la relación se puede deber a las acciones que los directivos necesitan implementar respecto a la calidad de los talleres, para lograr mejores desempeños. Además, una limitación que pueden presentar los maestros y directivos es la modalidad a distancia con reuniones virtuales que probablemente no cubren las condiciones adecuadas para el éxito de los talleres.

Los resultados encuentran similitud con el estudio de Castañeda (2019) quien concluyo que los talleres de actualización tienen relación positiva considerable (Rho = ,754) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desempeño docente. Lo cual permite deducir que el Impacto de los talleres en la formación de los maestros es positivo lo que, a su vez, se reflejará en la actitud de aprendizaje de los estudiantes y en el desempeño docente. En consecuencia, afecta todo el desempeño de la organización de manera positiva, dado que la formación de los maestros ayuda a incorporar nuevas técnicas y métodos de enseñanza. Por consiguiente, los estudiantes se sienten más cómodos con los nuevos métodos de enseñanza, sobre todo en la implementación de nuevas herramientas tecnológicas dada la educación a distancia.

Estos resultados son el desarrollo de lo planteado por Santos y Armas (2020). Quienes sostuvieron que el sistema de acompañamiento es complemento de la preparación del trabajo didáctico del docente, posibilitando su actualización o reorientación y pueden ser grupales o individuales, dependiendo del propósito. Por lo tanto, un director, no debe centrarse en un solo aspecto, el compromiso con el acompañamiento involucra una compleja red de roles y relaciones con los que se convive en la institución. Normativamente, la escuela, asume los desafíos en la educación de los estudiantes, y por ello el rol directivo gira en un entorno de

aprendizaje que facilite el éxito del estudiante, lo que ocasiona en el directivo la vivencia de diferentes situaciones de interacción y comunicación con los maestros cuyo resultado, permite que los estudiantes muestren interés en el aprendizaje mejorando recíprocamente, el desempeño docente.

Con relación a la hipótesis específica 3, se observó que los grupos de interaprendizaje se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" N° 2078, Los Olivos, 2021 con un grado de nivel positiva moderada (Rho de Spearman = ,658 y con un p valor  $0,00 < 0.05$ ). Nivel moderado de la relación puesto que es probable que los directivos ejecuten los grupos de interaprendizaje, sin embargo, hace falta implementar acciones en cuanto al trabajo cooperativo y colaborativo para los docentes.

Estos resultados encuentran complemento de ideas en el estudio de Calderón (2019) desarrollado en Puno, quien concluyó que existe una correlación positiva moderada entre la formación permanente y grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente. Para que el estudio de Calderón logre estos resultados es evidente que, ciertas condiciones esenciales fueron incorporadas sistemáticamente en el proceso de acompañamiento, condiciones que pueden incluir compromiso entre los miembros para el trabajo en equipo, procesamiento grupal, interdependencia positiva y responsabilidad individual.

Del mismo modo con el estudio de Estrella (2019), quien encontró que el nivel de acompañamiento pedagógico es muy bueno (74%), llegando a la conclusión que existe correlación positiva media ( $r = 0.617$ ), entre las variables de estudio. Además, los resultados son el desarrollo de La teoría sociocultural cuyo representante es Vygotsky (1978), La teoría del aprendizaje mediada socialmente enfatiza los factores sociales para el proceso de aprendizaje más que la contribución de un proceso individualista. Esta idea es muy útil en la enseñanza del aprendizaje en general, ya que enfatiza las interacciones entre las personas, desde el aspecto positivo fomentado mejores relaciones sociales y amistades entre miembros de un grupo.

Se podría argumentar que el buen nivel de los grupos de interaprendizaje (GIA) lograron un nivel de preponderancia con 54,10%, lo cual se debió a la presencia de todos los elementos clave, necesarios para un desarrollo de GIA

efectivo. La presencia de responsabilidad individual y sentimientos de responsabilidad personal entre los miembros del equipo asegura la implementación exitosa de esta estrategia, lo que a su vez, resultará en efectos positivos en los aprendizajes de los estudiantes. Los docentes consideran que, en los GIA, los maestros se tomaron el tiempo para reflexionar críticamente y discutir las necesidades encontradas.

La formación es un proceso que tiene como objetivo alcanzar el máximo posible desempeño, por tanto, la evaluación del desempeño docente es un momento fundamental en el proceso de enseñanza de cada maestro, una herramienta indispensable para todo profesional de la educación o institución educativa. Es importante que todos los maestros incluyan la evaluación en los momentos de planificación de la formación, que le permiten verificar el logro de los objetivos planteados y también de la bondad de su propio trabajo.

La enseñanza para el aprendizaje, comprende demostrar las competencias para enseñar, el apoyo al aprendizaje de los estudiantes puede adoptar muchas formas diferentes para su desarrollo, algunas actividades de apoyo pueden ser percibidas directamente por los estudiantes. Otras actividades son menos evidentes, pero siguen siendo importantes, ya que ayudan a crear buenas condiciones de trabajo para profesores y estudiantes y así tener una influencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto la UNICEF (2020) sostuvo que, con la adecuación de las tareas habituales, con la emergencia sanitaria y en la atención donde surgieron nuevas necesidades, considerando que, muchos equipos directivos y docentes expresaron que se encuentran agobiados por la cantidad de información, recomendaciones, artículos, propuestas que llegan, a través de las redes sociales, para “mejorar” la enseñanza en tiempos de pandemia. En este sentido, el acompañamiento pedagógico, no solo debe ser realizado por directivos, sino que además se debe implementar una cultura de coevaluación entre docentes. La vida diaria de la escuela es dinámica y engloba varias situaciones que ocurren, más aún en tiempos de emergencia sanitaria, puesto que el uso de las tecnologías demanda de mayor planificación, pero también se presentan los imprevistos.

Cabe señalar que en cuanto a la dimensión escuela articulada a la comunidad, el 47% de maestros opina que el desempeño en este aspecto es bueno, lo que

alerta una problemática, indicando que más de la mitad de maestros dice lo contrario. Al respecto se deduce que el desempeño de los maestros en este componente requiere de una planificación que tenga en cuenta el perfil de la comunidad y la realidad en la que se inserta la escuela, si bien un diagnóstico, contempla la misión, la visión, demandas y planes de acción a realizar, también se debe tener en cuenta que los profesionales conocen su potencial y debilidades. Por ello se recomienda que los proyectos se construyan de forma colaborativa involucrando a todos los representantes de la comunidad educativa, teniendo claro el contexto y a dónde se quiere llegar. Desarrollar acciones bajo un enfoque de aprendizaje en términos sociales donde las personas, que comparten las mismas condiciones, se relacionan entre sí y aprenden colectivamente a través de la práctica (Manesi y Betsi, 2013).

