



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en
instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ramos Barrera, Jessica del Pilar (orcid.org/0000-0002-3723-0657)

ASESOR:

Mgtr. Bellido Garcia, Roberto Santiago(orcid.org/0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre que desde el cielo no me abandona, siempre alentándome a seguir adelante; a mi amado hijo Luis, quien es mi motor para conseguir mis metas y seguir superándome; a Rodolfo, mi compañero, quien me da fuerzas y demuestra apoyo incondicional y por último a mis hermanos.

Agradecimiento

A los docentes de la escuela de Postgrado de esta casa de estudio, que me brindaron sus conocimientos en cada experiencia curricular, a mi asesor Roberto y en especial a la Dra. Josefina Amanda Suyo Vega por sus valiosos aportes.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1 Análisis descriptivo	23
4.2. Análisis inferencial	24
4.2.1 Análisis inferencial del objetivo general	26
4.2.2 Análisis inferencial de los objetivos específicos	27
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	1
VII. RECOMENDACIONES	3
REFERENCIAS	4
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de expertos.	20
Tabla 2. Confiabilidad de liderazgo pedagógico y acompañamiento docente.	21
Tabla 3. Nivel de liderazgo pedagógico y sus dimensiones	23
Tabla 4. Nivel de acompañamiento docente y sus dimensiones.	24
Tabla 5. Prueba de normalidad	25
Tabla 6. Correlación entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente.	26
Tabla 7. Correlación entre liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento	27
Tabla 8. Correlación entre liderazgo pedagógico y clima del acompañamiento pedagógico	28
Tabla 9. Correlación entre liderazgo pedagógico y enfoques del acompañamiento pedagógico	28

Índice de figuras

Figura 1. *Diagrama del diseño correlacional.*

14

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño correlacional no experimental. La muestra empleada fue de tipo no probabilístico intencional; lo cual se efectuó a tres instituciones educativas escogiendo a 80 docentes, se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta para medir la relación de dichas variables, 83 preguntas para la variable liderazgo pedagógico y 30 para la variable acompañamiento docente, con el modelo Likert. Los resultados obtenidos en la investigación evidenciaron la existencia de una correlación positiva moderada de $r=0.477$ entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente. La investigación concluyó que la significación positiva se debe a la estrecha relación entre el acompañamiento del directivo al docente en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.

Palabras claves: Liderazgo, docente, estrategias.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between pedagogical leadership and teacher accompaniment in educational institutions of Ugel 10 Huaral, 2022. The methodology used was a quantitative approach, basic type with a non-experimental correlational design. The sample used was an intentional non-probabilistic sample, which was carried out in three educational institutions, choosing 80 teachers. A survey questionnaire was used as an instrument to measure the relationship between these variables, 83 questions for the pedagogical leadership variable and 30 for the teaching support variable, with the Likert model. The results obtained in the research showed the existence of a moderate positive correlation of $r=0.477$ between pedagogical leadership and teacher accompaniment. The research concluded that the positive significance is due to the close relationship between the manager's accompaniment of teachers in the development of their pedagogical activities.

Key words: Leadership, teacher, strategies.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad estamos retornando a la presencialidad, luego de haber permanecido en emergencia sanitaria por la COVID – 19, por lo cual, estuvimos trabajando virtualmente por 2 años consecutivos, este cambio brusco en el sistema educativo, hizo que la gestión educativa recaiga en el líder directivo, pero solamente se basaba en gestión más no en dar a los docentes el debido acompañamiento pedagógico. El líder pedagógico es un agente importante dentro de toda institución educativa y más aún para el personal docente puesto que cumple un rol fundamental. Él es responsable de orientar a los docentes en su práctica, para perfeccionar el aprendizaje de los estudiantes, es por ello que el liderazgo pedagógico debe trabajarse de manera conjunta.

A nivel internacional, de acuerdo con la Organización de las naciones unidas para la cultura, las ciencias y la educación UNESCO (2019), en la sede de Lima con respecto a la variable del acompañamiento docente, indica un compromiso por salvaguardar la educación de calidad para cada uno de los alumnos. Esto ha generado una secuencia de discusiones para lograr una educación satisfactoria que genere resultados en la enseñanza del alumnado.

La problemática existente en el Perú, recae en las funciones del líder de las instituciones educativas, puesto que el docente depende de la labor pedagógica del líder educativo acorde a su contexto. Si bien se sabe que hay diferentes tipos de liderazgo en este caso se observa la escasez de liderazgo pedagógico, para un buen acompañamiento docente. Si el director no toma en cuenta estrategias pedagógicas en las obligaciones educativas del profesor, se evidenciarán falencias en las funciones del docente como el buen desempeño, en cambio, si el líder pedagógico le brindara un clima institucional agradable, ofreciéndole acompañamiento pedagógico a los docentes, innovando para mejorar la enseñanza en base a los objetivos que se desea alcanzar, se verá reflejado en el rendimiento de los docentes. Para el MINEDU (2014), el acompañamiento docente es el método efectuado por el líder pedagógico con la participación de actores claves para ofrecer asesoramiento a la gestión pedagógica del docente. A través de esta acción el líder pedagógico al observar las debilidades ejecuta la acción de facilitador y no como actor superior de los procesos de aprendizajes.

A nivel local, el comportamiento del líder directivo es indiferente ante algunas situaciones, ya que este se basa solo en gestionar y no se preocupa de la parte pedagógica es ahí donde se evidencia la brecha entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, puesto que no se pone en práctica lo que está estipulado por el Ministerio de Educación del Perú, en diversas instituciones de la Ugel 10 de Huaral. La gran mayoría son instituciones educativas integradas por los tres niveles de educación básica regular que son: inicial, primaria y secundaria. Es ahí donde se observa que no hay manejo en el líder pedagógico al momento del acompañamiento docente ya que la mayor debilidad es no tener conocimiento eficiente sobre los niveles del cual es ajeno en la práctica pedagógica. Una de las probables causas en la debilidad sobre liderazgo pedagógico es la permanencia del líder directivo en las instituciones, cambiándolos anualmente o por cese de edad y ello perjudica a la institución en general. Al existir cambios de directivos vienen con propuestas diferentes que no están contempladas dentro del contexto, siendo de suma importancia la labor del líder, puesto que si en una institución educativa existe un buen liderazgo directivo se puede inferir que habrá un excelente liderazgo pedagógico y ,por lo tanto, un buen acompañamiento docente, además se evidencia que en algunos casos no existe un clima pedagógico entre el líder y los docentes, en su gran parte por la ausencia de estrategias de fortalecimiento por parte del líder pedagógico, hay oportunidades en la que el líder pedagógico culpa a los docentes y no ve sus propias falencias según las normas estipuladas por el ministerio de educación del Perú. Asimismo, cabe mencionar que la Ugel 10 de Huaral necesita líderes pedagógicos que acompañen a sus docentes, que reflexionen sobre la práctica pedagógica que pueda observar de forma objetiva y brindar el acompañamiento docente de manera pertinente para que los docentes se desarrollen de manera eficiente y con un buen desempeño en bienestar de los educandos, según su contexto y necesidad.

Finalmente se abordó el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022? Referente a los problemas específicos se hizo referencia a: (a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022? (b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento

pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022? Y el (c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y enfoques del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022?

La presente investigación contó con una justificación teórica, ya que aporta al conocimiento sobre la conexión entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en diversas instituciones de la Ugel Huaral, 2022. La justificación práctica de la presente investigación es a futuro ya que los resultados podrán sistematizarse en recomendaciones para ser agregados como conocimientos a los directivos con el fin de perfeccionar la calidad educativa mediante el acompañamiento docente y así ofrecer una viable solución, incluso tendrá una utilidad metodológica porque propiciará que los directivos generen una colectividad de nuevas estrategias pedagógicas para mejorar acompañamiento docente, creando capacitaciones y actualización pedagógica.

El objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación existente entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. Los objetivos específicos relativo: (a) Determinar cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. (b) Determinar cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. (c) Determinar cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y enfoques del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022.

En la presente investigación se planteó la hipótesis general: Existe relación entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. Asimismo, se consideró las hipótesis específicas; (a) Existe relación entre liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. (b) Existe relación entre liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022. Y (c) Existe relación entre liderazgo

pedagógico y enfoques del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los estudios previos a nivel internacional sobre la variable del liderazgo pedagógico, se tiene a Vásquez (2021) cuyo objetivo principal fue delimitar la conexión existente entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. El método que se utilizó fueron dos instrumentos para la medición de ambas variables, siendo una investigación de diseño descriptiva y correlacional, enfocándose de manera cuantitativa. Dando como resultado de manera recíproca un valor de 0.543 y una p de estimación equivalente a 0.000 (p estimación < 0.05) en Rho Spearman. La investigación concluyó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente académico, se observa que la relación entre las variables estudiadas es directa; es decir, a mejor liderazgo pedagógico, mejor será el desempeño docente académico.

Por lo tanto, con los trabajos previos, sobre la variable del liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, se tiene a Leiva y Vásquez (2019) cuyo objetivo fue calificar el acompañamiento docente que desarrollan directores de instituciones públicas de instrucción media en Valparaíso. El método empleado fue un análisis cualitativo en donde se implementó una entrevista semiestructurada a 6 líderes pedagógicos y 6 docentes de 3 instituciones. Los resultados del estudio fueron útiles para contemplar la existencia de una presencia variable y una disconformidad entre la plana docente y directores en cuanto a los tipos de acompañamiento pedagógico. El estudio concluyó que se observó un rol jerárquico de experto-médico, que revisa e identifica problemas del docente para prescribir soluciones pedagógicas mediante el acompañamiento docente.

Por consiguiente, con los trabajos previos, basándose en la variable liderazgo pedagógico, se tiene a Villarroel, Gairín y Garcés (2019), cuyo objetivo fue demarcar la cara de las competencias del líder educativo de las instituciones educativas vulnerables. La metodología realizada fue de tipo mixta, con un diseño etnográfico, insertando observaciones de 3 documentos oficiales de parte del Comité de Jefatura Pedagógica, por esto se les brindaron 3 cuestionarios a especialistas con conocimientos sobre el tema y 5 juntas laborales con el comité.

Teniendo como resultado la identificación de 4 dominios asociados en encabezar y estructurar proyectos innovadores propuestos por los docentes. La investigación concluyó en que los docentes consideran relevante el liderazgo del perfil directivo, además consideran que es de suma importancia el acompañamiento pedagógico, ya que el jefe educativo es responsable de realizar dicho acompañamiento.

Asimismo, con el contexto internacional sobre ambas variables que son liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, se tiene a Huaynate (2019), cuyo objetivo fue constituir en qué magnitud se tiene relación el liderazgo pedagógico con el acompañamiento docente en la I.E. Teresa Gonzales, Jesús María, 2019. El método que se empleó fue de tipo cuantitativo, teniendo como diseño uno no experimental donde su nivel es descriptivo correlacional. Los resultados del dicho estudio mostraron una correlación de (0.814) haciendo notar un elevado grado y una representación menor a 0.05, también de correlaciones establecidas por las estimaciones: sig. (0.000) y r (0.746**) producidos. Llegando a la conclusión de que el liderazgo pedagógico guarda conexión de una forma característica con el acompañamiento docente en la entidad, asimismo el liderazgo pedagógico presenta una correlación de modo inmediata con el proyecto en la I.E.

Por último, entre los estudios previos referente al plano internacional sobre la variable liderazgo pedagógico, se tiene a Rivera y Aparicio (2020), cuyo objetivo fue abordar las peculiaridades del liderazgo pedagógico entorno del Programa de Integración Escolar (PIE), como un ambiente del trabajo educativo relevante para profundizar y reflexionar debido a sus particularidades enlazadas a este enfoque. El método realizado fue de tipo cualitativo con carácter descriptivo y además empleando una técnica de casos múltiples. Dando como resultado que el liderazgo pedagógico de las coordinadoras PIE es entendido y apreciado por quienes intervinieron en las entrevistas, por ende, el estudio concluyó que el liderazgo pedagógico se declaró en brindar el apoyo necesario para proporcionar los encuentros de trabajo colaborativo, en motivar al crecimiento de capacidades docentes a través de instrucción y adiestramiento, áreas de reflexión, innovación y creación de diversas sesiones para los alumnos al ejecutar el feedback y el refuerzo positivo a los profesores, etc.

Para empezar los trabajos previos en el contexto nacional hablando de variables como liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, se tiene a Arteaga (2016), cuyo objetivo fue precisar la conexión que guarda el liderazgo pedagógico regente, el seguimiento – acompañamiento docente y el acuerdo del directivo en la plana docente del grado de secundaria de la Ugel 6 perteneciente a la Red 6, que está en Vitarte en el año 2015. La metodología que se empleó fue de tipo no experimental, transversal – correccional, de naturaleza básica, con nivel descriptivo correlacional, usando las técnicas de encuesta y observación, donde en el cual los instrumentos fueron la prueba de modelo escala dicotómica y Likert. Los resultados de la investigación fueron que la suposición global es el factor de correlación entre el seguimiento – acompañamiento docente y pacto de mandato colegial, teniendo una positiva correlación en los tratados de la gestión escolar con el seguimiento del acompañamiento es $Rho=0.596$; el facto de conexión de liderazgo pedagógico regente con arreglo de mandato educacional es -0.081 , y con el seguimiento-acompañamiento docente es -0.131 . El estudio concluyó con la existencia de una intercorrelación positiva entre el liderazgo pedagógico y el monitoreo-acompañamiento docente.

Siguiendo con el contexto nacional teniendo en cuenta las variables del liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, se tiene a Mamani (2020), cuyo objetivo fue establecer la conexión entre el liderazgo con el acompañamiento docente en las entidades del grado de primaria del distrito de Azángaro, 2017. La metodología empleada fue estilo básico, con un diseño correlacional de encuesta. Los resultados obtenidos se presentan ante un bajo nivel de correlación del liderazgo y acompañamiento docente en las instituciones del grado de primaria de Azángaro, 2017, a nivel de confianza del 99%. El estudio concluyó con la existencia de una relación inmediata y prudente entre la dimensión del espacio del poder del liderazgo con el acompañamiento docente de los directivos de las entidades educativas del nivel primario de este distrito.

Continuando con las investigaciones previas en el contexto nacional sobre las variables liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, Labán (2020), estableció la conexión entre liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente. La metodología empleada para la investigación fue una encuesta de 02

cuestionarios que guardan relación con las variables en cuestión. Los resultados del estudio fueron la impresión de 57.14% del total de los profesores que señalan que el liderazgo pedagógico en su institución es insuficientemente efectivo, entretanto el otro 47.62% señaló que el seguimiento docente en dicha corporación institucional es regular. El estudio concluyó que hay una conexión realmente significativa entre las variables señaladas anteriormente, por ello se anotó que, en donde se entrelazan las variables, la máxima cantidad de entrevistados se ubican entre los grados poco efectivo y regular.

