



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Acompañamiento directivo y compromiso docente en
la IE San Antonio de Jicamarca – Huarochirí – 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ochoa Agama, Karina Odaliz (orcid.org/0000-0001-8398-2537)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

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

2020

Dedicatoria

A mi padre, Isaac Luis, porque es para mí un claro ejemplo de lucha, porque hasta el día de hoy ha demostrado fortaleza, que me motiva a seguir en la búsqueda de mis propios logros. Hoy soy lo que soy porque siempre estuviste a mi lado, a tu manera, atento a mi llamado.

A mi madre, mi hijo y mi hermano, que son personas importantes en mi vida, pues me llenan de dicha y son mi fuente de inspiración.

Agradecimiento

A mi prestigiosa casa de estudios Universidad César Vallejo que día a día fomenta la investigación científica. A mis maestros, por transmitirme sus conocimientos y colaborar en la formación profesional de sus estudiantes, en especial al Doctor Rommel Lizandro Crispín por su entereza y apoyo profesional, por no permitir que me rindiera, a pesar de las circunstancias.

Índice de Contenidos

	Página
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONSLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	51

Índice de Tablas

	Página	
Tabla 1	Descripción de variables de estudio.	20
Tabla 2	Distribución de directivos y docentes de la I.E. San Antonio de Jicamarca – Huarochirí - 2020.	22
Tabla 3	Distribución de directivos y docentes de la I.E. San Antonio de Jicamarca – Huarochirí - 2020.	23
Tabla 4	Resultado de la encuesta sobre la variable Acompañamiento directivo.	27
Tabla 5	Resultado de la encuesta sobre la dimensión planificación colegiada de la variable Acompañamiento directivo	28
Tabla 6	Resultado de la encuesta sobre la dimensión clima de acompañamiento de la variable Acompañamiento directivo.	29
Tabla 7	Resultado de la encuesta sobre la dimensión conducción del proceso de enseñanza de la variable Acompañamiento directivo	30
Tabla 8	Resultado de la encuesta sobre la dimensión formas de intervención de la variable Acompañamiento directivo	31
Tabla 9	Resultado de la encuesta sobre la variable compromiso docente.	32
Tabla 10	Resultado de la encuesta sobre la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso docente.	33
Tabla 11	Resultado de la encuesta sobre la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso docente.	34
Tabla 12	Resultado de la encuesta sobre la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso docente	35
Tabla 13	Comparación entre las variables acompañamiento directivo y compromiso docente.	36
Tabla 14	Distribución de los datos de las variables acompañamiento directivo y compromiso docente	37
Tabla 15	Resultado de correlación entre la variable acompañamiento directivo y compromiso docente	38

Tabla 16	Resultado de correlación entre la variable acompañamiento directivo y el compromiso afectivo	39
Tabla 17	Resultado de correlación entre la variable acompañamiento directivo y el compromiso de continuidad	40
Tabla 18	Resultado de correlación entre la variable acompañamiento directivo y el compromiso normativo	41

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Distribución porcentual de la variable Acompañamiento Directivo.	27
Figura 2	Distribución porcentual de la dimensión planificación colegiada.	28
Figura 3	Distribución porcentual en la dimensión clima de acompañamiento.	29
Figura 4	Distribución porcentual de la dimensión conducción del proceso de enseñanza.	30
Figura 5	Distribución porcentual de la dimensión formas de intervención.	31
Figura 6	Distribución porcentual de la variable compromiso docente.	32
Figura 7	Distribución porcentual de la dimensión compromiso afectivo.	33
Figura 8	Distribución porcentual de la dimensión compromiso de continuidad.	34
Figura 9	Distribución porcentual de la dimensión compromiso normativo.	35
Figura 10	Comparación porcentual entre las variables acompañamiento directivo y compromiso docente.	36

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación es demostrar la relación existente entre el acompañamiento directivo y el compromiso docente en la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, del Anexo 22 de Huarochirí, 2020, para el cual se utilizó el tipo de estudio no experimental, diseño descriptivo correlacional y transversal, lo cual me ha permitido establecer las variables estudiadas.

Para la recolección de datos de ambas variables, se hizo uso del cuestionario como instrumento y de la encuesta como técnica, a una población muestral de 80 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa antes mencionada.

Metodología: Investigación de tipo no experimental, de nivel correlacional, enfoque cualitativo, Diseño correlacional de las variables: acompañamiento directivo y compromiso docente. Población: 80 docentes, entre varones y mujeres de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”.

Palabras clave: Acompañamiento, Compromiso, Práctica Pedagógica, Mejora de los Aprendizajes, Monitoreo.

Abstract

The main objective of this research is to demonstrate the relationship between the managerial accompaniment and the teaching commitment in the Educational Institution “San Antonio de Jicamarca”, from Annex 22 in Huarochirí, 2020, for which the non-experimental type of study was used, descriptive, correlational and cross-sectional design, which has allowed me to establish the variables studied.

For the data collection of both variables, the questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique, to a simple population of 80 teachers of the initial, primary and secondary levels of the aforementioned Educational Institution.

Methodology: Non-experimental research, correlational level, qualitative approach, correlational design of the variables: managerial accompaniment and teaching commitment. **Population:** 80 teachers, between men and women from the “San Antonio de Jicamarca” Educational Institution.

Keywords: Accompaniment, Commitment, Pedagogical Practice, Learning Improvement, Monitoring.

I. INTRODUCCIÓN

En líneas generales el monitoreo directivo es juzgado, por los maestros monitoreados, como una mera acción de supervisión y para juzgar el trabajo docente. Sin embargo, hay que reconocer que se va desconociendo la parte legislativa del actuar de quienes dirigen y/o gestionan en la escuela, donde encontramos que los ejecutivos tienen como responsabilidad hacer el monitoreo a los maestros que se desempeñan en la Institución Educativa específica que dirige, para desarrollar el acto de recolección de insumos y/o evidencias y así realizar el acompañamiento respectivo, de acuerdo a las necesidades presentadas por cada uno de los docentes monitoreados. Esta acción ha de repercutir en los docentes, quienes deberían comprometerse para desarrollar una adecuada mediación pedagógica, en el mejor de los casos, a través del monitoreo y acompañamiento directivo como estrategia de mejora. Sin embargo, también se puede observar que no todos los directivos cumplen con su labor de monitorear y realizar el acompañamiento respectivo a los docentes, quedando solo en la acción de la planificación del cronograma de visitas a cada aula y en el mejor de los casos en la supervisión de acciones pedagógicas, para luego informar a las instancias superiores; teniendo en cuenta que la finalidad del monitoreo es identificar y atender las necesidades respectivas.

Comprendiendo la finalidad del monitoreo directivo en la Institución Educativa administrada, también debe reconocerse que se debe realizar el acompañamiento para el progreso de la práctica docente y también el desarrollo de una adecuada mediación pedagógica en cada uno de los docentes acompañados, pero que todo depende del compromiso asumido por el docente, ya que es quien debe modificar y mejorar su práctica pedagógica. Para ello es necesario que la ficha del monitoreo directivo sea consensuada con los implicados, lo cual no siempre se efectúa. Además, debe organizarse el trabajo directivo con un Plan de Acompañamiento, el cual debe socializarse con los docentes acompañados. Estas acciones directivas no se efectivizan en la práctica diaria, por el escaso tiempo con que disponen los directivos o por falta de interés de algunos docentes.

Ahora, bien sabemos que la correspondencia que se guarda entre el apoyo pedagógico de parte del personal jerárquico de la escuela para con los maestros y su actuar pedagógico, en comienzo, puede ser presentado como acciones aisladas, independientes y avizorar su poca o ninguna conexión entre ambas acciones. De acuerdo a ello, la IE San Antonio de Jicamarca no cuenta con directivos y docentes comprometidos a la mejora de sus prácticas pedagógicas debido a la carencia de prácticas de acompañamiento directivo oportuno y/o adecuado poniendo en riesgo el aprendizaje de los estudiantes. En este lugar, el directivo cumple un rol orientador importante, al trabajar de manera oportuna con los docentes.

En este sentido, se considera que el objetivo principal apunta a la acción de monitoreo del directivo y, por ende, a la acción de acompañamiento, para desarrollar la reflexión de la práctica en los docentes y, que de este modo, el docente pueda comprometerse a modificar acciones a través de la deconstrucción y reconstrucción de la acción pedagógica, fortaleciendo su práctica y a la vez mejorar la relación y clima institucional.

En la actualidad, ya en esta última década, se han establecido nuevos paradigmas, nos venimos desarrollando bajo el socioconstructivismo. En función a ello, tenemos una nueva visión desde nuestra posición de maestros, encaminados al logro de los once aprendizajes establecidos por el CNEB, al término de la escuela básica. Este ideal de logro nos sugiere cambios en acciones actualizadas, planteados en diversos enfoques, de acuerdo a las tendencias actuales. Y en vista de estos cambios, son los directivos los ejes fundamentales de cada Institución Educativa, también los docentes que laboran dentro de ella, quienes deben responder a las exigencias de la sociedad peruana, de acuerdo a las necesidades identificadas. Recordemos que la mirada fija es la visión y misión de la Educación Peruana, la mejora de la educación y es en este punto en el cual recae el compromiso docente, donde el acompañamiento directivo calza en los logros de los objetivos.

Según la DIFODS (2016) se considera al acompañamiento a los docentes

como una mediación en su formación profesional. De esta manera, se crea una labor coordinada entre directivos y docentes en bien de nuestros discípulos, aportando nuevos conocimientos y diversas sugerencias que irán fortaleciendo las competencias docentes.

Según Martínez A. & González S. (2010) el acompañamiento es identificado como el trayecto permanente del reencantamiento y la transformación en la comunidad de los aprendizajes, enfatizando en las necesidades de los receptores, a quienes se dirige nuestro horizonte pedagógico, que son nuestros estudiantes.

Es necesario identificar la encargatura del directivo dentro de la institución en gestión, como lo establecen diversos manuales formativos de la labor profesional pedagógica, como agente fortalecedor de las prácticas pedagógicas, siendo indispensable su participación en la mejora de actitudes para llevar al docente a comprometerse en mejorar sus acciones pedagógicas, cuyo propósito se encuentra bien puesto en las mejoras cognitivas de nuestros estudiantes, siendo ellos los sujetos principales de la educación en nuestro país y el mundo. Estas acciones de monitoreo adecuado y el compromiso docente nos llevará a mejorar la comunicación, el trabajo en equipo, liderazgo, empatía, que los docentes sean capaces de tomar decisiones, capacidad de negociación y gestión de conflictos, entre otros; ya que hoy en día no solo se necesitan docentes que conozcan acerca de paradigmas y enfoques educativos sino también que sepan aplicarlos y que sean capaces de interactuar con sus estudiantes y con todos los integrantes de la familia educativa.

Cabe resaltar que el compromiso de los maestros, promovidos por el acompañamiento directivo, permitirá que los docentes puedan mejorar su didáctica de trabajo, en estrategias y técnicas que beneficiarán al desempeño de los estudiantes y se podrá evidenciar en el actuar de cada uno de estos. Para ello, es preciso conocer cuáles son esos contenidos en competencias de la guía que promueve nuestra mejora como docentes.

Por ello, el término de acompañamiento va más allá de la identificación de una práctica con necesidades de mejora, sino por el contrario, apoyar y fomentar el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas y comunicativas en los maestros.

En la escuela que es objeto de estudio puede observarse a directivos que desarrollan acciones de monitoreo a los docentes en su propia práctica pedagógica, pero no se observa la acción del fortalecimiento pedagógico a los implicados, como tampoco la socialización de un plan de acompañamiento directivo. No se observa el proceso de reflexión para con la mayoría de los docentes, lo cual genera descontento en los mismos, ya que no sienten las sugerencias y/o aportes de parte de los directivos, lo cual no genera el hecho del compromiso de mejora de sus prácticas profesionales en los mismos.

Finalmente, debe comunicarse que el propósito de este estudio es mostrar la relación que existe entre el acompañamiento directivo y el compromiso de mejora de parte de los docentes como consecuencia de las acciones directivas, que favorezcan su desempeño, en la I.E. SAJ, en búsqueda de la mejora del aprendizajes del estudiantado; y, de esta manera recabar la excelencia educativa en la institución, para el logro de los once aprendizajes basados en el perfil de egreso de la Educación Básica.

Por ello y ante dicha problemática que se presenta, se manifiesta la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso docente en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020? Además, los problemas específicos se han de presentar de la subsiguiente forma: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso afectivo en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020?, ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso de continuidad en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020?, ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso normativo en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020?

La indagación científica se ha de demostrar desde un criterio teórico, pues

permitirá ampliar el conocimiento científico en relación a quienes intervienen en el proceso del acompañamiento pedagógico y así pues atender las diversas situaciones que se presentan en dicho accionar pedagógico y lógicamente la búsqueda de diversas planeaciones sistemáticas de atención para los educadores, como parte de la situación identificada.

También, la indagación científica se ha de demostrar desde un criterio práctico ya que todo aquello identificado acerca de la magnitud entre una y otra variable del presente estudio, nos han de permitir acceder a aquellos puntos críticos que faltan fortalecer, atendiendo a las necesidades de los educadores de la institución, implementando medidas que han de permitir el desarrollo de mejoras en su accionar pedagógico.

La presente investigación realizada se justifica partiendo de un enfoque metodológico, pues brinda instrumentos para la medición de variables de análisis de acompañamiento pedagógico y compromiso docente, ambas válidas y confiables, que posteriormente se permitirá ser utilizada como literatura académica en futuras investigaciones.

En correspondencia al objetivo general se manifiesta así: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020. Así también tenemos los objetivos específicos, presentados así: Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso afectivo en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020. Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso de continuidad en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020. Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso normativo en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020.