Asimismo, en las dimensiones enseñanza para el aprendizaje y profesionalidad e identidad, los maestros opinaron un nivel bueno en un 33,78% en ambos casos, lo que significa que las dos terceras partes de los maestros asume debilidades o aspectos por seguir mejorando en estos componentes del desempeño docente, al respecto, los directivos necesitan adquirir nuevas competencias y actualizadas, lo que contribuirá a una nueva identidad profesional, para el desempeño de sus actividades y durante el diseño de nuevos materiales didácticos y experiencias de aprendizaje. Los resultados proporcionaron evidencia, las prácticas educativas con responsabilidad, cooperación, sin embargo, los líderes pedagógicos deben enfatizar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje durante la pandemia, considerando el tiempo para que los docentes dominen progresivamente las herramientas TIC (webs, webinars, Zoom, Meet entre otros) y se adecuen a los nuevos cambios (Álvarez *et al* 2021).

Si bien el estudio encontró una correlación moderada entre las variables de estudio, aún pueden presentarse limitaciones y vacíos que deben ser atendidos por futuras investigaciones, dado que el estudio se realizó solo en una escuela, mientras que puede realizarse sumada a otras escuelas a nivel de redes, distritos o ciudades. Se considera que la muestra es relevante y suficiente, aunque el nivel de representatividad fue limitado, por lo que el tipo de muestreo fue intencional, apoyado por los directivos quienes incentivaron a los maestros para efectivizar sus respuestas a los instrumentos con objetividad. Además, por ser un estudio

correlacional se limitó a la descripción y a demostrar la correlación como técnicas de análisis de datos, mientras que podría analizarse con otras técnicas analíticas para profundizar más, por ejemplo, ante las limitaciones que se encontraron, se recomienda realizar el respectivo estudio factorial, de tal modo se analice la variable acompañamiento directivo como factor o se puedan encontrar otros factores impacten en el desempeño docente.



## VI. CONCLUSIONES

### Primera

Se concluye que el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente presenta una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,665 y con un p valor  $0,00 < 0.05$  de modo que, el acompañamiento pedagógico directivo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078, Los Olivos, 2021

### Segunda

Se concluye que las visitas aula y el desempeño docente presenta una correlación alta, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,713 y con un p valor  $0,00 < 0.05$  por consiguiente, las visitas aula se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078, Los Olivos, 2021

### Tercera

Se concluye que el los talleres de actualización y el desempeño docente presenta una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,456 y con un p valor  $0,00 < 0.05$  en consecuencia, los talleres de actualización se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078, Los Olivos, 2021

### Cuarta

Se concluye que los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente presenta una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,658 y con un p valor  $0,00 < 0.05$  por consiguiente, los grupos de interaprendizaje se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” N° 2078, Los Olivos, 2021

## VII. RECOMENDACIONES

Primera. El estudio encontró que el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente presentaron una correlación moderada; Por lo que se recomienda a los docentes investigadores continuar con el estudio en un diseño experimental, que permita la implementación de talleres de actualización en habilidades digitales para mejorar el desempeño docente.

Segunda. Las visitas aula y el desempeño docente presentaron una correlación alta; se recomienda a los directivos fortalecer las prácticas pedagógicas estableciendo acuerdos factibles de implementar en el corto y mediano plazo tanto por el directivo como por los docentes, así como contar con un mapeo personalizado de cada docente, lo que ayuda a monitorear el cumplimiento de compromisos.

Tercera. Los talleres de actualización y el desempeño docente presentaron una correlación moderada; se recomienda a directivos y docentes implementar talleres que ayuden a enfrentar los desafíos, como el manejo de las distintas metodologías o herramientas didácticas apropiadas y pertinentes de acuerdo al contexto.

Cuarta. los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente presentaron una correlación moderada; se recomienda a directivos y docentes continuar con la implementación de esta estrategia según el contexto, promoviendo el análisis y solución de problemas, la constante motivación y la autorregulación de emociones.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C. Silva, R. Cruz, R. (2004). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Perú
- Agreda, A. A. y Pérez, M. A. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva. Argentina. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 30(2). 219-232. DOI: <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Amado, A. (2019). Diretor escolar: função, rotina e prática Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil. [http://institutochapada.org.br/wp-content/uploads/2020/08/7-Guia-do-Diretor-Escolar\\_FINAL.pdf](http://institutochapada.org.br/wp-content/uploads/2020/08/7-Guia-do-Diretor-Escolar_FINAL.pdf)
- Baring, R., Camarines, T. Cabatbat, K. y Reysen, S. (2020). Understanding Teacher Accompaniment in Schools: The Development and Validation of the Teacher Accompaniment Scale. *Asia-Pacific Social Science Review* 20(4). 77–87 <http://apssr.com/wp-content/uploads/2020/12/RA-6.pdf>
- Best, J. y Dunlap, A. (2015) Continuous Improvement in Schools and Districts: Policy Considerations. *McREL International* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED557599.pdf>
- Blazar, D. (2016). *Teacher and Teaching Effects on Students' Academic Performance, Attitudes, and Behaviors*. [Doctoral dissertation]. Harvard Graduate School of Education. <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/27112692/BLAZAR-DISSERTATION-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabero, J., Llorente, M. y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331455825014/331455825014.pdf>
- Calderón, K. (2019). *La Formación Permanente de los Grupos de Interaprendizaje y la Mejora del Desempeño Docente de la Red Educativa a Zona Lago, Puno* [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4141/TD%20CE%202192%20C1%20-%20Calderon%20Quino%20Katty%20Maribel.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