Asimismo, Cueva (2021) precisó la repercusión del liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente en la competencia del profesorado en la I.E. N°7093, Villa el Salvador. La metodología que se llegó a usar fue un enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica correspondiendo a un diseño no experimental, teniendo una investigación de nivel correlacional causal multivariable. Los resultados fueron capaces de indicar que la conducta o la inestabilidad de las competencias del maestro dentro de las secciones y el papel que toma la entidad educativa se deben al 25.1% del liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente, aceptándonos el asegurar el rechazo de la suposición nula al 95% de confianza. El estudio concluyó que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente, como una conducta del líder pedagógico.

Finalmente, Casas (2019) determinó la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en el grado secundario del colegio “María Parado de Bellido”, Rímac. El método empleado tuvo un enfoque cuantitativo, presentando un diseño transaccional, del tipo correlacional. Los resultados fueron del Alfa de CronBach, teniendo una fiabilidad de 0.916 precisándose de su resistencia interna con preferencia de mayor tamaño y la correlación de p con una estimación $p=0.000 < 0.05$, se repele la suposición nula, y se aprueba la hipótesis reemplazable. Por consiguiente, las variables guardan una correlación directa y consigue un grado de 0.897 que corresponde a un grado de conexión alta eficaz. El estudio tuvo como conclusión que, si el directivo no antepone su papel como líder pedagógico como el eje de todo su deber, el acompañamiento docente será incompetente de todas formas.

Variable 1: Liderazgo pedagógico

En el documento del Marco del Buen Desempeño Directivo, se define al liderazgo pedagógico, como la alternativa indispensable y oportuna para configurar un colegio que se estructure y maneje en función a los conocimientos y que por esto se llegue a conectar con la labor docente, un agradable clima educativo y además la participación de padres y la sociedad educativa (MINEDU, 2014). Al respecto Labán (2020), afirmó que se basa en embarcar diferentes visiones u opiniones con respecto a cómo el liderazgo se tiene que poner al servicio del progreso educativo de la entidad, en específico, del aprendizaje de los alumnos. Por ello, Lecaros (2017) señaló que el liderazgo pedagógico tiene como finalidad la mejora de la calidad de aprendizajes en las instituciones educativas en la construcción de metas y probabilidades, personal de técnicas estratégicas, preparación, organización y evaluación de aprendizajes y el currículo, fomentar y cooperar en la enseñanza y el proceso de los docentes y fortalecer un entorno metódico y de apoyo.

Asimismo, Quiroz (2020), definió como la capacidad para citar a toda la corporación educativa e involucrarla en los procesos de enseñanza y toma de decisiones que le perjudiquen a esta. Asimismo, el liderazgo pedagógico es una función que pertenece tanto a directivos como a la plana docente. Siguiendo con esta idea, Quispe (2018), afirma que el líder tiene un sentido de autoridad formal, en la cual es un conjunto de acciones que conciernen a la entidad, por lo visto, es un motivador que asume riesgos y quiebra lo establecido, además de conformar el equipo de la organización siempre considerando sus diferencias, por ello, debe de ser un ejemplo de integridad en la acción pedagógica.

En la actualidad el tema del liderazgo pedagógico, se llega a entender más como democrático o distribuido como un conjunto de sus miembros, considerándolo imprescindible que las diversas organizaciones públicas o privadas sean manejadas por un líder (Crucinta y Mallqui, 2018). Por esto Cubas (2021), expresó que resulta ser de gran significancia en la implementación de cambios y variación de los sistemas educativos.

Anderson (2010) por el mismo lado, con referencia al liderazgo directivo, investigó algunas claves para una mejor escuela, en donde su objetivo era dar a

conocer los últimos avances al conocimiento del líder educativo a nivel de las instituciones educativas, en la cual, el autor señaló que el directivo es como un catalizador, es decir, un ingrediente clave para la producción, en este caso, Anderson realizaba una comparación al líder en una organización o institución educativa con los demás agentes educativos.

Con respecto a las dimensiones de liderazgo pedagógico García (2016), señala las siguientes:

(a) Capacidad para desarrollar la dirección pedagógica en el centro, esta dimensión se basó, en juntar las prácticas del liderazgo pedagógico para que puedan desarrollarse las agrupaciones regentes en sus colegios para maximizar la calidad y la efectividad de las instituciones educativas, gracias a ello, se obtuvo 4 subdimensiones: Apoyo a la calidad docente, Gestión estratégica de recursos, Colaboración más allá de la escuela, Fijación y evaluación de metas educativas (García, 2016).

(b) Capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas, que consiste en la suficiencia del directivo para distribuir obligaciones educativas con la plana docente del colegio con aptitudes y capacidades. Consta en suministrar oportunidades educativas y de progreso a diversos participantes de la sociedad colegial, para defender sus facultades de líder y conseguir que se lleguen a involucrar de manera activa en sus obligaciones pedagógicas de la institución educativa (García, 2016).

(c) Formación en habilidades pedagógicas, son las oportunidades en donde el aprendizaje que poseen los diversos integrantes de la agrupación dirigente consigue el puesto, para desarrollarse con efectividad las ocupaciones del líder pedagógico que se le llegan a designar (García, 2016).

(d) Convertir la dirección en una profesión atractiva, que consta en reconocer la resistencia y el debilitamiento que presenta la gestión en nuestro país, a través de la percepción de los personajes. Es por ello, la aislada búsqueda consistió en contribuir al profesionalismo y enaltecimiento de la gestión, a fin de que sea distinguida como un puesto seductor para los postulantes convenientes (García, 2016).

(e) Apoyo a las labores pedagógicas de la dirección, en este sentido García (2016), señaló que es comprender cuál es el pensamiento de los evaluados con respecto del apoyo y asistencia que ofrece la dirección con el fin de practicar en todas las labores institucionales.

Variable 2: Acompañamiento docente

Según Quispe (2018), señaló que la variable en mención es una maniobra orientada al progreso personal y profesional de los profesores, guiados a desarrollar las habilidades y capacidades que se necesitan para lograr las responsabilidades en la sección como pieza para el desempeño. Referente a ello, Cueva (2021), indicó que mediante estrategias y competencias para mejorar las prácticas pedagógicas del docente.

Además, Batle (2010), hizo referencia que la finalidad del acompañamiento era la obtención de insumos con el fin de que los docentes fabriquen estrategias que posibiliten un conocimiento que sea significativo, en un entorno de comunicación horizontal. Ya que según Gómez (2022), era un proceso grupal de fabricación de conocimientos. El docente acompañante es la persona de formación que proporciona aprendizajes y experiencias anteriores en un contexto determinado.

El Ministerio de educación emitió el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MBDDir) (2014), donde se precisan las competencias del director para crear acciones trascendentales en la eficacia educativa escolar, ofreciendo un acompañamiento a la experiencia docente. (Freire y Miranda, 2014). Asimismo, este MBDDir contiene lineamientos para conocer de manera oficial al líder pedagógico, se sostenía en teorías de gestión escolar, incremento de la calidad educativa, aprendizaje organizacional, entre otras, allí se encuentra diversos planteamientos y acciones sobre el liderazgo, como las expuestas por Viviane Robinson que correspondían a los dominios, competencias y desempeños.

Vezud y Alliaud (2012) precisaron que el acompañamiento pedagógico brindaba oportunidades para propagar y situar, al interior de las IIEE, ámbitos de aprendizaje colaborativos y reflexivos sobre sus experiencias. Puesto que, a inicios

del siglo, las prácticas de desarrollo profesional docente habían pasado de un modelo tradicional pasivo e intermitente, a uno que era activo, consistente, basado en el contexto de enseñanza y que se apoya en el trabajo entre pares que atendían una comunidad profesional de aprendizaje (Stewart, 2014).

El Proyecto Educativo Nacional del Perú (PEN) en una de sus políticas planteó instituir programas de soporte y acompañamiento pedagógico con constantes funciones a favor de las redes educativas escolares. Asimismo, determinó la urgencia de hacer confluir la IE en un cúmulo de actividades enfocadas a los aprendizajes (CNE, 2007). La finalidad del acompañar y asistir constantemente a los docentes en su propia IE., era la de sostener a que los educadores aprendan con éxito, de manera creativa y crítica, lo que implicó optimizar el rendimiento educativo respondiendo al enfoque de equidad en el acceso a logros y oportunidades de calidad de los aprendizajes (CNE, 2007). En el presente trabajo se había amparado la precisión establecida por el Consejo Nacional de Educación (CNE) que conceptualizó al acompañamiento como el onceavo accionar de brindar mentoría continua, puesto que implica el despliegue de estrategias y acciones de cooperación técnica mediante las cuales un actor educativo especializado visita y ofrece asesoramiento amplio al educador y al líder directivo en temática importante para y desde su práctica (CNE, 2007).

Con respecto a las dimensiones de la variable acompañamiento docente, Tinoco (2020), señala las siguientes:

(a) Estrategias de fortalecimiento. Esta dimensión fue analizada por Borjas (2018) quien definió como una sucesión de acciones que apoyan al progreso del desempeño del profesor, en donde el docente es valorado como un ser de intelecto, comprometiéndose a desarrollar su práctica docente y en donde el líder directivo ofrezca asistencia, generando y brindando un lugar de debates con el fin de poder desarrollar el desempeño del maestro en su aula, el proceso de aprendizaje y el progreso de la calidad de las enseñanzas.

(b) Clima del acompañamiento pedagógico. En el Marco del Buen Desempeño del Directivo (2014) muestra que es la edificación progresiva de un clima de aprobación y confianza con la plana docente y el líder educativo a los que sigue.

(c) Enfoques del acompañamiento pedagógico. En este sentido, Serpa (2019) mencionó que son alternativas técnicas que se tildaron como aceptadas para cualquier tipo de contexto.

III. METODOLOGÍA

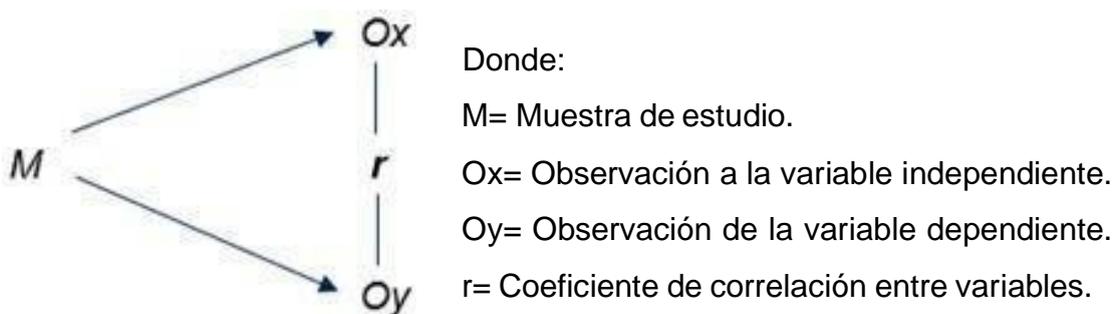
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básico, porque su objetivo fue implementar nuevos aprendizajes o cambiar los principios ya prevalecientes, aumentando así los conocimientos científicos (Baena, 2017). Al realizar la descripción del enfoque a utilizar en el estudio, primero mencionar que se enmarca dentro del paradigma positivista, por lo tanto, el enfoque que se alinea al estudio es el cuantitativo, porque se presentan resultados estadísticos que permitieron analizar los niveles de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño es correlacional no experimental, Cabezas et al. (2018), conceptualizan este método de estudio como el análisis de las variables sin ninguna forma de manipulación en donde se visualizan los fenómenos de los sucesos tal como se encuentran en su estado natural. Así mismo se considera correlacional porque el propósito que presenta el estudio es dar a conocer el nivel de relación que se presentan entre las variables por medio de un análisis estadístico (Arias, 2012).

Figura 1.

Diagrama del diseño correlacional.



3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo a la operacionalización de una variable, Espinoza (2019), expresó que tenía por finalidad elaborar un instrumento que permita su análisis, para ello se debía tener en cuenta a las dimensiones e indicadores que lo integren a dicha variable.

Variable 1: Liderazgo pedagógico.

Definición conceptual

El liderazgo pedagógico se da en las instituciones educativas en donde la función principal es fortalecer la calidad en la educación para mejorar el aprendizaje de los estudiantes (García, 2016).

El liderazgo pedagógico es una alternativa indispensable y oportuna para configurar un colegio que se estructure y maneje en función a los conocimientos y tenga conexión con la labor docente, obteniendo un agradable clima educativo y además la participación de padres y la sociedad educativa (MINEDU, 2014).

Definición operacional

En la investigación se midió las variables mediante cuestionarios guiándose de las dimensiones del liderazgo pedagógico (a] Capacidad para desarrollar la dirección pedagógica en el centro, b] Capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas, c] Formación en habilidades pedagógicas, d] Convertir la dirección en una profesión atractiva y e] Apoyo a las labores pedagógicas de la dirección)

Indicadores

Los indicadores que se usaron en el estudio, fueron los siguientes. Con respecto al liderazgo pedagógico:

Apoyo a la calidad docente: Puesto que el docente es pieza fundamental en el proceso de la enseñanza impartiendo conocimiento facilitando su formación, transmitiendo aprendizajes y valores, es por ello que el directivo debe apoyar en la formación docente ya que orienta a los docentes hacia la comprensión de la realidad educativa, permitiéndonos innovar frecuentemente e insertarlas en los aprendizajes, mostrando el manejo del directivo en dicho acompañamiento.

Gestión estratégica de recursos: Se refieren a los planes de acción mediante proyectos y cambios estratégicos, además ir monitoreando al docente en dicho trabajo.

Colaboración más allá de la escuela: Ya que se debe tener un buen dialogo, mostrando empatía, estableciendo relaciones de confianza y reciprocidad con otras instituciones.

Fijación y evaluación de metas educativas: Se refiere a fijar, tener los objetivos claros y que tienen que ser evaluados, para saber en qué medida se está logrando desarrollar dicho objetivo y sobre todo valiéndose en las metas educativas.

Capacidad para compartir el liderazgo: El líder es el encargado de guiar a todo el equipo docente designando funciones para el logro de un objetivo en común basándose en un trato horizontal.

Formación en habilidades pedagógicas: Es un proceso dirigido, tanto los conocimientos teóricos, y sobre todo formar hábitos en dichas habilidades pedagógicas, para que el docente ponga en práctica la reflexión en su quehacer educativo.

La dirección como una profesión atractiva: Puesto que genera oportunidades en su crecimiento profesional y aquello requiere estrategias proactivas para ser futuros líderes e ir creciendo en su carrera profesional, los niveles salariales también forman parte de dicha atracción ya que ahora en la actualidad es por examen que se determina el acceso a ser un líder directivo.

Apoyo a las labores pedagógicas de la dirección: Son las acciones adicionales que van a permitir el fortalecimiento de las practicas pedagógicas y así mejorar el bienestar del directivo, docentes y de los estudiantes.

Variable 2: Acompañamiento docente

Definición conceptual

Es un cambio orientado al progreso personal y profesional de los docentes, guiados a desarrollar las habilidades y capacidades que se necesitan para lograr las responsabilidades en la sección como pieza para el desempeño (Quispe, 2018). Es por ello, que se le conoce como el accionar brindando asesoría, fortalecimiento,

estrategias y reflexión a los docentes con un buen clima para el buen desempeño en las actividades de su práctica pedagógica (Tinoco, 2020).

