



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño
laboral de los docentes en Casma, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Arteaga Lirion, Angel Ruben (orcid.org/0009-0006-8797-7026)

ASESORAS:

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3692-3013)

Dra. Temoche Guevara, Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024", cuyo autor es ARTEAGA LIRION ANGEL RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 08 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA DNI: 19528879 ORCID: 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 08-09-2024 07:18:01
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 08-09-2024 07:19:29

Código documento Trilce: TRI - 0866204



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARTEAGA LIRION ANGEL RUBEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANGEL RUBEN ARTEAGA LIRION DNI: 70272093 ORCID: 0009-0006-8797-7026	Firmado electrónicamente por: AARTEAGALI17 el 01- 08-2024 22:41:29

Código documento Trilce: TRI - 0842971

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR(A)	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR(A)	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE CUADROS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	19
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	44

ÍNDICE FIGURAS Y GRÁFICOS

Cuadro 1 Ficha de análisis descriptivo respecto a la categoría reuniones con la plana docente donde se explica el uso de las rúbricas de desempeño	23
Cuadro 2 Ficha de análisis descriptivo respecto a la categoría Programa de retroalimentación a los profesores con deficiencia	26
Cuadro 3 Ficha de análisis descriptivo respecto a la categoría brindar todas las facilidades a los docentes para su correcto desempeño	29

RESUMEN

Esta investigación se sitúa en la línea de investigación de Educación y Calidad Educativa, con el objetivo general de estudio de sistematizar experiencias de acompañamiento por parte del director para el fortalecimiento del desempeño laboral de los docentes, sus objetivos específicos son: describir las mejores experiencias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas, analizar experiencias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas, explicar experiencias de acompañamiento del personal directivo. El tipo de investigación es cualitativa, con diseño descriptivo simple, cuenta con una muestra de seis docentes y un personal directivo de la I.E Mariscal Luzuriaga, concluyendo que es fundamental la socialización de la rúbrica de evaluación, que el docente sepa en qué va ser evaluado y que dicha rúbrica fortalezca el proceso de enseñanza aprendizaje, identificando debilidades, el acompañamiento permite reducir las brechas en lo que a falencias en el desempeño docente se pueda detectar, esto a través de que los docentes llegaran a la autocrítica reflexiva que da lugar a la mejora de su práctica pedagógica.

Palabras clave: Acompañamiento, socialización, rúbrica, mejora.

ABSTRACT

This research is located in the line of research of Education and Educational Quality, with the general objective of the study of systematizing experiences of accompaniment by the director to strengthen the work performance of teachers, its specific objectives are: to describe the best experiences of accompaniment of management personnel in educational institutions, analyze experiences of accompaniment of management personnel in educational institutions, explain experiences of accompaniment of management personnel. The type of research is qualitative, with a simple descriptive design, it has a sample of six teachers and a management staff of the I.E Mariscal Luzuriaga, concluding that the socialization of the evaluation rubric is essential, so that the teacher knows what he will be evaluated on. and that this rubric strengthens the teaching-learning process, identifying weaknesses, the accompaniment allows to reduce the gaps in what deficiencies in teaching performance can be detected, this through the teachers reaching the reflective self-criticism that gives rise to the improvement of their pedagogical practice.

Keywords: Accompaniment, socialization, rubric, improvement.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el acompañamiento docente ha ganado relevancia como una herramienta esencial para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos, debido a eso la importancia de la investigación de este estudio procuró que los maestros puedan ofrecer una enseñanza de excelencia mediante diversas tácticas de apoyo disponibles, la cual tiene que ver con la meta del desarrollo sostenible (ODS 4) Educación de calidad, que busca apoyar a la disminución de las brechas y deficiencias en el sistema educativo en su distintos niveles y modalidades.(ONU, s/f)

La globalización, la incorporación de tecnologías digitales en el aula, y la necesidad de preparar a los estudiantes para un mundo cada vez más complejo y cambiante, han resaltado la importancia de proporcionar un apoyo continuo y efectivo a los educadores.

El acompañamiento docente es un elemento esencial en la construcción de sistemas educativos de alta calidad, también ayuda a fortalecer la práctica docente para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

El acompañamiento pedagógico o docente, es un plan de formación continua para docentes en trabajo, enfocada en el entorno escolar. Se implementa a través de tres tipos de intervención: visitas al aula, microtalleres dirigidos por los acompañantes pedagógicos y los coordinadores pedagógicos en su papel de acompañantes, y talleres de actualización llevado a cabo por un formador, quien se encarga de proporcionar el soporte pedagógico. (MINEDU, 2019)

El acompañamiento docente es un componente crucial para la mejora de la calidad educativa. Se trata de un conjunto de estrategias y prácticas destinadas a apoyar y guiar a los maestros en su desarrollo profesional continuo. Estas estrategias buscan no solo mejorar las competencias pedagógicas de los docentes, sino también fomentar un entorno de aprendizaje colaborativo y reflexivo.

A nivel internacional la gestión educativa está priorizando la sistematización de estrategias de acompañamiento en el rendimiento académico laboral del docente, lo cual representa uno de los retos del sistema educativo. Este esfuerzo busca mejorar la calidad de la educación actual, y para alcanzar este objetivo es necesario implementar

actividades interrelacionadas como importancia, eficiencia, igualdad y credibilidad, desde la perspectiva de la gestión educativa. Es fundamental que las acciones de seguimiento formen parte de las responsabilidades de los líderes pedagógicos.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación, como organismo rector, es responsable de establecer las directrices para el desarrollo del acompañamiento pedagógico, asegurando que esté alineado con las necesidades socioeducativas de cada región como parte del fortalecimiento de la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas, contribuyendo al logro de los aprendizajes por parte de los estudiantes..

El acompañamiento educativo surge a partir de la transformación de las políticas educativas implementadas durante la década de los 90. Durante este período, el gobierno peruano llevó a cabo una reestructuración de los métodos educativos convencionales. Como resultado, se hizo necesario supervisar los procesos y proporcionar acompañamiento a los docentes en sus prácticas pedagógicas a través de la asistencia de especialistas.

Estos especialistas se encargaban de asegurar el cumplimiento y el progreso de los aprendizajes, enfocados en la adopción de nuevos paradigmas educativos, destacando especialmente el constructivismo. Sin embargo, muchos maestros de distintos niveles expresaron su descontento al sentir que su "autonomía en el aula" se veía comprometida, autonomía que, en muchos casos, utilizaban para eludir la supervisión de las autoridades educativas.

El séquito en el desempeño docentes cumple un rol crucial, pues evalúa la capacidad del docente para satisfacer las exigencias de su posición y demostrar sus habilidades de acuerdo con los objetivos establecidos por la institución educativa.

En este estudio, se identificarán una serie de estrategias de acompañamiento por parte del personal directivo en las instituciones educativas, y a partir de los resultados obtenidos se sistematizarán estrategias adicionales para fortalecer el desempeño laboral docente.

La presente investigación revistió importancia porque abordó el análisis y la planificación de estrategias de acompañamiento, aspecto vital en el ámbito de la supervisión educativa. Dichas estrategias no solo contribuyeron a mejorar el

desempeño docente, sino que también fortalecieron los procesos académicos, garantizando la calidad educativa y mejora de los niveles de rendimiento académico de los estudiantes. La relevancia del seguimiento y la supervisión en la gestión educativa es ampliamente reconocida, por lo que es fundamental considerar el papel del supervisor, quien no solo se limita a supervisar, sino que también debe identificar y corregir discrepancias entre la realidad y los ideales educativos. En este sentido, es crucial tener en cuenta que las instituciones cuentan con un conjunto de leyes, manuales y otros documentos que pueden utilizarse como herramientas para diseñar diversas estrategias de supervisión y seguimiento, con el objetivo de lograr un proceso regular y sistemáticamente organizado.

A nivel local, es la Unidad de Gestión Educativa Local a través de los especialistas de educación quienes son los encargados de contextualizar las políticas educativas y emitir directivas que regulen el monitoreo y acompañamiento a los docentes, llevando a cabo para ello reuniones de capacitación pedagógica a inicios del año lectivo escolar y en receso del mismo a mitad del año en las llamadas semanas de gestión escolar, pero es muy poco el trabajo que se realiza con los directivos en lo que respecta a monitoreo o el respectivo acompañamiento que ellos deben de brindar al docente que lo necesite, por lo que son ellos mismo quienes se agencian de información e implementan sus propias estrategias o contextualizan las ya conocidas de acuerdo a la necesidad que sus docentes evidencian al momento de ser monitoreados, hay que tener en cuenta que el desempeño laboral de los docentes es esencial, dado que estos profesionales desempeñan un papel crucial en la educación y formación de las próximas generaciones.

Un desempeño docente de calidad puede tener un verdadero impacto en el aprendizaje de los estudiantes, su motivación y su desarrollo tanto académico como personal. Los docentes competentes y comprometidos tienen la capacidad de crear un entorno de aprendizaje propicio, estimulando el interés de los alumnos, comunicando conocimientos de manera efectiva y adaptándose a las necesidades de cada estudiante. Además, un buen desempeño docente implica la habilidad para fomentar habilidades sociales, emocionales y cognitivas en los estudiantes, promoviendo así un aprendizaje integral. Asimismo, el desempeño laboral docente está intrínsecamente ligado a la capacidad de mantenerse actualizado en su campo de especialización,

continuar desarrollando habilidades pedagógicas y participar en procesos de mejora continua en la enseñanza.

En la realidad contextual contamos con que el perfil del director desempeña un papel fundamental en el funcionamiento efectivo de una institución educativa. Es crucial que el director cuente no solo con una sólida formación académica, sino también con habilidades de liderazgo, gestión y empatía. Debe ser un líder inspirador capaz de motivar al personal docente, involucrar a los estudiantes y establecer relaciones constructivas con la comunidad. Además, debe poder abordar los desafíos únicos que enfrenta el sistema educativo en Casma.

En lo que respecta al sistema de contratación de profesores, es fundamental asegurar la selección de educadores altamente cualificados y comprometidos para enseñar en las escuelas de Casma. El proceso de contratación ideal debe basarse en el mérito y la experiencia, garantizando que los profesores posean las habilidades y conocimientos necesarios para proporcionar una educación de calidad a los estudiantes. Además, se debe prestar atención a la equidad en el proceso de selección, evitando cualquier favoritismo o prácticas discriminatorias.

En cuanto a si los profesores son contratados o nombrados, ambos enfoques tienen sus ventajas y desventajas. Los profesores contratados pueden aportar una diversidad de experiencias y perspectivas al sistema educativo, y pueden ser más flexibles en términos de movilidad y adaptación a las necesidades cambiantes de las escuelas. Por otro lado, los profesores nombrados pueden ofrecer una mayor estabilidad y continuidad en la enseñanza, lo que puede ser beneficioso para el desarrollo a largo plazo de los estudiantes y la cohesión de la comunidad educativa.

Por lo tanto, es esencial seleccionar líderes educativos capacitados y comprometidos, y establecer un proceso de contratación justo y transparente para garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad, equitativa y que va de la mano con la meta del desarrollo sostenible (ODS 4) Educación de calidad, que busca apoyar a la disminución de las brechas y deficiencias en el sistema educativo en todos los niveles.

Con base en lo anterior, surge la interrogante: ¿Cuáles son las estrategias más efectivas que pueden implementar los directores para acompañar y mejorar el desempeño laboral de los docentes?