En cuanto a la hipótesis de investigación, se enuncia así: El acompañamiento pedagógico se relaciona con el compromiso docente en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020. Y, las hipótesis específicas se presentan de la siguiente manera: Existe relación entre el acompañamiento

pedagógico y el compromiso afectivo en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020. Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso de continuidad en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí, 2020. Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y el compromiso normativo en la IE San Antonio de Jicamarca, Huarochirí – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El MINEDU (2014), para describir el término de acompañamiento pedagógico, hace alusión a un conjunto de acciones que el directivo de la institución debe realizar para ofrecer amparo pedagógico al docente para que esté finalmente mejore en sus acciones pedagógicas, rescatando sus acciones relevantes. Entonces, podemos comprender que el acompañamiento directivo es la acción sistemática generada por el directivo para que se generen cambios adecuados en la práctica docente, para que este se convierta en un mediador en la construcción de los aprendizajes del estudiantado que tiene a su cargo en la escuela.

El acompañamiento pedagógico se lleva a cabo a través de diversos mecanismos de comunicación y del análisis de la práctica ejecutada por el maestro. Además, esta acción se constituye como una acción fundamental para generar que los maestros desarrollen sus propias competencias y movilización y combinen de sus capacidades, enriqueciendo su práctica pedagógica. A través de esta interacción se generará la deconstrucción y reconstrucción de la práctica, bajo el enfoque crítico-reflexivo y trabajo colaborativo.

El al desarrollo del acompañamiento, el directivo debe considerar que responderá a una aserie de características, como: Trato horizontal, igualitario y de respeto de parte del directivo, sin muestras de superioridad; diálogo abierto, con características asertivas, de comprensión y empático y desarrollo de un clima de mutuo respeto y confianza de ambas partes.

Diversos autores refieren que dicha acción de acompañamiento de tipo formativo consiste en brindar una oportunidad de revisar la práctica docente, dentro de una institución. Esta revisión consiste en el desarrollo de procesos reflexivos sobre su propia praxis. Además, implica verificar la progresión de la práctica pedagógica, de acuerdo a los propósitos profesionales planteados por cada maestro y monitor; además del compromiso asumido por el docente. Es importante tener un norte definido durante las visitas de acompañamiento pedagógico y de asesorías.

Gutiérrez (2005), indica que el acompañamiento es, en resumen, es una acción característica cuando se presentan ciertas dificultades o ante un reclamo acerca de la calidad de la ejecución, exigiéndose a los encargados de los monitoreos o supervisiones que eviten descuidar su trabajo. De esta manera, podemos comprender que el acompañamiento pedagógico se dará inicio ante la detección de una dificultad, de manera periódica y de evaluación constante para que de esta manera se ataque de raíz al problema.

Es preciso reconocer los enfoques del acompañamiento pedagógico y Vezub Et al (2006) hacen referencia a los enfoques que a continuación se detallan:

Como relación terapéutica o apoyo a las relaciones personales: Al respecto, ambos autores indican que este enfoque se encuentra basado en que la colectividad educativa llegue al análisis de sus propias prácticas. Al aplicarse estrategias para superar las necesidades en la práctica docente, se generan procesos reflexivos para reestructurar y transformar la práctica, a través de la deconstrucción y reconstrucción reflexiva, que llevará a la mejora de la labor en la escuela. Estas estrategias de acompañamiento generan el trabajo colaborativo, dejando de lado el trabajo individualista o aislado. Entonces, se genera el cambio en la dinámica de la escuela, centrándose en el autoanálisis y la evaluación de manera permanente, como proceso reflexivo, lo cual llevará a la mejora de las prácticas pedagógicas en bien del desarrollo de competencias en el estudiantado.

Como servicio técnico: Autores lo refieren como el proceso de acompañamiento directivo es una acción constante, que debe ser gestionada y ejecutada de manera sistemática y contextualizada, que responda a las necesidades educativas presentadas por cada maestro. La persona encargada del acompañamiento debe gestionar la revisión de la práctica docente, la identificación de las necesidades educativas para el posterior diagnóstico. De esta manera se han de gestionar las recomendaciones y ayudar a superar esas necesidades identificadas.

Como cierre del proceso de formación y habilitación profesional: Se muestra al acompañamiento a modo de acción para complementar, transferir y buscar el desarrollo de las competencias docentes refieren que el

acompañamiento es vivido como un acto para completar, transmitir y buscar el desarrollo de las diversas habilidades en los docentes, a través de técnicas y estrategias.. Por ello, se considera que el acompañante directivo responde a su rol evaluador para formar destrezas y capacidades en el docente durante el período de acompañamiento.

Como proceso de mutua formación y retroalimentación: Se indica que el tan mencionado acompañamiento docente se desarrolla bajo una línea horizontal, haciendo uso de diversas estrategias que generen acciones colaborativas, a través del cual el que acompaña cumple con la acción de fomentar la percepción, comprensión y formulación de su propia problemática, de acuerdo a su propias necesidades, en referencia al acompañado. Esto, conllevará a un proceso de diálogo reflexivo, para elaborar estrategias, junto con el acompañante directivo, adecuadas a la realidad del entorno y la posición real de acuerdo al desenvolvimiento del docente, lo cual lo llevará a para el progreso de la práctica pedagógica.

En cuanto a las acciones que puede presentarse durante el acompañamiento pedagógico, Salazar (2010) indica que la habilidad de reflexión en el docente es fundamental, ya que se desarrolla la observación acuciosa y el pensamiento divergente con el apoyo del acompañante pedagógico, que en este caso es desarrollado por el directivo. Este acompañamiento busca instituir en el aula, y en la institución, diversos procesos formativos en el estudiantado, quienes desarrollan capacidades que lo motiven a afrontar diversas situaciones de su vida diaria, en búsqueda de soluciones creativas. Estas acciones de acompañamiento educativo consideran cuatro pasos importantes:

Primero: Establecer la necesidad presentada por el maestro. Vemos el inicio del acompañamiento pedagógico, pues consiste en la reunión entre docente y directivo, quienes plantean propósitos no logrados en la realización de la acción de aprendizaje en el aula, lo cual requiere mejorarse. Estos propósitos deben estar enmarcados en un plan de acompañamiento individualizado, elaborado en conjunto, de manera colaborativa, con propósitos establecidos por ambos, a través de la reflexión.

Segundo: Observación guiada sobre la propia práctica. Para llevar a cabo

el acompañamiento será indispensable hacer uso algún instrumento/dispositivo que permita la recolección de datos importantes y relevantes observados en el desempeño del docente (como el cuaderno de campo u otro) de la sesión de aprendizaje, ya sea dentro o fuera del salón de clases. Este material ayudará a plantear estrategias de mejora en la práctica pedagógica y de esta manera alcanzar los propósitos establecidos.

Tercero: Análisis y reflexión sobre los aspectos observados. Posterior a la observación y recolección de datos de la práctica docente, procedemos al análisis de las evidencias obtenidas luego de la puesta en práctica de la acción docente con las niñas y los niños, de parte del docente acompañado y el acompañante. Reflexionan, analizan, distinguen sobre las evidencias en conjunto.

Cuarto: Propuesta de pregunta y del proceso de investigación. En esta fase, buscamos plantear preguntas de análisis con respecto a la práctica pedagógica ejecuta y generar reflexiones entre los participantes del acompañamiento, que en este caso es referido al docente y directivo. Esta acción permitirá continuar mejorando las prácticas pedagógicas.

Sin embargo, si hablamos del acompañamiento debemos mencionar los tipos de acompañantes. Ante esto, Crespo (1994) indica que el término “*coach*” es un término inglés cuyo significado es “entrenador”. Ya en España, responde a otros significados tales como instructor, monitor, entrenador, etc. Estos profesionales ofrecen una enseñanza, profesionales que cumplen la responsabilidad de la asesoría y orientación.

Además, Vezub (2012) comparte la teoría de la existencia de diversos modelos de acompañamiento y desarrollo académico, que se dan origen en diversos contextos, etnias, instituciones, comunidades, escenarios y grupos educativos.

Con respecto a lo mencionado, en las teorías del acompañamiento con la finalidad de los aprendizajes, Ckaiklin y Lave (2001), nos indican que el medio en el cual se desenvuelve el estudiantado juega un rol valioso, pues forman parte importante en la edificación de sus aprendizajes, en general. El aprendizaje situado y significativo se genera cuando el estudiante desarrolla operaciones

cognitivas y acciones encaminadas al desarrollo de capacidades, relacionadas a los desafíos o retos propuestos.

El MINEDU, a través de diversos dispositivos legales, establece dimensiones para el desarrollo del acompañamiento, que son:

Planificación colegiada: De acuerdo a información sostenida por el MINEDU, podemos afirmar que planificar es un acto de anticipar acciones, organizarlas de acuerdo al propósito establecido, tomando decisiones diversas y flexibles, los cuales nos permitirán promover y conseguir la movilización y combinación de capacidades, recursos que permitan el desarrollo o progreso de las competencias en el estudiantado, según las diversas necesidades identificadas, a los contextos en el que se desenvuelven, de acuerdo a sus aptitudes y diferencias. Todo ello, considerando las exigencias de las competencias y capacidades, considerando estrategias didácticas diversas.

Planificar es atender a las carencias de aprendizaje específicas identificadas en los estudiantes que se encuentran en etapa escolar, considerando estándares de aprendizaje y considerando las características diversas del grupo atendido. Garantizar el trabajo colegiado y la evaluación de las actividades, a largo, mediano o corto plazo, programadas en las unidades didácticas establecidas.

Clima de acompañamiento: Al respecto, el MINEDU, hace saber que el mantener un buen clima para el acompañamiento significa que la persona o líder pedagógico que realiza el acompañamiento tiene la responsabilidad de ir construyendo, de manera calma, un clima adecuado, de respeto, confianza y empatía, con los maestros a quienes se acompaña. Esto indica que quien se desempeña como acompañante debe velar por formular y mantener ese clima adecuado fomentado, con liderazgo y legitimidad con sus propios colegas.

Es indispensable mantener un clima adecuado para el acompañamiento, ya que ello significará el punto de partida para realizar un trabajo coordinado, colaborativo y colegiado. Se debe generar una convivencia armoniosa, en bases de democracia e intercultural, y así originar la tan ansiada mejora del desempeño en cada uno de los docentes acompañados, pues al final esta mejora se verá

reflejada en las y los estudiantes, en la mediación para la edificación de sus aprendizajes.

Orientar el desarrollo de la enseñanza: En cuanto al punto mencionado, debe considerarse que se va a necesitar de la aplicación de diversas estrategias para hacer posible que el docente transite hacia una enseñanza poderosa que permita el logro de estándares de nivel en el aprendizaje y que estos aprendizajes sean de calidad, significativos en su utilidad para las y los estudiantes. Podemos medir estos medios ejecutados en los resultados de la calidad de la práctica del profesional educativo.

El acompañamiento a cargo de los líderes directivos generan el cambio o la mejora del trabajo profesional docentes, en cuanto a estrategias didácticas se refiere, de manera paulatina. Este acompañamiento genera que los docentes identifiquen de manera reflexiva sus necesidades, brindando al docente la oportunidad de identificar sus necesidades a partir de la reflexión, para garantizar los aprendizajes de las y los estudiantes del grupo a cargo. Por ello, el Ministerio de Educación indican que en las escuelas deben crearse las condiciones para que se genere la práctica pedagógica efectiva.

Evaluación de la transformación de la enseñanza: A este punto, se anota que la evaluación se comprende como un monitoreo que busca la obtención de insumos directamente de los estudiantes, los cuales son llamados evidencias, para poder comprobar el logro de los mismos, a través de diversos insumos, procesos y también los productos como propósitos propuestos. Para esto, es necesario que el encargado del acompañamiento maneje correctamente la normativa emitida por las instancias respectivas, aunque el monitoreo sea una acción propiamente técnica debido a los propósitos.

Esta acción para la evaluación debe partir del análisis reflexivo de la praxis del docente, este análisis debe darse al inicio del desarrollo del monitoreo. Definitivamente, no puede haber acompañamiento pedagógico de parte del directivo si no hay una revisión crítica de los insumos y la práctica pedagógica del docente. Es indispensable identificar las prácticas que impactan a los estudiantes y generen expectativas e interés de parte de ellos.

Modos para la mediación: Si hablamos acerca de los modos para intervenir en el desempeño de los educadores, nos referimos a formatos de los cuales se hacen uso en la intervención, referidas a las estrategias utilizadas por los agentes del acompañamiento propiamente dicho, los directivos responsables, escuetamente refiriéndonos a aquellas actuaciones que van a permitir y garantizar llegar hasta los objetivos establecidos, metas o propósitos trazados.

Bajo su propia mirada, Sovero Hinostrosza, F. (2012: 217) nos dice que el acompañamiento pedagógico es una acción permanente que busca brindar de manera permanente asesoría pertinente para que se usen estrategias que favorezcan a la praxis. Ahora, esta asesoría debe ser brindada de manera oportuna por aquella persona que se encuentra encargada del monitoreo y acompañamiento a cada uno de los docentes involucrados, con el fin de mejorar sus prácticas a través de la asistencia técnica, sin ningún tipo de superioridad o ideas de jerarquía, creando relaciones horizontales de respeto, donde ambos involucrados interaccionen y puedan crear un ambiente de inter aprendizaje pedagógico.

Ante esto, se obtiene que algunas de las formas, o actividades llamadas estrategias, del acompañante, pueden ser:

Asesoramiento presencial: Procedimiento que impulsa al acompañado a reflexionar sobre su praxis, fomentando un diálogo amable y productivo, comprensivo, sobre la información que fue registrada durante el monitoreo.

Visita en la sala de clase: Se evidencia la puesta en marcha de aquellas acciones programadas para garantizar la construcción de aprendizajes del estudiantado, cuya única finalidad es la de aportar en la mejora de la praxis pedagógica en el docente.