Definición operacional

La variable acompañamiento docente fue medida mediante la aplicación de un cuestionario, agrupados en 3 dimensiones: a] Estrategias de fortalecimiento, b] Clima del acompañamiento pedagógico y c] Enfoques del acompañamiento pedagógico.

Indicadores

Los indicadores que se usaron en el estudio, fueron los siguientes. Con respecto al acompañamiento pedagógico:

Formas de intervención: Es una estrategia de forma continua y a veces inopinada para el docente, normalmente se suelen hacer visitas al aula, para que mediante la observación y luego mediante la reflexión y su pertinente asesoramiento se pueda mejorar la práctica pedagógica, promoviendo talleres de fortalecimiento.

Planificación colegiada: Se refiere al trabajo de gestión entre el directivo y los docentes, ya que garantizará el desarrollo de la planificación, la evaluación, estrategias e instrumentos de fortalecimiento orientadas al logro de aprendizajes en nuestros estudiantes.

Autonomía: Es la capacidad que tiene el docente al establecer ciertas normas y por ende regirse a ellas en el momento de la toma de decisiones.

Participación: Viene a ser el actuar del docente o líder pedagógico, al asumir el cargo a conciencia y tomar decisiones con libertad, expresando sus propias ideas y poder compartirlas, en el momento de la reflexión.

Integridad: Se rige estrictamente a los valores y los hechos que mostramos en la práctica pedagógica.

Ética: Es el actuar con transparencia en nuestro día a día, nos permite regular en nuestro accionar lo que está bien o mal.

Por Competencias: Se refiere al dominio del currículo nacional de educación básica (CNEB) en donde se mencionan el perfil de egreso, competencias, enfoques, áreas y así brindar a nuestros estudiantes una educación de calidad. Logrando que nuestros estudiantes sean competentes en la resolución de problemas y en su vida diaria.

Colaborativo: Es necesario en toda institución educativa la participación permanente de todos los agentes educativos, ya que fomenta las relaciones interpersonales.

Reflexivo crítico: Se refiere si el director cuenta con las habilidades blandas al momento de reflexionar con el docente sobre su práctica pedagógica

Escala de medición

La escala de medición que se realizó fue una escala de tipo ordinal, en la cual tuvo una valoración de tipo Likert para ambas variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias et al. (2016) definió a la población como un grupo de casos, que fueron descritos, acotado y alcanzable, por esto se formó una selección para la muestra que cumplió con diversos criterios ya determinados.

Se tuvo como población a diversas Instituciones educativas de la Ugel 10 – Huaral teniendo como cantidad a 8 instituciones educativas. Que generó una muestra de 80 docentes y se usó un muestreo no probabilístico intencional.

Criterios de inclusión

Manzano y García (2016), mencionaron la relación con las características de la población teniendo la capacidad de calificar para intervenir en el estudio, se puede decir que también se refieren a las características clínicas, demográficas, temporales y geográficas de los individuos que disponen la población en estudio.

Fueron incluidos en la investigación 8 instituciones educativas pertenecientes a la Ugel 10 de Huaral.

Docentes con predisposición para ser encuestados

Docentes de los 3 niveles de educación básica; inicial, primaria y secundaria.

Criterios de exclusión

Manzano y García (2016), se refirieron a las características específicas, por lo que esto hace que la población no pueda ser elegida para el estudio, es así que las cualidades de los individuos pueden obstaculizar la calidad para realizar la interpretación de los datos o para interpretar los resultados.

Fueron excluidos de la investigación:

Personal administrativo y directivos.

Padres de familia.

Alumnos

Muestra

Otzen y Manterola (2017), definió que la muestra puede o no ser representativa, si llegó a ser elegida al azar, en otras palabras, toda tu población tenía la misma probabilidad de ser elegida para la muestra.

La muestra que se seleccionó para la presente indagación fue de 80 docentes, siendo una muestra de tipo no probabilístico.

Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional, en el cual, Hernández y Carpio (2019) esta deducción se caracterizó por averiguar con mucha dedicación el adquirir muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir, cumplen con características de expectativa del investigador, asimismo de escoger intencionalmente a los individuos de la localidad a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta llegar la cifra necesitada para la muestra

Por esto, se escogió a 80 docentes de los diferentes niveles educativos y se excluyó a los directivos para un mejor análisis.

Unidad de análisis

La unidad de análisis que se llevó a cabo fue de los 80 maestros de las 8 entidades educativas públicas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Gomés (2021), señaló que es el método que los investigadores siguen para la obtención de información necesitada en aproximación al objeto de estudio. En este caso el trabajo se evidencia a través de una encuesta.

Instrumento:

El instrumento que se usó para poder medir las variables acerca de cuál es la conexión que exista entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente fue una encuesta estandarizada. Se tuvo como finalidad obtener información fidedigna sobre las variables ya mencionadas. Se realizaron diversas preguntas utilizando la escala de valoración tipo Likert del 1 al 5 tomando como referencia la tesis de Tinoco (2020) sobre la variable Acompañamiento docente y en la variable Liderazgo pedagógico a García (2016).

Validez:

Villasís et al. (2018) señalaron que la validez de cada resultado de investigación se toma como verdaderos y válidos cuando su estudio se encuentra libre de errores. Se obtuvo mediante el juicio de expertos.

Tabla 1.

Validación de los instrumentos y su contenido por juicio de expertos

N °	Grado académico	Experto informante	Dictamen
01	Mgtr.	Guevara Tejada, Patricia Silvana	Es aplicable
02	Mgtr	Olortegui Luna, Javier Francisco	Es aplicable
03	Mgtr.	Bellido García, Roberto Santiago	Es aplicable

Confiabilidad

También la confiabilidad según Villasís et al. (2018) señalaron que cada resultado de estudio pueda tener un estudio respaldando que el instrumento utilizado es confiable, teniendo un alto grado de validez, es decir, sin presencia de sesgos. Además, con la finalidad de probar los instrumentos elaborados se empleó una prueba piloto a 20 docentes de similares características de la muestra elegida. Para determinar cuan confiable es el instrumento, el estadístico utilizado fue el Alfa de Cronbach, dando como resultado de confiabilidad (0.993).

Tabla 2.

Confiabilidad de Liderazgo pedagógico y acompañamiento docente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.993	113

3.5. Procedimientos

Para recopilar los datos me presenté con la especialista de la Ugel 10 Huaral, dándole a conocer el trabajo de investigación, luego me comuniqué con cada docente en particular para poder explicarles de que se trataba la encuesta que les iba aplicar y sobretodo la importancia de dicha investigación para nuestra práctica pedagógica, en lo relacionado para la obtención de la información fue mediante un cuestionario virtual google form y luego se le envió el enlace a cada docente. Una vez recogidos los datos se procedió al vaciado en una matriz Excel y así trabajarlos en un software estadístico SPSS 26, para poder obtener la confiabilidad, los valores y resultados descriptivos e inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Navarro et al. (2017), consideraron que los métodos de análisis de datos se basan en las técnicas estadísticas utilizadas en el estudio para poder organizar las opiniones y responder a los objetivos establecidos. Para el desarrollo del estudio se aplica la estadística descriptiva y la inferencial.

En el caso de la estadística descriptiva se realizan las tabulaciones necesarias para poder organizar la información en tablas de frecuencia que permitan los niveles que presentan las variables con sus dimensiones.

En el caso de la estadística inferencial se utilizó primero la prueba de normalidad de datos para determinar la distribución que presenta la muestra, para ello se utilizó el método de Kolmogórov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50 y se encontró que el método más adecuado es el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En este diseño de investigación se declaró que la información académica había sido debidamente respetada en su postulado y citando las referencias de los autores de quienes fueron tomadas, así mismo que la aplicación del instrumento fue estandarizada y también se dio con el consentimiento informado de tal manera que tuvieran conocimiento de este estudio y que no sería manipulado ni malintencionado.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos para un mejor análisis e interpretación se agruparon en dos niveles, estadístico descriptivo e inferencial.

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3.

Nivel de Liderazgo pedagógico y sus dimensiones

Nivele	Liderazgo pedagógico.		Capac. para desarrollar la labor ped.		Capac. Para compartir respons.		Formación en habilidades ped.		Convertir la dirección en una prof. Atractiva		Apoyo a las labores ped. En la dir.	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	13	16.3	23	28.7	75	93.8	72	90.0	69	86.3	70	87.5
Medio	42	52.5	26	32.5	5	6.3	8	10.0	11	13.8	10	12.5
Alto	25	31.3	31	38.8	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 3 se pudo observar que de los 80 docentes que fueron encuestados en liderazgo pedagógico predominó el nivel medio con un 52.5%, seguido del nivel alto con un 31.3% y por último el nivel bajo presentando un total de 16.3%. Además, se pudo evidenciar que, en la dimensión asociada a la capacidad para desarrollar la labor pedagógica, predominó el nivel alto con un 38.8%, seguido del nivel medio con un 32.5% y por último el nivel bajo marcando un 28.7%. En la dimensión capacidad para compartir responsabilidades pedagógicas, predominó el nivel bajo, al 93.8% y en el nivel medio con un 6.3%. En la dimensión de formación de habilidades pedagógicas, predominó el nivel bajo con un puntaje del 90%, seguido del nivel medio con 10%. En la dimensión convertir la dirección en una profesión atractiva, predominó el nivel bajo teniendo como puntaje del 86.3%, siguiéndole el nivel medio con el 13.8%. Finalmente, en la dimensión apoyo a las labores pedagógicas de la dirección, predominó el nivel bajo con el 87.5%, asimismo se evidencia el nivel medio marcando un 12.5%. Obtenidos estos

resultados se afirmó que, con relación al liderazgo pedagógico nos muestra que 42 docentes figuran en un nivel medio con relación al liderazgo pedagógico, lo cual representa un 52.5% del total de la muestra.

Tabla 4.

Nivel de Acompañamiento docente y sus dimensiones.

Niveles	Acompañamiento docente		Estrat. de acompañamiento		Clima de acomp. Pedagógico.		Enfoques del acomp. Pedag.	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	12	15.0	70	87.5	75	93.8	76	95.0
Medio	32	40.0	10	12.5	5	6.3	4	5.0
Alto	36	45.0	-	-	-	-	-	-
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 se pudo observar que de los 80 docentes que fueron encuestados, el 45% presentaron un nivel alto en el acompañamiento docente, mientras que en el nivel medio se obtuvo un 40% y por otro lado el 15% en nivel bajo. Además, se pudo evidenciar que, en la dimensión, estrategias del acompañamiento predominó el nivel bajo con un 87.5%, seguido del nivel medio con un 12.5% en docentes de las instituciones educativas encuestadas. En la dimensión acerca del clima del acompañamiento pedagógico, predominó el nivel bajo, al 93.8% y en el nivel medio con un 6.3%, podemos presenciar que los docentes consideran con nivel bajo el clima del acompañamiento. En la dimensión enfoques del acompañamiento pedagógico, predominó el nivel bajo con un puntaje de 95%, seguido del nivel medio con un 5%, por otro lado, se observó que no muestra porcentaje con respecto al nivel alto. Obtenidos estos resultados se afirmó que los docentes que tienen un nivel alto en el acompañamiento docente fueron 36, lo cual representa el 45% del total de encuestados.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La tabla 5, mostró que en la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S), fue utilizada para la comprobación de la distribución de los datos recabados, al ser

utilizados frecuentemente para muestras que sobrepasan las 50 unidades de análisis.

Tabla 5.

Prueba de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	0.275	80	0.000
D.1 Capacidad para desarrollar la dirección pedagógica en el centro	0.251	80	0.000
D.2 Capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas.	0.539	80	0.000
D.3 Formación en habilidades pedagógicas.	0.530	80	0.000
D.4 Convertir la dirección en una profesión atractiva.	0.517	80	0.000
D.5 Apoyo a las labores pedagógicas en la dirección.	0.521	80	0.000

Corrección de significación de Liliefors_a

Segunda variable y sus dimensiones

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	Gl	Sig.
Acompañamiento Docente	0.285	80	0.000
D.1 Estrategias de fortalecimiento	0.521	80	0.000

D.2 Clima del acompañamiento pedagógico.	0.539	80	0.000
D.3 Enfoques del acompañamiento pedagógico	0.540	80	0.000

Corrección de significación de Liliefors_a

De la prueba realizada, se obtuvieron valores menores a 0.05 en la significancia (p) de cada variable y dimensión analizada. Se pudo concluir que los datos recabados no se distribuyeron de una forma normal. El estadístico de prueba que se usó fue la correlación de Spearman, por ser no paramétrica.

4.2.1 Análisis inferencial del objetivo general

Para comprobar la significancia de la relación entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas, materia de la investigación se planteó la hipótesis general (Hg) de la investigación:

Ho: No existe relación significancia entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022.

Ha: Existe relación entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022.

Tabla 6.

Correlación entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente.

		Liderazgo pedagógico.
Acompañamiento docente	Correlación de Spearman	0.477**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Como se observó en la tabla 6, el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente lograron una fuerza de correlación positiva moderada(Rho) de 0.477, asimismo un p valor= 0.000 < 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

aceptando la hipótesis alterna. Es decir, en la medida que el liderazgo pedagógico es eficiente, el acompañamiento docente tendrá una mejor notoriedad.

4.2.2 Análisis inferencial de los objetivos específicos

Para comprobar la significancia de la relación entre el liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento de la investigación se plantearon las hipótesis específicas (He1) de la investigación:

Hipótesis específica 1 (He1)

H0: No existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico con las estrategias de fortalecimiento.

Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico con las estrategias de fortalecimiento.

Tabla 7.

Correlación entre liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento.

		Liderazgo pedagógico.
Estrategias de fortalecimiento	Correlación de Spearman	0.194
	Sig.(bilateral)	0.084
	N	80

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se observó una fuerza de correlación baja de 0.194 así como el p valor de 0.084 >0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador. Es decir, no existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento las instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral.

Hipótesis específica 2 (He2)

H0: No existe una relación significativa liderazgo pedagógico y clima del acompañamiento.

Ha: Existe una relación significativa liderazgo pedagógico y clima del acompañamiento.

Tabla 8.

Correlación entre liderazgo pedagógico y clima del acompañamiento pedagógico

		Liderazgo pedagógico.
Clima del acompañamiento pedagógico	Correlación de Spearman	0.346**
	Sig.(bilateral)	0.002
	N	80

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 8 mostró que el liderazgo pedagógico y la dimensión clima del acompañamiento pedagógico, obtuvo una fuerza en la correlación (Rho), de un nivel positivo bajo de 0.346. A la vez se manifestó en los resultados una dirección positiva y significativa de un p valor = 0.002 <0.05. Por tal razón, la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la hipótesis alterna. Esto significa que a mayor liderazgo pedagógico mayor será el clima del acompañamiento pedagógico.

Hipótesis específica 3 (He3)

H0: No existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico con los enfoques del acompañamiento pedagógico.

Ha: Existe relación entre liderazgo pedagógico con los enfoques del acompañamiento pedagógico.

Tabla 9.