En los últimos tiempos, habido una falta de atención hacia la orientación educativa y la formación insuficiente de los docentes, como consecuencia de una gestión deficiente en la supervisión pedagógica. Es necesario mencionar que la supervisión y seguimiento del personal directivo en las instituciones educativas son prácticas fundamentales para garantizar el adecuado funcionamiento de la institución y el cumplimiento de sus objetivos.

El presente estudio se justificó desde un punto de vista teórico porque los conceptos y teorías que fueron el soporte de la investigación servirán de insumo para posteriores investigaciones permitiendo contar con un marco sólido que demuestra la importancia del monitoreo y acompañamiento como una estrategia del personal directivo de una I.E.

La justificación epistemológica de esta investigación radicó en evidenciar la importancia de la supervisión y seguimiento del personal directivo en las instituciones educativas, lo que impulsa a los docentes a alcanzar un óptimo desempeño laboral y, por ende, lograr los objetivos de aprendizaje esperados por los estudiantes.

La justificación práctica se basa en que el personal directivo debe garantizar el acatamiento de las directrices y regulaciones educativas establecidas por las autoridades pertinentes, diversos autores como John Hattie en su libro "Visible Learning" (2009) realiza un metaanálisis de múltiples estudios educativos donde concluye que el feedback y el acompañamiento docente tienen un gran impacto en el rendimiento estudiantil. Lo que incluye también supervisar la ejecución de los planes de estudio, prácticas de evaluación y requisitos de seguridad, entre otros aspectos. Gracias a una supervisión y seguimiento adecuados, se pueden mantener altos estándares de calidad y promover una cultura de mejora continua en beneficio de la comunidad educativa.

Así también, tiene relevancia social porque permite estructurar y conocer estrategias del monitoreo y acompañamiento del personal directivo hacia los docentes,

generando beneficios porque contribuyen a la resolución de problemas y mejora de la práctica pedagógica que servirá de apoyo en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

Por ende, esta investigación se enfocó en los aspectos significativos de las instituciones educativas públicas, guiándolos de manera adecuada en el proceso de capacitación y modernización de los docentes con las últimas novedades, lo que aporta el rendimiento apropiado para el aprendizaje de los alumnos. Los profesores tienen la importante responsabilidad de cumplir con los estándares de calidad educativa, porque ellos son los únicos responsables del logro o fracaso de los estudiantes mediante las metodologías que emplean en la enseñanza.

Porque según el enfoque de Joyce y Showers (2002), el acompañamiento facilita la transferencia eficaz de conocimientos y habilidades adquiridas en programas de capacitación hacia el entorno práctico del aula. Su contribución en el ámbito del desarrollo profesional docente se centra especialmente en el "Modelo de Entrenamiento de Transferencia". Su labor se enfoca en el diseño e implementación de experiencias de aprendizaje que maximicen la aplicabilidad de las habilidades enseñadas en la realidad educativa diaria, asegurando así un desarrollo profesional sostenible y efectivo para los educadores. Han investigado las estrategias de acompañamiento y asesoramiento que fomentan un cambio efectivo en la práctica docente.

Para lograr este objetivo, los autores citados, enfatizan la importancia del diseño y la implementación de experiencias de aprendizaje que sean aplicables y relevantes para el contexto educativo real. Esto implica la creación de entornos de aprendizaje que reflejen fielmente las demandas y desafíos que enfrentan los docentes en su práctica diaria. Además, abogan por la integración de sesiones de reflexión y retroalimentación, que permitan a los educadores analizar y mejorar continuamente sus prácticas pedagógicas.

La investigación se desarrolla desde el objetivo general de estudio sistematizar estrategias de acompañamiento por parte del director para el desempeño laboral de los docentes; sus objetivos específicos son: describir las mejores experiencias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas, analizar

experiencias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas, explicar las experiencias de acompañamiento del personal directivo

Revisando otros estudios relacionados con esta investigación se resalta a García et al. (2017), quien afirma que "En un mundo cada vez más interconectado y caracterizado por la competencia constante, es crucial disponer de una educación de calidad superior" (p.3). Por lo tanto, hoy en día en nuestra realidad educativa resulta fundamental el querer enfrentar la disminución en el desempeño escolar de los alumnos mediante un sistema educativo que promueva su progreso y desarrollo. También en este marco, el rol de los docentes y la calidad de su desempeño pedagógico resultan vitales para mejorar el estándar de calidad educativa.

Mendoza (2018) señala que "Las diferentes formas con las que hoy en día se puede realizar el acompañamiento al personal docente por parte del personal directivo han ido cambiando con el tiempo, utilizando instrumentos de gestión que permiten a los directivos mejorar el nivel del desempeño laboral de los docentes mediante orientaciones y asesoría necesarias para lograr un buen clima institucional" (p.74). La administración de supervisión implica inicialmente una evaluación, un análisis y una valoración minuciosa y objetiva del servicio proporcionado, de manera que, fundamentado en sus conclusiones, se fomenten las actividades de interacción educativa necesarias para lograr con éxito los objetivos escolares.

De acuerdo con Córdor & Remache (2018) la realización del acompañamiento pedagógico necesita quien haga las veces de acompañante tenga una amplia visión de lo que es gestión educativa" (p.120). Gracias al autor podemos entender que el acompañamiento pedagógico, considerado como un procedimiento de mejora constante, ha sido implementado en diversos contextos. Se ha aplicado en instituciones privadas y, de manera destacada, en las públicas, desempeñando un papel esencial en la supervisión de métodos de enseñanza y en la formulación de estrategias destinadas a mejorar la calidad de la educación.

Para Leiva & Vásquez (2019) el acompañamiento docente es la una principal que además de brindar un soporte técnico, puede llegar a brindar un soporte afectivo y emocional, lo que serviría como base en el impulso del proceso de cambio en las prácticas de los docentes" (230). El autor busca dar a entender que esta estrategia

central se enfoca en proporcionar apoyo tanto técnico como emocional (que incluye aspectos éticos y afectivos) con el propósito de estimular la transformación de los docentes de como llevan a cabo su labor. Su enfoque principal reside en fortalecer las habilidades profesionales de los educadores, a través de la provisión de orientación técnica, el fomento del diálogo y la reflexión por parte del docente sobre su desempeño en el aula.

El autor Delgado et al (2022) nos dice que “el acompañamiento es vital porque responsable de orientar no solo desde el punto de vista pedagógico, sino también en la parte emocional en el desempeño docente” (p.34). De acuerdo al autor esta necesidad de brindar acompañamiento surge debido a su función esencial de guiar tanto en el ámbito pedagógico como en el emocional a los docentes de la institución educativa.

De acuerdo con Aravena et al (2022) “el acompañamiento pedagógico busca que los docentes reflexionen de manera crítica, teniendo como soporte las evidencias concretas y criterios compartidos, que permitan alcanzar consensos y desarrollar una visión compartida de buenas prácticas docentes” (p.240). Por lo tanto, podemos decir que el autor nos define el acompañamiento pedagógico como una forma de colaborar y que implica que los dos expertos analicen de manera reflexiva, respaldados por pruebas tangibles y estándares compartidos, con el objetivo de llegar a un acuerdo y desarrollar conjuntamente una perspectiva compartida sobre las mejores prácticas en el aula.

Según MINEDU (2019) “La realización del plan de acompañamiento es una actividad que consiste en preparar acciones que permitan capacitar y fortalecer las competencias de los docentes acompañados teniendo en cuenta las necesidades formativas identificadas durante la estrategia empleada, considerando los objetivos de aprendizaje previstas en los estudiantes y la forma de intervención seleccionada” (p.25). gracias al autor podemos decir que la creación del plan de acompañamiento implica anticipar medidas de formación destinadas a mejorar las habilidades de los educadores bajo apoyo, adaptándose a las necesidades formativas identificadas al inicio y a lo largo de la implementación de la estrategia.

El autor Cueva et al (2021) sostiene que “La razón de ser del acompañamiento es la generación de los espacios integradores y transformadores entre el acompañante

y los docentes. El mostrar estas cualidades permitirá generar un ambiente de confianza y armonía entre el directivo y el docente” (p.182). Lo que el autor quiere decir es que la esencia y magnitud del acompañamiento radican en su habilidad para propiciar encuentros que transforman la relación entre el acompañante y los docentes. Desarrollar estas características posibilitará la creación de un entorno de confianza y entre el líder educativo y el docente.

Galán (2017) sostiene que “el acompañamiento pedagógico tiene que ser dinámico para poder colaborar para el aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades y demandas del contexto” (p.36). A partir de lo aportado por el autor podemos deducir que el respaldo pedagógico que se brinda, se concibe como una colaboración dinámica e interactiva para facilitar el aprendizaje, adaptándose a las necesidades específicas y las oportunidades presentes en el entorno.

De acuerdo a Diloné et al. (2010) “el acompañamiento pedagógico lo asumimos como proceso unificador y humanizador de la formación docente, permitiendo la generación de espacios, así como la recuperación de los mismos, fortaleciendo dinámicas, condiciones, procesos y perspectivas de las comunidades educativas, que trabajen como soporte para la formación profesional” (p.532). Con lo anterior mencionado podemos asumir que el acompañamiento es un proceso que integra y humaniza la formación docente, convirtiéndola en una oportunidad para revitalizar, construir y fortalecer aspectos, procesos y perspectivas dentro de las comunidades educativas y que gracias a estas podemos asegurar una profesionalización para toda una vida.

Soplapuco et al. (2021) sostiene que “el acompañamiento es un cúmulo de técnicas que realiza el equipo directivo para poder proporcionar asesoría mediante el desarrollo de actividades, enfocadas a lograr información relevante para que el docente pueda mejorar su práctica pedagógica” (p.1). El autor nos quiere dar a entender que el acompañamiento implica una serie de pasos realizados por el equipo directivo con el fin de proporcionar asesoramiento a los docentes mediante acciones orientadas a obtener información valiosa que contribuya a mejorar su enfoque pedagógico.

De acuerdo con FONDEP (2015) citado por Villegas et al. (2022) mantienen su postura diciendo que es “un sistema y un servicio enfocado a brindar asesoría de forma,

directa y continua, que contribuya a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así como el desempeño docente y la gestión de la escuela” (p.5). Podemos deducir de lo citado anteriormente que funciona con un sistema y servicio diseñado para proporcionar asesoramiento planificado, directo y constante, con el objetivo de mejorar tanto los aprendizajes de los estudiantes como el desempeño docente y la gestión escolar.

Según Barrientos et al. (2022) “el monitoreo pedagógico es una acción orientada a generar cambios en los participantes, para que la labor educativa se lleve a cabo con la calidad, estos cambios se irán implementando conforme se implemente el acompañamiento pedagógico que tiene por objetivo que el docente reflexione de manera crítica sobre su quehacer pedagógico (p.8). Gracias al autor podemos entender que la supervisión pedagógica es una acción destinada a inducir cambios en los involucrados, creando condiciones para que la labor educativa alcance la calidad deseada. Estos cambios se implementan a través del acompañamiento pedagógico, que busca fomentar la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica, manteniendo una relación horizontal y de confianza con el supervisor.