Grupos de interaprendizaje: Podemos identificarlas como una de las mejores estrategias de mejora, pues promueven la meditación profesional y una interpretación real de la experiencia pedagógica, intercambios de experiencias que conllevan a desarrollar algunos cambios con respecto a la práctica de manera colaborativa.

Talleres de actualización: Es una estrategia del acompañamiento

desarrollado con la finalidad de fortalecer las actividades pedagógicas, según al diagnóstico de dificultades y/o intereses de los docentes acompañados.

Ante ello, tiene a bien decirse que frente a ciertas dificultades que se puedan presentar o también intereses pedagógicos generados por el acompañado, se ejecutan talleres para fortalecer la experiencia pedagógica.

Después de toda la investigación, desembocamos en la finalidad del acompañamiento pedagógico. Uno de los sustentos de la DIFODS (2016), en cuanto a acompañamiento pedagógico se refiere, nos dice que es un elemento de intervención que permite vigorizar las competencias y, por ende, los desempeños del docente acompañado, según el vigente MBDDocente, debe cristalizarse esta ansiada mejora de su praxis docente en su propia aula, para que el estudiantado desarrolle competencias de manera significativa y por ende construir sus propios aprendizajes. Esta acción acción de acompañamiento a cada uno de los docentes, de parte de los directivos, se basa en la razón de brindar asesoría a dichos profesores acompañados para que promuevan de manera reflexiva la deconstrucción de vuestra propia práctica y así elaborar un plan para la mejora de su praxis para la respectiva gestión del logro de los propósitos planteados en el plan de mejora respectivo.

De acuerdo a Bromley, Y. (2018, p. 29), el acompañamiento pedagógico se refiere al conjunto de estrategias para gestionar la mejora de la práctica en los docentes acompañados. En síntesis, estas estrategias se ponen a disposición de los docentes para que se les ayude a través de la reflexión, las asesorías pedagógicas eficaces, que generen cambios visibles en las aulas, en bien de los aprendizajes de cada uno de los estudiantes. Estas estrategias varían entre la planificación curricular, las estrategias de enseñanza, técnicas, uso de materiales educativos, los cuales van a favorecer dicha práctica, permitiéndoles que se conviertan en procesos pedagógicos que resulten eficaces.

La finalidad primordial de acompañamiento es asistir continuamente a cada uno de los docentes, de acuerdo a las necesidades presentadas manera continua a los docentes acompañados, en su propia institución, brindando técnicas y estrategias, de manera crítica y reflexiva, pues se busca el progreso de su destreza pedagógica y por ende la consecución de los estándares de

aprendizajes en el estudiantado, de acuerdo al perfil esperado.

Tenemos al acompañamiento pedagógico como una propuesta pedagógica, con la cual buscamos reforzar la praxis de los profesores acompañados, que demuestren ser activos en procesos de cambio y capaces de innovar con los desafíos actuales, en diversos puntos, de acuerdo a las necesidades e intereses diversos. Busca transformar la práctica a través del enfoque colaborativo y crítico – reflexivo.

Además de conocer acerca del acompañamiento pedagógico, es preciso conocer acerca del compromiso docente. En cuanto a esta definición se indica que se hace referencia al compromiso laboral entre el personal que se ha empleado y la organización que emplea; además, de su deseo de continuar participando en su centro de labores. Cabe resaltar que debe observarse una buena calidad de compenetración de parte del personal empleado.

Además, citando a Choi y Tang (2009), quienes indican que el compromiso se refiere al lazo psicológico que se desencadena en las diversas acciones y actitudes de las personas, observadas en el comportamiento ante aspectos de compromiso planteados y en su cumplimiento con eficacia y de manera oportuna. Por ello, podemos afirmar que el compromiso docente se observa en el desarrollo de acciones en bien de la superación de las dificultades presentadas por los estudiantes y la puesta en marcha del trabajo organizado, cooperativo y colaborativo en la Institución Educativa, y de esta manera se busca beneficiar a aquello con el cual se formula el compromiso.

Desde nuestro rol docente podemos decir que nuestro compromiso está centrado en la superación de las necesidades de los aprendizajes del estudiantado en general, en la conquista del pensamiento del estudiantes y lógicamente vuestra construcción de mentalidades transformadoras. Como educadores, estamos comprometidos al logro del perfil de egreso, aportando con nuestras acciones y mediación para la movilización y combinación de sus capacidades. Un compromiso es una promesa, por ello, podemos decir que nos lleva a una dedicación a largo plazo.

El Marco del Buen Desempeño Docente, indica que todo maestro debe

desarrollar actitudes con mente abierta, positiva, prestos a los cambios, preparados, actualizados y con capacidad idónea en el empleo consciente de las nuevas estrategias informatizadas, de tecnológicas, para el trabajo en equipo, colegiado.

Pueden observarse hasta tres conocidas dimensiones que permitan el análisis del compromiso institucional del colaborador o trabajador con respecto a su organización o institución. Estas dimensiones son:

Compromiso afectivo (deseo): Es el deseo de mantenerse en la organización o institución, desarrollando lazos afectivos por el trabajador, generando satisfacción de pertenencia, lo cual lleva al trabajador a sentirse pleno o satisfacción de integrar, ser parte de la entidad o institución.

Compromiso para con la continuidad (referente a la necesidad): Refiere la necesidad del trabajador a seguir formando parte de la organización o institución, ya que hay dificultades para encontrar nuevos trabajos en su entorno o por temores generados por el dominio de algunos conocimientos. En este caso, se observa que hay un vínculo de inversión de tiempo para con la entidad, lo que significaría perderlo todo si se deja la organización o institución, sin saberse si se encontrará una nueva oportunidad. Por este motivo, se observa que crece el apego a la entidad por la falta de nuevas oportunidades.

Compromiso normativo (deber): Este dominio se refiere a la lealtad del trabajador hacia la organización o institución. Esta lealtad se genera como consecuencia del sentimiento de deuda que se tiene por la entidad debido a la oportunidad laboral que se le brindó en algún momento.

2.2.1.3. Puntos para la mejora del compromiso laboral.

Respecto a los puntos de mejora del compromiso laboral, existen recomendaciones que deben ser promovidas por el directivo para generar el compromiso del trabajador. Estas claves son:

Todo trabajador debe sentirse apreciado en la labor que realiza: Por este motivo, quienes dirigen una institución deberían saber reconocer las fortalezas y esfuerzos del personal trabajador, en bien de los logros de la institución. Este reconocimiento genera emociones positivas como la identidad, responsabilidad,

confianza, entre otros, lo cual ayudará a aumentar la energía en el trabajador, mejorando el desempeño laboral. Por ello, debe promoverse, periódicamente, acciones para destacar los logros en el laboreo del trabajador.

Lo importante de acrecentar la confianza generada: El punto antes mencionado va a llevar a que los agentes laborales de la institución generen mayor confianza en ellos mismos, aportando en bien de la entidad, en la búsqueda de propósitos establecidos, asumiendo retos, para llegar a logros laborales. La autoconfianza lleva a la toma de decisiones apropiadas, oportunas y eficaces dentro del ámbito laboral.

Fomentar entusiasmo: Es necesario fomentar el entusiasmo en el personal, logrando que ellos identifiquen esta actitud como sustancial para el desarrollo de metas profesionales que nos hemos planteado, como debe hacerse en toda institución o entidad. El fomentar el entusiasmo podrá llevar al desarrollo de actitudes de predisposición de los trabajadores, el ánimo de contar con ellos, para que propongan alternativas y retos en la institución, mejorando el servicio.

Se debe empoderar: Es necesario que los directivos deleguen funciones de participación en los trabajadores para que se empoderen de la problemática y objetivos de la institución. Empoderarse significaría formar parte de la organización, asumiendo roles dentro de la misma. De esta manera el trabajador se sentirá respaldado por la institución, apoyado para hacerse responsable de los retos que las instituciones pueden haberse planteado.

Si hablamos del trabajo docente, bajo una mirada pedagógica, el compromiso docente implica entrega desinteresada de recursos dentro de su labor. Ante esto, Gupta y Kulshreshtha (2009) refieren que el compromiso docente se asocia a la dedicación para con una tarea determinada, dedicación y preocupación para la atención frente a las necesidades en los aprendizajes en sus estudiantes. Es decir, el compromiso profesional del maestro conlleva a un alto grado de profesionalidad.

Day (2007, p. 254) indica que los docentes que se comprometen lo demuestran al marcar la diferencia en sus actitudes profesionales y lógicamente en la superación de las carencias del estudiantado a cargo del educador, ya que

ellos pueden identificar a través de la autoevaluación qué es lo que enseñan y cómo es que lo están enseñando. Entonces, tenemos que el compromiso docente puede observarse en la entrega que demuestra el docente en su labor mediadora en la formación competente de los estudiantes, cuando hace uso de enfoques, procesos pedagógicos y didácticos, su disciplina, actitudes positivas, desarrollo de valores, entre otros, en bien del desarrollo integral, para la formación del estudiantado.

Si hablamos del mencionado compromiso docente, podemos afirmar que se refiere a la compleja articulación de relación entre la enseñanza, los estudiantes, la escuela y su profesión.

III. METODOLOGÍA

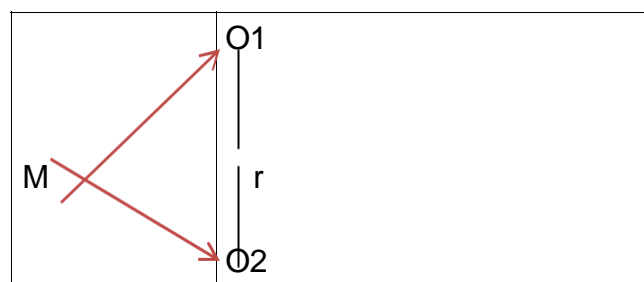
3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño viene a ser una técnica para poder alcanzar la información que se necesita dentro de la investigación.

Se presenta una investigación de tipo no experimental, el cual Hernández, et al., (2006) define como el tipo de estudio que no manipula las variables, solo observa el fenómeno en su espacio natural para estudiarlo. Se visualizan situaciones ya presentadas, que no han sido causadas por el investigador, pues no se halla el control de la naturaleza de las variables implicadas.

En cuanto al diseño, el presente trabajo de experimentación desarrolla el descriptivo correlacional transeccional, porque a través de dicha investigación se logrará fundar aquella relación y conclusiones a las que se puedan llegar, con relación al acompañamiento de los líderes educativos, que vienen a ser los directivos de la institución; y, el compromiso de los educadores, en un contexto específico.

Carrasco, S. (2009) indica que este diseño de indagación permite que el indagador pueda realizar un análisis de los hechos e identificar la relación existente entre los hechos con los fenómenos del contexto real, que vienen a ser las variables. De esta manera, se puede comprender la influencia o ausencia del nivel de relación entre variables ya determinadas. En esta relación se presenta el siguiente bosquejo:



Bosquejo de la correlación entre las variables de estudio.

Comprende:

M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización.

V.1: Acompañamiento directivo.

V.2: Compromiso docente.

Tabla 1

Descripción de variables de estudio.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones e Indicadores	Escala de Medición
V.1: Acompañamiento Directivo	Oviedo (2004) indica que para los educadores, el soporte ofrecido hace vislumbrar la oportunidad de desarrollar sus capacidades a través de técnicas y metodologías dentro del aula, con el objetivo de apoyar al	Se aplicarán 35 preguntas en un cuestionario, de acuerdo a las dimensiones de la variable.	Planificación colegiada: •Estrategias de planificación. •Material adecuado. Clima de acompañamiento: •Motivación. •Clima motivador. Conducción del proceso de enseñanza: •Proceso de enseñanza. •Estrategias de enseñanza.	ORDINAL •Nunca. •Casi nunca. •Casi siempre. •Siempre.

	estudiantado en la construcción y mejora de sus aprendizajes.		Evaluación del proceso de enseñanza: <ul style="list-style-type: none"> •Monitoreo. •Retroalimentación Formas de intervención: <ul style="list-style-type: none"> •Asesoría individualizada. •Estrategias de acompañamiento. 	
V.2: Compromiso Docente	Según el MINEDU (2008) el maestro es considerado como mediador en la construcción de los aprendizajes de los estudiantes, asumiendo una actitud responsable para formar holísticamente a los estudiantes.	Se aplicarán 15 preguntas en un cuestionario, de acuerdo a las dimensiones de la variable.	Compromiso afectivo: <ul style="list-style-type: none"> •Entrega laboral. •Empatía. Compromiso de continuidad: <ul style="list-style-type: none"> •Fuente de ingresos. •Oportunidad laboral. Compromiso normativo: <ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento normativo. •Desarrollo de valores. •Ética laboral. 	ORDINAL <ul style="list-style-type: none"> •Nunca. •Casi nunca. •Casi siempre. •Siempre

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Este término responde al conjunto de ciertos elementos que pertenecen al contexto real donde se efectúa la indagación.

Por ello, la población estará representada por la directora, sub directora y los docentes de los tres niveles de educación básica regular de la IE base del presente estudio.

Tabla 2

Distribución de directivos y docentes de la I.E. SAJ:

Personal de los tres niveles educativos de la IE.	Sexo		N° de Docentes
	Fem.	Masc.	
Director	01	00	01
Sub Director	01	00	01
Docentes	49	29	78
Total	51	29	80

Fuente: Cuadro de Asignación del personal docente de la IE "San Antonio de Jicamarca".

Muestra:

Este término se refiere al grupo de individuos, hechos o sucesos que se han de incluir en un determinado estudio. Dicha muestra será el sub conjunto representativo de una población determinada.

Por lo tanto, la muestra de estudio estará representada por la directora, sub directora y los docentes de la IE SAJ. La muestra será una muestra censal.