- Carhuacho, I., Nolzco, F., Monteverde, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil Ecuador <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Carrasco, S (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L
- Contreras, A., Bermúdez, B., y Fernández, A. (2018). La articulación de la institución, familia y comunidad en la organización del clima escolar en la básica secundaria colombiana. *Revista Con-rado*, 14(65), 141-147. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Christopher, R y Sammons, P. (2016). *Successful school leadership*. Universidad de Offord. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED565740.pdf>
- Davies, C. y Brychan, A. (2020). Coaching for Teachers March 2020. *Publisher: UWTSD University of Wales Trinity Saint David* [https://www.researchgate.net/publication/340309093\\_Coaching\\_for\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/340309093_Coaching_for_Teachers)
- De la Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321 - 357. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Díaz, M., García, J. y Legañoa, M. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Transformación*. 14(1), 44-57 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-29552018000100005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552018000100005)
- Dinsmore y Fryer (2019). Developing Learners' Cognitive Strategies and the Motivation to Use Them: Rethinking Education Policy. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences* [https://www.researchgate.net/publication/333968554\\_Developing\\_Learners'\\_Cognitive\\_Strategies\\_and\\_the\\_Motivation\\_to\\_Use\\_Them\\_Rethinking\\_Education\\_Policy](https://www.researchgate.net/publication/333968554_Developing_Learners'_Cognitive_Strategies_and_the_Motivation_to_Use_Them_Rethinking_Education_Policy)
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2),1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>
- Estrella, D. (2019). *Estudio correlacional del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria de la*

UGEL Mariscal Cáceres. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto]. Repositorio Institucional UNSM. <http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3712/MAEST.GEST.EDUC.%20-%20Diana%20Regina%20Estrella%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernandes, J., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Formación universitaria*, 9(5), 15-24. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003> <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n5/art03.pdf> .

Fleming, Y (2016). Methodologies, methods and ethical considerations for conducting research in work-integrated learning. *Work-integrated learning research methodologies and methods* New Zealand <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196755.pdf>

Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa (RECIE)*, 1(1), 34-52. doi: <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>

García, J. (2016). *Metodología de la Investigación para administradores*. Bogotá Ediciones de la U. Colombia. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-para-adm-Joaquin-Garcia-Dlhigo.pdf>

Gomez, M. (2019). *O que revela o espaço escolar? Um livro para diretores de escola*. Moderna. Brasil [http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao\\_em\\_foco/rev\\_ela\\_espaco\\_escolar.pdf](http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_em_foco/rev_ela_espaco_escolar.pdf)

Guillen, O. y Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos. [https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA\\_PARA\\_ELABORAR\\_LA\\_TESIS\\_UNIVERSITARIA\\_ESCUELA\\_DE\\_POSGRADO](https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO)

Henríquez , E. y Zepeda, M. (2004). Elaboración de un artículo científico de investigación. *Ciencia y enfermería* X (1): 17-21,

Hernández, A. Ramos, M. Placencia, P. Indacochea, B. Quimis, A. Gómez Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education

- Herrera, L. (2017). Impact of Implementing a Virtual Learning Environment (VLE) in the EFL Classroom. Íkala, *Revista de Lenguaje y Cultura*, 22(3). doi: <http://dx.doi.org/10.17533/udea.ikala.v22n03a07>.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ikala/article/view/325050>
- Hervie, D. y Winful, E. (2018). Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*. 6(1): 1-8. doi: 10.11648/j.jhrm.20180601.11  
<http://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=176&doi=10.11648/j.jhrm.20180601.11>
- Imtiaz H., Muhammad I. y Naeem A. (2016). The Relationship between Emotional Intelligence and Performance of Secondary School Teachers. *Bulletin of Education and Research* , 38, (1) 209-224  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210379.pdf>
- Jover, D. (2018). El poder de la educación para transformar la sociedad. El reto de la equidad dentro de los límites económicos . *Cambio social y cooperación en el siglo XXI.*, pp. 82 - 94.<http://biblio3.url.edu.gt/PubliED/CambioSyC/6-Jover.pdf>
- Junejo, M., Sarwar, S. y Ahmed, R. (2017). Impact of In-Service Training on Performance of Teachers. A Case of STEVTA. *Revista internacional de aprendizaje experiencial y estudios de casos*. 2(2).50-60  
<https://journals.iobmresearch.com/index.php/JELCS/article/view/1944>
- Kraft, M.A., Blazar, D., Hogan, D. (2018). The effect of teaching coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547 - 588.  
<https://scholar.harvard.edu/mkraft/publications/effect-teacher-coaching-instruction-and-achievement-meta-analysis-causal>
- Leiva, M. y 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>.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652019000200225](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652019000200225)
- Lenú, C., Raluca, A., Rebegaa, L. y Apostola, L. (2013). Teachers' Professional Identity: A Content Analysis. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 78 (1) 315-319. <https://n9.cl/3poeq>

- León, E. (2018). Acompañamiento Pedagógico y colapso educativo: algunos problemas. *Educación Dialogo informado sobre políticas públicas*. <https://www.educacionperu.org/acompanamiento-pedagogico-problemas-contexto-del-colapso-educativo/?format=pdf>
- León, E. (2018). *Efectos de la ECE en las prácticas docentes*. Tarea, En acción y GRADE. Lima. <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6042/EI%20fen%20c3%b3meno%20ECE%20y%20sus%20efectos%20en%20las%20pr%20cticas%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Libaneo, J. (2004). A aprendizagem escolar e a formação de professores na perspectiva da psicologia histórico-cultural e da teoria da atividade. *Educ. rev.* (24) 113-147. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.35>. <https://www.scielo.br/j/er/a/hd8NXbRPrMqkY6JLMW3frDP/?lang=pt>
- Maralova, T., Filipenkova, O., Galitskikh, E. y Shulga, T. (2016) Methods of psychological and pedagogical accompaniment of first-year students in process of adapting to learning at university. *Revista internacional de educación ambiental y científica*. 11 (17), <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120181.pdf>
- Medina, E. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación, 3a ed., Centro de Investigación en Formación y Evaluación CIFE, Bogotá, Colombia, Ecoe Ediciones, 2010. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 32(2), 90-95 <https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545095007.pdf>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Nurie, Y. (2018). Conceptualizing Reading to Learn: Strategy Instruction and EFL Students' Reading Comprehension. *Revista Internacional de Currículo e Instrucción IJCI*. 10 (2), 93-117. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1207221.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. Romero, H. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U,
- Oscoco (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho*. [Tesis, de doctorado. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorios UNE Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/267/TD%201510%2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Okoth, T. (2016). Pedagogical Leadership: Refocusing On School Practices. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science* . 21 (2) 18-21 DOI: 10.9790/0837-21261821.

[https://www.researchgate.net/publication/296618922\\_Enhancing\\_Pedagogical\\_Leadership\\_Refocusing\\_On\\_School\\_Practices](https://www.researchgate.net/publication/296618922_Enhancing_Pedagogical_Leadership_Refocusing_On_School_Practices)

Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf?sequence=1>

Pérez, J., Del Valle, D., Valles, M., Lugo, L., y Nava, N. (2018). Supervisión educativa como acompañamiento pedagógico por los directores de educación media. *Revista Panorama*, 12(23), 63-72. doi:<http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.1191> <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6805692.pdf>

Pino, R. (2018) Metodología de la investigación. 5ta Ed. Editorial San Marcos, Lima-Perú.

Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5). <https://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>

Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación. *Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601> <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>

Roces C. y Sierra, B. (2017). The effectiveness of a learning strategies program for university students. *Universidad de Oviedo Psicothema*, 29 (4), 527-532. <http://www.psicothema.es/pdf/4431.pdf>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado Universidad Ricardo Palma. Perú: BussinesSupport Aneth S.R.L

Santiesteban E. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun)



- Santos, J. y Armas, C. (2020). Sistema de acompañamiento docente desde un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje. *Mendive. Revista de Educación*, 18(1), 48-63. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962020000100048](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000100048)
- Tarazona, H. (2020). *Monitoreo y asesoría pedagógica en el desempeño docente de la I.E. Julio Benavides Sanguinetti de Ambo* [tesis de maestría, Universidad de Huanuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2541/Tarazona%20Timoteo%2c%20Hestir%20Joel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la universidad Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas - Perú. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72-80 <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449854118001.pdf>
- Tobin, J. (2014). Management and Leadership Issues for School Building Leaders. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 9 (1) <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1024110.pdf>
- Tobón, S., Guzmán, C. y Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Atenas*, 1, (41), Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4780/478055151002/478055151002.pdf>
- UNICEF (2020). *Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia <https://www.unicef.org/argentina/media/8431/file/Serie-Conduccion-Covid-2.pdf>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### Título: Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las visitas a las aulas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los talleres de actualización y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación del acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación de entre las visitas a las aulas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021</p> <p>Determinar la relación entre los talleres de actualización y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021</p> <p>Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación directa y significativa entre acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre las visitas a las aulas y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los talleres de actualización y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021</p>	<b>Variable 1: Acompañamiento pedagógico directivo</b> (García, 2012)				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Visitas a las aulas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría a la práctica</li> <li>Reflexión docente</li> <li>Clima de confianza</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Respeto Soporte emocional</li> </ul>	1 al 10	Nunca (1)	Por desarrollar (30-69)
			Talleres de actualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización</li> <li>Innovación</li> <li>formación continua de los docentes</li> <li>Herramientas tecnológicas</li> </ul>	11 al 20	Casi nunca (2)	En proceso (70-109)
			Grupos de interaprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunidades profesionales de aprendizaje</li> <li>Estrategias didácticas</li> <li>Trabajo colaborativo</li> <li>Intercambio de experiencias</li> <li>Reflexión colectiva grupal</li> </ul>	21 al 30	Alguna vez (3)	Desarrollada (110-150)
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b> (MINEDU, 2012)				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades pedagógicas y aprendizajes significativos</li> <li>Dosificación del tiempo</li> <li>Clima favorable</li> <li>Planificación pedagógica</li> <li>Evaluación</li> </ul>	1 al 10	Nunca (1)	Bajo (38 - 88)
						Casi nunca (2)	

			<p>Enseñanza para el aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problematización y/o reto o conflicto cognitivo</li> <li>• Comunicación de los propósitos de aprendizaje</li> <li>• Estrategias de aprendizaje y procesos didácticos.</li> <li>• Gestión y acompañamiento del aprendizaje.</li> <li>• Evaluación y retroalimentación oportuna</li> </ul>	11 al 20	Alguna vez (3)	Medio (89-139)
			<p>Escuela articulada a la comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad en su labor</li> <li>• Participación y gestión</li> <li>• Comunicación asertiva y efectiva</li> <li>• Proyecto Educativo Institucional</li> <li>• Clima institucional</li> </ul>	21 al 30	Casi siempre (4)	Alto (140-190)
			<p>Profesionalidad e identidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas pedagógicas</li> <li>• Docencia y trabajo colaborativo.</li> <li>• Logros de aprendizaje.</li> <li>• Desarrollo e identidad profesional.</li> </ul>	31 al 38	Siempre (5)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional, causal</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población:</b> La población está constituida por 71 docentes que laboran en la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" N° 2078</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de acompañamiento pedagógico directivo  Cuestionario de desempeño docente</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:  <math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO**

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Visitas a las aulas	Asesoría a la práctica	1, 2, 3		
	Reflexión docente	4, 5, 6	Nunca (1)	
	Clima de confianza	7, 8, 9		
	Organización	10, 11, 12	Casi nunca (2)	Malo (27-62)
Talleres de actualización	Innovación ( <i>Herramientas tecnológicas</i> )	13, 14, 15	Algunas veces (3)	Regular (63-89)
	formación continua de los docentes	16, 17, 18	Casi siempre (4)	Bueno (90-135)
Grupos de interaprendizaje	Comunidades profesionales de aprendizaje ( <i>Trabajo colaborativo Intercambio de experiencias</i> )	19, 20, 21	Siempre (5)	
	Estrategias didácticas	22, 23, 24		
	Reflexión colectiva grupal	25, 26, 27		

Fuente: García (2012)

Anexo 2: Operacionalización de la variable

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>ESCALAS</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Preparación para el aprendizaje	•Planificación curricular	1, 2, 3	Nunca (1)	
	•Dominios de enfoques y procesos pedagógicos	4, 5, 6		
	•Capacidad de gestión en el aula	7, 8, 9		
Enseñanza para el aprendizaje	•Desarrolla actividades de aprendizajes	10, 11,	Casi nunca (2)	Bajo (27-62)
	•Desarrollan actividades que respondan a las características	12, 13,	Algunas veces (3)	Medio (63-89)
	•Uso de los recursos tecnológicos	14, 15,	Casi siempre (4)	Alto (90-135)
Escuela articulada a la comunidad	•Promueve la integración escuela comunidad	16, 17,	Siempre (5)	
	•Promueve alianzas estratégicas	18, 19		
	•Promueve espacios de aprendizajes	20, 21		
Profesionalidad e identidad	•Desarrollo de las competencias de la profesión	22 al 23		
	•Desarrollo de la identidad y Responsabilidad profesional	24 al 25		
	•Práctica de la ética en la profesión.	26 al 27		

Fuente: MINEDU (2012)

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Estimado docente

Por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor tu opinión sobre el acompañamiento pedagógico que realiza el directivo en la institución educativa.