Correlación entre liderazgo pedagógico y enfoques del acompañamiento pedagógico

		Liderazgo pedagógico.
Enfoques del acompañamiento pedagógico	Correlación de Spearman	0.292**
	Sig.(bilateral)	0.009
	N	80

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

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 9 mostró que el liderazgo pedagógico y la dimensión enfoques del acompañamiento pedagógico, obtuvo una fuerza en la correlación (Rho), de un nivel positivo bajo de valor 0.292. A la vez se manifestó en los resultados una dirección positiva y significativa de un p valor = 0.009 < 0.05. Por tal razón, la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la hipótesis alterna. Esto significa que a medida que obtienen mejores enfoques del acompañamiento pedagógico, mayor será el liderazgo pedagógico.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación se inició identificando la problemática; la cual es el liderazgo pedagógico y como se relaciona con el acompañamiento docente, sobretodo la importancia de ambos actores como lo son el director y docente, ya que existe un vínculo estrechamente directo para la mejora de la práctica pedagógica en bienestar del directivo, docente y estudiantes, utilizando estrategias para fomentar el desarrollo del profesional. El líder pedagógico debe tener una mirada objetiva al momento de acompañar al docente, para así brindarle herramientas y estrategias al momento de la reflexión, mejorando las debilidades que pueda encontrar al momento del acompañamiento.

Es por ello, que mediante la investigación realizada se tomaron varios puntos a tratar de los cuales se llegaron a obtener resultados significativos para dicho estudio, apoyándose de autores tanto nacionales como internacionales para un mayor soporte y validez, en la cual mediante estos autores se apoyaran de la mano de los datos recabados mediante los instrumentos estandarizados que se utilizó, y así obtener los resultados, para un mayor entendimiento del tema.

Por lo tanto, según lo señalado anteriormente con respecto al tema de investigación, se pudo evidenciar a través de los hallazgos más significativos de acuerdo a la hipótesis general, donde se menciona que, si existe conexión estrechamente directa entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en entidades educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, se evidencia una correlación positiva moderada de (Rho) 0.477 entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, revelando que existe un vínculo directo y significativo entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, por ende, cabe señalar que la gran mayoría de los docentes evaluados tienen por conocimiento que sí se evidencia una conexión, que tiene importancia al relacionar el liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente, puesto que, creen necesario que para ser un buen líder pedagógico se debe de necesitar como una de las aptitudes principales el acompañar a su plana docente de manera continua y estructurada, ya que, mediante el monitoreo y seguimiento del directivo, puedan los docentes elevar la calidad educativa, mediante las recomendaciones y momentos de reflexión después del acompañamiento docente, con el propósito de aumentar el nivel de

liderazgo pedagógico y así obteniendo como resultado mediante el acompañamiento una mejora en la práctica docente, obteniendo logros positivos en el directivo, docente y estudiantes. Este hallazgo concuerda con Huaynate (2019), sobre su estudio en la cual investiga la relación entre el liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente, teniendo como objetivo establecer en que magnitud tiene relación ambas variables, dicho estudio demostró una correlación de (0.814) dando a notar un elevado grado y una representación menor a 0.05, también de correlaciones establecidas por las estimaciones. Indicando que el liderazgo pedagógico guarda conexión directa con el acompañamiento docente en la entidad, ya que permite fortalecer el trabajo docente para la mejora en su práctica en beneficio de los estudiantes. Se infiere que a mayor sea la relación entre el líder pedagógico y el acompañamiento docente, mediante el cumplimiento de sus funciones, este mejorará sus actividades en desempeño laboral, ya que juntos reflexionan, analizan sus logros y dificultades. De tal manera que los beneficiados sean tanto el director, docente y estudiantes. Es por ello, que es necesario establecer nexos permanentes entre el líder pedagógico y el docente, generando espacios de confianza, diálogos permanentes, la mejora continua para que el docente se sienta cómodo al momento del acompañamiento por parte del directivo logrando la mejora continua de ambos actores como lo son el director y docente.

Además, continuando con el análisis de las pruebas de hipótesis específicas (He1), que buscó establecer la relación significativa entre liderazgo pedagógico con las estrategias de fortalecimiento en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, se evidenció que no existe relación entre liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento. Es decir, no existe vínculo directo y significativo entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión estrategias de fortalecimiento. Resultado demostrado en la estadística con una correlación positiva baja de (Rho) 0.194, así como el p valor de $0.084 > 0.05$ Estos resultados demuestran que los docentes no relacionan las estrategias de fortalecimiento con el liderazgo directivo. Por ello, opinan que no es importante para el desarrollo del liderazgo pedagógico o simplemente no es necesario para ser un buen líder, de acuerdo a los resultados, hace reflexionar acerca de la poca disponibilidad en el uso de estrategias para lograr el desempeño óptimo, en busca del logro de buenas prácticas como una planificación que lleve a consolidar la relación entre el liderazgo y las estrategias

de fortalecimiento. La ausencia de las estrategias de fortalecimiento por parte del directivo hace que evidentemente se refleje la carencia del liderazgo pedagógico, ya que los docentes no logran fortalecer sus estrategias en el quehacer educativo y así desarrollar diversas actividades en pro de la mejora de su desempeño laboral y el logro de aprendizajes fundamentales en sus estudiantes. Este hallazgo no concuerda con Borjas (2018) donde mencionó que las estrategias son una sucesión de acciones que apoyan al progreso del desempeño del profesor, en donde el docente es valorado como un ser de intelecto, comprometiéndose a desarrollar su práctica docente de manera eficiente y en donde el líder directivo ofrezca asistencia, generando y brindando un lugar de debates manteniendo un buen clima laboral con el fin de poder desarrollar el desempeño del docente en el aula. Es por ello, que las estrategias de fortalecimiento son necesarias para la labor administrativa de la institución educativa, ya que le permitirá ser un líder valorado como intelectual y eficiente, en donde pueda brindar un lugar libre de expresión, con el objetivo de que la plana docente tenga un desempeño satisfactorio.

Asimismo, siguiendo con el análisis de la hipótesis específico (He2) demuestra que existe una correlación positiva baja (Rho) 0.346 entre liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, asimismo un p valor $=0.002 < 0.05$, lo cual indica que se evidencia cierta relación entre el liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento pedagógico. Este hallazgo concuerda con el marco del buen desempeño directivo, el cual menciona que la dimensión del clima del acompañamiento pedagógico y la relación que existe entre liderazgo pedagógico, es la edificación progresiva de un clima de aprobación y confianza con la plana docente y el líder educativo, ya que la asertividad propicia un clima saludable. (MINEDU, 2014). Refutando este hallazgo tenemos a Quiroz (2019), en donde según su investigación sobre el liderazgo pedagógico y el clima institucional, nos mostró que no existe relación alguna entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional, donde menciona que no tiene asociación significativa, puedo refutar con lo mencionado puesto que, el clima del acompañamiento es relevante ya que el docente se debe de sentir en confianza y libertad al momento que le brindan el acompañamiento, el director va a observar de manera objetiva sus aciertos y debilidades que pueda encontrar en dicho momento, en donde la comunicación es

una de las estrategias más eficaces para el momento de la reflexión. Este momento es de suma importancia para el director y docente ya que por parte del directivo mejorará en la búsqueda de estrategias para brindar un acompañamiento eficaz y del mismo modo para el docente ya que mejorará su práctica pedagógica. Puedo decir que es relevante mantener una relación estrecha entre el liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento pedagógico, ya que en toda institución educativa debe mantener permanentemente un clima cálido y acogedor consiguiendo así la confianza tanto del líder como del docente, al momento del acompañamiento en donde ese momento se edifiquen conocimientos favorables para el docente y director. Dando apertura para propiciar la adquisición de nuevos conocimientos mediante una reflexión alturada en donde se sociabilice de manera agradable y objetiva de ambas partes, ya que mediante todo lo antes mencionado, se estrecharán vínculos directos, para que el líder pedagógico pueda ejercer su capacidad de acompañar a su plana docente, brindando un clima cordial y pertinente, gracias al buen trato, esto permitirá que el seguimiento por parte del líder y del docente sea de manera constante y armoniosa.

La hipótesis específica (He3) mostró en sus resultados una correlación positiva baja (Rho) 0.292 y un p valor = 0.009 < 0.05. Por lo cual, existe cierta relación entre el liderazgo pedagógico y los enfoques del acompañamiento pedagógico, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula, puesto que los manejos de técnicas con lo relacionado a los enfoques se pueden adaptar a cualquier contexto, resolviendo problemas mediante la observación de la práctica pedagógica y así transformarlos en nuevos aprendizajes, es por ello, que denota una existencia de correlación positiva baja, por lo que se han encontrado similitudes significativas, puesto que los docentes creen necesario los enfoques del acompañamiento para obtener un buen liderazgo pedagógico en su institución, entonces, se puede decir sobre esto, que los docentes tienen como conocimiento que para ser un buen líder pedagógico, es necesario que utilice enfoques del acompañamiento pedagógico para una mejor labor, ya que al usar los enfoques, el director, puede manejar con mayor facilidad sus funciones al acompañar a su plana docente. Este hallazgo es respaldado por Tinoco (2020), en su tesis, en el cual menciona a ambas variables, liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, nos señala mediante los resultados obtenidos con respecto a sus dimensiones de

la variable acompañamiento docente, que si hay correlación entre el liderazgo pedagógico y acompañamiento docente, pero en todo el estudio nos menciona que para obtener un buen acompañamiento docente se necesita usar enfoques del acompañamiento docente, en el caso, Tinoco (2020), utilizó los enfoques reflexivo crítico, inclusivo, e intercultural crítico. Es por ello, que al utilizar estos enfoques se le permite al directivo mejorar y manejar de manera más fácil el seguimiento docente, en donde a través de los diversos enfoques, el director usará uno para que el acompañamiento vaya desarrollándose de manera efectiva y armoniosa.

En cuanto a la investigación se ha evidenciado ciertas fortalezas ya que existe mucha información acerca del tema tratado así como también diversos estudios favorecen a la mejora del liderazgo pedagógico y acompañamiento docente como se demuestran en los artículos y tesis tomadas para el análisis de la investigación, gracias a los resultados obtenidos en dicha indagación, ofrecerá conocimientos previos para futuras generaciones al investigar este tema tratado por ser de suma importancia en las instituciones educativas, por otro lado de acuerdo a las debilidades analizadas se pudo evidenciar que se presentaron inconvenientes en cuanto a la obtención de datos por la modalidad virtual, además de presentarse diferentes monitoreos inopinados lo cual se les dificultaba a los docentes desarrollar en el tiempo estimado las encuestas tomadas mediante un formulario, asimismo la inestable conectividad de diferentes zonas, ya que los docentes a los cuales se le aplicaron las encuestas eran de zonas urbanas y rurales, esto conllevó a presentarse demoras en la recolección de datos y poder establecer los resultados requeridos.

Esta investigación se realizó al observar que algunos docentes de diferentes instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, mostraban deficiencia en su desempeño laboral debido a la falta de acompañamiento pedagógico, brindada por el líder, siendo uno de los compromisos normados en el marco del buen desempeño directivo, el brindar el acompañamiento pedagógico sistemático a los docentes, y esto a su vez logrará desarrollar un mejor desempeño laboral y formativo tanto de los docentes como de los estudiantes. Además de tener por conocimiento que para que ser un buen líder pedagógico una de las capacidades requeridas, es el acompañar a su plana docente en su práctica diaria, además de otras capacidades.

Para finalizar con respecto a la problemática identificada en el contexto social en donde se realizó la investigación se puede observar que hay cierta deficiencia en el líder pedagógico al realizar el acompañamiento pedagógico puesto que no desarrollan una óptima labor valiéndose de una rúbrica para mejorar las deficiencias que se puedan encontrar en la labor docente. Por lo contrario, Labán (2020) señaló la importancia del liderazgo pedagógico y acompañamiento docente ya que su estudio concluyó que hay una relación significativa entre ambas variables puesto que la máxima cantidad de evaluados en los cuestionarios se ubicaron en la escala poco, efectivo y regular. Considerando su aporte al tema tratado se puede inferir que si la deficiencia permanece en el líder pedagógico los resultados en la plana docente serán desfavorables en su gran mayoría. Es así que concuerdo con lo que menciona Labán (2020), sobre la importancia del liderazgo pedagógico y el acompañamiento docente, para así brindarle un soporte reflexivo de su práctica pedagógica, siendo necesario el manejo pedagógico en todo líder ya que si el directivo maneja eficazmente la parte pedagógica, el docente podrá recibir un eficiente acompañamiento y poder enriquecer su desempeño docente mediante la reflexión identificando debilidades y logros para el beneficio de ambos actores educativos. Puesto que a nivel local en todas las instituciones educativas no se evidencia un liderazgo pedagógico por parte del líder directivo siendo prioridad en toda institución educativa, ya que de él depende que todos los actores educativos se desempeñen de manera asertiva, consiguiendo que todos los docentes trabajen en equipo de manera eficiente y logren objetivos de forma individual y grupal.

VI. CONCLUSIONES

1. Hallados los resultados del objetivo general la cual es, determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que la relación significativa positiva se debe a la estrecha relación entre el acompañamiento del directivo al docente en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.
2. Con respecto al primer objetivo específico, que fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, se concluyó que no existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico y estrategias de fortalecimiento, esto quiere decir que se debe mejorar para lograr una relación significativa alta.
3. Referente al segundo objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, según los resultados, señala que la significancia es de 0.002 que es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, se concluyó que, si existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima de acompañamiento pedagógico existiendo una evidente correlación positiva, significativa y directa, es aquí en donde los docentes creen necesario la existencia del buen clima del acompañamiento pedagógico y su estrecha relación con el liderazgo pedagógico.
4. Por último, con el objetivo específico 3, el cual fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y enfoques del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, según los resultados de la prueba de significancia siendo un puntaje de 0.009 que es menor a 0.05, se concluyó que si existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y los enfoques del acompañamiento pedagógico. En este objetivo específico existe una evidente correlación

directa, significativa y directa, esto demuestra que la gran mayoría de docentes encuestados creen relevante relacionar el liderazgo pedagógico y los enfoques de acompañamiento docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directivos; empoderarse del manual del buen desempeño directivo para así desarrollar y cumplir sus funciones normadas en dicho documento, ya que es una herramienta estratégica para la mejora del acompañamiento docente dentro de la institución educativa y así los docentes cumplan sus labores de manera eficiente, con compromiso y no por presión, reconociendo sus falencias y generando acciones de mejora para su buen desarrollo pedagógico, así mismo, para que los docentes se sientan motivados en el cumplimiento de sus funciones, y de acuerdo al resultado de dicho acompañamiento puedan obtener un soporte pedagógico de acuerdo a sus necesidades, como también realizar las jornadas de reflexión que permitan reconocer las fortalezas y debilidades de los docentes y directivos para el logro de un clima laboral favorable y así el directivo y docentes puedan diseñar propuestas de mejora que los conlleven a lograr un liderazgo eficiente, garantizando el óptimo acompañamiento pedagógico.

Segunda:

A los docentes; mostrar apertura a nuevos conocimientos, permitir y aceptar las vistas inopinadas del líder pedagógico para una mejora del desempeño y así actualizar su labor técnica pedagógica, realizando un seguimiento permanente de las competencias logradas en los estudiantes ya que en ellos se refleja la labor del docente.