Sovero (2012) citado por Aucca et al. (2020) define al acompañamiento pedagógico como “centro que sirve de base al desempeño docente, donde el acompañado y acompañante comparten experiencias que contribuyen al crecimiento de ambos, haciendo uso de múltiples estrategias de acuerdo a las características del contexto en que se realiza” (p.61). En otras palabras, podemos decir que es un recurso que respalda la labor docente, en el cual el acompañado y el acompañante intercambian experiencias para beneficiar el desarrollo de ambos. Se emplean diversas estrategias adaptadas a las particularidades del entorno en el que se lleva a cabo.

Ojeda (2022) sostiene que el desempeño docente como “el deber del docente de tener la suficiencia de preparar y articular espacios, recursos y las actividades, teniendo en cuenta la distribución del tiempo, generando un ambiente cálido donde se presenten los estímulos necesarios para sus aprendizajes contemplando la evaluación como un proceso transversal, es decir presente desde el inicio hasta el término” (p.20). El autor en otras palabras da a entender que es responsabilidad del docente contar con la habilidad para organizar el espacio, los recursos y las actividades, gestionando el tiempo y creando un entorno acogedor que cuente con los estímulos necesarios para

el aprendizaje de los estudiantes. Todo ello, teniendo en cuenta la evaluación como un proceso que abarca desde el inicio hasta la conclusión.

Mera et al. (2022) se refiere a al desempeño docente como “el principal factor a destacar es el desempeño de los docentes, teniendo en cuenta que mientras se capacite el docente, fortalecerá su profesión y hará más sólida la formación de los de los educandos” (p.1482). Podemos entender que el autor se refiere a que el factor clave a resaltar es la actuación de los docentes; se establece que a medida que los educadores se preparen y fortalezcan en su profesión, habrá una correlación directa con la formación de los estudiantes.

Según Tantaleán et al. (2016) el acompañamiento “consiste en el seguimiento constante de las actividades asignadas al docente, con la finalidad de saber el nivel de su desempeño y según sus resultados asesorarlo y capacitarlo” (p.2). De acuerdo al autor define al acompañamiento como la vigilancia continua de las responsabilidades asignadas al docente, con la finalidad de evaluar su rendimiento y proporcionar asesoramiento y capacitación de acuerdo con sus resultados.

De acuerdo con Cotaquispe et al. (2021) mantiene su postura diciendo que “el desempeño laboral docente es el conjunto de acciones realizadas por el docente, que involucra diversos aspectos, establece relaciones entre el docente, estudiante y su entorno” (p.1). Interpretando al autor acerca del desempeño laboral docente, se refiere a que la actuación docente abarca una serie de acciones llevadas a cabo por el docente, involucrando distintos aspectos y estableciendo relaciones entre el educador, el estudiante y su entorno.

En la investigación de Cavagnaro (2018), concluye que el monitoreo y acompañamiento son factores de suma importancia para la mejora continua del desempeño docente, siempre que se asignen los recursos necesarios y adecuados para el cumplimiento de las reuniones programadas entre los supervisores y los docentes de forma individual en igualdad de condiciones sin ningún tipo de distinciones.

En la investigación de Soto (2018), concluye que el monitoreo y acompañamiento pedagógico como estrategia para las visitas de aula y la correcta conducción de los procesos didácticos por parte de los docentes del área de matemática, es primordial

para el logro de aprendizaje de los estudiantes y el fortalecimiento del manejo de estrategias para la resolución de conflictos a nivel del aula, contribuyendo de manera favorable para una convivencia escolar democrática.

En la investigación de Rivera (2022), concluyó que el monitoreo por parte del directivo, así como el desempeño de los profesores de instituciones públicas son variables que se relacionan con un coeficiente de variación igual a 0.0, además de contar con un coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.772, lo que evidencia la existencia de una dependencia significativa entre las variables anteriormente mencionadas.

En la investigación de Pacheco (2016), concluye que, de acuerdo a los resultados alcanzados, existe una alta relación entre las variables acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas seleccionadas del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, lo que posteriormente permitirá tomar decisiones para mejorar el desempeño docente.

En la investigación de Aravena (2020), concluyendo que aún prevalecen enfoques tradicionales-prescriptivos de asesoramiento con carácter administrativo, que buscan principalmente controlar y supervisar la labor docente en aula, así también que el uso de las rúbricas puede facilitar la autorregulación del desempeño en aula, generando el diálogo pedagógico y la retroalimentación, contribuyendo a mejorar la calidad de la retroalimentación durante el proceso de asesoramiento pedagógico.

En la investigación de Mairena (2015), concluye que, en las áreas de física y tecnología Educativa los nuevos docentes no están de acuerdo con el tipo de acompañamiento que se desarrolla, no se cuenta con planes de acompañamiento, de seguimiento, que puedan brindar las estrategias adecuadas para el fortalecimiento de la plana docente en formación, por lo que no se puede identificar las necesidades de los docentes ingresantes que puedan ser trabajadas en los procesos de acompañamiento.

También contamos con Danielson (2013), que nos dice que es crucial disponer de un marco claro y detallado para la evaluación del desempeño docente. Danielson ha elaborado un marco para esta evaluación, el cual ha obtenido reconocimiento a nivel

internacional por su efectividad en la mejora de la práctica educativa. Su enfoque se centra en identificar y definir las competencias fundamentales que los docentes necesitan para desempeñarse de manera efectiva en el aula. Este marco proporciona una estructura detallada de estándares que facilita a los evaluadores la observación, análisis y evaluación del desempeño docente de manera sistemática y objetiva. La aplicación de este marco se ha convertido en una herramienta esencial para fomentar la mejora continua en la enseñanza y el desarrollo profesional de los educadores.

Este marco se distingue por su enfoque en la identificación y definición de las competencias esenciales que los docentes requieren para desempeñarse de manera efectiva en el aula. Al proporcionar una estructura detallada de estándares, el marco facilita a los evaluadores la observación, análisis y evaluación del desempeño docente de manera sistemática y objetiva. Además, este enfoque permite una retroalimentación constructiva que promueve el crecimiento profesional de los educadores.

Otro autor que respalda la investigación es Knight (2009), señala que el objetivo principal es ofrecer herramientas prácticas para un acompañamiento efectivo de docentes y líderes educativos, con el propósito de mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Este autor se ha dedicado a desarrollar herramientas concretas para este fin. Su enfoque se centra en proporcionar estrategias y recursos que los acompañantes puedan aplicar para mejorar la práctica pedagógica y el liderazgo escolar. Las herramientas desarrolladas por Knight, que abarcan desde protocolos de observación hasta técnicas de retroalimentación constructiva y modelos de coaching, están diseñadas para impulsar el crecimiento profesional y el éxito de los educadores.

Una de las contribuciones más significativas del autor, es su enfoque en el coaching educativo, que ha ganado reconocimiento por su eficacia en el desarrollo profesional de los educadores. El coaching educativo se basa en la idea de que los docentes pueden mejorar su práctica a través de conversaciones estructuradas y colaborativas con un coach. Estas conversaciones están diseñadas para ayudar a los docentes a identificar metas profesionales, reflexionar sobre su práctica y desarrollar estrategias para abordar desafíos específicos en el aula.

También se ha considerado a William (2011), quien sostiene que el proceso de enseñanza y aprendizaje se ve significativamente mejorado cuando los docentes

reciben un apoyo continuo y retroalimentación constructiva sobre su práctica. El trabajo del autor resalta la importancia de proporcionar a los educadores este tipo de apoyo y retroalimentación de manera constante, lo que resulta crucial para impulsar el proceso educativo. Gracias a este enfoque sistemático y colaborativo, se pueden identificar áreas de mejora, fomentar el crecimiento profesional y elevar los estándares de enseñanza en las aulas. El apoyo continuo y la retroalimentación constructiva son fundamentales para el desarrollo profesional de los docentes. Esta práctica permite a los educadores reflexionar sobre sus métodos de enseñanza, identificar áreas de mejora y adaptar su enfoque pedagógico para satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes. Además, promueve un ambiente colaborativo donde los educadores pueden compartir ideas, estrategias y recursos para enriquecer su práctica.

Dentro de las teorías que apoyan al acompañamiento docente, tenemos la teoría del aprendizaje adulto de Knowles, donde se menciona que el aprendizaje de los adultos es diferente a los niños” (knowles, 1980), destaca la importancia de la autodirección, la experiencia previa y la relevancia del aprendizaje para los adultos. Según esta teoría, los adultos tienden a ser más motivados cuando perciben que el aprendizaje tiene aplicaciones prácticas en sus vidas y cuando se les brinda la oportunidad de participar activamente en el proceso educativo.

También contamos con la teoría del aprendizaje situado de Lave y Wenger quienes refieren que “el aprendizaje es un proceso social y situado que ocurre en contextos específicos y en colaboración con otros individuos” (Lave & Wenger, 1991). De acuerdo con esta teoría el conocimiento no se adquiere simplemente a través de la instrucción formal, sino que se construye a través de la participación activa en comunidades de práctica, donde los individuos se involucran en actividades auténticas y significativas relacionadas con el contexto en el que se encuentran.

Otra teoría fundamental es la teoría del aprendizaje colaborativo de Vygotsky. Según Vygotsky “sostiene que el aprendizaje se facilita a través de la interacción social y la colaboración entre individuos que trabajan juntos para alcanzar un objetivo común” (Vygotsky, 1978). Podemos deducir que la teoría del aprendizaje colaborativo de Vygotsky es un proceso activo y socialmente mediado en el que los compañeros más competentes o el "andamiaje" proporcionado por un tutor o compañero más experto ayudan a los individuos a avanzar en su comprensión y habilidades.

Kotter y su teoría del cambio se demuestra en un marco conceptual desarrollado por el mismo donde proporciona una guía para gestionar y liderar procesos de cambio organizacional de manera efectiva, referimos ello porque al lograr el cambio en el docente a través del acompañamiento, cambia toda la institución educativa como organización. (Kotter, 1996).

Otra teoría que respaldan las estrategias de acompañamiento es la de Danielson (2013), quien nos dice que es fundamental el contar con un marco claro y detallado para la evaluación del desempeño docente. Este autor ha elaborado un marco para evaluar al personal en procesos de acompañamiento, el cual ha obtenido reconocimiento a nivel internacional por su efectividad en la mejora de la práctica educativa. Su enfoque se centra en identificar y definir las competencias fundamentales que los docentes necesitan para desempeñarse de manera efectiva en el aula. Este marco se distingue por su enfoque en la identificación y definición de las competencias esenciales que los docentes requieren para desempeñarse de manera efectiva en el aula. Al proporcionar una estructura detallada de estándares, el marco facilita a los evaluadores la observación, análisis y evaluación del desempeño docente de manera sistemática y objetiva. Además, este enfoque permite una retroalimentación constructiva que promueve el crecimiento profesional de los educadores.

El siguiente autor que respalda a la investigación es Knight (2009), quien señala que el objetivo principal es ofrecer herramientas prácticas para un acompañamiento efectivo de docentes y líderes educativos, con el propósito de mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Una de las contribuciones más significativas de Knight es su enfoque en el coaching educativo, que ha ganado reconocimiento por su eficacia en el desarrollo profesional de los educadores. El coaching educativo se basa en la idea de que los docentes pueden mejorar su práctica a través de conversaciones estructuradas y colaborativas con un coach. Estas conversaciones están diseñadas para ayudar a los docentes a identificar metas profesionales, reflexionar sobre su práctica y desarrollar estrategias para abordar desafíos específicos en el aula.