Muchas gracias por su colaboración

**Instrucciones:** Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>VISITAS A LAS AULAS</b>					
1	Organiza su tiempo para las asesorías oportunas del trabajo pedagógico en el aula					
2	Recibe aportes de estrategias metodológicas para mejorar la práctica pedagógica.					
3	Cumple con el cronograma de visitas al aula virtual para el acompañamiento pedagógico.					
4	Realiza la autorreflexión después de la ejecución de la visita al aula.					
5	Coordina cada uno de los procesos de planificación, ejecución y evaluación del trabajo pedagógico.					
6	Realiza la retroalimentación oportuna sobre las funciones y actividades que se realizan en el aula.					
7	Motiva e impulsa a mejorar la práctica pedagógica.					
8	Crea un clima de confianza favorable para mejorar su desempeño.					
9	Orienta sobre las fortalezas y debilidades de su quehacer pedagógico en el aula.					
	<b>TALLERES DE ACTUALIZACIÓN</b>					
10	Realiza talleres de capacitación programados en función a las necesidades de la práctica pedagógica					
11	Proporciona materiales adecuados en el desarrollo de los talleres educativos.					
12	Se interesa por ejecutar talleres y/o capacitaciones eficaces para la mejora de la práctica pedagógica.					
13	Domina conocimientos amplios para el desarrollo del taller y/o capacitación.					
14	Orienta sobre el buen uso de los recursos tecnológicos.					
15	Promueve y participa en proyectos de innovación.					
16	Participa de conferencias que brinda el MINEDU.					
17	Participa de talleres y/o capacitaciones para su formación continua en el uso de herramientas tecnológicas.					
18	Participa de los talleres y/o capacitaciones programadas por Perú Educa.					
	<b>GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>					
19	Concorre proactivamente a los GIAS promovidos por el equipo directivo.					
20	Participa en las acciones educativas propuestas en los GIAS.					
21	Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los GIAS.					
22	Orienta, en los GIAS, la ejecución las estrategias didácticas.					
23	Retroalimenta de las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, considerando los criterios establecidos en los GIAS					
24	Promueve la ejecución de pasantías o visitas para compartir experiencias didácticas entre docentes					
25	En los GIAS conducidos por el directivo, se desarrolla la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.					
26	Resuelve situaciones problemáticas referentes al proceso de enseñanza en los GIAS					
27	Utiliza herramientas (Meet, zoom) de fácil conectividad y acceso, para la correspondiente reflexión en los GIAS					

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente.

Por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor su opinión sobre el desempeño que realiza Ud., en la institución educativa.

Muchas gracias por su colaboración

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

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>						
1	Revisa oportunamente la programación anual, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.					
2	Selecciona de los contenidos del proceso de enseñanza atendiendo el contexto.					
3	Planifica experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos /estándares					
4	Brinda sugerencias sobre la distribución del tiempo de la secuencia didáctica / experiencia de aprendizaje.					
5	Sugiere el uso de diferentes instrumentos de evaluación en función a criterios (capacidades. Estándares)					
6	Revisa en la planificación de la sesión/ experiencia de aprendizaje. el uso de recursos, medios y materiales educativos.					
7	Retroalimenta el recojo de los saberes previos y problematización en función a las características y necesidades de los estudiantes.					
8	Brinda diferentes herramientas tecnológicas para el desarrollo de la sesión de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.					
9	Planifica de manera colegiada la programación anual, según las propuestas del Aprendo en Casa					
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>						
10	Desarrolla las actividades de acuerdo con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.					
11	Impulsa estrategias y adecua las experiencias de aprendizaje tras la pantalla.					
12	Plantea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar en los estudiantes.					
13	Atiende a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para la retroalimentación.					
14	Facilita plataformas de fácil acceso y uso de la tecnología, en forma coherente con las actividades de aprendizaje.					
15	Usa de diferentes herramientas tecnológicas (zoom, Meet WhatsApp, padlet jamboard)					
<b>DIMENSIÓN 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los padres de familia					
17	Impulsa el mejoramiento continuo de la institución educativa mediante el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.					
18	Realiza la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre docentes, estudiantes y autoridades de la comunidad.					
19	Fomenta el apoyo y participación de los padres para mejorar y solucionar dificultades tanto del aula como de la institución educativa.					
20	Fomenta la integración de la institución con la comunidad a través de la difusión de las normas de convivencia					
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general					
<b>DIMENSIÓN 4 : PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD</b>						
22	Participa en capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional.					
23	Facilita espacios para las actividades pedagógicas.					
24	Participa en los GIA o RTC para mejorar su práctica docente.					
25	Reflexiona en GIA o RTC sobre la fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.					
26	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.					
27	Realiza su labor con fidelidad a los principios éticos.					

## Anexo 5. Certificado de validación de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias		
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>VISITAS A LAS AULAS</b>							
1	Organiza su tiempo para las asesorías oportunas del trabajo pedagógico en el aula	✓		✓		✓	
2	Recibe aportes de estrategias metodológicas para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
3	Cumple con el cronograma de visitas al aula virtual para el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓	
4	Realiza la autorreflexión después de la ejecución de la visita al aula.	✓		✓		✓	
5	Coordina cada uno de los procesos de planificación, ejecución y evaluación del trabajo pedagógico.	✓		✓		✓	
6	Realiza la retroalimentación oportuna sobre las funciones y actividades que se realizan en el aula.	✓		✓		✓	
7	Motiva e impulsa a mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
8	Crea un clima de confianza favorable para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓	
9	Orienta sobre las fortalezas y debilidades de su quehacer pedagógico en el aula.	✓		✓		✓	
<b>TALLERES DE ACTUALIZACIÓN</b>							
10	Realiza talleres de capacitación programados en función a las necesidades de la práctica pedagógica	✓		✓		✓	
11	Proporciona materiales adecuados en el desarrollo de los talleres educativos.	✓		✓		✓	
12	Se interesa por ejecutar talleres y/o capacitaciones eficaces para la mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
13	Domina conocimientos amplios para el desarrollo del taller y/o capacitación.	✓		✓		✓	
14	Orienta sobre el buen uso de los recursos tecnológicos.	✓		✓		✓	
15	Promueve y participa en proyectos de innovación.	✓		✓		✓	
16	Participa de conferencias que brinda el MINEDU.	✓		✓		✓	
17	Participa de talleres y/o capacitaciones para su formación continua en el uso de herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓	
18	Participa de los talleres y/o capacitaciones programadas por Perú Educa.	✓		✓		✓	
<b>GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>							
19	Concurre proactivamente a los GIAS promovidos por el equipo directivo.	✓		✓		✓	
20	Participa en las acciones educativas propuestas en los GIAS.	✓		✓		✓	
21	Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los GIAS.	✓		✓		✓	
22	Orienta, en los GIAS, la ejecución las estrategias didácticas.	✓		✓		✓	
23	Retroalimenta de las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, considerando los criterios establecidos en los GIAS	✓		✓		✓	
24	Promueve la ejecución de pasantías o visitas para compartir experiencias didácticas entre docentes	✓		✓		✓	
25	En los GIAS conducidos por el directivo, se desarrolla la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	
26	Resuelve situaciones problemáticas referentes al proceso de enseñanza en los GIAS.	✓		✓		✓	
27	Utiliza herramientas (Meet, zoom) de fácil conectividad y acceso, para la correspondiente reflexión en los GIAS	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO**    DNI: 32403439