Tercera:

Por otra parte, por intermedio de la Ugel 10, gestionar al ministerio de educación, que proponga jornadas de reflexión sobre la práctica del liderazgo pedagógico en los directivos y del mismo modo que se haga efectivo el cumplimiento del documento del marco del buen desempeño directivo, asimismo, poner en práctica el marco del buen desempeño docente.

REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). *Educational Leadership: Keys for a Better School*. Psicoperspectivas. University of Toronto, Canadá. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/127/110%3E>.
- Angulo Gómez, V. (2019) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepen*, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_G_V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.
- Arias, J. et al. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México. ISSN: 0002-5151. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Arteaga, M. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo, el monitoreo acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar; Vitarte – 2016*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4113>.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3° ed.). Grupo Editorial Patria: México. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf.
- Bass, B. y Riggio, R. (2005). *Transformational leadership* Mahwah. (2da edición) USA. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Batle, F. (2010). *Acompañamiento docente como herramienta de construcción*. Universidad Dr. Rafael BelosoChacín. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3168023>.

- Bazán, E. (2020). *Modelo de gestión de talento humano para el acompañamiento pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43429>
- Cabezas, C., Andrade, D. y Torres, J (2018). *Introducción a la Metodología de la investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Casas, A. (2019). *Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente*. Investigación Valdizana. ISSN 1994-1420. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Contreras, T. (2016). *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica*. Revista de Psicología educativa: Propósitos y Representaciones. ISSN 2387-7559. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>.
- Crucinta, M. y Mallqui, S. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 "Brígida Silva de Ochoa" del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16125>.
- Cubas, E. (2021). *Práctica docente y liderazgo pedagógico*. Journal of Latin American Science. <https://doi.org/10.46785/lasjournal.v5i2.86>. ISSN: 2711-4228.
- Cueva, J. (2021). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente en la Institución Educativa N° 7093, Villa el Salvador, 2021*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63584>
- Fonsén, E y Soukainen, U. (2020). *Sustainable pedagogical leadership in finnish early childhood education (ECE): An evaluation by ECE professionals*. *Early Childhood Education Journal*. University of Helsinki. ISSN: 10823301. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00984-y>.
- Forssten, A. (2020). *Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals*. *Educational Action Research*. University

Karlstad, Sweden. ISSN: 09650792.
<https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661>.

Freire, S. y Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Avances de investigación*.
<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>.

Gagné, A. (2020). *Les épreuves qui donnent sens au rôle d'accompagnement des enseignants associés*. McGill Journal of Education. ISSN: 00249033. Université du Québec à Chicoutimi. <https://mje.mcgill.ca/article/view/9687/7554>.

García, M. (2016). *Elaboración y validación de un cuestionario para medir prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección*. Revista de currículum y formación de profesorado. ISSN:1138-414X.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56749100022.pdf>.

Gómez, F. (2022). *Acompañamiento docente desde un plan de mejora con liderazgo pedagógico en la I.E. N° 36352-Santa Rosa de Chopcca – Yauli – Huancavelica*. Repositorio UCSS. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1543>.

Grice, C. (2019). *Distributed pedagogical leadership for the implementation of mandated curriculum change*. Leading & Managing. The University of Sydney. ISSN: 13294539.
<https://search.informit.org/doi/epdf/10.3316/ielapa.757529150853046>

Gomés, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea de la comunicación*.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom_12_01_09_es_p.pdf

Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. ALERTA, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.

- Huaynate, R. (2019). *Liderazgo directivo y acompañamiento docente en la Institución Educativa Teresa Gonzales de Fanning, Jesús María 2019*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41552>.
- Labán, L. (2020). El liderazgo pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Pública “San Antonio” del distrito San Miguel de El Faique, 2019. Repositorio Institucional UNP. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2343>.
- Lecaro, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7434>.
- Leiva, M. y Vasquez, C. (2019). *Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. Calidad en la educación*. ISSN 0718-4565. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>.
- Louis S. Nadelson y Sandra G. Nadelson (2019) Beyond the Books: Teacher Practices and Perceptions of Teaching Caring and Curiosity <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1227625.pdf>
- Loyola, C. (2019). Estableciendo “conversaciones desafiantes” en el ejercicio del liderazgo pedagógico. Dialnet. PUCV. ISSN: 2452-5014. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2020.55905>.
- Macías, D. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente, de una Unidad Educativa del Ecuador, 2021*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77547>
- Mamani, P. (2019). *El liderazgo pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas del nivel primario de Azángaro – 2017*. Puno, Perú. Repositorio Universidad Nacional del Altiplano. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2131>.
- Manzano, R. y García, H. (2016). *Sobre los criterios de inclusión y exclusión*. Más allá de la publicación Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication. *Revista Chilena de Pedfatria*, 511-512. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>.

Martínez, M. et al. (2021). *Pedagogical leadership within the framework of human talent management: A comprehensive approach from the perspective of higher education in Ecuador*. Integration of Education. Ecuador. ISSN: 19919468. 10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=d7767997-ff5b-4a5e-a11a-24bbcc002711%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=eue&AN=149428681>

MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU (2014). *Protocolo del acompañamiento pedagógico*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acomp%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Murphy, J., Elliott, S., Goldring, E., y Porter, A. (2006). *Learning-centered leadership: A conceptual foundation*. The Wallace Foundation. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED505798&site=ehost-live&scope=site>

Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.

Quiroz, L. (2020). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri" - San Pedro de Lloc, 2019*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44848>.

Quispe, J. (2018). *Liderazgo pedagógico transformacional en el desempeño Profesional en la Institución Educativa Secundaria "San Jerónimo" de Asillo 2014*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32989>.

- Rivera, Y. y Aparicio, C. (2020). *Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes*. Perspectiva Educacional. ISSN 0718-9729. <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>.
- Ruiz, C (2018). Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Serpa, M. (2019). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en profesores del Área de Educación Física de la RED N° 16,17, 18, 19,20 de la UGEL 06, Vitarte – 2017. Repositorio Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3020>.
- Tinoco, C. (2020). *Liderazgo y acompañamiento pedagógico del equipo directivo en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa. Ancash, 2019*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44755>
- Tirado, M. et al. (2021). *Pedagogical and managerial leadership in teaching performance: A systematic review*. ASEAN Journal of Psychiatry. DOI: 10.54615/2231-7805.47230. ISSN: 2231-7805. Perú. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=47396f9d-b0b2-48e6-b10c-f9a5ab53bf41%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=155068851&db=a9h>
- UNESCO (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: reflexiones para el contexto peruano*. Lima. ISSN: 978-9972-841-34-7. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>.
- Vásquez, S. et al. (2021). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas*. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. ISSN 2616-7964. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- Vezub, L. y Alliud, A. (2012). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Observatorio Internacional de la profesión docente. <http://www.ub.edu/obipd/el->

acompanamiento-pedagogico-como-estrategia-de-apoyo-y-desarrollo-profesional-de-los-docentes-noveles/.

Villarroel, D., Gairín, J. y Garcés, J. (2019). *Valoración del perfil competencial del jefe pedagógico de centros educativos chilenos en contextos vulnerables*. Scielo. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945201975>.

Vivegnis, I. (2020). *Quelles compétences pour accompagner des enseignants débutants? Étude multicas*. McGill Journal of Education. ISSN: 00249033. Université de Montréal. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=784965c1-9db4-4c7a-8981-36ad07c3c881%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMvc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=eue&AN=151940956>

ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	El liderazgo pedagógico se da en las instituciones educativas en donde la función principal es fortalecer la calidad en la educación para mejorar el aprendizaje de los estudiantes (García, 2016).	La variable será analizada mediante el cuestionario de Prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección, 2016, su calificación se realiza tipo Likert. ➤ Nada (1) ➤ Poco (2)	Capacidad para desarrollar la dirección pedagógica en el centro.	Apoyo a la calidad docente	Ordinal Escala Likert
				Gestión estratégica de recursos.	
				Colaboración más allá de la escuela.	
			Fijación y evaluación de metas educativas.	Capacidad para compartir las responsabilidades pedagógicas.	

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Suficiente (3) ➤ Bastante (4) ➤ Mucho (5) 	Formación en habilidades pedagógicas.	Formación en habilidades pedagógicas.	
			Convertir la dirección en una profesión atractiva.	La dirección como una profesión atractiva.	
			Apoyo a las labores pedagógicas de la dirección.	Apoyo a las labores pedagógicas de la dirección.	
ACOMPANAMIENTO DOCENTE	Es el accionar brindando asesoría, fortalecimiento, estrategias y reflexión a los docentes para un buen clima	La variable será analizada mediante el cuestionario de Adaptación del cuestionario multifactorial	Estrategias de fortalecimiento.	Formas de intervención.	Ordinal Escala Likert
				Planificación colegiada.	
			Clima del acompañamiento pedagógico.	Autonomía.	
				Participación.	
				Integridad.	
Ética.					

	y el buen desempeño en las actividades de su práctica pedagógica (Tinoco, 2020).	de liderazgo directivo, 2020, su calificación se realiza tipo Likert.	Enfoques del acompañamiento pedagógico.	Por competencias	
				Colaborativo	
				Reflexivo crítico.	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nunca (1) ➤ Casi nunca (2) ➤ A veces (3) ➤ Casi siempre (4) ➤ Siempre (5) 			

Instrumento de evaluación de la variable: Liderazgo pedagógico.

CAPACIDAD PARA DESARROLLAR LA DIRECCIÓN PEDAGÓGICA EN EL CENTRO										
En mi centro					APOYO A LA CALIDAD DOCENTE	Sería deseable				
Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho		Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho
1	2	3	4	5	1.- crea un ambiente de trabajo que contribuye a la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	2.-fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	3.-supervisa la labor de los maestros/as en el aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	4.-asesora a los docentes en el ejercicio eficaz de sus funciones.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	5.-emplea instrumentos de evaluación docentes apropiados.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6.-revisa las programaciones de aulas para que estas permitan alcanzar aprendizajes de calidad.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	7.-incentiva a aquellos docentes que realizan su labor con eficacia.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	8.-está disponible cuando el personal docente lo necesita para resolver cuestiones pedagógicas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	9.-se reúne con los maestros/as para conocer sus necesidades formativas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	10.-promueve una formación docente acorde a sus necesidades detectadas en el centro.	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	11.-desarrolla actividades dirigidas al profesorado empleando los recursos disponibles en el centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	12.-gestiona el currículo con el equipo técnico de coordinación pedagógica.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	13.-toma decisiones sobre asuntos curriculares relevantes (contenido, secuencia, libro de texto...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	14.-asegura que el currículo se adapte a las necesidades del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	15.-compromete a los docentes con la atención a la diversidad del alumnado	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	16.-apoya al profesorado en su labor de atención a la diversidad.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	17.-promueve el uso de las TICs en el centro como apoyo en el proceso de aprendizaje.	1	2	3	4	5

GESTION ESTRATEGICA DE RECURSOS

1	2	3	4	5	18.-utiliza los recursos disponibles ajustándolas a las del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	19.-se ocupa de que el centro cuente con el equipamiento y los materiales necesarios para funcionar adecuadamente.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	20.-gestiona el mantenimiento de las instalaciones.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	21.-fomenta la posibilidad de tener ingresos propios complementarios.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	22.-propone requisitos de capacitación profesional para la	1	2	3	4	5

					ocupación de determinados puestos docentes.					
1	2	3	4	5	23.-decide sobre la contratación docente del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	24.-sanciona a aquellos docentes que no cumplen adecuadamente con sus funciones.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	25.-controla la asistencia del profesorado.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	26.-organiza con aprovechamiento los recursos humanos del centro.	1	2	3	4	5
COLABORACION MAS ALLA DE LA ESCUELA										
1	2	3	4	5	27.-mantiene relación con los directivos de otras escuelas por iniciativa propia.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	28.-se reúne de manera periódica con los equipos directivos de otro centro por la mediación de la administración.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	29.-colabora con otras escuelas en cuestiones de carácter educativo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	30.-favorece la implicación de las familias en el aprendizaje de sus hijos/as.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	31.-fomenta la participación de las familias en los asuntos pedagógicos del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	32.-colabora con otras instituciones de la comunidad (organismos públicos, asociaciones, empresas...) para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	33.-participa en redes de centros que ofrecen oportunidades de aprendizaje colectivo.	1	2	3	4	5
FIJACION Y EVALUACION DE METAS EDUCATIVAS										
1	2	3	4	5	34.-se reúne con los maestros/as para analizar las prioridades pedagógicas del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	35.-establece objetivos claros para la mejora del rendimiento escolar en el proyecto educativo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	36.-hace que el profesorado se comprometa con los objetivos pedagógicos del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	37.-analiza a los maestros/as los pasos que deben dar para alcanzar los objetivos pedagógicos establecidos.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	38.-evalua periódicamente el avance hacia los objetivos definidos.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	39.-analiza con los docentes los datos de las evaluaciones para que puedan mejorar su práctica en el aula.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	40.-promueve la revisión de las programaciones didácticas tras cada sesión de evaluación.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	41.-desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en las evaluaciones.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	42.-responde ante la administración por los niveles de logro.	1	2	3	4	5

CAPACIDAD PARA COMPARTIR LAS RESPONSABILIDADES PEDAGOGICAS

EN MI CENTRO					CAPACIDAD PARA COMPARTIR EL LIDERAZGO	SERIA DESEABLE				
Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho		Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho
1	2	3	4	5	43.-comparte responsabilidades pedagógicas con otros profesionales de la escuela	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	44.-delega responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	45.-fomenta la implicación activa de la comunidad educativa con capacidad de liderazgo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	46.-proporciona oportunidades de formación a aquellos miembros del centro con capacidad para coordinar asuntos pedagógicos.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	47.-concede incentivo a los maestros/as que coordinan proyectos de innovación educativa.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	48.-crea equipos de trabajo que aborden proyectos educativos	1	2	3	4	5

FORMACION EN HABILIDADES PEDAGOGICAS

EN MI CENTRO					FORMACION EN HABILIDADES PEDAGOGICAS	SERIA DESEABLE				
Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho		Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho

1	2	3	4	5	49.-tiene posibilidades formativas en distintos momentos desde su acceso al cargo (formación inicial y continua)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	50.-tiene en su conjunto (director/a, jefe/a de estudios y secretario/a) oportunidades para formarse.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	51.-recibe una formación que combina de forma equilibrada los conocimientos teóricos y su aplicación a la práctica.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	52.-dispone de tiempo para formarse.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	53.-participa en redes profesionales de directivos escolares para ampliar su formación.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	54.-ha recibido formación para apoyar la calidad de la labor docente.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	55.-ha recibido formación para gestionar los recursos del centro con eficacia.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	56.-ha recibido formación para crear un clima de colaboración dentro y fuera del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	57.-ha recibido formación para desarrollar planes que permitan alcanzar los objetivos pedagógicos en el proyecto educativo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	58.-ha recibido formación para compartir las responsabilidades pedagógicas con otros miembros de la escuela.	1	2	3	4	5