Tabla 3

Distribución de directivos y docentes de la I.E. SAJ:

Personal de los tres niveles educativos de la IE.	Sexo		N° de Docentes
	Fem.	Masc.	
Director	01	00	01
Sub Director	01	00	01
Docentes	49	29	78
Total	51	29	80

Fuente: Cuadro de Asignación del personal de la IE “San Antonio de Jicamarca”.

Muestreo:

Carrasco, S. (2006) refiere que no todos los elementos de la población pueden tener las mismas posibilidades de formar parte del estudio a realizarse, por lo que se considera como muestra no probabilística e intencional.

Unidad de muestreo:

Cada uno de los docentes, de los tres niveles de la IE SAJ.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Participaron activamente los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa SAJ, respondiendo las encuestas planteadas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En el presente estudio de indagación serán:

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Acompañamiento directivo	Encuesta	Cuestionario
Compromiso docente	Encuesta	Cuestionario

- **Encuestas:** Para Rodríguez (1994) es una técnica eficaz para recolectar de datos, de manera objetiva y/o subjetiva, de los individuos a investigar.

- **Cuestionario:** Carrasco, S. (2006) nos dice que los cuestionarios son instrumentos que nos permiten realizar un estudio social y que son los más utilizados cuando tenemos un gran número de personas en el estudio realizado, ya que facilita a acceder a respuestas directas por medio de un soporte de ítems concedidos a los sujetos que participan en el estudio.

Validación y confiabilidad del instrumento:

Detallaremos a los instrumentos como las formas por las cuales procedemos a recolectar los datos requeridos de un contexto determinado, guiados por los objetivos de la investigación. En relación a sus características ya descritas y el enfoque de la investigación se procederá a ejecutar un cuestionario a la muestra para recolectar, de manera transversal, los datos.

De acuerdo a la definición de Stanton, Etzel y Walker (2004) obtenemos datos al entrevistar a diversas personas. Bajo este contexto: La validez del cuestionario utilizado para la presente investigación fue validada bajo el juicio de expertos.

Con respecto a la confiabilidad de estos instrumentos ha sido conseguido a través del uso la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach.

El instrumento de investigación es de elaboración propia, tomando como referencia la operacionalización de las variables.

Ficha Técnica de Instrumento N° 01

Nombre del instrumento	:	Cuestionario.
Autor	:	Karina Odaliz Ochoa Agama
Año	:	2020
Significación	:	Con 5 dimensiones.
Extensión	:	35 ítems.
Administración	:	Individual.
Ámbito de aplicación	:	Docentes de inicial, primaria y secundaria de la IE San Antonio de Jicamarca.
Duración	:	30 minutos.
Escala de Medición	:	Siempre (4)

		Casi siempre (3)
		Casi nunca (2)
		Nunca (1)
Niveles y rango	:	Deficiente (25 – 50)
		Adecuado (51 – 75)
		Destacado (76 – 100)

Ficha Técnica de Instrumento N° 02

Nombre del instrumento	:	Cuestionario.
Autor	:	Karina Odaliz Ochoa Agama
Año	:	2020
Significación	:	Con 3 dimensiones.
Extensión	:	15 ítems.
Administración	:	Individual.
Ámbito de aplicación	:	Docentes de inicial, primaria y secundaria de la IE San Antonio de Jicamarca.
Duración	:	30 minutos.
Escala de Medición	:	Siempre (4)
		Casi siempre (3)
		Casi nunca (2)
		Nunca (1)
Niveles y rango	:	Deficiente (25 – 50)
		Adecuado (51 – 75)
		Destacado (76 – 100)

3.5. Procedimientos:

- Presentamos la respectiva solicitud a la Dirección de la IE “San Antonio de Jicamarca”, Mg. María Estela Llavilla Condori para su consentimiento de las actividades de aplicación de los instrumentos para la medición, coordinándose acerca del momento de la aplicación.
- Se enviaron las encuestas por correo electrónico a los docentes de los tres niveles educativos de la IE SAJ.
- Al obtenerse los datos ya procedimos a realizar el desarrollo del plan de

tabulación y el análisis de los datos conseguidos, de la información que se obtuvo a través de la aplicación de instrumentos, para identificar la relación entre las variables que son objeto de la investigación.

- Realización del procesamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recogidos los datos por el SPSS, versión 26, procedimos a su respectivo análisis a través del cual procederemos a la elaboración de las tablas de frecuencia. La estadística Chi cuadrado inferencial se desarrolló según los resultados de la ejecución de la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha sido desarrollada asumiendo el cumplimiento de los criterios instituidos por la UCV. Esta, hace sugerencia de un formato definido, dando a conocer cuál es el proceso de la investigación. Además, honra el derecho de autoría de la información bibliográfica y por este motivo se tomaron notas e informes de los autores considerados dentro del trabajo de investigación. Para la aplicación respectiva se requerirá de la autorización correspondiente, por medio de un oficio firmado por la Escuela de Posgrado de la UCV. La aplicación del instrumento garantiza mantener en el anonimato al individuo encuestado, para evitar consecuencias discriminatorias, manipuladoras y ambiguas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 04

Resultado de encuesta sobre la variable Acompañamiento directivo.

Acompañamiento directivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	31,3	31,3	31,3
	Regular	51	63,7	63,7	95,0
	Alto	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

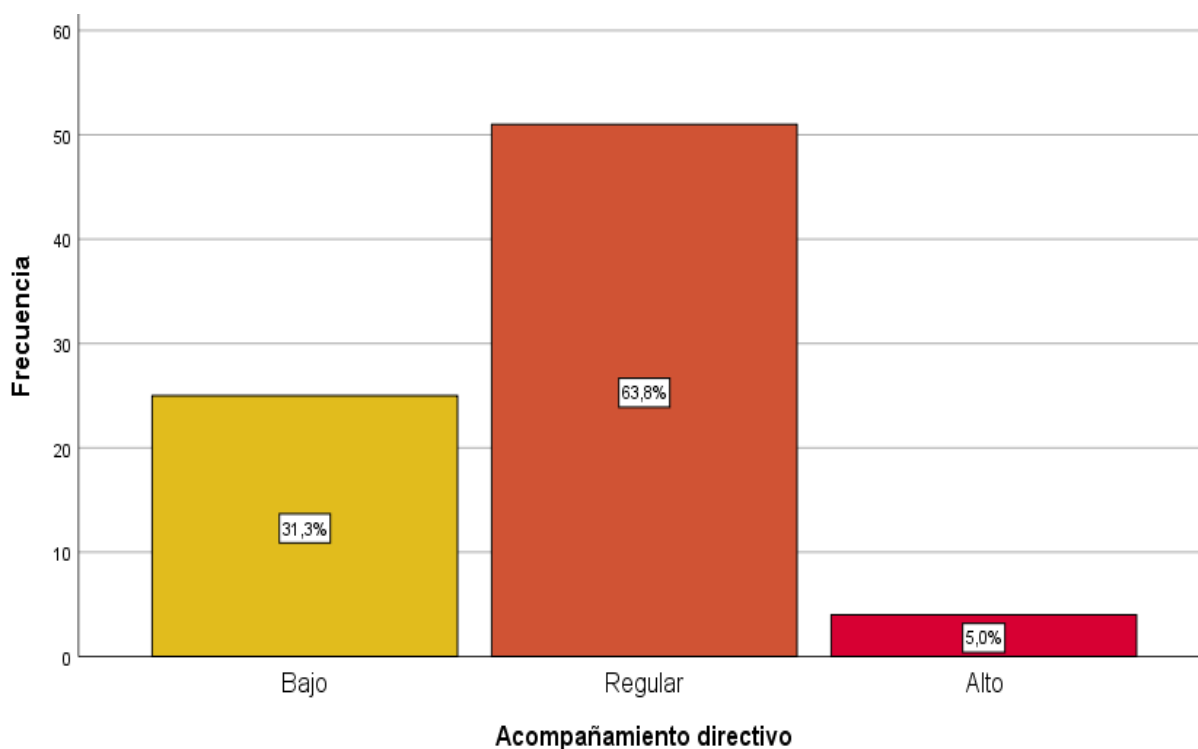


Figura 1: Distribución porcentual de la variable Acompañamiento Directivo.

Análisis

Interpretamos de la tabla 04 y figura 1 que a opinión de los sujetos encuestados acerca del acompañamiento directivo el 63,8% considera regular dicho acompañamiento y el 31,3% dijeron que el acompañamiento es bajo y sólo el 5,0% manifestaron que es alto el acompañamiento directivo.

Tabla 05

Resultado de la encuesta sobre la dimensión planificación colegiada de la variable Acompañamiento directivo

		Planificación colegiada			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	30	37,5	37,5	37,5
	Casi nunca	48	60,0	60,0	97,5
	Casi siempre	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

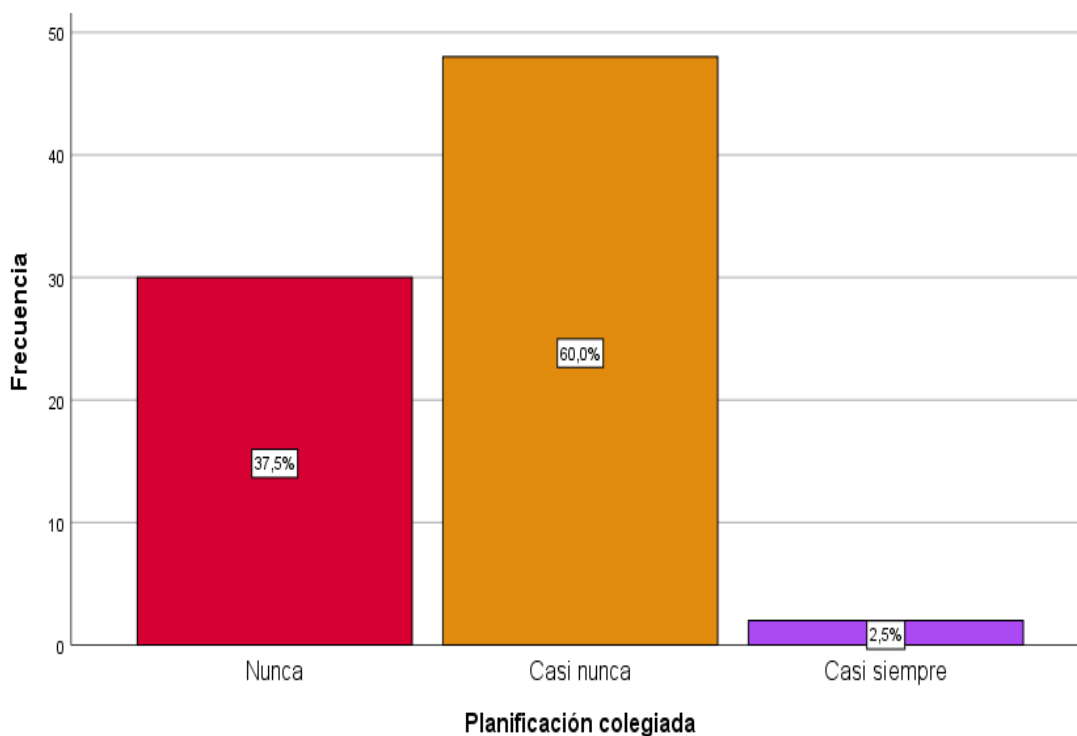


Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión planificación colegiada.

Análisis

Interpretamos de la tabla 5 y figura 2 que a opinión de los sujetos encuestados sobre la planificación colegiada el 60,0% considera casi nunca se da esta planificación y el 27,5 % dijeron que nunca se da y sólo el 2,5% manifestaron que se da casi siempre la planificación colegiada.

Tabla 06

Resultados de encuesta sobre la dimensión clima de acompañamiento de la variable Acompañamiento directivo.

Clima de acompañamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	28,7	28,7	28,7
	Casi nunca	37	46,3	46,3	75,0
	Casi siempre	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

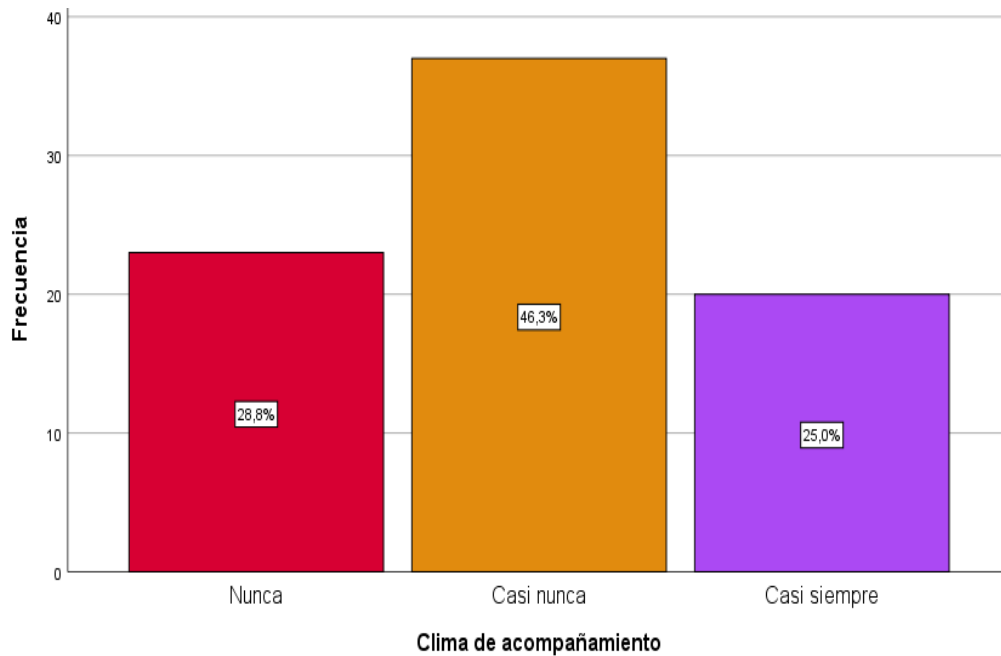


Figura 3: Distribución porcentual en dimensión del clima de acompañamiento.