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

29 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias		
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>DIMENSION 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>							
1	Revisa oportunamente la programación anual, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓	
2	Selecciona de los contenidos del proceso de enseñanza atendiendo el contexto.	✓		✓		✓	
3	Planifica experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos estándares	✓		✓		✓	
4	Brinda sugerencias sobre la distribución del tiempo de la secuencia didáctica / experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓	
5	Sugiere el uso de diferentes instrumentos de evaluación en función a criterios (capacidades, Estándares)	✓		✓		✓	
6	Revisa en la planificación de la sesión/ experiencia de aprendizaje el uso de recursos, medios y materiales educativos.	✓		✓		✓	
7	Retroalimenta el recojo de los saberes previos y problematización en función a las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	
8	Brinda diferentes herramientas tecnológicas para el desarrollo de la sesión de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓	
9	Planifica de manera colegiada la programación anual, según las propuestas del Aprendo en Casa	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>							
10	Desarrolla las actividades de acuerdo con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	✓		✓		✓	
11	Impulsa estrategias y adecua las experiencias de aprendizaje tras la pantalla.	✓		✓		✓	
12	Plantea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar en los estudiantes.	✓		✓		✓	
13	Atiende a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para la retroalimentación.	✓		✓		✓	
14	Facilita plataformas de fácil acceso y uso de la tecnología, en forma coherente con las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
15	Usa de diferentes herramientas tecnológicas (zoom, Meet, WhatsApp, padlet, jamboard).	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>							
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los padres de familia	✓		✓		✓	
17	Impulsa el mejoramiento continuo de la institución educativa mediante el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	✓		✓		✓	
18	Realiza la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre docentes, estudiantes y autoridades de la comunidad.	✓		✓		✓	
19	Fomenta el apoyo y participación de los padres para mejorar y solucionar dificultades tanto del aula como de la institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Fomenta la integración de la institución con la comunidad a través de la difusión de las normas de convivencia	✓		✓		✓	
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD</b>							
22	Participa en capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
23	Facilita espacios para las actividades pedagógicas.	✓		✓		✓	
24	Participa en los GIA o RTC para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓	
25	Reflexiona en GIA o RTC sobre la fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente	✓		✓		✓	
26	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	✓		✓		✓	
27	Realiza su labor con fidelidad a los principios éticos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO**    DNI: 32403439

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

29 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO**

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VISITAS A LAS AULAS</b>								
1	Organiza su tiempo para las asesorías oportunas del trabajo pedagógico en el aula	✓		✓		✓		
2	Recibe aportes de estrategias metodológicas para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Cumple con el cronograma de visitas al aula virtual para el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
4	Realiza la autorreflexión después de la ejecución de la visita al aula.	✓		✓		✓		
5	Coordina cada uno de los procesos de planificación, ejecución y evaluación del trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
6	Realiza la retroalimentación oportuna sobre las funciones y actividades que se realizan en el aula.	✓		✓		✓		
7	Motiva e impulsa a mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Crea un clima de confianza favorable para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
9	Orienta sobre las fortalezas y debilidades de su quehacer pedagógico en el aula.	✓		✓		✓		
<b>TALLERES DE ACTUALIZACIÓN</b>								
10	Realiza talleres de capacitación programados en función a las necesidades de la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
11	Proporciona materiales adecuados en el desarrollo de los talleres educativos.	✓		✓		✓		
12	Se interesa por ejecutar talleres y/o capacitaciones eficaces para la mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	Domina conocimientos amplios para el desarrollo del taller y/o capacitación.	✓		✓		✓		
14	Orienta sobre el buen uso de los recursos tecnológicos.	✓		✓		✓		
15	Promueve y participa en proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
16	Participa de conferencias que brinda el MINEDU.	✓		✓		✓		
17	Participa de talleres y/o capacitaciones para su formación continua en el uso de herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		
18	Participa de los talleres y/o capacitaciones programadas por Perú Educa.	✓		✓		✓		
<b>GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>								
19	Concurre proactivamente a los GIAS promovidos por el equipo directivo.	✓		✓		✓		
20	Participa en las acciones educativas propuestas en los GIAS.	✓		✓		✓		
21	Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los GIAS.	✓		✓		✓		
22	Orienta, en los GIAS, la ejecución las estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
23	Retroalimenta de las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, considerando los criterios establecidos en los GIAS	✓		✓		✓		
24	Promueve la ejecución de pasantías o visitas para compartir experiencias didácticas entre docentes	✓		✓		✓		
25	En los GIAS conducidos por el directivo, se desarrolla la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		
26	Resuelve situaciones problemáticas referentes al proceso de enseñanza en los GIAS	✓		✓		✓		
27	Utiliza herramientas (Meet, zoom) de fácil conectividad y acceso, para la correspondiente reflexión en los GIAS	✓		✓		✓		