Así también William (2011), señala que el proceso de enseñanza y aprendizaje se ve significativamente mejorado cuando los docentes reciben un apoyo continuo y retroalimentación constructiva sobre su práctica pedagógica. Gracias a este enfoque sistemático y colaborativo, se pueden identificar áreas de mejora, fomentar el

crecimiento profesional y elevar la calidad de enseñanza en las aulas. El apoyo continuo y la retroalimentación constructiva es primordial para el desarrollo profesional de los docentes. Esta práctica permite a los educadores reflexionar sobre sus métodos de enseñanza, identificar áreas de mejora y adaptar su enfoque pedagógico para satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes. Además, promueve un ambiente colaborativo donde los educadores pueden compartir ideas, estrategias y recursos para enriquecer su práctica.

Es preciso analizar dentro del enfoque conceptual la siguiente terminología: el desempeño laboral docente como "la forma en que cada empleado lleva a cabo su trabajo, considerando las tareas que realiza, los objetivos y los resultados que debe alcanzar, así como su capacidad de desarrollo" (p. 83, Rodríguez y Lechuga (2019) Los autores destacan que el desempeño laboral es el comportamiento de una persona para cumplir ciertos requisitos laborales, reconociendo que este rendimiento es fundamental para una gestión eficaz y alineada con las necesidades de la organización, según lo establecido en el plan estratégico diseñado para alcanzar los objetivos previstos.

De acuerdo con Aguirre & López (2018), dicen que "en el ámbito educativo del siglo XXI, caracterizado por notables avances y desafíos constante por parte de la sociedad del conocimiento y la era digital, el acompañamiento pedagógico se ha convertido en una imperiosa y constante necesidad" (p.23). Con lo mencionado anteriormente se tiene por entendido que las estrategias de acompañamiento requieren de un procedimiento continuo y metódico, facilitado por el acompañante, la cual se encarga de entablar una interacción con el docente y el director con el fin de fomentar la reflexión sobre su desempeño. En otras palabras, busca estimular tanto la identificación de los supuestos subyacentes en la práctica como la toma de decisiones para implementar las modificaciones requeridas.

La rúbrica, definida por Stevens & Levi (2012) como una herramienta de valoración que se encuentra distribuida en componentes y objetivos, proporcionando una descripción específica de cada nivel de rendimiento para cada parte aceptable e inaceptable. Las rúbricas pueden ser utilizadas en diversas situaciones como tareas, observaciones, en las actividades de laboratorio, portafolios, presentaciones orales, así también Díaz & De la Cruz (2011) menciona que son guías o escalas de evaluación donde se encuentran establecidos los

niveles de progreso de dominio relacionados al desempeño que una persona puede mostrar con un rango de criterios que van desde un desempeño básico hasta el grado de experto. Agregando a lo mencionado son escalas ordinales que resaltan una evaluación del desempeño centrado en aspectos cualitativos, en algunos casos se establecen valores numéricos.

La rúbrica tiene por función el hacer más simple la calificación mediante la aplicación de criterios estandarizados, permitiendo evaluar de forma objetiva, promoviendo expectativas de aprendizaje, escribiendo cualitativamente cada uno de los niveles de logro que el evaluado debe de alcanzar, así como los criterios que deben de utilizar al evaluar un trabajo propio y de sus pares. (Goodrich, 2008; citado por Cardenas, 2015)

La rubricas de desempeño para lo que respecta la observación en el aula, es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño del docente en cada uno de los espacios donde interactúa con los estudiantes, teniendo en cuenta que los desempeños que ha sido considerados en la rúbrica están vinculados al Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) (MINEDU, 2018)

La reflexión, de acuerdo a Dewey (1933) la considera como un examen activo y consiente, teniendo en cuenta que conecta la experiencia del momento con las anteriores, en base a evidencias que se crean en el desarrollo de la práctica docente, teniendo claro que para poder llegar a la reflexión crítica es necesario cumplir un protocolo que lo pueda propiciar, poniendo especial atención a entender como atraer al estudiante y logre un aprendizaje satisfactorio, por lo que para garantizar la calidad de los procesos de aprendizaje, es clave fortalecer el desempeño docente a través de la reflexión colectiva e individual. (Montecinos & Aravena, s/f)

La socialización del conocimiento está conformada por actividades del entorno, generando condiciones positivas y negativas en la interacción de un individuo con sus pares para la construcción de su propio conocimiento; Esta concepción se hace más propia de acuerdo al comportamiento del ser humano presentándose desde el punto de vista literal, al ámbito educativo, apuntando a

la creación, el desarrollo y entrega del conocimiento como base primordial de intercambio de información. (Salcido, 2003)

A lo anteriormente vertido, y de acuerdo al presente trabajo se ha sistematizado experiencias docentes a través de la interpretación crítica que permite identificar factores significativos que están relacionados con los aprendizajes de los estudiantes, así también la sistematización de experiencias en este caso pedagógicas nos permite al momento de compartirla apropiarnos de dichas experiencias, el poder llegar a comprenderlas y direccionarlos con una visión transformadora. (Jara, s/f)

Este proyecto por ser un tipo de investigación descriptiva no requiere de hipótesis.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo descriptiva, de enfoque cualitativo porque se hace uso de la obtención de datos sin medición numérica, para revelar interrogantes de investigación al momento de su interpretación, siendo su diseño simple, apoyados en Guevara et al (2020) quienes nos dicen que: "Se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando" con la finalidad de identificar cuáles son los aspectos más relevantes de la variable bajo estudio. Este proceso implica la recopilación y el análisis de datos pertinentes, así como la exploración de las diversas dimensiones y factores que podrían influir en la variable en cuestión y de esta forma poder contribuir con la sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes.

Según Rafaela Estela Paredes (2020). El esquema del diseño descriptivo simple es el que se muestra a continuación:

M -----> O

Donde **M** representa la muestra o el grupo en el cual se realiza la investigación y **O** la información relevante o de interés que se escogerá de los sujetos investigados.

Tomando como referencia a Catalán & Obeso (2023), quienes definen conceptualmente al acompañamiento pedagógico como las estrategias que generan un efecto significativo o no significativo en el desempeño docente" (p.1925). Por consiguiente, cuando se implementan de manera efectiva, estas estrategias tienen el potencial de influir notablemente en el desempeño docente. Es esencial diseñar enfoques que se ajusten a las necesidades específicas de los educadores, proporcionándoles las herramientas y orientación necesarias para abordar los desafíos en el aula de manera más efectiva. En este estudio, se identificarán una serie de estrategias de acompañamiento por parte del personal directivo en las instituciones educativas, y a partir de los resultados obtenidos se sistematizarán estrategias adicionales para fortalecer el desempeño laboral docente.

Como subcategorías tenemos las siguientes:

La socialización de planes de capacitación (muestra de necesidades), que se refiere al proceso de compartir y comunicar de manera efectiva los planes de

capacitación entre los diferentes miembros de una institución educativa. Esto implica no solo la divulgación de los objetivos y contenidos de la capacitación, sino también la participación activa de los docentes en discusiones, intercambios de ideas y retroalimentación sobre cómo estos planes pueden ser implementados de manera efectiva en el contexto específico de la institución.

La capacitación previa al acompañamiento a realizar, la cual se refiere al proceso sistemático de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los docentes, con el objetivo de mejorar su desempeño profesional y promover el aprendizaje efectivo de los estudiantes. Esta capacitación puede abarcar una amplia gama de actividades, incluyendo talleres, cursos, seminarios, conferencias y programas de desarrollo profesional, diseñados para satisfacer las necesidades específicas de los docentes en función de su contexto educativo y las demandas cambiantes de la enseñanza y el aprendizaje.

La disponibilidad de horarios, donde se refiere a la flexibilidad y adaptabilidad de los horarios de los profesores para cumplir con las diversas demandas y responsabilidades de su trabajo educativo. Esto incluye la capacidad de los docentes para programar clases, tutorías, reuniones con padres y actividades extracurriculares en horarios que se ajusten tanto a las necesidades de los estudiantes como a las suyas propias, permitiendo así una gestión eficiente del tiempo y una atención adecuada a las diferentes tareas pedagógicas y administrativas.

El reforzamiento guiado donde se les brinda todas las indicaciones para mejorar. También se refiere a un enfoque de retroalimentación o apoyo en el que se proporcionan instrucciones detalladas y específicas a los individuos con el fin de mejorar su desempeño o habilidades en una determinada tarea o área. Este tipo de refuerzo implica una orientación detallada y directa por parte de un mentor, tutor o facilitador, quien proporciona sugerencias concretas, ejemplos y ejercicios prácticos para ayudar al individuo a alcanzar sus objetivos de aprendizaje o mejora.

Los materiales brindados por la institución educativa, es decir los recursos didácticos, textos, equipos, herramientas digitales u otros materiales proporcionados por la institución educativa para apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estos materiales pueden incluir libros de texto, materiales multimedia,

laboratorios, software educativo, equipos deportivos, entre otros recursos que están disponibles para los docentes y estudiantes con el fin de facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades.

El escenario donde se llevó a cabo la investigación fue en la provincia de Casma. Los participantes están constituidos por los directivos y docentes que trabajan en la institución educativa “Mariscal Luzuriaga” de Casma, que cuenta con más de 50 docentes de los cuales se considerará 6 docentes y 1 directivo de la Institución Educativa “Mariscal Luzuriaga”.

Para el recojo de información, se desarrolló la técnica de la entrevista utilizando un instrumento llamado guía de entrevista, en cuanto al uso de la entrevista, según Díaz et al. (2013), La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; esta definida como una conversación que se propone con un fin determinado muy diferente al simple hecho de conversar. Entonces podemos confirmar que la entrevista es superior al cuestionario debido a su capacidad para recopilar información más detallada y exhaustiva. Asimismo, permite resolver dudas en el transcurso de la conversación, garantizando así respuestas de mayor utilidad.

De acuerdo con Lanuez y Fernández (2014, citado por Feria, Matilla, Mantecón, 2020), se entiende como un método empírico basado en la comunicación interpersonal entre el investigador y el investigado o investigados para obtener respuestas verbales a preguntas sobre el problema (p.68).

Para la recolección de datos de las estrategias de acompañamiento, se redactó un documento donde se adquirió el permiso de los servicios necesarios con los docentes y directivo a quienes se les aplicó la guía de entrevista. Para la realización de la guía de entrevista fue necesario que el investigador presente y mencione los objetivos de la investigación a los informantes participantes, comunicándoles que era de manera anónima y al culminar la entrevista, los participantes recibieron el respectivo agradecimiento por su participación y tiempo que se tomaron en el desarrollo de la guía de entrevista.

La información que se recolectó fue dialogada, verificada y luego escrita. Asimismo, la sistematización de las diversas estrategias de acompañamiento y se realizó cuidadosamente siguiendo con toda la información recolectada.

Esta investigación se rige en el Código de ética y conducta profesional de la Association of Computing Machinery, ACM [10] propugna la contribución al bienestar humano y a un entorno seguro, evitando el daño, siendo honesto, justo, respetando los derechos de propiedad intelectual, respetando la privacidad y confidencialidad, manteniendo altos niveles de competencia profesional y respetando la normatividad legal vigente.

Este estudio sigue las normas establecidas para su elaboración, según el sistema regulado por la institución universitaria, siguiendo los lineamientos para la redacción de citas y referencias de las normas APA.