Análisis

Podemos interpretar desde la tabla 6 y la figura 3 que a opinión de los sujetos encuestados sobre el clima de acompañamiento el 46,2% considera casi nunca se da este clima de acompañamiento y el 28,8 % dijeron que nunca se da y sólo el 25,0% manifestaron que casi siempre se da el clima adecuado para el acompañamiento.

Tabla 07

Resultado de encuesta sobre dimensión de la conducción del proceso de enseñanza de variable sobre acompañamiento directivo

		Conducción proceso E			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	45	56,3	56,3	56,3
	Casi nunca	27	33,8	33,8	90,0
	Casi siempre	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

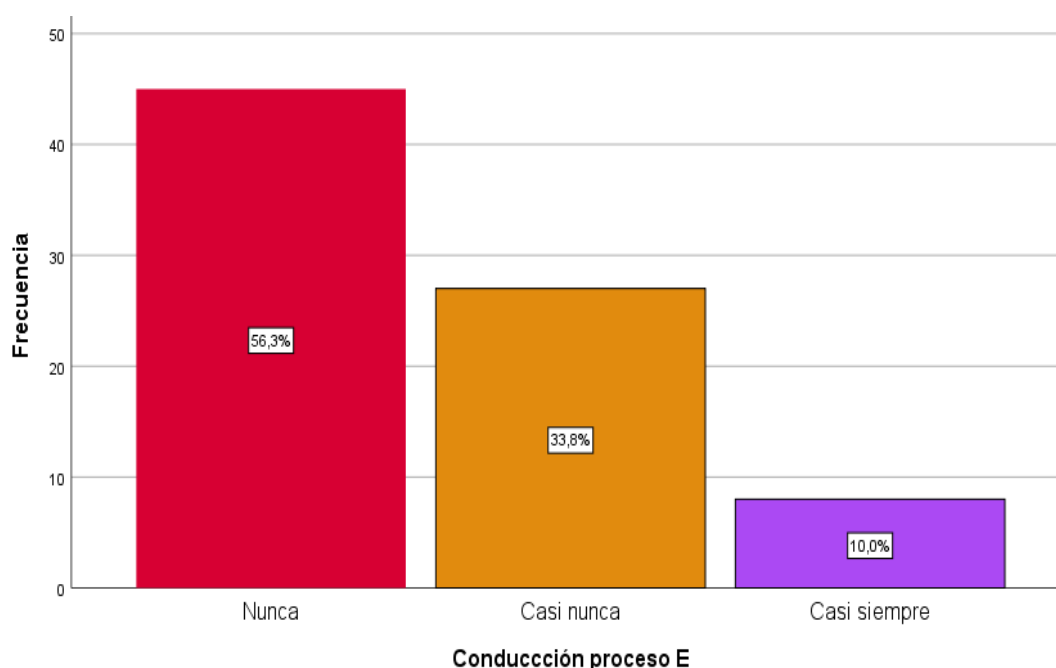


Figura 4: Distribución porcentual de dimensión conducción del proceso de enseñanza.

Análisis

De la tabla 7 y figura 4 se interpreta que a opinión de los encuestados sobre la conducción el proceso de enseñanza el 56,3% considera que nunca se da la oportunidad de la conducción del proceso de enseñanza y el 33,7 % dijeron que casi nunca se da y sólo el 3,8% manifestaron que se da casi siempre, hay conducción del proceso.

Tabla 08

Resultado de la encuesta sobre la dimensión formas de intervención de la variable Acompañamiento directivo.

Formas de intervención					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	58	72,5	72,5	72,5
	Casi nunca	20	25,0	25,0	97,5
	Casi siempre	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

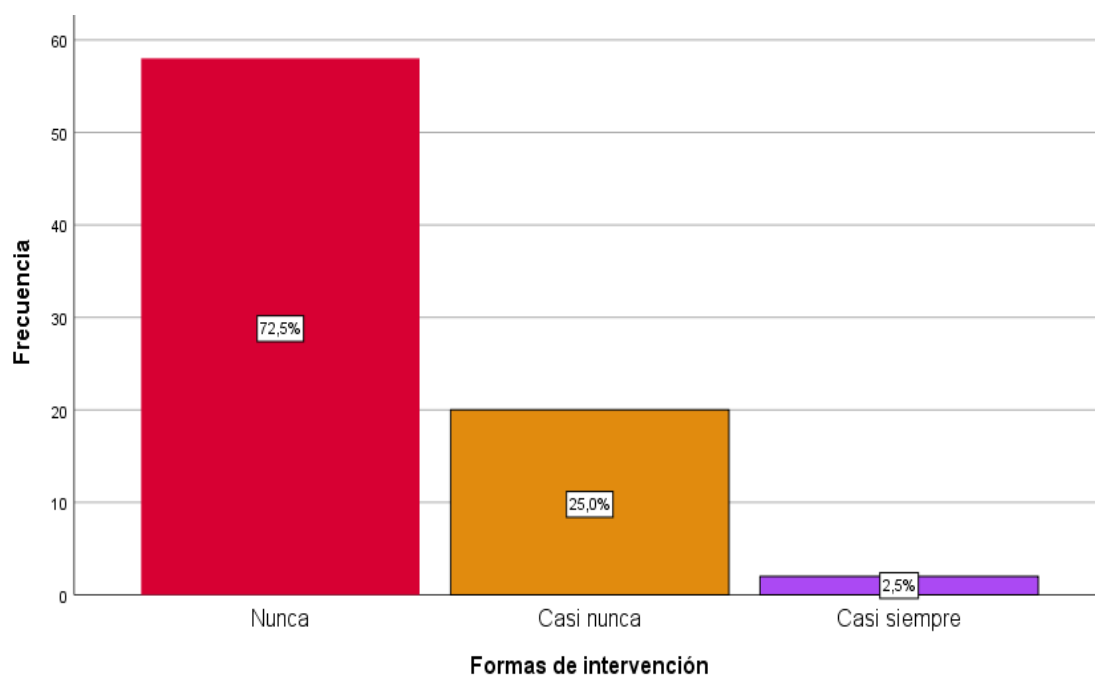


Figura 5: Distribución porcentual de dimensión de formas de intervención.

Análisis

Interpretamos desde la tabla 8 y la figura 5 que a opinión de los sujetos encuestados sobre la forma de intervención el 72,5% considera nunca se interviene y el 25,0 % dijeron que casi nunca se interviene y sólo el 3,8% manifestaron que se da casi siempre hay intervención.

Tabla 09

Resultado de la encuesta sobre variable compromiso docente.

Compromiso docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	47,5	47,5	47,5
	Regular	38	47,5	47,5	95,0
	Alto	4	5,0	5,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	

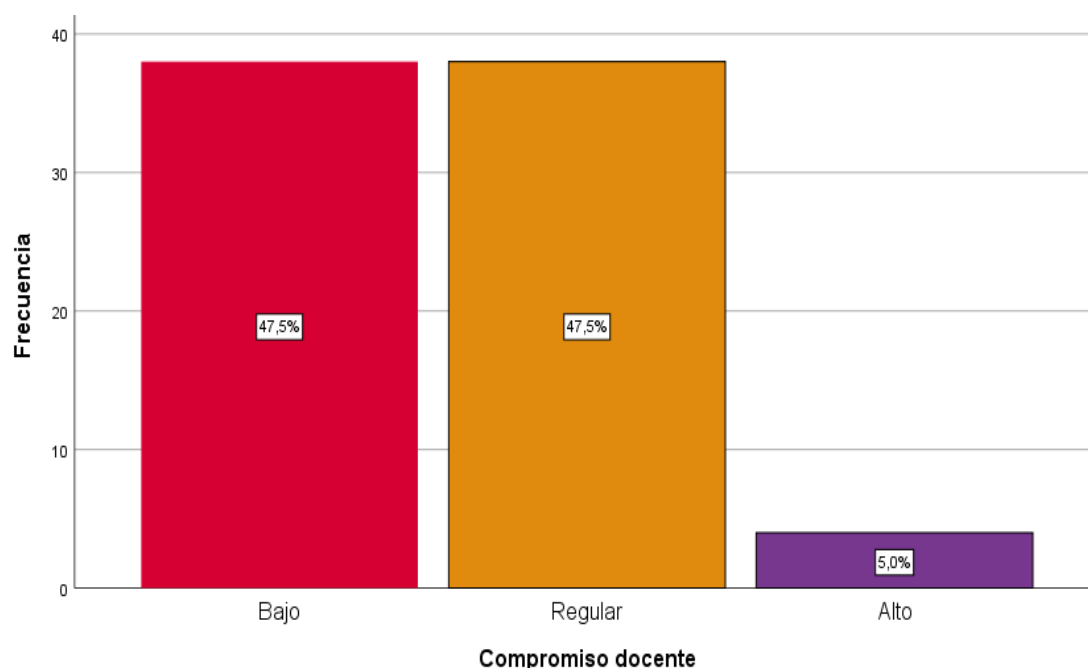


Figura 6: Distribución porcentual de la variable compromiso docente.

Análisis

Al interpretar la tabla 9 y la figura 6 podemos indicar que a opinión de los sujetos encuestados sobre el compromiso docente el 47,5% considera hay un bajo y regular compromiso y sólo el 5,0% manifestaron que hay un alto compromiso docente.

Tabla 10

Resultados de encuesta sobre dimensión del compromiso afectivo de la variable compromiso docente.

		Compromiso afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	45	56,3	56,3	56,3
	Casi nunca	32	40,0	40,0	96,3
	Casi siempre	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

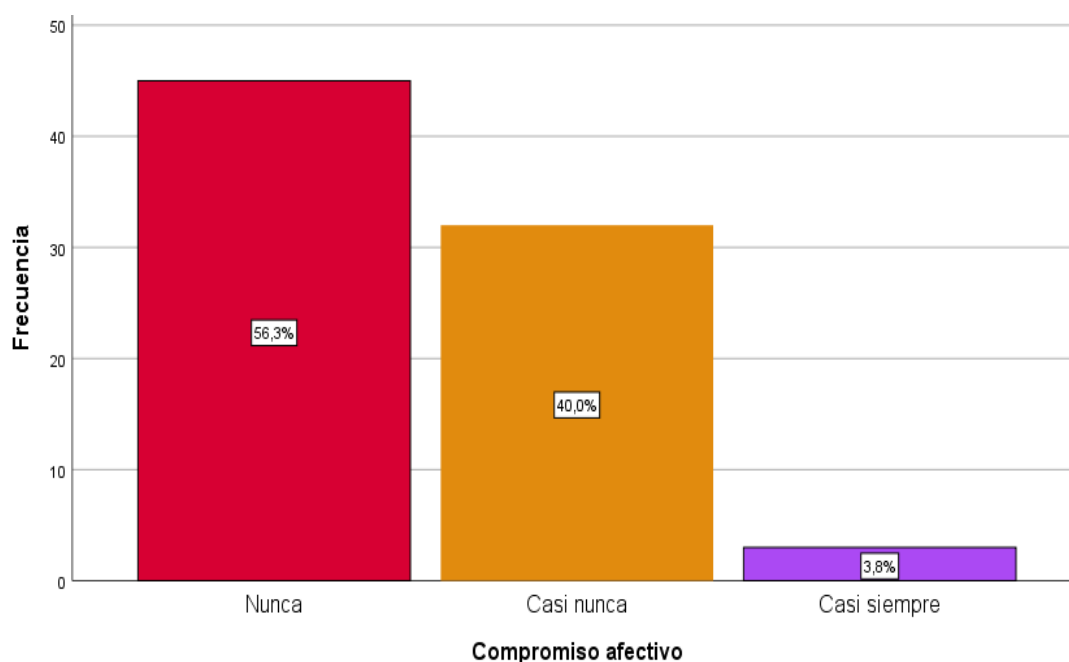


Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión compromiso afectivo.

Análisis

Desde la tabla 10 y la figura 7 podemos interpretar que a opinión de los sujetos encuestados sobre el compromiso afectivo el 56,3% considera nunca se da este compromiso y el 40,0 % dijeron que casi nunca se da y sólo el 3,8% manifestaron que se da casi siempre.

Tabla 11

Resultado de encuesta acerca de dimensión del compromiso de la continuidad de variable compromiso docente.

Compromiso de continuidad					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Nunca	34	42,5	42,5	42,5
	Casi nunca	40	50,0	50,0	92,5
	Casi siempre	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

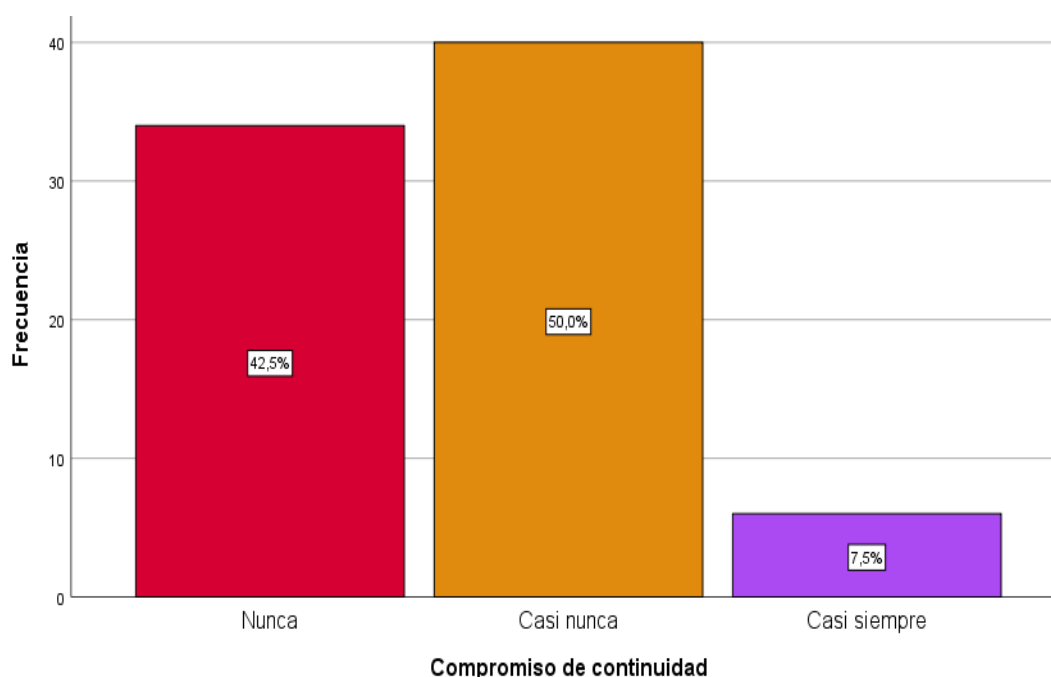


Figura 8: Distribución porcentual de dimensión compromiso de continuidad.