CONVERTIR LA DIRECCION EN UNA PROFESION ATRACTIVA

SITUACION ACTUAL					LA DIRECCION COMO UNA PROFESION ATRACTIVA	SERIA DESEABLE				
Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho		Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho
1	2	3	4	5	59.es elegida teniendo en cuenta criterios profesionales.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	60.-es elegida bajo un proceso que valora por igual las candidaturas que proceden de otros centros y las del centro en cuestión.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	61.-es elegida teniendo en cuenta las características concretas del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	62.-recibe un salario acorde a las funciones que se le asigna.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	63.-recibe incentivos económicos en función a los logros alcanzados.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	64.-recibe incentivos profesionales en función de los logros alcanzados.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	65.-recibe incentivos por realizar su labor en centros de difícil desempeño.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	66.-participa en la formulación de políticas educativas a través de las asociaciones profesionales.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	67.-optiene reconocimiento profesional por su labor.	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	68.-recibe reconocimiento social por su labor.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	69.-tiene oportunidades de carrera profesional una vez realizado su desempeño.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	70.-presenta una sobrecarga de responsabilidades y funciones.	1	2	3	4	5

71a. Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Cuál es su nivel de satisfacción general por el cargo que ocupa? (solo el equipo directivo)	Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho
71b. Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Qué grado de atractivo representa el desempeño de un cargo directivo? (solo el profesorado)	Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho

APOYO A LAS LABORES PEDAGOGICAS DE LA DIRECCION

SITUACION ACTUAL					APOYO A LAS LABORES PEDAGOGICAS DE LA DIRECCION	SERIA DESEABLE				
Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho		Nada	Poco	suficiente	Bastante	mucho
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	72.-concede autonomía para adaptar el currículo a las características del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	73.-apoya a la dirección para que evalúe el trabajo de los docentes.	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	74.-concede autonomía para gestionar los recursos económicos del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	75.-dota a la dirección de autonomía para la coordinación del personal del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	76.-permite que la dirección participe sobre la contratación del personal docente del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	77.-permite que la dirección sancione a los docentes que no cumplen con sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	78.-apoya a la dirección en el desarrollo de planes de mejora.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	79.-promueve la realización de evaluaciones internas en los centros.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	80.-impulsa la colaboración a la dirección con otras instituciones de su entorno.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	81.-refuerza la distribución de las responsabilidades pedagógicas entre diferentes miembros del centro.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	82.-establece directrices que regulan las labores pedagógicas de la dirección.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	83.-evalua con rigor la labor directiva.	1	2	3	4	5

Instrumento de evaluación de la variable: Acompañamiento docente

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DOCENTE		ESCALA				
	FORMAS DE INTERVENCIÓN					
01	¿Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados para abordar temas estrictamente pedagógicos?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
02	¿Los directivos promueven la realización de talleres de actualización pedagógicos de intereses previamente identificados y consensuados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
03	¿Los directivos realizan asesorías individualizadas y grupales mediante GIA, pasantías, jornadas de auto reflexión y micro talleres?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
04	¿Los directivos propician la integración de alianzas y redes de fortalecimiento de aprendizaje continuo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
PLANIFICACION COLEGIADA						
05	¿El equipo directivo estimula en sus colaboradores los objetivos y estrategias organizacionales, cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
06	¿El equipo directivo realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
07	¿El equipo directivo desarrolla acciones de acompañamiento pedagógico que permiten mejorar las sesiones de aprendizaje?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
08	¿Los directivos facilitan a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CLIMA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO						
AUTONOMÍA						
09	¿El equipo directivo respeta la iniciativa de los docentes que realizan nuevos proyectos de forma espontánea?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	¿El equipo directivo propone ideas atinadas para optimizar los procedimientos de trabajo y la interrelación dentro de la organización?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	¿El equipo directivo identifica y valora las lecciones aprendidas como espacio de reflexión y de mejora?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PARTICIPACION						
12	¿El equipo directivo propicia la retroalimentación luego de la observación del desempeño en el aula?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	¿El equipo directivo fomenta la toma decisiones de los colegas en base a su experiencia, de su área y de otras que se relacionan a sus funciones, aportando un valor agregado a la organización?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	¿El equipo directivo es proactivo en realizar constantes propuestas de mejoramiento y está abierto a valorar las propuestas de otros para optimizar el desempeño?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	¿El equipo directivo focaliza aspectos de la práctica pedagógica o institucional que requieren ser mejoradas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
INTEGRIDAD						
16	¿El equipo directivo gestiona un análisis sistémico a la práctica pedagógica?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	¿El equipo directivo posee la capacidad de análisis le permite basarse en hechos y datos concretos para la solución de problemas, la toma de decisiones y la detección de oportunidades de superación?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ETICA						
18	¿El equipo directivo propicia la transparencia de los reportes, trabajos y proyectos se destacan, y realiza recomendaciones de gran impacto en el logro de los objetivos de la organización?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	¿El equipo directivo es coherente a las decisiones que toma con respecto a la rendición de cuentas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ENFOQUES DEL ACCOMPANAMIENTO PEDAGOGICO						
POR COMPETENCIAS						
20	¿El equipo directivo asesora el proceso de desarrollo de las competencias en relación al perfil de egreso?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	¿El equipo directivo domina las competencias y los enfoques de las áreas y enfoques transversales para su enseñanza, a fin de adaptarlas y satisfacer las necesidades de sus estudiantes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	¿El equipo directivo promueve la utilización de metodologías pertinentes para promover situaciones de aprendizajes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	¿El equipo directivo asegura que la evaluación está planteada coherentemente con el propósito de aprendizaje, así como con las expectativas de aprendizaje de los/las estudiantes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COLABORATIVO						
24	¿El equipo directivo fomenta relaciones democráticas, solidarias y de colaboración entre los/as estudiantes e involucra a los demás miembros de la comunidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	¿El equipo directivo crea procedimientos de respuesta a la diversidad de necesidades de los actores educativos?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	¿El equipo directivo promueve sistemas de participación holística para la toma de decisiones con autonomía y potencia la búsqueda de respuestas a interrogantes durante el proceso?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
REFLEXIVO CRITICO						
27	¿El equipo directivo verifica que los colaboradores informen sus expectativas y así plantear objetivos o definir estrategias para el cumplimiento de las metas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	¿El equipo directivo gestiona una comunicación a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual está interactuando?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	¿El equipo directivo Genera espacios de reflexión sobre su práctica pedagógica social?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	¿El equipo directivo propicia la escucha activa, esforzándose por comprender el significado de la información que recibe?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia _{a1}		Relevancia _{a2}		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PARA DESARROLLAR LA DIRECCION PEDAGOGICA EN EL CENTRO							
1	crea un ambiente de trabajo que contribuye a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
2	fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
3	supervisa la labor de los maestros/as en el aula	X		X		X		
4	asesora a los docentes en el ejercicio eficaz de sus funciones.	X		X		X		
5	emplea instrumentos de evaluación docentes apropiados	X		X		X		
6	revisa las programaciones de aulas para que estas permitan alcanzar aprendizajes de calidad	X		X		X		
7	incentiva a aquellos docentes que realizan su labor con eficacia.	X		X		X		
8	está disponible cuando el personal docente lo necesita para resolver cuestiones pedagógicas	X		X		X		
9	se reúne con los maestros/as para conocer sus necesidades formativas	X		X		X		
10	promueve una formación docente acorde a sus necesidades detectadas en el centro	X		X		X		
11	desarrolla actividades dirigidas al profesorado empleando los recursos disponibles en el centro	X		X		X		
12	gestiona el currículo con el equipo técnico de coordinación pedagógica	X		X		X		
13	toma decisiones sobre asuntos curriculares relevantes (contenido, secuencia, libro de texto...)	X		X		X		
14	asegura que el currículo se adapte a las necesidades del centro.	X		X		X		
15	compromete a los docentes con la atención a la diversidad del alumnado	X		X		X		
16	apoya al profesorado en su labor de atención a la diversidad.	X		X		X		
17	promueve el uso de las TICs en el centro como apoyo en el proceso de aprendizaje	X		X		X		
18	utiliza los recursos disponibles ajustándolas a las del centro	X		X		X		
19	se ocupa de que el centro cuente con el equipamiento y los materiales necesarios para funcionar adecuadamente	X		X		X		
20	gestiona el mantenimiento de las instalaciones.	X		X		X		
21	fomenta la posibilidad de tener ingresos propios complementarios	X		X		X		
22	propone requisitos de capacitación profesional para la ocupación de determinados puestos docentes.	X		X		X		
23	decide sobre la contratación docente del centro	X		X		X		
24	sanciona a aquellos docentes que no cumplen adecuadamente con sus funciones	X		X		X		
25	controla la asistencia del profesorado.	X		X		X		
26	organiza con aprovechamiento los recursos humanos del centro	X		X		X		
27	mantiene relación con los directivos de otras escuelas por iniciativa propia.	X		X		X		
28	se reúne de manera periódica con los equipos directivos de otro centro por la mediación de la administración	X		X		X		
29	colabora con otras escuelas en cuestiones de carácter educativo	X		X		X		

30	favorece la implicación de las familias en el aprendizaje de sus hijos/as.	X		X		X	
31	fomenta la participación de las familias en los asuntos pedagógicos del centro.	X		X		X	
32	colabora con otras instituciones de la comunidad (organismos públicos, asociaciones, empresas...) para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje	X		X		X	
33	participa en redes de centros que ofrecen oportunidades de aprendizaje colectivo	X		X		X	
34	se reúne con los maestros/as para analizar las prioridades pedagógicas del centro.	X		X		X	
35	establece objetivos claros para la mejora del rendimiento escolar en el proyecto educativo.	X		X		X	
36	hace que el profesorado se comprometa con los objetivos pedagógicos del centro	X		X		X	
37	analiza a los maestros/as los pasos que deben dar para alcanzar los objetivos pedagógicos establecidos.	X		X		X	
38	evalúa periódicamente el avance hacia los objetivos definidos.	X		X		X	
39	analiza con los docentes los datos de las evaluaciones para que puedan mejorar su práctica en el aula.	X		X		X	
40	promueve la revisión de las programaciones didácticas tras cada sesión de evaluación	X		X		X	
41	desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en las evaluaciones	X		X		X	
42	responde ante la administración por los niveles de logro	X		X		X	
	DIMENSION 2: CAPACIDAD PARA COMPARTIR LAS RESPONSABILIDADES PEDAGOGICAS	X		X		X	
43	comparte responsabilidades pedagógicas con otros profesionales de la escuela	X		X		X	
44	delega responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo.	X		X		X	
45	fomenta la implicación activa de la comunidad educativa con capacidad de liderazgo	X		X		X	
46	proporciona oportunidades de formación a aquellos miembros del centro con capacidad para coordinar asuntos pedagógicos.	X		X		X	
47	concede incentivo a los maestros/as que coordinan proyectos de innovación educativa.	X		X		X	
48	crea equipos de trabajo que aborden proyectos educativos	X		X		X	
	DIMENSION 3: FORMACIÓN EN HABILIDADES PEDAGÓGICAS.	X		X		X	
49	tiene posibilidades formativas en distintos momentos desde su acceso al cargo (formación inicial y continua)	X		X		X	
50	tiene en su conjunto (director/a, jefe/a de estudios y secretario/a) oportunidades para formarse.	X		X		X	
51	recibe una formación que combina de forma equilibrada los conocimientos teóricos y su aplicación a la práctica.	X		X		X	
52	dispone de tiempo para formarse.	X		X		X	
53	participa en redes profesionales de directivos escolares para ampliar su formación.	X		X		X	
54	ha recibido formación para apoyar la calidad de la labor docente.	X		X		X	
55	ha recibido formación para gestionar los recursos del centro con eficacia.	X		X		X	
56	ha recibido formación para crear un clima de colaboración dentro y fuera del centro.	X		X		X	
57	ha recibido formación para desarrollar planes que permitan alcanzar los objetivos pedagógicos en el proyecto educativo.	X		X		X	
58	ha recibido formación para compartir las responsabilidades pedagógicas con otros miembros de la escuela.	X		X		X	
	DIMENSION 4: CONVERTIR LA DIRECCIÓN EN UNA PROFESIÓN ATRACTIVA	X		X		X	

59	es elegida teniendo en cuenta criterios profesionales.	X		X		X	
60	es elegida bajo un proceso que valora por igual las candidaturas que proceden de otros centros y las del centro en cuestión.	X		X		X	
61	es elegida teniendo en cuenta las características concretas del centro.	X		X		X	
62	recibe un salario acorde a las funciones que se le asigna.	X		X		X	
63	recibe incentivos económicos en función a los logros alcanzados.	X		X		X	
64	recibe incentivos profesionales en función de los logros alcanzados.	X		X		X	
65	recibe incentivos por realizar su labor en centros de difícil desempeño.	X		X		X	
66	participa en la formulación de políticas educativas a través de las asociaciones profesionales.	X		X		X	
67	obtiene reconocimiento profesional por su labor.	X		X		X	
68	recibe reconocimiento social por su labor.	X		X		X	
69	tiene oportunidades de carrera profesional una vez realizado su desempeño.	X		X		X	
70	presenta una sobrecarga de responsabilidades y funciones.	X		X		X	
71A	Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Cuál es su nivel de satisfacción general por el cargo que ocupa? (solo el equipo directivo)	X		X		X	
71B	Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Qué grado de atractivo representa el desempeño de un cargo directivo? (solo el profesorado)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: APOYO A LAS LABORES PEDAGÓGICAS DE LA DIRECCIÓN	X		X		X	
72	concede autonomía para adaptar el currículo a las características del centro.	X		X		X	
73	apoya a la dirección para que evalúe el trabajo de los docentes.	X		X		X	
74	concede autonomía para gestionar los recursos económicos del centro.	X		X		X	
75	dota a la dirección de autonomía para la coordinación del personal del centro.	X		X		X	
76	permite que la dirección participe sobre la contratación del personal docente del centro.	X		X		X	
77	permite que la dirección sancione a los docentes que no cumplen con sus responsabilidades.	X		X		X	
78	apoya a la dirección en el desarrollo de planes de mejora.	X		X		X	
79	promueve la realización de evaluaciones internas en los centros.	X		X		X	
8	impulsa la colaboración a la dirección con otras instituciones de su entorno.	X		X		X	

0						
8 1	refuerza la distribución de las responsabilidades pedagógicas entre diferentes miembros del centro.	X		X		X
8 2	establece directrices que regulan las labores pedagógicas de la dirección.	X		X		X
8 3	evalúa con rigor la labor directiva.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guevara Tejada Patricia Silvana.