Se informó adecuadamente a los profesores y directores de las escuelas que participen en el estudio y se solicitó su consentimiento. Se preserva el anonimato de los entrevistados y se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada. Los datos recogidos han sido analizados objetivamente y se han respetado los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

Cuadro 1

Ficha de análisis descriptivo respecto a la categoría reuniones con la plana docente donde se explica el uso de las rúbricas de desempeño

Código del entrevistado	Directivo	Fecha de recojo de la información	Entre el 06/06/2024 al 11/06/2024
	(D)		
Informantes			
I ₁ – I ₂ – I ₃ – I ₄ - I ₅ – I ₆			
Código de las fuentes escritas y audio visuales	Fuentes escritas		
	F ₁ – F ₂ – F ₃		
	Fuentes de audio		
	A ₁ – A ₂ – A ₃ – A ₄ - A ₅ – A ₆		
Categoría	Estrategias de acompañamiento	Sub categoría	Socialización de planes de capacitación (muestra de necesidades)
Contenido de la fuente			
<p>Con respecto a la socialización de los planes de capacitación el directivo manifestó lo siguiente no programan una reunión previa con todos los docentes para conversar sobre cómo será el acompañamiento y monitoreo a realizar, no le preguntamos a cada docente en que desea capacitarse, sino brindamos las orientaciones de lo que vamos a evaluar durante el acompañamiento, generalmente de las rúbricas (D)</p> <p>Los informantes del nivel primaria mencionaron que el directivo solo hace una reunión previa al monitoreo, para indicar de manera general lo que va a ser evaluado en la visita al aula teniendo en cuenta los dominios y desempeños de la rúbrica de evaluación, posteriormente planifica las fechas y horas en las que se realizara las visitas a cada docente monitoreado.</p> <p>Con relación a si les consultan en que desean capacitarse, los informantes indicaron que una vez que el directivo ya ha monitoreado la clase indica cuales son las debilidades y fortalezas observadas, así como también hace llegar las sugerencias para la mejora de la práctica pedagógica, mas no hace la consulta previa en que desean capacitarse. (I₁) (I₂) (I₃)</p> <p>Para el nivel secundaria los respectivos informantes mencionaron que el trabajo dista como se realiza en primaria, partiendo que este nivel se trabaja por áreas</p>			

curriculares bajo la tutela de un coordinador y directivo, a dichas reuniones se les denomina colegiados, en las que se planifica y analiza las actividades y estrategias a realizar durante el año lectivo, así como el análisis de las rúbricas de evaluación. (I₄) (I₅) (I₆).

Destacar que solo un informante (I₅) mencionó que se le consultó en que desearía capacitarse para la mejora de su práctica pedagógica siendo su respuesta en evaluación.

Categoría	Estrategias de acompañamiento	Sub categoría	Capacitación previa al acompañamiento a realizar
-----------	-------------------------------	---------------	--

Contenido de la Fuente

Según el directivo entrevistado menciona que se han realizado reuniones el año pasado con respecto al acompañamiento directivo donde los docentes cumplieron arduamente sus labores y lograron superar las metas propuestas de las rúbricas. (D)

En lo que refiere a la capacitación previa al acompañamiento a realizar, se les consultó si asistieron a reuniones acerca del acompañamiento directivo durante el año pasado, los informantes del nivel primaria manifiestan que han asistido a 02 reuniones el año anterior donde de manera individual el directivo trabajo la parte reflexiva con ellos, así como también les indico las debilidades a mejorar y cuales habrían sido sus respectivas fortalezas buscando que puedan mejorar su práctica pedagógica en beneficio del logro de aprendizajes de los estudiantes. (I₁) (I₂) (I₃).

A los docentes del nivel secundaria se les planteó la misma interrogante y respondieron que es la UGEL quien realiza las reuniones para que puedan planificar unidades, sesiones, ellos han recibido la visita 3 veces el año pasado teniendo como resultado del acompañamiento que hayan podido visualizar sus debilidades como fortalezas, mencionando que fue una grata experiencia y significativa porque les ayuda a crecer como profesionales y brindar una mejora en su práctica pedagógica y en los aprendizajes de sus estudiantes. (I₄) (I₅)

Lo que hay que mencionar es que un informante mencionó que no asistió a ninguna reunión acerca del acompañamiento pedagógico directivo, solo recibió información por parte de sus colegas. (I₆).

Fuente: Realizado por el investigador (2024)

Interpretación: Luego de haber presentado el cuadro N° 01 respecto a reuniones con la plana docente donde se explica el uso de la rubricas de desempeño, el directivo como los docentes manifiestan que solo se hacen reuniones para brindar orientaciones de lo que se va evaluar a través de las rúbricas al momento de realizar el monitoreo y acompañamiento mas no hace la consulta previa en que desean capacitarse, sin embargo, en el nivel secundaria los informantes mencionan que trabajan a través de colegiados bajo la tutela de un coordinador donde analizan las actividades y estrategias a utilizar en el respectivo año lectivo, así también mencionar que en el nivel secundaria solo 01 informante mencionó que fue consultado en que desearía capacitarse siendo su respuesta en evaluación.

Cuadro 2

Ficha de análisis descriptivo respecto a la categoría Programa de retroalimentación a los profesores con deficiencia

Código del entrevistado	Directivo	Fecha de recojo de la información	Entre el 06/06/2024 al 11/06/2024
	(D)		
Informantes			
I ₁ – I ₂ – I ₃ – I ₄ – I ₅ – I ₆			
Código de las fuentes escritas y audio visuales	Fuentes escritas	Sub categoría	Disponibilidad de horarios
	F ₁ – F ₂ – F ₃		
	Fuentes de audio		
	A ₁ – A ₂ – A ₃ – A ₄ – A ₅ – A ₆		
Categoría	Estrategias de acompañamiento		
Contenido de la fuente			
<p>Con respecto a la disponibilidad de horarios el directivo manifestó que, se les comunica a los profesores con anticipación, por lo general se les avisa una semana antes a realizar la retroalimentación y también se les consulta a los profesores el momento que puede ser dicha actividad, teniendo como alternativas la hora de salida o la hora de educación física, es decir en su hora libre. (D)</p> <p>Los informantes del nivel primaria a la pregunta se les avisa con anticipación las reuniones de retroalimentación mencionaron que efectivamente el directivo consulta que día disponen de tiempo libre para que se pueda llevar a cabo la retroalimentación por lo general es a la hora de educación física que los estudiantes se encuentran con otro docente o como segunda alternativa puede ser al momento de la culminación de clases. (I₁) (I₂) (I₃)</p> <p>Para el nivel secundaria los respectivos informantes mencionaron que al trabajar por horas, las alternativas para la retroalimentación es en el tiempo libre en el que se reúnen en caso de no tener ese día hora libre, se reúnen al momento de culminar las clases para que se pueda llevar a cabo la retroalimentación por parte del personal directivo, posteriormente en la hora asignada para el colegiado semanal se consolida los resultados y a nivel general ven las cosas que se tienen que mejorar e implementar en su práctica pedagógica (I₄) (I₅) (I₆).</p>			

Categoría	Estrategias de acompañamiento	Sub categoría	Reforzamiento guiado donde se les brinda todas las indicaciones para mejorar
Contenido de la Fuente			
<p>Según el directivo entrevistado menciona que al ser un personal directivo no recibe una retroalimentación de su labor como directivo, y que es la UGEL el ente encargado programar reuniones o charlas de retroalimentación. (D)</p> <p>En lo que refiere al reforzamiento guiado los informantes del nivel primaria se les planteó la siguiente interrogante cuenta Ud. Con un horario libre para recibir la retroalimentación mencionan que por lo general reciben la retroalimentación por parte del directivo en los momentos que están libres, es decir a la hora de la salida, al momento que sus estudiantes se encuentran en hora de educación física o en los que el directivo disponga de tiempo libre debido a que la I.E. atiende en doble turno mañana y tarde. (I₁) (I₂) (I₃).</p> <p>A los docentes del nivel secundaria se les planteó la misma interrogante y respondieron que por trabajar por horas algunas veces ellos reciben la retroalimentación en sus horas libres en caso ese día cuenten con ello, sin en su defecto en el horario asignado al colegiado que es donde todos los docentes del área se reúnen una vez a la semana, es en ese espacio donde reciben e intercambian las sugerencias y estrategias para la mejora de su práctica pedagógica. (I₄) (I₅) (I₆).</p>			

Fuente: Realizado por el investigador (2024)

Interpretación: Luego de haber presentado el cuadro N° 02 respecto al Programa de retroalimentación a los profesores con deficiencia donde se tiene en cuenta la disponibilidad de horarios así como también el reforzamiento guiado donde se les brinda las indicaciones para mejorar, el directivo menciona que se les comunica con una semana de anticipación antes de realizar la retroalimentación acordando el horario a realizar dicha actividad, además que no recibe una retroalimentación a su labor como directivo, los docentes del nivel primaria manifiestan que se les comunica con anticipación las reuniones de retroalimentación procurando sean en los momentos libres que tienen dentro de su horario, los docentes del nivel secundaria mencionan que por trabajar por horas se programan en las horas libres o en la salida de clases, pero que por lo general se realiza en la hora de

colegiado semanal que tienen asignado donde consolidan los resultados del acompañamiento y de manera general ven en lo que pueden mejorar su práctica pedagógica.

Cuadro 3

Ficha de análisis descriptivo respecto a la categoría brindar todas las facilidades a los docentes para su correcto desempeño

Código del entrevistado	Directivo	Fecha de recojo de la información	Entre el 06/06/2024 al 11/06/2024
	(D)		
Código de las fuentes escritas y audio visuales	Informantes	Sub categoría	Materiales brindado por la institución educativa
	I ₁ – I ₂ – I ₃ – I ₄ - I ₅ – I ₆		
	Fuentes escritas		
	F ₁ – F ₂ – F ₃		
Categoría	Fuentes de audio	Estrategias de acompañamiento <td rowspan="2"></td>	
	A ₁ – A ₂ – A ₃ – A ₄ - A ₅ – A ₆		
Contenido de la fuente			
<p>Con respecto al brindar facilidades a los docentes para su correcto desempeño, se plantearon interrogantes como es el director el encargado de brindar todas las facilidades a los docentes, menciona que sí, mientras la I.E. cuente con los materiales que requieran se les hace entrega, pero en caso de no contar con dichos materiales se les hace saber a los docentes para que ellos puedan ver la manera de conseguirlos, se repreguntó y en cuanto tiempo demora la I.E. en brindar los materiales solicitados, la respuesta en caso de contar con los materiales la entrega es inmediata, pero de ser recursos tecnológicos, llámese laptop, tv, proyector se debe hacer con días de anticipación para que se entregue el día que haya planificado su uso. (D)</p> <p>Los informantes del nivel primaria a la pregunta el director el encargado de brindar todas las facilidades a los docentes, mencionaron que se encarga de facilitarles los textos, pero que de manera general son los padres de familia quienes brindan dichos materiales que se necesitan para el desarrollo de las clases o el mismo docente para de esta manera ofrecerles una educación optima a los estudiantes, en lo que respecta al tiempo que demora es de manera inmediata pero cuando se trata de equipos o recursos tecnológicos que tiene que solicitar con anticipación. (I₁) (I₂) (I₃)</p> <p>Para el nivel secundaria los respectivos informantes mencionaron que en su mayor parte son ellos como docentes quienes gestionan y adquieren sus materiales para el desarrollo de las clases, solo en algunos casos de ciertos</p>			

equipos que esta a cargo de un determinado directivo solicitan y ellos les brindan la facilidad para que pueda ser utilizado en clases(l4) (l5) (l6).