Análisis

Interpretamos de la tabla 11 y de la figura 8 que a opinión de los sujetos encuestados acerca del compromiso de continuidad el 50,0% considera casi nunca se da este compromiso y el 42,5 % dijeron que nunca se da y sólo el 7,5 % manifestaron que se da casi siempre.

Tabla 12

Resultado de encuesta sobre la dimensión del compromiso normativo de variable compromiso docente.

Compromiso normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	41,3	41,3	41,3
	Casi nunca	45	56,3	56,3	97,5
	Casi siempre	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

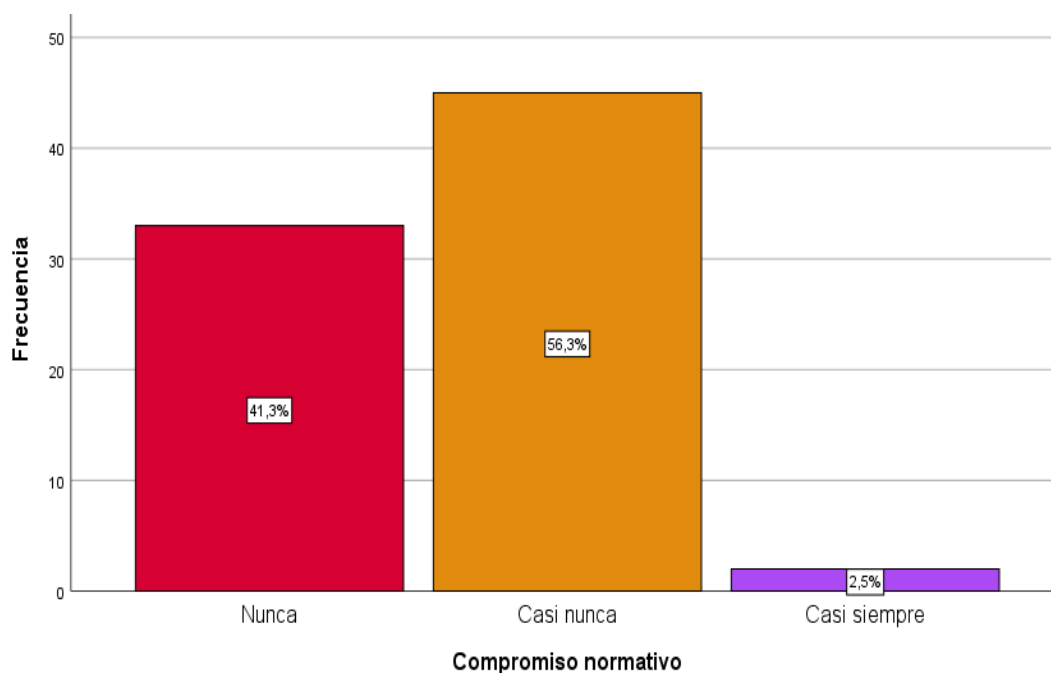


Figura 9: Distribución porcentual de la dimensión compromiso normativo.

Análisis

Se puede interpretar de la tabla 12 y de la figura 9 que a opinión de los sujetos encuestados acerca del compromiso normativo el 56,3% considera casi nunca se da este compromiso y el 41,3 % dijeron que nunca se da y sólo el 2,5 % manifestaron que se da casi siempre.

Tabla 13

Comparación entre las variables acompañamiento directivo y compromiso docente.

			Compromiso docente			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Acompañamiento directivo	Bajo	Recuento	25	0	0	25
		% dentro de Compromiso docente	65,8%	0,0%	0,0%	31,3%
	Regular	Recuento	13	37	1	51
		% dentro de Compromiso docente	34,2%	97,4%	25,0%	63,7%
	Alto	Recuento	0	1	3	4
		% dentro de Compromiso docente	0,0%	2,6%	75,0%	5,0%
Total	Recuento	38	38	4	80	
	% dentro de Compromiso docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

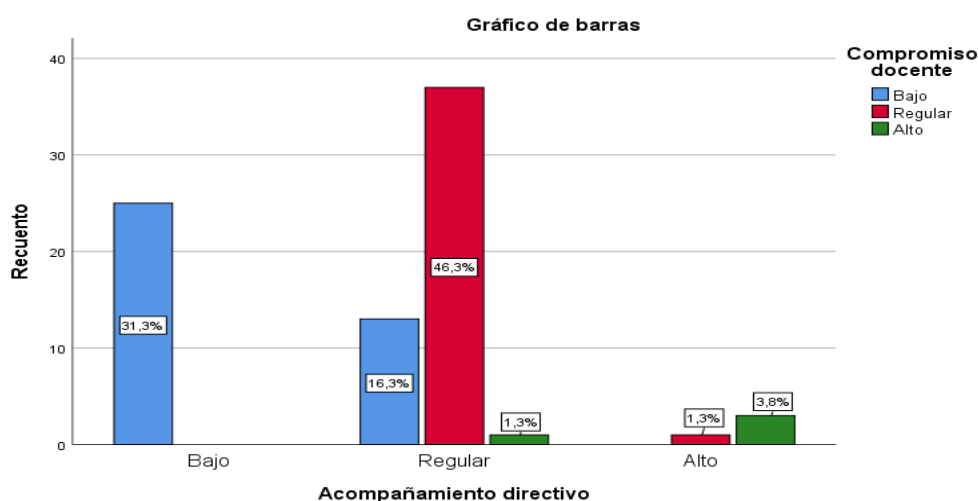


Figura 10: Comparación porcentual entre las variables acompañamiento directivo y compromiso docente.

Análisis

Según la tabla 13 el resultado de comparar las dos variables, se demuestra que cuando el acompañamiento directivo es regular entonces el compromiso docente también es regular en un 97,4%, así como también si el acompañamiento directivo es alto también el compromiso docente se manifiesta como alto en 75% y si el acompañamiento directivo es bajo el compromiso docentes es también bajo en un 65,8%.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H_a La distribución de datos de dichas variables de acompañamiento directivo y compromiso docente no mantienen una distribución normal.

H_o Distribución de datos de variables acompañamiento directivo y compromiso docente mantienen una distribución normal.

Tabla 14

Distribución de datos de variables acompañamiento directivo y compromiso docente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Acompañamiento directivo	Compromiso docente
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,74	1,58
	Desv. Desviación	,545	,591
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,372	,310
	Positivo	,265	,310
	Negativo	-,372	-,289
Estadístico de prueba		,372	,310
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Análisis

Podemos deducir de tabla 14 que la distribución de datos según el estadígrafo de K-S no siguen distribución normal, debido a que el valor de $p = ,000 >$ al valor de $\alpha = ,05$. Por este motivo, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que se acepta la hipótesis alterna. Se determina que se trata de variables categóricas, en consecuencia, utilizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ha El acompañamiento directivo guarda relación con el compromiso docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Ho El acompañamiento directivo no guarda relación con el compromiso docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Tabla 15

Resultado de correlación entre las variables de acompañamiento directivo y compromiso docente.

Correlaciones				
			Acompañamie nto directivo	Compromiso docente
Rho de Spearman	Acompañamiento directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Análisis

Según la tabla 15 puede observarse que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables acompañamiento directivo y compromiso docente de la institución en estudio, arrojó un valor de ,739 y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva alta, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1

Ha Existe relación entre el acompañamiento directivo y compromiso afectivo en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Ho No existe relación entre el acompañamiento directivo y compromiso afectivo en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Tabla 16

Resultado de la correlación entre las variables de acompañamiento directivo y el compromiso afectivo

Correlaciones				
			Acompañamie nto directivo	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Acompañamiento directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Análisis

Podemos deducir desde la tabla 16 que se observa que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de ,511 y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva moderada, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

Ha Existe relación entre el acompañamiento directivo y compromiso de continuidad en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Ho No existe relación entre el acompañamiento directivo y compromiso de continuidad en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Tabla 17

Resultado de correlación entre la variable acompañamiento directivo y el compromiso de continuidad

Correlaciones				
			Acompañamie nto directivo	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Acompañamiento directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Análisis

De la tabla 17 se observa que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de .568 y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva moderada, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

Ha Existe relación entre el acompañamiento directivo y compromiso normativo en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Ho No existe relación entre el acompañamiento directivo y compromiso normativo en la I.E. San Antonio de Jicamarca.

Tabla 18

Resultado de correlación entre la variable acompañamiento directivo y el compromiso normativo

Correlaciones				
			Acompañamie nto directivo	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Acompañamiento directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

Análisis

De la tabla 18 se observa que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la dimensión compromiso normativo en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de .351 y cuyo valor de $p = ,001 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva baja, aceptándose la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de dichos los resultados obtenidos desde la investigación realizada, podemos identificar que el acompañamiento directivo es regular en un 63.7% y el compromiso docente es en 47.5% regular. Asimismo, puede declararse que la validez de reciprocidad es equivalente a 0,351, cuyo valor es de 0,001 menor que el valor de α . Por lo tanto, se admite la H_a y se niega el H_0 , lo cual confirma la relación positiva alta comprendidas por las variables de Acompañamiento Directivo y también la variable estudiada del Compromiso Docente. Así lo indica, también la tesis de Pocco (2018) quien dice que el elevado compromiso de parte del personal docente está directamente relacionado al acompañamiento directivo, lo cual se refleja en el buen desempeño docente en el aula y, transitando hacia la mejora de los aprendizajes del estudiantado.

De acuerdo al paradigma tradicional, el docente ha sido considerado el único responsable de la construcción de los aprendizajes del estudiantado, como acciones aisladas dentro de la Institución Educativa, el único responsable, sin tomar en cuenta distintos factores claramente necesarios en el juicio del desarrollo del proceso educativo en su contexto. Esto afectaba claramente los resultados que se esperaban para la mejora de la calidad educativa. Por ello, el MINEDU ha venido implementando diversos programas educativos que fortalecen con diversas estrategias y técnicas las acciones pedagógicas de los maestros y directivos en bien de los aprendizajes del estudiantado.

El acompañamiento directivo suma a las actividades de liderazgo de las Instituciones Educativas. Son los directivos quienes tienen la noble labor de apoyo a los educadores para la mejora de sus acciones pedagógicas ejecutadas en el aula, en la mejora de sus prácticas cotidianas y que sean los estudiantes los beneficiados en el logro de los aprendizajes del perfil de egreso, de acuerdo al Currículo Nacional.

Lo recalca Conislla (2018) que resalta el acompañamiento directivo como una acción fortalecedora de la práctica pedagógica en los docentes, quienes

fortalecerán el desarrollo de su desempeño docente y sus recursos pedagógicos en el manejo de sus propias estrategias y metodologías pedagógicas que llevarán a la mejora de sus propios aprendizajes a muchos estudiantes, llevados por una reflexión de la propia práctica pedagógica, para poder deconstruir su propia práctica, dentro de una interacción de respeto entre directivo y docente, horizontal y de empatía.

Respecto a la hipótesis N° 01, la tabla número 16 nos da la oportunidad de afirmar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de ,511 y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva moderada, aceptándose la hipótesis de la investigación, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis planteada, por lo que podemos deducir que el acompañamiento directivo tiene relación directa entre el acompañamiento directivo y el compromiso afectivo.

Respecto a la hipótesis N° 02, la tabla número 17 se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la estudiada dimensión del compromiso de continuidad en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de ,568 y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva moderada, aceptándose la hipótesis de la investigación, dejando de lado la hipótesis nula, confirmando que el acompañamiento directivo tiene relación con el compromiso de continuidad.

Respecto a la hipótesis N° 03, la tabla número 18 se puede deducir que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la dimensión compromiso normativo en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de ,351 y cuyo valor de $p = ,001 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva baja, aceptándose la hipótesis de la investigación, dejando de lado la hipótesis nula, confirmándose la relación existente entre el acompañamiento directivo y el

compromiso normativo.