DNI: 45052872

Especialidad del validador: Mgtr. Administración de la Educación **ORCID:** 0000-0001-8491-1546

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia _{a1}		Relevancia _{a2}		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO							
1	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados para abordar temas estrictamente pedagógicos	X		X		X		
2	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización pedagógicos de intereses previamente identificados y consensuados	X		X		X		
3	Los directivos realizan asesorías individualizadas y grupales mediante GIA, pasantías, jornadas de auto reflexión y micro talleres	X		X		X		
4	Los directivos propician la integración de alianzas y redes de fortalecimiento de aprendizaje continuo	X		X		X		
5	El equipo directivo estimula en sus colaboradores los objetivos y estrategias organizacionales, cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos	X		X		X		
6	El equipo directivo realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos	X		X		X		
7	El equipo directivo desarrolla acciones de acompañamiento pedagógico que permiten mejorar las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
8	Los directivos facilitan a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CLIMA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.	X		X		X		
9	El equipo directivo respeta la iniciativa de los docentes que realizan nuevos proyectos de forma espontánea	X		X		X		
10	El equipo directivo propone ideas atinadas para optimizar los procedimientos de trabajo y la interrelación dentro de la organización	X		X		X		
11	El equipo directivo identifica y valora las lecciones aprendidas como espacio de reflexión y de mejora	X		X		X		
12	El equipo directivo propicia la retroalimentación luego de la observación del desempeño en el aula	X		X		X		
13	El equipo directivo fomenta la toma decisiones de los colegas en base a su experiencia, de su área y de otras que se relacionan a sus funciones, aportando un valor agregado a la organización	X		X		X		
14	El equipo directivo es proactivo en realizar constantes propuestas de mejoramiento y está abierto a valorar las propuestas de otros para optimizar el desempeño	X		X		X		
15	El equipo directivo focaliza aspectos de la práctica pedagógica o institucional que requieren ser mejoradas	X		X		X		
16	El equipo directivo gestiona un análisis sistémico a la práctica pedagógica	X		X		X		
17	El equipo directivo posee la capacidad de análisis le permite basarse en hechos y datos concretos para la solución de problemas, la toma de decisiones y la detección de oportunidades de superación	X		X		X		
18	El equipo directivo propicia la transparencia de los reportes, trabajos y proyectos se destacan, y realiza recomendaciones de gran impacto en el logro de los objetivos de la organización	X		X		X		
19	El equipo directivo es coherente a las decisiones que toma con respecto a la rendición de cuentas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ENFOQUES DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	X		X		X		
20	El equipo directivo asesora el proceso de desarrollo de las competencias en relación al perfil de egreso	X		X		X		

21	El equipo directivo domina las competencias y los enfoques de las áreas y enfoques transversales para su enseñanza, a fin de adaptarlas y satisfacer las necesidades de sus estudiantes	X		X		X	
22	El equipo directivo promueve la utilización de metodologías pertinentes para promover situaciones de aprendizajes	X		X		X	
23	El equipo directivo asegura que la evaluación está planteada coherentemente con el propósito de aprendizaje, así como con las expectativas de aprendizaje de los/las estudiantes	X		X		X	
24	El equipo directivo fomenta relaciones democráticas, solidarias y de coloración entre los/as estudiantes e involucra a los demás miembros de la comunidad educativa	X		X		X	
25	El equipo directivo crea procedimientos de respuesta a la diversidad de necesidades de los actores educativos	X		X		X	
26	El equipo directivo promueve sistemas de participación holística para la toma de decisiones con autonomía y potencia la búsqueda de respuestas a interrogantes durante el proceso	X		X		X	
27	El equipo directivo verifica que los colaboradores informen sus expectativas y así plantear objetivos o definir estrategias para el cumplimiento de las metas	X		X		X	
28	El equipo directivo gestiona una comunicación a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual está interactuando	X		X		X	
29	El equipo directivo Genera espacios de reflexión sobre su práctica pedagógica social	X		X		X	
30	El equipo directivo propicia la escucha activa, esforzándose por comprender el significado de la información que recibe	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guevara Tejada Patricia Silvana

DNI: 45052872

Especialidad del validador: Mgtr. Administración de la Educación **ORCID:** 0000-0001-8491-1546

04 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO



ESCUELA DE POSTGRADO

N _o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PARA DESARROLLAR LA DIRECCION PEDAGOGICA EN EL CENTRO							
1	crea un ambiente de trabajo que contribuye a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
2	fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
3	supervisa la labor de los maestros/as en el aula	X		X		X		
4	asesora a los docentes en el ejercicio eficaz de sus funciones.	X		X		X		
5	emplea instrumentos de evaluación docentes apropiados	X		X		X		
6	revisa las programaciones de aulas para que estas permitan alcanzar aprendizajes de calidad	X		X		X		
7	incentiva a aquellos docentes que realizan su labor con eficacia.	X		X		X		
8	está disponible cuando el personal docente lo necesita para resolver cuestiones pedagógicas	X		X		X		
9	se reúne con los maestros/as para conocer sus necesidades formativas	X		X		X		
10	promueve una formación docente acorde a sus necesidades detectadas en el centro	X		X		X		
11	desarrolla actividades dirigidas al profesorado empleando los recursos disponibles en el centro	X		X		X		
12	gestiona el currículo con el equipo técnico de coordinación pedagógica	X		X		X		
13	toma decisiones sobre asuntos curriculares relevantes (contenido, secuencia, libro de texto...)	X		X		X		
14	asegura que el currículo se adapte a las necesidades del centro.	X		X		X		
15	compromete a los docentes con la atención a la diversidad del alumnado	X		X		X		
16	apoya al profesorado en su labor de atención a la diversidad.	X		X		X		
17	promueve el uso de las TICs en el centro como apoyo en el proceso de aprendizaje	X		X		X		
18	utiliza los recursos disponibles ajustándolas a las del centro	X		X		X		
19	se ocupa de que el centro cuente con el equipamiento y los materiales necesarios para funcionar adecuadamente	X		X		X		
20	gestiona el mantenimiento de las instalaciones.	X		X		X		
21	fomenta la posibilidad de tener ingresos propios complementarios	X		X		X		
22	propone requisitos de capacitación profesional para la ocupación de determinados puestos docentes.	X		X		X		
23	decide sobre la contratación docente del centro	X		X		X		
24	sanciona a aquellos docentes que no cumplen adecuadamente con sus funciones	X		X		X		
25	controla la asistencia del profesorado.	X		X		X		
26	organiza con aprovechamiento los recursos humanos del centro	X		X		X		
27	mantiene relación con los directivos de otras escuelas por iniciativa propia.	X		X		X		
28	se reúne de manera periódica con los equipos directivos de otro centro por la mediación de la administración	X		X		X		
29	colabora con otras escuelas en cuestiones de carácter educativo	X		X		X		

30	favorece la implicación de las familias en el aprendizaje de sus hijos/as.	X		X		X	
31	fomenta la participación de las familias en los asuntos pedagógicos del centro.	X		X		X	
32	colabora con otras instituciones de la comunidad (organismos públicos, asociaciones, empresas...) para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje	X		X		X	
33	participa en redes de centros que ofrecen oportunidades de aprendizaje colectivo	X		X		X	
34	se reúne con los maestros/as para analizar las prioridades pedagógicas del centro.	X		X		X	
35	establece objetivos claros para la mejora del rendimiento escolar en el proyecto educativo.	X		X		X	
36	hace que el profesorado se comprometa con los objetivos pedagógicos del centro	X		X		X	
37	analiza a los maestros/as los pasos que deben dar para alcanzar los objetivos pedagógicos establecidos.	X		X		X	
38	evalúa periódicamente el avance hacia los objetivos definidos.	X		X		X	
39	analiza con los docentes los datos de las evaluaciones para que puedan mejorar su práctica en el aula.	X		X		X	
40	promueve la revisión de las programaciones didácticas tras cada sesión de evaluación	X		X		X	
41	desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en las evaluaciones	X		X		X	
42	responde ante la administración por los niveles de logro	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD PARA COMPARTIR LAS RESPONSABILIDADES PEDAGOGICAS						
43	comparte responsabilidades pedagógicas con otros profesionales de la escuela	X		X		X	
44	delega responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo.	X		X		X	
45	fomenta la implicación activa de la comunidad educativa con capacidad de liderazgo	X		X		X	
46	proporciona oportunidades de formación a aquellos miembros del centro con capacidad para coordinar asuntos pedagógicos.	X		X		X	
47	concede incentivo a los maestros/as que coordinan proyectos de innovación educativa.	X		X		X	
48	crea equipos de trabajo que aborden proyectos educativos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN EN HABILIDADES PEDAGÓGICAS.						
49	tiene posibilidades formativas en distintos momentos desde su acceso al cargo (formación inicial y continua)	X		X		X	
50	tiene en su conjunto (director/a, jefe/a de estudios y secretario/a) oportunidades para formarse.	X		X		X	
51	recibe una formación que combina de forma equilibrada los conocimientos teóricos y su aplicación a la práctica.	X		X		X	
52	dispone de tiempo para formarse.	X		X		X	
53	participa en redes profesionales de directivos escolares para ampliar su formación.	X		X		X	
54	ha recibido formación para apoyar la calidad de la labor docente.	X		X		X	
55	ha recibido formación para gestionar los recursos del centro con eficacia.	X		X		X	
56	ha recibido formación para crear un clima de colaboración dentro y fuera del centro.	X		X		X	
57	ha recibido formación para desarrollar planes que permitan alcanzar los objetivos pedagógicos en el proyecto educativo.	X		X		X	
58	ha recibido formación para compartir las responsabilidades pedagógicas con otros miembros de la escuela.	X		X		X	
	DIMENSION 4: CONVERTIR LA DIRECCIÓN EN UNA PROFESIÓN ATRACTIVA						

59	es elegida teniendo en cuenta criterios profesionales.	X		X		X	
60	es elegida bajo un proceso que valora por igual las candidaturas que proceden de otros centros y las del centro en cuestión.	X		X		X	
61	es elegida teniendo en cuenta las características concretas del centro.	X		X		X	
62	recibe un salario acorde a las funciones que se le asigna.	X		X		X	
63	recibe incentivos económicos en función a los logros alcanzados.	X		X		X	
64	recibe incentivos profesionales en función de los logros alcanzados.	X		X		X	
85	recibe incentivos por realizar su labor en centros de difícil desempeño.	X		X		X	
66	participa en la formulación de políticas educativas a través de las asociaciones profesionales.	X		X		X	
67	obtiene reconocimiento profesional por su labor.	X		X		X	
68	recibe reconocimiento social por su labor.	X		X		X	
69	tiene oportunidades de carrera profesional una vez realizado su desempeño.	X		X		X	
70	presenta una sobrecarga de responsabilidades y funciones.	X		X		X	
71 A	Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Cuál es su nivel de satisfacción general por el cargo que ocupa? (solo el equipo directivo)	X		X		X	
71 B	Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Qué grado de atractivo representa el desempeño de un cargo directivo? (solo el profesorado)	X		X		X	
	DIMENSION 5: APOYO A LAS LABORES PEDAGÓGICAS DE LA DIRECCIÓN						
72	concede autonomía para adaptar el currículo a las características del centro.	X		X		X	
73	apoya a la dirección para que evalúe el trabajo de los docentes.	X		X		X	
74	concede autonomía para gestionar los recursos económicos del centro.	X		X		X	
75	dota a la dirección de autonomía para la coordinación del personal del centro.	X		X		X	
76	permite que la dirección participe sobre la contratación del personal docente del centro.	X		X		X	
77	permite que la dirección sancione a los docentes que no cumplen con sus responsabilidades.	X		X		X	
78	apoya a la dirección en el desarrollo de planes de mejora.	X		X		X	
79	promueve la realización de evaluaciones internas en los centros.	X		X		X	
80	impulsa la colaboración a la dirección con otras instituciones de su entorno.	X		X		X	
81	refuerza la distribución de las responsabilidades pedagógicas entre diferentes miembros del centro.	X		X		X	
82	establece directrices que regulan las labores pedagógicas de la dirección.	X		X		X	
83	evalúa con rigor la labor directiva.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: OLÓRTEGUI LUNA, Javier Francisco **DNI:** 16022660

Especialidad del validador: Estadístico: Maestro en Administración de la Educación **ORCID N°:** 0000-0001-6518-8102

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto validadorEspecialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia _{a1}		Relevancia _{a2}		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO							
1	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados para abordar temas estrictamente pedagógicos	X		X		X		
2	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización pedagógicos de intereses previamente identificados y consensuados	X		X		X		
3	Los directivos realizan asesorías individualizadas y grupales mediante GIA, pasantías, jornadas de auto reflexión y micro talleres	X		X		X		
4	Los directivos propician la integración de alianzas y redes de fortalecimiento de aprendizaje continuo	X		X		X		
5	El equipo directivo estimula en sus colaboradores los objetivos y estrategias organizacionales, cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos	X		X		X		
6	El equipo directivo realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos	X		X		X		
7	El equipo directivo desarrolla acciones de acompañamiento pedagógico que permiten mejorar las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
8	Los directivos facilitan a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CLIMA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.							
9	El equipo directivo respeta la iniciativa de los docentes que realizan nuevos proyectos de forma espontánea	X		X		X		
10	El equipo directivo propone ideas atinadas para optimizar los procedimientos de trabajo y la interrelación dentro de la organización	X		X		X		
11	El equipo directivo identifica y valora las lecciones aprendidas como espacio de reflexión y de mejora	X		X		X		
12	El equipo directivo propicia la retroalimentación luego de la observación del desempeño en el aula	X		X		X		
13	El equipo directivo fomenta la toma de decisiones de los colegas en base a su experiencia, de su área y de otras que se relacionan a sus funciones, aportando un valor agregado a la organización	X		X		X		
14	El equipo directivo es proactivo en realizar constantes propuestas de mejoramiento y está abierto a valorar las propuestas de otros para optimizar el desempeño	X		X		X		
15	El equipo directivo focaliza aspectos de la práctica pedagógica o institucional que requieren ser mejoradas	X		X		X		
16	El equipo directivo gestiona un análisis sistémico a la práctica pedagógica	X		X		X		
17	El equipo directivo posee la capacidad de análisis le permite basarse en hechos y datos concretos para la solución de problemas, la toma de decisiones y la detección de oportunidades de superación	X		X		X		
18	El equipo directivo propicia la transparencia de los reportes, trabajos y proyectos se destacan, y realiza recomendaciones de gran impacto en el logro de los objetivos de la organización	X		X		X		
19	El equipo directivo es coherente a las decisiones que toma con respecto a la rendición de cuentas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ENFOQUES DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO							
20	El equipo directivo asesora el proceso de desarrollo de las competencias en relación al perfil de egreso	X		X		X		

21	El equipo directivo domina las competencias y los enfoques de las áreas y enfoques transversales para su enseñanza, a fin de adaptarlas y satisfacer las necesidades de sus estudiantes	X		X		X	
22	El equipo directivo promueve la utilización de metodologías pertinentes para promover situaciones de aprendizajes	X		X		X	
23	El equipo directivo asegura que la evaluación está planteada coherentemente con el propósito de aprendizaje, así como con las expectativas de aprendizaje de los/las estudiantes	X		X		X	
24	El equipo directivo fomenta relaciones democráticas, solidarias y de coloración entre los/as estudiantes e involucra a los demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	
25	El equipo directivo crea procedimientos de respuesta a la diversidad de necesidades de los actores educativos	X		X		X	
26	El equipo directivo promueve sistemas de participación holística para la toma de decisiones con autonomía y potencia la búsqueda de respuestas a interrogantes durante el proceso	X		X		X	
27	El equipo directivo verifica que los colaboradores informen sus expectativas y así plantear objetivos o definir estrategias para el cumplimiento de las metas	X		X		X	
28	El equipo directivo gestiona una comunicación a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual está interactuando	X		X		X	
29	El equipo directivo Genera espacios de reflexión sobre su práctica pedagógica social	X		X		X	
30	El equipo directivo propicia la escucha activa, esforzándose por comprender el significado de la información que recibe	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: OLÓRTEGUI LUNA, Javier Francisco **DNI:** 16022660