Fuente: Realizado por el investigador (2024)

Interpretación: Luego de haber presentado el cuadro N° 03 respecto a brindar facilidades a los docentes para su correcto desempeño, en lo que corresponde a materiales brindado por la institución educativa, el directivo menciona que si la I.E. cuenta con los materiales requeridos se les entrega a los docentes de manera inmediata, pero si son recursos tecnológicos tienen que solicitarlos con días de anticipación para que pueda ser entregado el día que lo necesitan, en el caso de los docentes informantes del nivel primaria mencionan que son los textos que son entregados, que por lo general otro tipo de materiales coordinan con sus padres de familia para poder obtenerlos, en el nivel secundaria los docentes informantes mencionan que en su mayor parte son ellos quienes gestionan y adquieren los materiales para poder desarrollar sus clases, solo lo que es equipos solicitan y los directivos les brindan para poder ser utilizado en su clase.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados mostrados, con respecto al objetivo específico 1; describir las mejores experiencias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas, dentro de lo observado se encuentra que las experiencias obtenidas tanto por el directivo como cada uno de los docentes informantes les ha permitido realizar una autocrítica que ha contribuido en su autoformación para el logro de aprendizajes en sus estudiantes, se evidencia que han logrado consensos y acuerdos como el establecer fechas y horarios para realizar el monitoreo y la respectiva retroalimentación que fortalece su quehacer diario en las aulas, donde se han generado espacios de interacción docente en la búsqueda de la mejora continua, esto coincide con Cueva et al (2021) quien sostiene que “La razón de ser del acompañamiento es la generación de los espacios integradores y transformadores entre el acompañante y los docentes acompañados. El mostrar estas cualidades permitirá generar un ambiente de confianza y armonía entre el directivo y el docente” aunado a ello Galán (2017) sostiene que “el acompañamiento pedagógico como un proceso dinámico e interactivo de colaboración para el aprendizaje, según las necesidades individuales y las potencialidades del contexto”

La interacción con los informantes al momento de narrar sus experiencias de acompañamiento, nos conlleva afirmar que esta estrategia no solo es técnico pedagógico sino también de acuerdo a como se direcciona de manera adecuada dicha estrategia puede ser un soporte emocional para el docente coincidiendo con con Leiva & Vásquez (2019), que se centra en la parte ética y afectiva, con la finalidad de estimular la transformación no solo profesional, sino también personal.

De acuerdo a lo expuesto en los resultados hay una relación entre monitoreo, acompañamiento y desempeño docente, mientras un proceso genera la evidencia a través de las rúbricas, el otro permite el mejorarla practica pedagógica, lo que coincide con Rivera (2022), quien concluye que el monitoreo directivo y el desempeño docente de las II.EE. públicas de la REI 16 de la UGEL N° 02 de Lima metropolitana en el año 2019 son variables que tiene una correlación significativa con un coeficiente de Rho Sperman 0.772

Con relación al objetivo específico 2; analizar experiencias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas, el MINEDU (2019) menciona que “La realización del plan de acompañamiento es una actividad que consiste en preparar acciones que permitan capacitar y fortalecer las competencias de los docentes acompañados teniendo en cuenta las necesidades formativas identificadas durante la estrategia empleada, considerando las metas de aprendizaje previstas de los estudiantes y la forma de intervención seleccionada”, en esa línea las respuestas brindadas por el directivo y docentes informantes, se evidencia que si se realiza la consulta para fijar los días y horarios para el monitoreo y respectiva retroalimentación, resaltando fortalezas y debilidades del docente monitoreado, el directivo realiza un trabajo colaborativo que busca fortalecer las competencias de los docentes, así como en el caso del nivel secundaria lo hacen a través de las reuniones de colegiado semanal donde se van autoformando al exponer sus estrategias con las cuales desarrollan sus actividades diarias en el aula, coincidiendo con Aravena et al (2022) “el acompañamiento pedagógico necesita que los docentes lleguen a reflexionar de manera crítica, teniendo como soporte las evidencias concretas y criterios compartidos, que permitan alcanzar consensos y desarrollar una visión compartida de buenas prácticas docentes”

Corroborando lo señalado por Joyce Showers (2002), quienes a través de su modelo de entrenamiento de transferencia, se centran en diseñar e implementar experiencias de aprendizaje que potencien la aplicación de habilidades adquiridas en programas de capacitación en su práctica diaria en el aula, garantizando el desarrollo profesional docente.

En este sentido el acompañamiento pedagógico origina cambios positivos en los docentes y promueve su participación en todo el proceso de aprendizaje, siendo el trabajo que desempeña el directivo como soporte técnico pedagógico de cada docente durante el desarrollo de su práctica pedagógica.

Con relación al objetivo específico 3; explicar experiencias de acompañamiento del personal directivo, es sumamente importante el acompañamiento docente porque permite la autocrítica constructiva a través del encuentro de dos profesionales, donde se muestra el trabajo realizado a través del uso de rúbricas de evaluación para posteriormente hablar sobre las debilidades y fortalezas que muestra el docente, por lo

que es necesario que el docente identifique los momentos claves en clase, lo que tuvieron mayor aceptación por parte del estudiante y los que no hubo una recepción adecuada por los mismos, es por ello que de manera reflexiva el docente debe de encontrar los puntos a seguir mejorando a través de estas reuniones ya sea en el nivel primaria con el directivo o en el nivel secundaria en el colegiado semanal que finalmente permite el crecimiento personal, profesional a través de la adquisición de estrategias, formas de enfrentar los desafíos en el aula que se verán reflejados en el logros de los aprendizajes por parte de los estudiantes, lo vertido coincide con Aravena (2020) concluyendo que a través del uso de rúbricas facilito la autorregulación del desempeño en aula estableciendo el dialogo y la retroalimentación durante el asesoramiento, así también el uso de rúbricas contribuyo a mejorar la calidad de la retroalimentación.

Respecto al objetivo general sistematizar estrategias de acompañamiento por parte del director para el desempeño laboral de los docentes, la categoría utilizada en este presente informe de estrategias de acompañamiento que es una estrategia que articula la participación y desarrollo de competencias docencia, teniendo al acompañamiento como un espacio que promueve la reflexión, el compromiso por la mejor continua de la práctica pedagógica que beneficie a los estudiantes, y para que esto se plasme parte por una adecuada socialización coincidiendo con Montecinos & Aravena, s/f, quienes manifiestan que para poder lograr una reflexión crítica es fundamental tener un banco de estrategias y/o técnicas que contribuyan a garantizar la calidad de los procesos de aprendizaje que finalmente ayudaran a fortalecer el desempeño docente, así también Aguirre & López (2018), mencionan que las estrategias de acompañamiento requieren de procedimientos continuos y metódicos, donde el acompañante es el encargado de organizar toda la interacción con el acompañado con la finalidad de inducir a la reflexión sobre su desempeño en el aula.

En este sentido los resultados obtenidos se sustentan por lo mencionado por William (2011), que menciona que se ven resultados significativos cuando los docentes empiezan a recibir la respectiva retroalimentación sobre su práctica pedagógica, debido a que por la estrategia de acompañamiento se identifican debilidades y fortalezas, así como se contribuye al crecimiento profesional, esta estrategia permite además aclararle al docente cuales deberían de ser las mejoras para que se pueda satisfacer las necesidades de los estudiantes promoviendo un ambiente colaborativo y participativo

donde los acompañados comparten desde sus ideas, como estrategias para la mejor de su práctica.

El acompañamiento docente se ve respaldado por Knight (2009) mediante su enfoque de coaching educativo, coinciden en que el docente va mejorando su práctica a través de diálogos estructurados, este tipo de dinámicas ayudan a identificar una serie de situaciones profesionales positivas como negativas que ayuden a enfrentar los desafíos diarios en el aula, sumándose Danielson (2013) quien ha elaborado un marco para evaluar al personal en procesos de acompañamiento, enfocado en identificar competencias fundamentales que el docente requiere para un correcto desempeño en el aula de clase.

Además de acuerdo a Diloné (2010) Hablar de acompañamiento pedagógico es buscar la generación de espacios de confianza que permitan a través de la interacción entre directivo – docente un asesoramiento asertivo como estrategia que fortalezca las condiciones positivas que se evidencien en el aula por parte del docente, así como también dicho asesoramiento podrá identificar los puntos débiles mostrados en el desarrollo de la clase e ir corrigiendo para una mejora de la práctica pedagógica, esto es corroborado por la FODEP (2015) quienes sostienen que el acompañamiento es una forma de brindar asesoramiento de manera directa y continua, que ayude de manera integrada a mejorar los aprendizajes en lo que respecta a los estudiantes, así también el desempeño docente y con ello a mejorar la gestión en la institución educativa.

En las respuestas vertidas por los docentes notamos que hay una impresión positiva por parte de los mismos, a que el directivo como estrategia pueda socializar la rúbrica con la que evaluará su desempeño en el desarrollo de la clase, el conocer cada ítem de evaluación antes de la ejecución de la clase le permite estar más seguro y genera el espacio de confianza donde puedan interactuar de ida y vuelta es decir preguntando y siendo absueltas sus dudas, esta experiencia tiene como soporte a Cavagnaro (2018) quien menciona que siempre que el docente conozca y se le asignen los recursos necesarios y adecuados el monitoreo y acompañamiento serán muy importantes para que el docente pueda mejorar su desempeño en el aula.

Además, agregamos que, de acuerdo a las respuestas de los docentes, los asesoramientos que mantengan enfoques tradicionales y se ocupen de la parte administrativa, no generan confianza en los docentes, al contrario, causan estrés y rompen el equilibrio comunicativo entre el directivo y el docente, por lo que se necesita de un plan de monitoreo y acompañamiento que sea dinámico, que resulte de las interacciones con los docentes, teniendo en cuenta a Mairena (2015) quien menciona que cuando no se puede identificar las necesidades de los docentes, no se podría contar con un plan de seguimiento que fortalezca la formación docente.

V. CONCLUSIONES

Primera: Al sistematizar la estrategia de acompañamiento por parte del director se evidencia que es fundamental la socialización de la rúbrica de evaluación, que el docente sepa en qué va ser evaluado y que dicha rúbrica fortalezca el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que las estrategias para un adecuado acompañamiento es además de la observación en el aula, el contar con asesoramiento asertivo, la generación de un ambiente de confianza, así como las charlas de retroalimentación en las horas libres, sin dejar de lado el dialogo de forma permanente que permita identificar debilidades y consolidar fortalezas, para la mejora de la práctica pedagógica del acompañado.

Segunda: Se describe las impresiones de los docentes respecto al acompañamiento pedagógico, a través de la interacción laboral que tienen con el directivo, quien con el uso de las rubricas y haciendo uso de tiempo libre dentro de horario de trabajo, interactúan buscando que se llegue a la reflexión del quehacer pedagógico en aula, intercambiando experiencias, que contribuyen a mejorar y corregir debilidades, así como consolidando las fortalezas en beneficio del logro de aprendizajes de los estudiantes.

Tercera: Analizar las experiencias de acompañamiento del personal directivo en instituciones educativas implica la evaluación no solo de los procesos sino también de los resultados obtenidos, buscando la sostenibilidad y continuidad en la práctica pedagógica, teniendo en cuenta el contexto de la institución educativa, buscando fortalecer el liderazgo y mejorar la efectividad organizacional.