Entonces, según la tabla N° 18 observamos que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la variable compromiso docente de la institución investigada, arrojó un valor ,739 y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva alta, aceptándose la hipótesis general de la investigación, corroborando que el acompañamiento directivo guarda relación directa con el compromiso docente, encontrando que a mayor acompañamiento directivo mayor es el nivel de compromiso en los docentes. Por lo tanto, existe correlación directa y significativa entre el acompañamiento directivo y el compromiso docente en sus dimensiones afectivas, de continuidad y normativas en los educadores de la Institución Educativa San Antonio de Jicamarca.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se evidencia que la distribución de los datos según el estadígrafo de K-S no siguen distribución normal, debido a que el valor de $p = ,000 >$ al valor de $\alpha = ,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyéndose que se trata de variables categóricas, en consecuencia, utiliza el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Segunda

Observamos, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la variable compromiso docente de la institución en estudio, arrojó un valor de $,739$ y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva alta, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Tercera

Se observa que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre variable acompañamiento directivo y dimensión compromiso afectivo en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de $,511$ y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva moderada, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Cuarta

Se concluyó que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y su dimensión del compromiso de continuidad en los docentes de la institución en estudio, arrojó un valor de $,568$ y cuyo valor de $p = ,000 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva moderada, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Quinta

El valor, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable acompañamiento directivo y la dimensión del compromiso normativo en los

educador de la escuela en estudio, arrojó un valor de .351 y cuyo valor de $p = ,001 >$ que valor de $\alpha = ,05$. Por lo tanto se expresa que dicha correlación es positiva baja, aceptándose la hipótesis de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando el grado de significatividad que tiene la investigación realizada y según los resultados alcanzados, consideramos algunas recomendaciones, diversas en sí, según la visión docente, directiva y de estudiantes, con la finalidad de obtener logros para la Institución Educativa, que preciso a continuación:

Primero. Se recomienda a los directivos de la escuela fortalecer el compromiso afectivo en los docentes para que pueda fortalecer sus sentimientos de pertenencia a la institución y que se identifiquen con la institución para asumir situaciones diversas y problemáticas que se puedan presentar, demostrando predisposición para las opciones de solución.

Segundo. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa San Antonio de Jicamarca fortalecer el compromiso de continuidad en los docentes, que se sientan valorados y reconocidos en su labor pedagógica y la consideración de su compromiso para con la institución. Que hagan sentir al personal docente que son parte valiosa de la institución y que gracias a ellos tiene el prestigio y consideración de la comunidad, por su labor, esfuerzo y tiempo invertido. El docente debe sentir que los directivos los reconocen como profesionales apreciados porque a través de ellos, y de su trabajo, se logran los aprendizajes del estudiantado.

Tercero. Recomendamos al equipo directivo de la Institución Educativa San Antonio de Jicamarca que, con el ejemplo, y trato horizontal a los docentes, fortalezcan el clima institucional, generando el buen trato, el trabajo en equipo, desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la escuela.

Cuarto. Recomendamos a los directivos participar activamente en los programas de acompañamiento para poner en acción la reflexión y mejora de la acción pedagógica y colaborar para el trabajo autónomo de la institución.

REFERENCIAS

- Allca, V. (2016) *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en Instituciones Educativas del Nivel Primaria, distrito de Barranca, 2014*. [Tesis para optar el grado de maestro en educación con mención en docencia y gestión educativa, Universidad César Vallejo].
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. [Tesis para optar el grado de magister en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización, Universidad de Chile]. Recuperado: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Bromley, Y. (2018). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primaria. Tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Lima 2017*. [Tesis para optar el grado de magister en Psicología Educativa, Universidad Cesar Vallejo].
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación*. (Segunda edición). Editorial Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. (Octava edición) Editorial McGraw-Hill.
- Choi, PL y Tang, SYF (2009). Tendencias del compromiso de los docentes: Casos de docentes de Hong Kong de 1997 a 2007. *Enseñanza y formación docente*, 25 (5), 767-777.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico. Para mejorar aprendizajes en las instituciones educativas de áreas rurales*. Ministerio de Educación.

- Consejo Nacional de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente, para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Fondo Nacional de Desarrollo de la Peruana, (2008). *Guía para el acompañamiento pedagógico de innovación pedagógica en las regiones de Lima*.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Ed) Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta Ed) Editorial Mc Graw Hill.
- Delgado, P., Garrido, E., Icart, T., & Pulpón, A. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. Editorial Gráficas Rey.
- Ministerio de Educación. (2009). *Manual de Supervisión Pedagógica (Primera Edición)*. Editorial DISDE.
- Ministerio de Educación. (2009). *Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica*.
- Ministerio de Educación. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (Primera Edición)*. Editorial MACOLE S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos Construyendo Escuela*. Repositorio: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>
- Ministerio de Educación. (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica*. Recuperado:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/110505/_008-2016-MINEDU_-_14-01-2016_03_18_19_-RSG_N__008-2016-MINEDU.pdf?v=1586968314

Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias con Mención en Gerencia y Administración de la Educación, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Recuperado: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1

Rivero, J. (2013). *Nueva docencia en el Perú*. DINFOCAD. Ministerio de Educación. Recuperado: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/454>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Quinceava Edición). Editorial Pearson. Recuperado: https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge

Choi, PL y Tang, SYF (2011). Compromiso satisfecho e insatisfecho: docentes en tres generaciones. *Revista australiana de formación docente*, 36 (7), 45-75.

ANEXOS

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Título: Acompañamiento directivo y compromiso docente en la IE “San Antonio de Jicamarca”, Huarochirí – 2020
 Autor: Karina Odaliz Ochoa Agama

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN
ACOMPANIAMIENTO DIRECTIVO	Oviedo (2004) indica que para los educadores, el soporte ofrecido hace vislumbrar la oportunidad de desarrollar sus capacidades a través de estrategias y metodologías en el aula, con la finalidad de apoyar a los estudiantes en la construcción y mejora de sus aprendizajes.	Se aplicarán 35 preguntas en un cuestionario, de acuerdo a las dimensiones de la variable.	Planificación colegiada: Clima de acompañamiento: Conducción del proceso de enseñanza: Evaluación del proceso de enseñanza: Formas de intervención:	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de planificación. Material adecuado. Motivación. Clima motivador. Proceso de enseñanza. Estrategias de enseñanza. Monitoreo. Retroalimentación. Asesoría individualizada. Estrategias de acompañamiento. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15. 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22. 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29. 30, 31, 32, 33, 34, 35.	ORDINAL <ul style="list-style-type: none"> Nunca. Casi nunca. Casi siempre. Siempre.
COMPROMISO DOCENTE	Según el MINEDU (2008) el maestro es considerado como mediador en el aprendizaje de los niños y niñas, asumiendo una actitud responsable para formar holísticamente a los estudiantes.	Se aplicarán 15 preguntas en un cuestionario, de acuerdo a las dimensiones de la variable.	Compromiso afectivo: Compromiso de continuidad: Compromiso normativo:	<ul style="list-style-type: none"> Entrega laboral. Empatía. Fuente de ingresos. Oportunidad laboral. Conocimiento normativo. Desarrollo de valores. Ética laboral. 	1, 2, 3, 4, 5. 6, 7, 8, 9, 10. 11, 12, 13, 14, 15.	ORDINAL <ul style="list-style-type: none"> Nunca. Casi nunca. Casi siempre. Siempre.

Anexo 3

ENCUESTA ESTRUCTURADA SOBRE EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

Indicaciones:

Estimado docente, la encuesta tiene el objetivo principal de determinar la incidencia del proceso del acompañamiento directivo. Marque con una "X" en la opción que mejor refleja su situación respecto a la percepción del Acompañamiento Directivo en la Institución Educativa:

- Sexo: Mujer () Varón ()
- Condición: Contratado () Nombrado ()
- Institución Educativa: _____
- Nivel: Inicial () Primaria () Secundaria ()
- Turno: Mañana () Tarde ()
- Tiempo de servicio en la Institución Educativa: _____

ITEM/DIMENSIÓN		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
PLANIFICACIÓN COLEGIADA		4	3	2	1
1	Los directivos diseñan estrategias para desarrollar el acompañamiento				
2	Se brinda asistencia técnica a los docentes, acerca de la planificación.				
3	Se realiza la planificación entre docente y directivos, de manera coordinada.				
4	Las acciones del acompañamiento directivo permiten mejorar las sesiones de aprendizaje.				
5	La planificación curricular prioriza las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.				
6	El docente presenta de manera oportuna su planificación curricular (Unidades didácticas y sesiones).				
7	Para la planificación, usted toma en cuenta el enfoque por competencia.				
8	Los directivos facilitan material actualizado, para la planificación, a los docentes.				
CLIMA DE ACOMPAÑAMIENTO		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
9	Se indaga y atiende, de manera empática,				

	acerca de los problemas que afectan a cada docente.				
10	Se considera al acompañamiento como una estrategia para la mejora de la práctica docente.				
11	Los directivos motivan a los docentes a promover el desarrollo de sus capacidades.				
12	Se establece el diálogo entre directivo – docente durante el acompañamiento.				
13	Se desarrolla un clima motivador durante el acompañamiento directivo.				
14	Se realiza la coordinación respectiva para el acompañamiento, entre docente – directivo.				
15	Durante el acompañamiento, la relación interpersonal docente – directivo es horizontal.				
CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
16	El directivo ofrece sus conocimientos durante el acompañamiento al docente.				
17	El acompañamiento directivo favorece al docente para la mejora de su práctica pedagógica.				
18	El acompañamiento directivo orienta al docente hacia la mejora del aprendizaje de los estudiantes.				
19	El acompañamiento directivo es el resultado del proceso del monitoreo pedagógico, en el aula.				
20	El acompañamiento directivo prioriza el desarrollo de competencias.				
21	El docente aplica, en el aula, estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo.				
22	Las estrategias pedagógicas sugeridas por el directivo, durante el acompañamiento, facilitan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				
EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
23	Los directivos verifican la ejecución de lo planificado.				
24	Se orienta a la mejora de la práctica docente, en caso sea necesario, con sugerencias de los directivos.				
25	Se hace uso de la ficha de monitoreo, como insumo, para la toma de decisiones en el proceso pedagógico.				
26	El monitoreo directivo permite la reconstrucción de la práctica, a fin de mejorarla.				
27	Se verifica el cumplimiento de actividades planificadas.				

28	Se comprueba el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				
29	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño, para mejorar los procesos pedagógicos y didácticos.				
FORMAS DE INTERVENCIÓN		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
30	Se realiza reuniones entre los directivos y los docentes acompañados.				
31	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos.				
32	Los directivos promueven reuniones de trabajo colegiado.				
33	Las reuniones de trabajo colegiado abordan temas desarrollan temas de interés, consensuados con los docentes.				
34	Los talleres pedagógicos ofrecidos por los directivos son necesarios.				
35	Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes.				

ENCUESTA ESTRUCTURADA SOBRE EL COMPROMISO DOCENTE

Indicaciones:

Estimado docente, la encuesta cuenta con una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral para con la Institución Educativa. Solicitamos su opinión sincera. Marque con una "X" en la opción que mejor se refleje.

- Sexo: Mujer () Varón ()
- Condición: Contratado () Nombrado ()
- Institución Educativa: _____
- Nivel: Inicial () Primaria () Secundaria ()
- Turno: Mañana () Tarde ()
- Tiempo de servicio en la Institución Educativa: _____

ITEM/DIMENSIÓN		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
COMPROMISO AFECTIVO		4	3	2	1
1	Me sentiría feliz si pasarán varios años laborando en esta Institución Educativa.				
2	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran los míos.				
3	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Institución Educativa, por el apoyo de la plana directiva.				
4	Me siento ligado emocionalmente a la Institución Educativa, es un placer laborar en esta Institución Educativa.				
5	Personalmente, la Institución Educativa significa mucho para mí porque la plana docente y directiva me ayuda a ser cada día mejor profesional.				
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
6	Para mí, permanecer en la Institución Educativa es cuestión tanto de necesidad como de deseo.				

7	Para mí, sería muy duro dejar la Institución Educativa, aunque lo quisiera.				
8	Siento que gran parte de mi vida se vería afectada si tuviera que dejar la Institución Educativa en este momento, porque en ella me siento valorado y reconocido.				
9	Aunque tuviera mejores oportunidades de trabajo, siento que no dejaría la Institución Educativa.				
10	Si no hubiera puesto tanto de mi parte en la Institución Educativa, hubiera considerado trabajar en otro lugar.				
COMPROMISO NORMATIVO		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la Institución Educativa.				
12	Promuevo el desarrollo de la visión y misión de la Institución Educativa.				
13	Colaboro con el trabajo colegiado, sin mirar a la participación de los demás.				
14	Comprendo que el clima laboral es indispensable para el desarrollo de la Institución Educativa.				
15	Reconozco cuáles son mis responsabilidades y las cumplo a cabalidad.				