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

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

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva    DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>								
1	Revisa oportunamente la programación anual, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Selecciona de los contenidos del proceso de enseñanza atendiendo el contexto.	✓		✓		✓		
3	Planifica experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos /estándares	✓		✓		✓		
4	Brinda sugerencias sobre la distribución del tiempo de la secuencia didáctica / experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Sugiere el uso de diferentes instrumentos de evaluación en función a criterios (capacidades, Estándares)	✓		✓		✓		
6	Revisa en la planificación de la sesión/ experiencia de aprendizaje. el uso de recursos, medios y materiales educativos	✓		✓		✓		
7	Retroalimenta el recojo de los saberes previos y problematización en función a las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Brinda diferentes herramientas tecnológicas para el desarrollo de la sesión de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Planifica de manera colegiada la programación anual, según las propuestas del Aprendo en Casa	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
10	Desarrolla las actividades de acuerdo con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	✓		✓		✓		
11	Impulsa estrategias y adecua las experiencias de aprendizaje tras la pantalla.	✓		✓		✓		
12	Plantea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Atiende a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para la retroalimentación.	✓		✓		✓		
14	Facilita plataformas de fácil acceso y uso de la tecnología, en forma coherente con las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Usa de diferentes herramientas tecnológicas (zoom, Meet, WhatsApp, padlet, jamboard)	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>								
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los padres de familia	✓		✓		✓		
17	Impulsa el mejoramiento continuo de la institución educativa mediante el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
18	Realiza la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre docentes, estudiantes y autoridades de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el apoyo y participación de los padres para mejorar y solucionar dificultades tanto del aula como de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Fomenta la integración de la institución con la comunidad a través de la difusión de las normas de convivencia	✓		✓		✓		
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4 : PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD</b>								
22	Participa en capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
23	Facilita espacios para las actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
24	Participa en los GIA o RTC para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		
25	Reflexiona en GIA o RTC sobre la fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.	✓		✓		✓		
26	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
27	Realiza su labor con fidelidad a los principios éticos.	✓		✓		✓		

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

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

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva    DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO**

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VISITAS A LAS AULAS</b>								
1	Organiza su tiempo para las asesorías oportunas del trabajo pedagógico en el aula	✓		✓		✓		
2	Recibe aportes de estrategias metodológicas para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Cumple con el cronograma de visitas al aula virtual para el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
4	Realiza la autorreflexión después de la ejecución de la visita al aula.	✓		✓		✓		
5	Coordina cada uno de los procesos de planificación, ejecución y evaluación del trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
6	Realiza la retroalimentación oportuna sobre las funciones y actividades que se realizan en el aula.	✓		✓		✓		
7	Motiva e impulsa a mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Creación de un clima de confianza favorable para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
9	Orienta sobre las fortalezas y debilidades de su quehacer pedagógico en el aula.	✓		✓		✓		
<b>TALLERES DE ACTUALIZACIÓN</b>								
10	Realiza talleres de capacitación programados en función a las necesidades de la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
11	Proporciona materiales adecuados en el desarrollo de los talleres educativos.	✓		✓		✓		
12	Se interesa por ejecutar talleres y/o capacitaciones eficaces para la mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	Domina conocimientos amplios para el desarrollo del taller y/o capacitación.	✓		✓		✓		
14	Orienta sobre el buen uso de los recursos tecnológicos.	✓		✓		✓		
15	Promueve y participa en proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
16	Participa de conferencias que brinda el MINEDU.	✓		✓		✓		
17	Participa de talleres y/o capacitaciones para su formación continua en el uso de herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		
18	Participa de los talleres y/o capacitaciones programadas por Perú Educa.	✓		✓		✓		
<b>GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>								
19	Concurre proactivamente a los GIAs promovidos por el equipo directivo.	✓		✓		✓		
20	Participa en las acciones educativas propuestas en los GIAs.	✓		✓		✓		
21	Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los GIAs.	✓		✓		✓		
22	Orienta, en los GIAs, la ejecución de las estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
23	Retroalimenta de las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, considerando los criterios establecidos en los GIAs.	✓		✓		✓		
24	Promueve la ejecución de pasantías o visitas para compartir experiencias didácticas entre docentes	✓		✓		✓		
25	En los GIAs conducidos por el directivo, se desarrolla la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		
26	Resuelve situaciones problemáticas referentes al proceso de enseñanza en los GIAs	✓		✓		✓		
27	Utiliza herramientas (Meet, zoom) de fácil conectividad y acceso, para la correspondiente reflexión en los GIAs	✓		✓		✓		

**Observaciones:** Si hay suficiencia

**Aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ \_ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Victoria Chavez **Taípe**    DNI: 08059853

**Especialidad del evaluador:** Docente de investigación. Magister en docencia y gestión. Magister en psicología educativa.

Lima, 31 de mayo del 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>								
1	Revisa oportunamente la programación anual, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Selección de los contenidos del proceso de enseñanza atendiendo el contexto.	✓		✓		✓		
3	Planifica experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos/ estándares	✓		✓		✓		
4	Brinda sugerencias sobre la distribución del tiempo de la secuencia didáctica / experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Sugiere el uso de diferentes instrumentos de evaluación en función a criterios (capacidades Estándares)	✓		✓		✓		
6	Revisa en la planificación de la sesión/ experiencia de aprendizaje. el uso de recursos, medios y materiales educativos.	✓		✓		✓		
7	Retroalimenta el recojo de los saberes previos y problematización en función a las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Brinda diferentes herramientas tecnológicas para el desarrollo de la sesión de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Planifica de manera colegiada la programación anual, según las propuestas del Aprendo en Casa	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
10	Desarrolla las actividades de acuerdo con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	✓		✓		✓		
11	Impulsa estrategias y adecua las experiencias de aprendizaje tras la pantalla.	✓		✓		✓		
12	Plantea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Atiende a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para la retroalimentación.	✓		✓		✓		
14	Facilita plataformas de fácil acceso y uso de la tecnología, en forma coherente con las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Usa de diferentes herramientas tecnológicas (zoom, Meet, WhatsApp, padlet, jamboard)	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>								
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los padres de familia	✓		✓		✓		
17	Impulsa el mejoramiento continuo de la institución educativa mediante el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
18	Realiza la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre docentes, estudiantes y autoridades de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el apoyo y participación de los padres para mejorar y solucionar dificultades tanto del aula como de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Fomenta la integración de la institución con la comunidad a través de la difusión de las normas de convivencia	✓		✓		✓		
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD</b>								
22	Participa en capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
23	Facilita espacios para las actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
24	Participa en los GIA o RTC para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		
25	Reflexiona en GIA o RTC sobre la fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.	✓		✓		✓		
26	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
27	Realiza su labor con fidelidad a los principios éticos.	✓		✓		✓		

**Observaciones:** Si hay suficiencia

**Aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ \_ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Victoria Chavez **Taípe**    DNI: 08059853

**Especialidad del evaluador:** Docente de investigación. Magister en docencia y gestión. Magister en psicología educativa.

Lima, 31 de mayo del 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.