Cuarta: Las experiencias de acompañamiento del personal directivo para el logro de competencias, han permitido que los docentes puedan tomar decisiones haciendo uso de su creatividad e iniciativa como por ejemplo para poder obtener el material de trabajo que no cuenta la I.E. trabaja de manera articulada con los padres de familia o ellos mismos crean materiales que contribuya a la mejora de los aprendizajes.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de la I.E., fortalecer la impresión positiva de los docentes sobre el acompañamiento pedagógico, mediante grupos de interaprendizaje en el nivel primaria con el propósito de poder intercambiar experiencias exitosas y estrategias efectivas.

Segunda: Continuar con las estrategias pedagógicas para el logro de aprendizajes, mediante las visitas opinadas e inopinadas al aula, así como de las actividades reflexivas por parte del docente para la mejora de práctica pedagógica.

Tercera: A los directivos de la I.E., generar espacios para la socialización y articulación de las rúbricas y materiales educativos que cuenta la I.E., para garantizar el cumplimiento de cada uno de los indicadores de la rúbrica de evaluación y fortaleciendo de esta manera el acompañamiento.

Cuarta: A los docentes, a mantener la mejora continua como parte de su desarrollo profesional en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aravena, O., Montanero, M., Mellado, M. (2021) Percepción De Docentes Y Directivos Escolares Sobre El Acompañamiento Pedagógico En Aula, 26(1), 236-257.
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/13460>
- Aucca, J., Atajo, J., Visa, S. (2021) Monitoreo, acompañamiento pedagógico y clima institucional en una institución educativa, Cusco 2020, 1(12) ,59-72.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3777/5710>
- Barrientos, P., Rojas, S., Chanamé, R., Milquiades, R. (2022) Monitoreo y acompañamiento pedagógico en educación básica, 26(114), 06-16.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/586/1082/>
- Cárdenas, J. (2015). *Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Carito, H. (2018) *El acompañamiento pedagógico como política nacional y el impacto en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, región Puno, 2018* (tesis de maestría). Universidad Privada De Tacna, Tacna, Perú.
- Cavagnaro, A. (2019). *Supervisión pedagógica y rendimiento docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. (Sede Bellavista-Callao), año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porras. Lima Perú
- Cóndor, B., Remache, M. (2018) *La Evaluación Al Desempeño Directivo Y Docente Como Una Oportunidad Para Mejorar La Calidad Educativa*, 2(1), 116-131
Recuperado: _____ de
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436>
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., Vales., J. (2021). *Revisión sistemática del desempeño docente en la educación, especial (1)*, 25. Recuperado de:
<https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/126/238>
- Cueva, J., Prado, H., Quipuzco, B., Cabrera, L. (2021) *Liderazgo Directivo Y Acompañamiento Pedagógico En La Competencia Docente*, 1(50) ,179-189.
Recuperado _____ de: <https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50179-187-Cueva-Ramos-et-al.pdf>
- Danielson, C. (2013). *Enhancing professional practice: A framework for teaching (2nd ed.)*. ASCD.

Delgado, R., Delgado, V., Delgado, I., Balarezo, A. (2022) *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú*, 4(7), 32-34 Recuperado de:

<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/773/2007>

Díaz, F., y De la Cruz, G. (2011). *Rúbricas en la evaluación de competencias y aprendizaje complejo. Alcances y restricciones en educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=s_tQBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Danielson,+C.+\(2013\).+Enhancing+professional+practice:+A+framework+for+teaching+\(2nd+ed.\).+ASCD.&ots=7RqCWumcqC&sig=2F-gCIUjIAuX3DosVWNaCbv9i54#v=onepage&q=Danielson%2C%20\(2013\).%20Enhancing%20professional%20practice%3A%20A%20framework%20for%20teaching%20\(2nd%20ed.\).%20ASCD.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=s_tQBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Danielson,+C.+(2013).+Enhancing+professional+practice:+A+framework+for+teaching+(2nd+ed.).+ASCD.&ots=7RqCWumcqC&sig=2F-gCIUjIAuX3DosVWNaCbv9i54#v=onepage&q=Danielson%2C%20(2013).%20Enhancing%20professional%20practice%3A%20A%20framework%20for%20teaching%20(2nd%20ed.).%20ASCD.&f=false)

Feria, H., Matilla, M., Mantecón, S. (2020) *La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación Empírica?*, 1(1), 62-79. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>

Galan, B. (2017) *Estrategias De Acompañamiento Pedagógico Para El Desarrollo Profesional Docente*, 1(1), 34-52. Recuperado de:

<https://revistas.isfodosu.edu.do/index.php/recie/article/view/54>

Gálvez, E., Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*, 6(2), 10. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009

Harman & Soplín (2020) *Guía Práctica Para La Formulación Y Ejecución De Proyectos De Investigación Y Desarrollo (I+D)*, Recuperado de:

https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%3%93N-GU%3%8DA%20PR%3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%3%93N%20Y%20EJECUCI%3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf

Hattie, J. (2009) *Visible Learning Meta-Study*. Recuperado de:

<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315206387/10-mindframes-visible-learning-john-hattie-klaus-zierer>

Jara, O. (s/f) *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*. Recuperado de:

https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf

Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development (3rd ed.)*. Association for Supervision and Curriculum Development. Recuperado de:

https://www.unrwa.org/sites/default/files/joyce_and_showers_coaching_as_cpd.pdf

Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Chicago: Association Press. Recuperado de:

[https://www.umsl.edu/~henschkej/articles/a The %20Modern Practice of Adult Education.pdf](https://www.umsl.edu/~henschkej/articles/a%20The%20Modern%20Practice%20of%20Adult%20Education.pdf)

Knight, J. (2009). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=PnFyAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Knight,+J.+\(2009\).+Instructional+coaching:+A+partnership+approach+to+improving+instruction.+Corwin+Press.&ots=JRrCi4MDtc&sig=7uh1V1Q40oF6gYf4AQpafWI5B78#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=PnFyAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Knight,+J.+(2009).+Instructional+coaching:+A+partnership+approach+to+improving+instruction.+Corwin+Press.&ots=JRrCi4MDtc&sig=7uh1V1Q40oF6gYf4AQpafWI5B78#v=onepage&q&f=false)

Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xpGX1EWL EMC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Kotter,+J.+P.+\(1996\).+Leading+Change.+Harvard+Business+Review+Press.&ots=TeU5MfMtEy&sig=ATYiEu0fAy5mlhVpY0Cwo-5ZeqQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xpGX1EWL EMC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Kotter,+J.+P.+(1996).+Leading+Change.+Harvard+Business+Review+Press.&ots=TeU5MfMtEy&sig=ATYiEu0fAy5mlhVpY0Cwo-5ZeqQ#v=onepage&q&f=false)

Leiva, M., Vásquez, C. (2019) *Liderazgo Pedagógico: De La Supervisión Al Acompañamiento Docente*, 1(51), 225-251

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652019000200225

Luque, J. (2022) *Estrategia De Acompañamiento Pedagógico Para Mejorar El Desempeño Docente De Educación Primaria En Una Institución Educativa Pública Huancané Puno*, (Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/27dddec0-da0c-4aa8-b005-0fbe0666a1de/content>

- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CAVIOrW3vYAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Lave,+J.,+%26+Wenger,+E.+\(1991\).+Situated+Learning:+Legitimate+Peripheral+Participation.+Cambridge+University+Press.&ots=OEIDroXKAp&sig=ETKNmfjiRZ1i20csuuxheJiaZJE#v=onepage&q=Lave%2C%20J.%2C%20%26%20Wenger%2C%20E.%20\(1991\).%20Situated%20Learning%3A%20Legitimate%20Peripheral%20Participation.%20Cambridge%20University%20Press.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CAVIOrW3vYAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Lave,+J.,+%26+Wenger,+E.+(1991).+Situated+Learning:+Legitimate+Peripheral+Participation.+Cambridge+University+Press.&ots=OEIDroXKAp&sig=ETKNmfjiRZ1i20csuuxheJiaZJE#v=onepage&q=Lave%2C%20J.%2C%20%26%20Wenger%2C%20E.%20(1991).%20Situated%20Learning%3A%20Legitimate%20Peripheral%20Participation.%20Cambridge%20University%20Press.&f=false)
- Mairena, E. (2015) *Acompañamiento educativo y rendimiento de los profesores principiantes en los departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua. Nicaragua
- Martínez, H., Gonzáles, S. (2010) *Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva*, 35(3), 1-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/870/87020009007.pdf>
- Mera, A., Montenegro, Montenegro, M., Gonzales, A. (2022). *El desempeño docente en la educación básica regular*, 7(29), 1481-1489.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1031/1953>
- MINEDU (2018) *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: manual de aplicación*
- MINEDU (2019) *Protocolo de acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú: MACOLE SRL
- Montecinos & Aravena (s/f). *Reflexión intencionada y sistemática: Motor para la mejora de las prácticas pedagógicas Una propuesta para Directores y Jefes de UTP*.
- Ojeda, E. (2022) *Monitoreo Pedagógico Y Desempeño Docente*, 1(1), 60.
<https://idicap.com/omp/index.php/editorial/catalog/view/6/6/14>
- ONU (s/f) *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Rivera, I., Asian, H. (2019). *El Monitoreo Directivo Y El Desempeño Docente En Los Profesores De Instituciones Educativas Publicas De La Ugel N°02 De Lima Metropolitana En El Año 2019*, 5(17), 335-360.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/182/317>

- Salcido, G. (2003) *La Socialización del Conocimiento Educativo en Internet*. Simposio Virtual SOMECE. Coloquios de Informática Educativa.
- Soplapuco, J., Cotaquispe, L., Rivas, A. (2021) Estrategias de acompañamiento para el desempeño del equipo directivo en instituciones públicas en un distrito del Perú, 1(1), 1-15. <https://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/127/239>
- Stevens, D. y Levi, A. (2012) *Introducción a las rúbricas: Una herramienta de evaluación para ahorrar tiempo de clasificación, transmitir efectiva retroalimentación, y promover el aprendizaje de los estudiantes*. Sterling, VA: Stylus Publishers.
- Soto, J. (2018). *Estrategias Formativas para el desempeño docente y los niveles de aprendizaje en la institución educativa pública "Túpac Amaru" – Chanchahuasi*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/4496>
- Tantaleán, L., Vargas, M., López, O. (2016). *El Monitoreo Pedagógico en El Desempeño Profesional Docente*, 1(1), 11. <https://core.ac.uk/download/pdf/78535514.pdf>
- Valverde, E., Cardoso, F., Rodríguez, S., Miranda, E., Contreras, R. (2022) *Competencias directivas para el monitoreo 2y acompañamiento pedagógico: en los docentes de las instituciones educativas*, 6(6),4736-4751. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3777/5710>
- Villegas, E., Aguilar, J., Villegas, F., Vasquez, C. (2022) *Acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Pedagógica Pública, Juliaca, La Libertad*, 2(3), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754073>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RxjjUefze_oC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Vygotsky,+L.+S.+\(1978\).+Mind+in+Society:+The+Development+of+Higher+Psychological+Processes.+Harvard+University+Press.&ots=okwZR_m_9v&sig=AgB0rTwxDRugg2b2G_IpJcHRJME#v=onepage&q=Vygotsky%2C%20L.%20S.%20\(1978\).%20Mind%20in%20Society%3A%20The%20Development%20of](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RxjjUefze_oC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Vygotsky,+L.+S.+(1978).+Mind+in+Society:+The+Development+of+Higher+Psychological+Processes.+Harvard+University+Press.&ots=okwZR_m_9v&sig=AgB0rTwxDRugg2b2G_IpJcHRJME#v=onepage&q=Vygotsky%2C%20L.%20S.%20(1978).%20Mind%20in%20Society%3A%20The%20Development%20of)

[%20Higher%20Psychological%20Processes.%20Harvard%20University%20Pr
ess.&f=false](#)

Wiliam, D. (2011). Embedded formative assessment. Solution Tree Press.