Anexo 4

Certificado de validez del instrumento que mide: Variable 1 – Acompañamiento Directivo

Juicio de experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación Colegiada.							
1	Los directivos diseñan estrategias para desarrollar el acompañamiento	X		X		X		
2	Se brinda asistencia técnica a los docentes, acerca de la planificación.	X		X		X		
3	Se realiza la planificación entre docente y directivos, de manera coordinada.	X		X		X		
4	Las acciones del acompañamiento directivo permiten mejorar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	La planificación curricular prioriza las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
6	El docente presenta de manera oportuna su planificación curricular (Unidades didácticas y sesiones).	X		X		X		
7	Para la planificación, usted toma en cuenta el enfoque por competencia.	X		X		X		
8	Los directivos facilitan material actualizado, para la planificación, a los docentes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Clima de acompañamiento.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se indaga y atiende, de manera empática, acerca de los problemas que afectan a cada docente.	X		X		X		
10	Se considera al acompañamiento como una estrategia para la mejora de la práctica docente.	X		X		X		
11	Los directivos motivan a los docentes a promover el desarrollo de sus capacidades.	X		X		X		
12	Se establece el diálogo entre directivo – docente durante el acompañamiento.	X		X		X		
13	Se desarrolla un clima motivador durante el acompañamiento directivo.	X		X		X		
14	Se realiza la coordinación respectiva para el acompañamiento, entre docente – directivo.	X		X		X		
15	Durante el acompañamiento, la relación interpersonal docente – directivo es horizontal.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Conducción del proceso de enseñanza,	Si	No	Si	No	Si	No	

16	El directivo ofrece sus conocimientos durante el acompañamiento al docente.	X		X		X	
17	El acompañamiento directivo favorece al docente para la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X	
18	El acompañamiento directivo orienta al docente hacia la mejora del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
19	El acompañamiento directivo es el resultado del proceso del monitoreo pedagógico, en el aula.	X		X		X	
20	El acompañamiento directivo prioriza el desarrollo de competencias.	X		X		X	
21	El docente aplica, en el aula, estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo.	X		X		X	
22	Las estrategias pedagógicas sugeridas por el directivo, durante el acompañamiento, facilitan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
	DIMENSION 4: Evaluación del proceso de enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No
23	Los directivos verifican la ejecución de lo planificado.	X		X		X	
24	Se orienta a la mejora de la práctica docente, en caso sea necesario, con sugerencias de los directivos.	X		X		X	
25	Se hace uso de la ficha de monitoreo, como insumo, para la toma de decisiones en el proceso pedagógico.	X		X		X	
26	El monitoreo directivo permite la reconstrucción de la práctica, a fin de mejorarla.	X		X		X	
27	Se verifica el cumplimiento de actividades planificadas.	X		X		X	
28	Se comprueba el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
29	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño, para mejorar los procesos pedagógicos y didácticos.	X		X		X	
	DIMENSION 4: Formas de intervención.	Si	No	Si	No	Si	No
30	Se realiza reuniones entre los directivos y los docentes acompañados.	X		X		X	
31	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos.	X		X		X	
32	Los directivos promueven reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
33	Las reuniones de trabajo colegiado abordan temas desarrollan temas de interés, consensuados con los docentes.	X		X		X	

34	Los talleres pedagógicos ofrecidos por los directivos son necesarios.	X		X		X	
35	Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIANDRO CRISPIN, ROMMEL.. DNI: 09554022
 Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

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

San Juan de Lurigancho, 13 de junio del 2020

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



Certificado de validez del instrumento que mide: Variable 2 – Compromiso Docente

Juicio de experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Compromiso afectivo.							
1	Me sentiría feliz si pasarán varios años laborando en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran los míos.	X		X		X		
3	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Institución Educativa, por el apoyo de la plana directiva.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la Institución Educativa, es un placer laborar en esta Institución Educativa.	X		X		X		
5	Personalmente, la Institución Educativa significa mucho para mí porque la plana docente y directiva me ayuda a ser cada día mejor profesional.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Compromiso de continuidad.							
6	Para mí, permanecer en la Institución Educativa es cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Para mí, sería muy duro dejar la Institución Educativa, aunque lo quisiera.	X		X		X		
8	Siento que gran parte de mi vida se vería afectada si tuviera que dejar la Institución Educativa en este momento, porque en ella me siento valorado y reconocido.	X		X		X		
9	Aunque tuviera mejores oportunidades de trabajo, siento que no dejaría la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mi parte en la Institución Educativa, hubiera	X		X		X		

	considerado trabajar en otro lugar.						
	DIMENSION 3: Compromiso normativo.	Si	No	Si	No	Si	No
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la Institución Educativa.	X		X		X	
12	Promuevo el desarrollo de la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X	
13	Colaboro con el trabajo colegiado, sin mirar a la participación de los demás.	X		X		X	
14	Comprendo que el clima laboral es indispensable para el desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X	
15	Reconozco cuáles son mis responsabilidades y las cumpla a cabalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: LIANDRO CRISPIN, ROMMEL
Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

DNI: 09554022

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

San Juan de Lurigancho... 13 de junio del 2020



Mg. Rommel Escandro Crispin
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO

Certificado de validez del instrumento que mide: Variable 1 – Acompañamiento Directivo

Juicio de experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación Colegiada.							
1	Los directivos diseñan estrategias para desarrollar el acompañamiento	X		X		X		
2	Se brinda asistencia técnica a los docentes, acerca de la planificación.	X		X		X		
3	Se realiza la planificación entre docente y directivos, de manera coordinada.	X		X		X		
4	Las acciones del acompañamiento directivo permiten mejorar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	La planificación curricular prioriza las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
6	El docente presenta de manera oportuna su planificación curricular (Unidades didácticas y sesiones).	X		X		X		
7	Para la planificación, usted toma en cuenta el enfoque por competencia.	X		X		X		
8	Los directivos facilitan material actualizado, para la planificación, a los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Clima de acompañamiento.							
9	Se indaga y atiende, de manera empática, acerca de los problemas que afectan a cada docente.	X		X		X		
10	Se considera al acompañamiento como una estrategia para la mejora de la práctica docente.	X		X		X		
11	Los directivos motivan a los docentes a promover el desarrollo de sus capacidades.	X		X		X		
12	Se establece el diálogo entre directivo – docente durante el acompañamiento.	X		X		X		
13	Se desarrolla un clima motivador durante el acompañamiento directivo.	X		X		X		
14	Se realiza la coordinación respectiva para el acompañamiento, entre docente – directivo.	X		X		X		
15	Durante el acompañamiento, la relación interpersonal docente – directivo es horizontal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conducción del proceso de enseñanza,							

16	El directivo ofrece sus conocimientos durante el acompañamiento al docente.	X		X		X	
17	El acompañamiento directivo favorece al docente para la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X	
18	El acompañamiento directivo orienta al docente hacia la mejora del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
19	El acompañamiento directivo es el resultado del proceso del monitoreo pedagógico, en el aula.	X		X		X	
20	El acompañamiento directivo prioriza el desarrollo de competencias.	X		X		X	
21	El docente aplica, en el aula, estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo.	X		X		X	
22	Las estrategias pedagógicas sugeridas por el directivo, durante el acompañamiento, facilitan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del proceso de enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No
23	Los directivos verifican la ejecución de lo planificado.	X		X		X	
24	Se orienta a la mejora de la práctica docente, en caso sea necesario, con sugerencias de los directivos.	X		X		X	
25	Se hace uso de la ficha de monitoreo, como insumo, para la toma de decisiones en el proceso pedagógico.	X		X		X	
26	El monitoreo directivo permite la reconstrucción de la práctica, a fin de mejorarla.	X		X		X	
27	Se verifica el cumplimiento de actividades planificadas.	X		X		X	
28	Se comprueba el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
29	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño, para mejorar los procesos pedagógicos y didácticos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Formas de intervención.	Si	No	Si	No	Si	No
30	Se realiza reuniones entre los directivos y los docentes acompañados.	X		X		X	
31	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos.	X		X		X	
32	Los directivos promueven reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
33	Las reuniones de trabajo colegiado abordan temas desarrollan temas de interés, consensuados con los docentes.	X		X		X	

34	Los talleres pedagógicos ofrecidos por los directivos son necesarios.	X		X		X	
35	Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: TORRES CACERES, Fátima Socorro **DNI:** 10670820

Grado y Especialidad del validador: Dra. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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

San Juan de Lurigancho, 15 de junio del 2020

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

Certificado de validez del instrumento que mide: Variable 2 – Compromiso Docente

Juicio de experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo.							
1	Me sentiría feliz si pasaran varios años laborando en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran los míos.	X		X		X		
3	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Institución Educativa, por el apoyo de la plana directiva.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la Institución Educativa, es un placer laborar en esta Institución Educativa.	X		X		X		
5	Personalmente, la Institución Educativa significa mucho para mí porque la plana docente y directiva me ayuda a ser cada día mejor profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad.							
6	Para mí, permanecer en la Institución Educativa es cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Para mí, sería muy duro dejar la Institución Educativa, aunque lo quisiera.	X		X		X		
8	Siento que gran parte de mi vida se vería afectada si tuviera que dejar la Institución Educativa en este momento, porque en ella me siento valorado y reconocido.	X		X		X		
9	Aunque tuviera mejores oportunidades de trabajo, siento que no dejaría la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mi parte en la Institución Educativa, hubiera considerado trabajar en otro lugar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo.							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la Institución Educativa.	X		X		X		

12	Promuevo el desarrollo de la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X	
13	Colaboro con el trabajo colegiado, sin mirar a la participación de los demás.	X		X		X	
14	Comprendo que el clima laboral es indispensable para el desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X	
15	Reconozco cuáles son mis responsabilidades y las cumpla a cabalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: TORRES CACERES, Fátima Socorro DNI: 10670820

Grado y Especialidad del validador: Dra. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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

San Juan de Lurigancho, 15 de junio del 2020

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



Certificado de validez del instrumento que mide: Variable 1 – Acompañamiento Directivo

Juicio de experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación Colegiada.							
1	Los directivos diseñan estrategias para desarrollar el acompañamiento	X		X		X		
2	Se brinda asistencia técnica a los docentes, acerca de la planificación.	X		X		X		
3	Se realiza la planificación entre docente y directivos, de manera coordinada.	X		X		X		
4	Las acciones del acompañamiento directivo permiten mejorar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	La planificación curricular prioriza las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
6	El docente presenta de manera oportuna su planificación curricular (Unidades didácticas y sesiones).	X		X		X		
7	Para la planificación, usted toma en cuenta el enfoque por competencia.	X		X		X		
8	Los directivos facilitan material actualizado, para la planificación, a los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Clima de acompañamiento.							
9	Se indaga y atiende, de manera empática, acerca de los problemas que afectan a cada docente.	X		X		X		
10	Se considera al acompañamiento como una estrategia para la mejora de la práctica docente.	X		X		X		
11	Los directivos motivan a los docentes a promover el desarrollo de sus capacidades.	X		X		X		
12	Se establece el diálogo entre directivo – docente durante el acompañamiento.	X		X		X		
13	Se desarrolla un clima motivador durante el acompañamiento directivo.	X		X		X		
14	Se realiza la coordinación respectiva para el acompañamiento, entre docente – directivo.	X		X		X		
15	Durante el acompañamiento, la relación interpersonal docente – directivo es horizontal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conducción del proceso de enseñanza,							

16	El directivo ofrece sus conocimientos durante el acompañamiento al docente.	X		X		X	
17	El acompañamiento directivo favorece al docente para la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X	
18	El acompañamiento directivo orienta al docente hacia la mejora del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
19	El acompañamiento directivo es el resultado del proceso del monitoreo pedagógico, en el aula.	X		X		X	
20	El acompañamiento directivo prioriza el desarrollo de competencias.	X		X		X	
21	El docente aplica, en el aula, estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañamiento directivo.	X		X		X	
22	Las estrategias pedagógicas sugeridas por el directivo, durante el acompañamiento, facilitan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Evaluación del proceso de enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No
23	Los directivos verifican la ejecución de lo planificado.	X		X		X	
24	Se orienta a la mejora de la práctica docente, en caso sea necesario, con sugerencias de los directivos.	X		X		X	
25	Se hace uso de la ficha de monitoreo, como insumo, para la toma de decisiones en el proceso pedagógico.	X		X		X	
26	El monitoreo directivo permite la reconstrucción de la práctica, a fin de mejorarla.	X		X		X	
27	Se verifica el cumplimiento de actividades planificadas.	X		X		X	
28	Se comprueba el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
29	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño, para mejorar los procesos pedagógicos y didácticos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Formas de intervención.	Si	No	Si	No	Si	No
30	Se realiza reuniones entre los directivos y los docentes acompañados.	X		X		X	
31	Durante las reuniones se abordan temas estrictamente pedagógicos.	X		X		X	
32	Los directivos promueven reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
33	Las reuniones de trabajo colegiado abordan temas desarrollan temas de interés, consensuados con los docentes.	X		X		X	

34	Los talleres pedagógicos ofrecidos por los directivos son necesarios.	X		X		X	
35	Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Huamán Quincho Hugo*

DNI: *21856501*

Grado y Especialidad del validador: *Doctor_ educación primaria*

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

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

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

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

San Juan de Lurigancho 15 de junio del 2020



Dr. Hugo Quincho Quincho
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
CIPPE 051154

Certificado de validez del instrumento que mide: Variable 2 – Compromiso Docente

Juicio de experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo.							
1	Me sentiría feliz si pasarán varios años laborando en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran los míos.	X		X		X		
3	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Institución Educativa, por el apoyo de la plana directiva.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la Institución Educativa, es un placer laborar en esta Institución Educativa.	X		X		X		
5	Personalmente, la Institución Educativa significa mucho para mí porque la plana docente y directiva me ayuda a ser cada día mejor profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad.							
6	Para mí, permanecer en la Institución Educativa es cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Para mí, sería muy duro dejar la Institución Educativa, aunque lo quisiera.	X		X		X		
8	Siento que gran parte de mi vida se vería afectada si tuviera que dejar la Institución Educativa en este momento, porque en ella me siento valorado y reconocido.	X		X		X		
9	Aunque tuviera mejores oportunidades de trabajo, siento que no dejaría la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mi parte en la Institución Educativa, hubiera considerado trabajar en otro lugar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo.							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la Institución Educativa.	X		X		X		

12	Promuevo el desarrollo de la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X	
13	Colaboro con el trabajo colegiado, sin mirar a la participación de los demás.	X		X		X	
14	Comprendo que el clima laboral es indispensable para el desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X	
15	Reconozco cuáles son mis responsabilidades y las cumplo a cabalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Huamán Quincho Hugo* **DNI:** *21856501*

Grado y Especialidad del validador: *Doctor_ educación primaria*

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

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

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

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

San Juan de Lurigancho 15 de junio del 2020


Dr. Hugo Huamán Quincho
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 CPPA 051154

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. LIZANDRO CRISPÍN Rommel, docente de la Facultad / Escuela de posgrado de Administración de la Educación y Escuela Profesional / Programa académico de la Universidad César Vallejo (Lima Este), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

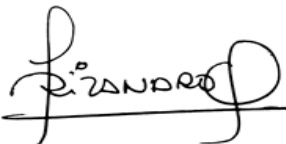
“Acompañamiento directivo y compromiso docente en la IE San Antonio de Jicamarca – Huarochirí - 2020.”

del (los) autor (autores) OCHOA AGAMA Karina Odaliz, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% 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 el trabajo de investigación / 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, 20 de marzo del 2023

Dr. LIZANDRO CRISPIN, Rommel	
DNI 09554022	Firma 
ORCID 0001-0003-1091-225X	