## Anexo 6. Análisis de fiabilidad

### Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Acompañamiento pedagógico directivo	,976	27
Desempeño docente	,887	27

### V1 Acompañamiento pedagógico directivo

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Organiza su tiempo para las asesorías oportunas del trabajo pedagógico en el aula	106,73	344,684	,743	,975
Recibe aportes de estrategias metodológicas para mejorar la práctica pedagógica.	107,05	344,141	,780	,975
Cumple con el cronograma de visitas al aula virtual para el acompañamiento pedagógico.	106,45	348,069	,738	,975
Realiza la autorreflexión después de la ejecución de la visita al aula.	106,41	348,539	,719	,975
Coordina cada uno de los procesos de planificación, ejecución y evaluación del trabajo pedagógico.	106,45	346,355	,802	,975
Realiza la retroalimentación oportuna sobre las funciones y actividades que se realizan en el aula.	106,55	340,450	,888	,974
Motiva e impulsa a mejorar la práctica pedagógica.	106,64	342,433	,788	,975
Crea un clima de confianza favorable para mejorar su desempeño.	106,50	342,833	,802	,975
Orienta sobre las fortalezas y debilidades de su quehacer pedagógico en el aula.	106,77	341,136	,881	,975
Realiza talleres de capacitación programados en función a las necesidades de la práctica pedagógica	107,23	342,374	,734	,975
Proporciona materiales adecuados en el desarrollo de los talleres educativos.	107,05	340,522	,793	,975
Se interesa por ejecutar talleres y/o capacitaciones eficaces para la mejora de la práctica pedagógica.	107,09	339,991	,794	,975
Domina conocimientos amplios para el desarrollo del taller y/o capacitación.	106,95	341,950	,743	,975
Orienta sobre el buen uso de los recursos tecnológicos.	106,86	341,171	,766	,975
Promueve y participa en proyectos de innovación.	107,09	342,087	,732	,975
Participa de conferencias que brinda el MINEDU.	106,82	343,394	,724	,975
Participa de talleres y/o capacitaciones para su formación continua en el uso de herramientas tecnológicas.	106,95	342,617	,820	,975
Participa de los talleres y/o capacitaciones programadas por Perú Educa.	106,82	347,870	,628	,976
Concurre proactivamente a los GIAs promovidos por el equipo directivo.	106,27	350,113	,616	,976
Participa en las acciones educativas propuestas en los GIAs.	106,50	338,452	,838	,975
Promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los GIAs.	106,45	345,784	,756	,975
Orienta, en los GIAs, la ejecución las estrategias didácticas.	106,77	333,327	,872	,974
Retroalimenta de las evidencias de aprendizaje de los estudiantes, considerando los criterios establecidos en los GIAs	106,68	341,465	,832	,975
Promueve la ejecución de pasantías o visitas para compartir experiencias didácticas entre docentes	107,64	331,576	,792	,975
En los GIAs conducidos por el directivo, se desarrolla la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas.	107,09	338,277	,763	,975
Resuelve situaciones problemáticas referentes al proceso de enseñanza en los GIAs	107,23	337,994	,865	,975
Utiliza herramientas (Meet, zoom) de fácil conectividad y acceso, para la correspondiente reflexión en los GIAs	106,59	348,158	,599	,976

## V2 Desempeño docente

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Revisa oportunamente la programación anual, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	116,95	58,426	,519	,882
Selecciona de los contenidos del proceso de enseñanza atendiendo el contexto.	117,14	57,552	,434	,884
Planifica experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos /estándares	116,95	57,665	,627	,880
Brinda sugerencias sobre la distribución del tiempo de la secuencia didáctica / experiencia de aprendizaje.	117,36	57,195	,593	,880
Sugiere el uso de diferentes instrumentos de evaluación en función a criterios (capacidades. Estándares)	117,45	54,831	,728	,876
Revisa en la planificación de la sesión/ experiencia de aprendizaje. el uso de recursos, medios y materiales educativos.	117,00	57,429	,638	,880
Retroalimenta el recojo de los saberes previos y problematización en función a las características y necesidades de los estudiantes.	117,09	55,991	,597	,880
Brinda diferentes herramientas tecnológicas para el desarrollo de la sesión de aprendizaje/ experiencia de aprendizaje.	117,45	53,974	,670	,877
Planifica de manera colegiada la programación anual, según las propuestas del Aprendo en Casa	116,95	58,522	,413	,884
Desarrolla las actividades de acuerdo con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	117,09	59,134	,388	,885
Impulsa estrategias y adecua las experiencias de aprendizaje tras la pantalla.	117,18	61,584	,053	,893
Plantea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar en los estudiantes.	117,14	57,552	,595	,881
Atiende a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para la retroalimentación.	117,32	56,894	,465	,883
Facilita plataformas de fácil acceso y uso de la tecnología, en forma coherente con las actividades de aprendizaje.	117,41	55,015	,683	,877
Usa de diferentes herramientas tecnológicas (zoom, Meet WhatsApp, padlet jamboard)	117,14	55,838	,611	,879
Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los padres de familia	116,68	62,418	-,009	,889
Impulsa el mejoramiento continuo de la institución educativa mediante el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	116,91	57,896	,505	,882
Realiza la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre docentes, estudiantes y autoridades de la comunidad.	117,18	60,156	,208	,889
Fomenta el apoyo y participación de los padres para mejorar y solucionar dificultades tanto del aula como de la institución educativa.	117,32	60,989	,126	,891
Fomenta la integración de la institución con la comunidad a través de la difusión de las normas de convivencia	117,05	60,522	,212	,888
Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	117,41	58,158	,364	,886
Participa en capacitaciones para mejorar su desarrollo profesional.	117,14	54,695	,732	,876
Facilita espacios para las actividades pedagógicas.	117,32	58,227	,384	,885
Participa en los GIA o RTC para mejorar su práctica docente.	117,14	58,123	,434	,884
Reflexiona en GIA o RTC sobre la fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.	117,23	58,851	,431	,884
Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.	116,82	61,203	,174	,888
Realiza su labor con fidelidad a los principios éticos.	116,73	61,065	,279	,887







Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**

Los Olivos, 14 de junio del 2021.

**OFICIO N° 087-2021/I.E. N° 2078 "NSL" - UGEL 02**

Señor:

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
Jefe de la Escuela de Posgrado UCV FILIAL LIMA CAMPUS LIMA NORTE

Presente:

ASUNTO : Autorización para realizar trabajo de investigación

REF. : Carta P. 0302-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a la carta de la referencia, comunico que luego de haber coordinado con la Sub Directora del nivel primaria Mg. Rosa Mercedes Cabrera, autorizo a la maestra **DELGADO OSORES, RUTH ELENA**; para que realice su trabajo de investigación académica en la mención indicada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Giner DeVila Espinoza  
DIRECTOR



## Anexo 10: Evidencias