Especialidad del validador: Estadístico: Maestro en Administración de la Educación **ORCID Nº:** 0000-0001-6518-8102

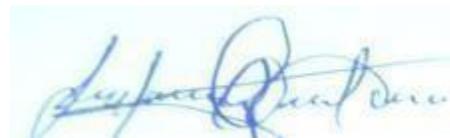
05 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PARA DESARROLLAR LA DIRECCION PEDAGOGICA EN EL CENTRO							
1	crea un ambiente de trabajo que contribuye a la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
2	fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	x		x		x		
3	supervisa la labor de los maestros/as en el aula	x		x		x		
4	asesora a los docentes en el ejercicio eficaz de sus funciones.	x		x		x		
5	emplea instrumentos de evaluación docentes apropiados	x		x		x		
6	revisa las programaciones de aulas para que estas permitan alcanzar aprendizajes de calidad	x		x		x		
7	incentiva a aquellos docentes que realizan su labor con eficacia.	x		x		x		
8	está disponible cuando el personal docente lo necesita para resolver cuestiones pedagógicas	x		x		x		
9	se reúne con los maestros/as para conocer sus necesidades formativas	x		x		x		
10	promueve una formación docente acorde a sus necesidades detectadas en el centro	x		x		x		
11	desarrolla actividades dirigidas al profesorado empleando los recursos disponibles en el centro	x		x		x		
12	gestiona el currículo con el equipo técnico de coordinación pedagógica	x		x		x		
13	toma decisiones sobre asuntos curriculares relevantes (contenido, secuencia, libro de texto...)	x		x		x		
14	asegura que el currículo se adapte a las necesidades del centro.	x		x		x		
15	compromete a los docentes con la atención a la diversidad del alumnado	x		x		x		
16	apoya al profesorado en su labor de atención a la diversidad.	x		x		x		
17	promueve el uso de las TICs en el centro como apoyo en el proceso de aprendizaje	x		x		x		
18	utiliza los recursos disponibles ajustándolas a las del centro	x		x		x		

19	se ocupa de que el centro cuente con el equipamiento y los materiales necesarios para funcionar adecuadamente	x		x		x		
20	gestiona el mantenimiento de las instalaciones.	x		x		x		
21	fomenta la posibilidad de tener ingresos propios complementarios	x		x		x		
22	propone requisitos de capacitación profesional para la ocupación de determinados puestos docentes.	x		x		x		
23	decide sobre la contratación docente del centro	x		x		x		
24	sanciona a aquellos docentes que no cumplen adecuadamente con sus funciones	x		x		x		
25	controla la asistencia del profesorado.	x		x		x		
26	organiza con aprovechamiento los recursos humanos del centro	x		x		x		
27	mantiene relación con los directivos de otras escuelas por iniciativa propia.	x		x		x		
28	se reúne de manera periódica con los equipos directivos de otro centro por la mediación de la administración	x		x		x		
29	colabora con otras escuelas en cuestiones de carácter educativo	x		x		x		
30	favorece la implicación de las familias en el aprendizaje de sus hijos/as.	x		x		x		
31	fomenta la participación de las familias en los asuntos pedagógicos del centro.	x		x		x		
32	colabora con otras instituciones de la comunidad (organismos públicos, asociaciones, empresas...) para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje	x		x		x		
33	participa en redes de centros que ofrecen oportunidades de aprendizaje colectivo	x		x		x		
34	se reúne con los maestros/as para analizar las prioridades pedagógicas del centro.	x		x		x		
35	establece objetivos claros para la mejora del rendimiento escolar en el proyecto educativo.	x		x		x		
36	hace que el profesorado se comprometa con los objetivos pedagógicos del centro	x		x		x		
37	analiza a los maestros/as los pasos que deben dar para alcanzar los objetivos pedagógicos establecidos.	x		x		x		
38	evalúa periódicamente el avance hacia los objetivos definidos.	x		x		x		

39	analiza con los docentes los datos de las evaluaciones para que puedan mejorar su práctica en el aula.	x		x		x		
40	promueve la revisión de las programaciones didácticas tras cada sesión de evaluación	x		x		x		
41	desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en las evaluaciones	x		x		x		
42	responde ante la administración por los niveles de logro	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD PARA COMPARTIR LAS RESPONSABILIDADES PEDAGOGICAS								
43	comparte responsabilidades pedagógicas con otros profesionales de la escuela	x		x		x		
44	delega responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo.	x		x		x		
45	fomenta la implicación activa de la comunidad educativa con capacidad de liderazgo	x		x		x		
46	proporciona oportunidades de formación a aquellos miembros del centro con capacidad para coordinar asuntos pedagógicos.	x		x		x		
47	concede incentivo a los maestros/as que coordinan proyectos de innovación educativa.	x		x		x		
48	crea equipos de trabajo que aborden proyectos educativos	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN EN HABILIDADES PEDAGÓGICAS.								
49	tiene posibilidades formativas en distintos momentos desde su acceso al cargo (formación inicial y continua)	x		x		x		
50	tiene en su conjunto (director/a, jefe/a de estudios y secretario/a) oportunidades para formarse.	x		x		x		
51	recibe una formación que combina de forma equilibrada los conocimientos teóricos y su aplicación a la práctica.	x		x		x		
52	dispone de tiempo para formarse.	x		x		x		
53	participa en redes profesionales de directivos escolares para ampliar su formación.	x		x		x		
54	ha recibido formación para apoyar la calidad de la labor docente.	x		x		x		
55	ha recibido formación para gestionar los recursos del centro con eficacia.	x		x		x		
56	ha recibido formación para crear un clima de colaboración dentro y fuera del centro.	x		x		x		

57	ha recibido formación para desarrollar planes que permitan alcanzar los objetivos pedagógicos en el proyecto educativo.	x		x		x		
58	ha recibido formación para compartir las responsabilidades pedagógicas con otros miembros de la escuela.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONVERTIR LA DIRECCIÓN EN UNA PROFESIÓN ATRACTIVA								
59	es elegida teniendo en cuenta criterios profesionales.	x		x		x		
60	es elegida bajo un proceso que valora por igual las candidaturas que proceden de otros centros y las del centro en cuestión.	x		x		x		
61	es elegida teniendo en cuenta las características concretas del centro.	x		x		x		
62	recibe un salario acorde a las funciones que se le asigna.	x		x		x		
63	recibe incentivos económicos en función a los logros alcanzados.	x		x		x		
64	recibe incentivos profesionales en función de los logros alcanzados.	x		x		x		
65	recibe incentivos por realizar su labor en centros de difícil desempeño.	x		x		x		
66	participa en la formulación de políticas educativas a través de las asociaciones profesionales.	x		x		x		
67	obtiene reconocimiento profesional por su labor.	x		x		x		
68	recibe reconocimiento social por su labor.	x		x		x		
69	tiene oportunidades de carrera profesional una vez realizado su desempeño.	x		x		x		
70	presenta una sobrecarga de responsabilidades y funciones.	x		x		x		
71 A	Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Cuál es su nivel de satisfacción general por el cargo que ocupa? (solo el equipo directivo)	x		x		x		
71 B	Teniendo en cuenta los ítems anteriores, ¿Qué grado de atractivo representa el desempeño de un cargo directivo? (solo el profesorado)	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: APOYO A LAS LABORES PEDAGÓGICAS DE LA DIRECCIÓN								
72	concede autonomía para adaptar el currículo a las características del centro.	x		x		x		
73	apoya a la dirección para que evalúe el trabajo de los docentes.	x		x		x		

74	concede autonomía para gestionar los recursos económicos del centro.	x		x		x		
75	dota a la dirección de autonomía para la coordinación del personal del centro.	x		x		x		
76	permite que la dirección participe sobre la contratación del personal docente del centro.	x		x		x		
77	permite que la dirección sancione a los docentes que no cumplen con sus responsabilidades.	x		x		x		
78	apoya a la dirección en el desarrollo de planes de mejora.	x		x		x		
79	promueve la realización de evaluaciones internas en los centros.	x		x		x		
80	impulsa la colaboración a la dirección con otras instituciones de su entorno.	x		x		x		
81	refuerza la distribución de las responsabilidades pedagógicas entre diferentes miembros del centro.	x		x		x		
82	establece directrices que regulan las labores pedagógicas de la dirección.	x		x		x		
83	evalúa con rigor la labor directiva.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Santiago Bellido García

DNI: 08883139

Especialidad del validador: Metodología de Investigación Científica

ORCID: 0000-0002-1417-3477

05 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad Docencia Universitaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO							
1	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados para abordar temas estrictamente pedagógicos	x		x		x		
2	Los directivos promueven la realización de talleres de actualización pedagógicos de intereses previamente identificados y consensuados	x		x		x		
3	Los directivos realizan asesorías individualizadas y grupales mediante GIA, pasantías, jornadas de auto reflexión y micro talleres	x		x		x		
4	Los directivos propician la integración de alianzas y redes de fortalecimiento de aprendizaje continuo	x		x		x		
5	El equipo directivo estimula en sus colaboradores los objetivos y estrategias organizacionales, cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos	x		x		x		
6	El equipo directivo realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos	x		x		x		
7	El equipo directivo desarrolla acciones de acompañamiento pedagógico que permiten mejorar las sesiones de aprendizaje	x		x		x		
8	Los directivos facilitan a los docentes material actualizado que haga más eficiente la planificación	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CLIMA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO.							
9	El equipo directivo respeta la iniciativa de los docentes que realizan nuevos proyectos de forma espontánea	x		x		x		
10	El equipo directivo propone ideas atinadas para optimizar los procedimientos de trabajo y la interrelación dentro de la organización	x		x		x		
11	El equipo directivo identifica y valora las lecciones aprendidas como espacio de reflexión y de mejora	x		x		x		

12	El equipo directivo propicia la retroalimentación luego de la observación del desempeño en el aula	x		x		x		
13	El equipo directivo fomenta la toma de decisiones de los colegas en base a su experiencia, de su área y de otras que se relacionan a sus funciones, aportando un valor agregado a la organización	x		x		x		
14	El equipo directivo es proactivo en realizar constantes propuestas de mejoramiento y está abierto a valorar las propuestas de otros para optimizar el desempeño	x		x		x		
15	El equipo directivo focaliza aspectos de la práctica pedagógica o institucional que requieren ser mejoradas	x		x		x		
16	El equipo directivo gestiona un análisis sistémico a la práctica pedagógica	x		x		x		
17	El equipo directivo posee la capacidad de análisis le permite basarse en hechos y datos concretos para la solución de problemas, la toma de decisiones y la detección de oportunidades de superación	x		x		x		
18	El equipo directivo propicia la transparencia de los reportes, trabajos y proyectos se destacan, y realiza recomendaciones de gran impacto en el logro de los objetivos de la organización	x		x		x		
19	El equipo directivo es coherente a las decisiones que toma con respecto a la rendición de cuentas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ENFOQUES DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO							
20	El equipo directivo asesora el proceso de desarrollo de las competencias en relación al perfil de egreso	x		x		x		
21	El equipo directivo domina las competencias y los enfoques de las áreas y enfoques transversales para su enseñanza, a fin de adaptarlas y satisfacer las necesidades de sus estudiantes	x		x		x		
22	El equipo directivo promueve la utilización de metodologías pertinentes para promover situaciones de aprendizajes	x		x		x		
23	El equipo directivo asegura que la evaluación está planteada coherentemente con el propósito de aprendizaje, así como con las expectativas de aprendizaje de los/las estudiantes	x		x		x		

24	El equipo directivo fomenta relaciones democráticas, solidarias y de coloración entre los/as estudiantes e involucra a los demás miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
25	El equipo directivo crea procedimientos de respuesta a la diversidad de necesidades de los actores educativos	X		X		X		
26	El equipo directivo promueve sistemas de participación holística para la toma de decisiones con autonomía y potencia la búsqueda de respuestas a interrogantes durante el proceso	X		X		X		
27	El equipo directivo verifica que los colaboradores informen sus expectativas y así plantear objetivos o definir estrategias para el cumplimiento de las metas	X		X		X		
28	El equipo directivo gestiona una comunicación a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual está interactuando	X		X		X		
29	El equipo directivo Genera espacios de reflexión sobre su práctica pedagógica social	X		X		X		
30	El equipo directivo propicia la escucha activa, esforzándose por comprender el significado de la información que recibe	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Santiago Bellido García

DNI: 08883139

Especialidad del validador: Metodología de Investigación Científica

ORCID: 0000-0002-1417-3477

05 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad Docencia Universitaria

OTROS:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Especialista: Valentín Flores, Liliana

Presente

Asunto: **APLICACIÓN DE ENCUESTAS PARA EL DESARROLLO DE MI INVESTIGACIÓN**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que: Siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, B2, requiriendo me acepte realizar la aplicación de la encuesta en su institución educativa privada, dicha encuesta contribuirá en la recolección de información necesaria para poder desarrollar mi investigación, con la que sustentaré mis competencias investigativas en la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 10 HUARAL, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de la encuesta para poder aplicarla en las diversas instituciones educativas de Huaral, contribuyendo con mi investigación.

La carta de presentación que le hacemos llegar contiene:

- Las preguntas que obtendrán las encuestas que con anterioridad fueron aprobadas por 3 expertos.
- Link de encuestas: <https://forms.gle/m1rF8CmCxacich749>

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

Atentamente.




Mg. Liliana Valentín Flores
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
UGEL N° 10 - HUARAL

.....
JESSICA RAMOS BARRERA
D.N.I 40660835

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

Consentimiento informado

Yo, Jessica Ramos Barrera, identificado/a con DNI 40660835, domiciliado/a en Frente a Plaza de Armas de Aucallama – Huaral, con teléfono 953701191 y correo: dramosba28@ucvvirtual.edu.pe

Certifico que he leído y comprendido a mi mayor capacidad la información, sobre la investigación docente: Liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022, que ejecuta la Universidad César Vallejo a través del grupo de investigación Icdes.

Yo _____ docente perteneciente a la Ugel N°10 – Huaral, con DNI: _____ cedo mi consentimiento para participar en los procesos de estudio del proyecto de investigación y autorización a los autores de la referida investigación a divulgar cualquier información incluyendo los archivos virtuales y físicos, en texto e imágenes, durante la fecha de investigación y posterior a ella. La investigadora me ha informado que en fecha posterior puede ser necesaria mi participación en el seguimiento de la investigación o en una nueva investigación, para lo cual también otorgo mi consentimiento.

He comprendido las explicaciones que me han facilitado en lenguaje claro y sencillo y el investigador me ha permitido realizar todas las observaciones y me ha aclarado todas las dudas que le he planteado. También he comprendido que en cualquier momento y sin dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presto.

Lima, ___ de _____ del 2022

Nombres y Apellidos:
DNI: 40660835



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BELLIDO GARCIA ROBERTO SANTIAGO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y acompañamiento docente en instituciones educativas de la Ugel 10 Huaral, 2022.", cuyo autor es RAMOS BARRERA JESSICA DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BELLIDO GARCIA ROBERTO SANTIAGO DNI: 08883139 ORCID 0000-0002-1417-3477	Firmado digitalmente por: RSBELLIDOG el 19-08- 2022 10:35:07

Código documento Trilce: TRI - 0420122