[https://cloudfront-s3.solutiontree.com/pdfs/Reproducibles_EFA/The-Main-Idea-
Embedded-Formative-Assessment-March-2013.pdf](https://cloudfront-s3.solutiontree.com/pdfs/Reproducibles_EFA/The-Main-Idea-Embedded-Formative-Assessment-March-2013.pdf)

ANEXOS
ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Categoría de estudio	DEFINICIONES	Subcategorías	Indicadores
<p>CATEGORIAS: Estrategias de acompañamiento</p>	<p>CONCEPTUAL: Según Catalán & Obeso (2023), "las estrategias de acompañamiento pedagógico pueden generar un efecto significativo o no significativo en el desempeño docente" (p.1925). Por ello, cuando se implementan de manera efectiva, tienen el potencial de influir en el desempeño docente. Por lo que es fundamental el diseño de estrategias que respondan a las necesidades de los educadores, que proporcionen herramientas y orienten de manera adecuada para enfrentar los desafíos en el aula de manera efectiva.</p> <p>OPERACIONAL: Para sistematizar las estrategias de acompañamiento, primero debemos tener en cuenta las experiencias de los docentes respecto a la supervisión y seguimiento del directivo dentro de las "visitas al aula", Luego reconocer la importancia de la supervisión y seguimiento mediante "talleres de actualización", finalmente definir las experiencias de los directores respecto al desempeño docente mediante "grupos de interaprendizaje" .</p>	<p>SUB CATEGORIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización de planes de capacitación (muestra de necesidades) • Capacitación previa al acompañamiento a realizar. • Disponibilidad de horarios • Reforzamiento guiado donde se les brinda todas las indicaciones para mejorar. • Materiales brindados por la institución educativa. 	<p style="text-align: center;">Charla introductoria sobre el acompañamiento</p> <p style="text-align: center;">Reuniones personales con los docentes</p> <p style="text-align: center;">Gestión de recursos brindados por la I.E</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA VARIABLE: “ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO”.

Estimado(a) Director y/o docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, este presente guía de entrevista tiene como propósito recoger información acerca de las estrategias de acompañamiento que se usan en el colegio. Consta con una serie de 6 preguntas, cuando termine de leer cada una de ellas, preste atención a la respuesta que usted marcó sea fidedigna y confiable. La finalidad de recopilar información a través de este cuestionario es llevar a cabo una investigación centrada en los aspectos mencionados.

Cabe mencionar que su identificación personal no es necesaria para este instrumento, solo es de interés los datos que pueda aportar de manera honesta y su participación será fundamental para el termino de recolección de información que se plantea.

FORMATO DE GUIA DE ENTREVISTA

1. **TITULO:** Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024

2. **OBJETIVO:** La sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes

3. **LUGAR:** Salones de la I.E. Mariscal Luzuriaga

FECHA: 28 / 05 / 2024

HORA DE INICIO: 4:25 pm

HORA DE FINALIZACION: 5:00 pm

4. **DATOS GENERALES:**

NOMBRE: DEL ENTREVISTADO: Alex Ricardo Aranda Flores

OCUPACIÓN: Subdirector

EDAD: 55

LUGAR DONDE LABORA: I.E. Mariscal Luzuriaga

5. **NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:** Angel Ruben Arteaga Lirión

PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. ¿El director le consulta previamente al docente en que desea capacitarse?
2. ¿Asistió a reuniones acerca del acompañamiento directivo durante el año pasado?
3. ¿Se les avisa con anticipación las reuniones de retroalimentación a los profesores?

4. ¿Cuenta usted con un horario libre para recibir la retroalimentación?
5. ¿El director es el encargado de brindar todas las facilidades a los docentes?
6. ¿Cuánto tiempo demora el director de la I.E. en brindar los materiales que solicita el docente?

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de validación de contenido para el instrumento de guía de entrevista

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitió recoger la información en la presente investigación: “Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la categoría y basta obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importe, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

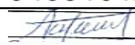
Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría “Estrategias de acompañamiento”

Definición de la categoría “Estrategias de acompañamiento docente” Según Catalán & Obeso (2023) “las estrategias de acompañamiento pedagógico pueden generar un efecto significativo o no significativo en el desempeño docente” (p.1925). Como resultado las estrategias de acompañamiento, al ser implementadas de manera efectiva, tienen el potencial de generar un impacto significativo en el desempeño docente. Es crucial diseñar enfoques que se adapten a las necesidades específicas de los educadores, proporcionándoles las herramientas y orientación necesarias para abordar los desafíos en el aula de manera más efectiva. En el presente trabajo se determinará una serie de estrategias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas y con el resultado se sistematizará una serie de estrategias de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente.

Sub categoría	Indicador	Ítem	S	C	C	R	Observación
			u	l	o	e	
			f	a	h		
			i	r	r	v	
			c	i	e	a	
			i	d	n	n	
			e	a	c	c	
			n		i	i	
			c		a	a	
			i				
			a				

Socialización de planes de capacitación (muestra de necesidades).	Charla introductoria sobre el acompañamiento.	¿El director le consulta previamente al docente en que desea capacitarse?	1	1	1	1	
Capacitación previa al acompañamiento a realizar.	Charla introductoria sobre el acompañamiento.	¿Asistió a reuniones acerca del acompañamiento directivo durante el año pasado?	1	1	1	1	
Reforzamiento guiado donde se les brinda todas las indicaciones para mejorar.	Reuniones personales con los docentes.	¿Se les avisa con anticipación las reuniones de retroalimentación a los profesores?	1	1	1	1	
Disponibilidad de horarios.	Reuniones personales con los docentes	¿Cuenta usted con un horario libre para recibir la retroalimentación?	1	1	1	1	
Materiales brindados por la institución educativa.	Gestión de recursos brindados por la I.E.	¿El director es el encargado de brindar todas las facilidades a los docentes?	1	1	1	1	
		¿Cuánto tiempo demora el director de la I.E. en brindar los materiales que solicita el docente?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Recoger información
Nombres y apellidos del experto	Alex Ricardo Aranda Flores
Documento de identidad	31653262
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Mariscal Luzuriaga
Cargo	Subdirector
Número telefónico	943510120
Firma	
Fecha	28/05/2024



 Mg. Alex Aranda Flores
 Sub Director Ed. Primaria

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de validación de contenido para el instrumento de guía de entrevista

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitió recoger la información en la presente investigación: “Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la categoría y basta obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importe, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría “Estrategias de acompañamiento”

Definición de la categoría “Estrategias de acompañamiento docente” Según Catalán & Obeso (2023) “las estrategias de acompañamiento pedagógico pueden generar un efecto significativo o no significativo en el desempeño docente” (p.1925). Como resultado las estrategias de acompañamiento, al ser implementadas de manera efectiva, tienen el potencial de generar un impacto significativo en el desempeño docente. Es crucial diseñar enfoques que se adapten a las necesidades específicas de los educadores, proporcionándoles las herramientas y orientación necesarias para abordar los desafíos en el aula de manera más efectiva. En el presente trabajo se determinará una serie de estrategias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas y con el resultado se sistematizará una serie de estrategias de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente.

Sub categoría	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d e a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Socialización de planes de capacitación (muestra de necesidades).	Charla introductoria sobre el acompañamiento.	¿El director le consulta previamente al docente en que desea capacitarse?	1	1	1	1	
Capacitación previa al acompañamiento a realizar.	Charla introductoria sobre el acompañamiento.	¿Asistió a reuniones acerca del acompañamiento directivo durante el año pasado?	1	1	1	1	
Reforzamiento guiado donde se les brinda todas las indicaciones para mejorar.	Reuniones personales con los docentes.	¿Se les avisa con anticipación las reuniones de retroalimentación a los profesores?	1	1	1	1	

Disponibilidad de horarios.	Reuniones personales con los docentes	¿Cuenta usted con un horario libre para recibir la retroalimentación?	1	1	1	1	
Materiales brindados por la institución educativa	Gestión de recursos brindados por la I.E.	¿El director es el encargado de brindar todas las facilidades a los docentes?	1	1	1	1	
		¿Cuánto tiempo demora el director de la I.E. en brindar los materiales que solicita el docente?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Obtener información relacionada con la categoría estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Yerson Henry Salinas Alayo
Documento de identidad	32952428
Años de experiencia en el área	03 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente
Número telefónico	978893803
Firma	
Fecha	29 – 05 - 2024

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de validación de contenido para el instrumento de guía de entrevista

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitió recoger la información en la presente investigación: “Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la categoría y basta obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría “Estrategias de acompañamiento”

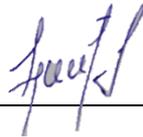
Definición de la categoría “Estrategias de acompañamiento docente” Según Catalán & Obeso (2023) “las estrategias de acompañamiento pedagógico pueden generar un efecto significativo o no significativo en el desempeño docente” (p.1925). Como resultado las estrategias de acompañamiento, al ser implementadas de manera efectiva, tienen el potencial de generar un impacto significativo en el desempeño docente. Es crucial diseñar enfoques que se adapten a las necesidades específicas de los educadores, proporcionándoles las herramientas y orientación necesarias para abordar los desafíos en el aula de manera más efectiva. En el presente trabajo se determinará una serie de estrategias de acompañamiento del personal directivo en las instituciones educativas y con el resultado se sistematizará una serie de estrategias de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente.

Sub categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Socialización de planes de capacitación (muestra de necesidades).	Charla introductoria sobre el acompañamiento.	¿El director le consulta previamente al docente en que desea capacitarse?	1	1	1	1	

Capacitación previa al acompañamiento a realizar.	Charla introductoria sobre el acompañamiento.	¿Asistió a reuniones acerca del acompañamiento directivo durante el año pasado?	1	1	1	1	
Reforzamiento guiado donde se les brinda todas las indicaciones para mejorar.	Reuniones personales con los docentes.	¿Se les avisa con anticipación las reuniones de retroalimentación a los profesores?	1	1	1	1	
Disponibilidad de horarios.	Reuniones personales con los docentes	¿Cuenta usted con un horario libre para recibir la retroalimentación?	1	1	1	1	
Materiales brindados por la institución educativa	Gestión de recursos brindados por la I.E.	¿El director es el encargado de brindar todas las facilidades a los docentes?	1	1	1	1	
		¿Cuánto tiempo demora el director de la I.E. en brindar los materiales que solicita el docente?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Obtener información relacionada con la categoría estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Luis Enrique Ita Sevillano

Documento de identidad	40635616
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E José María Arguedas
Cargo	Docente
Número telefónico	975732021
Firma	
Fecha	29 – 05 - 2024

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico y de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

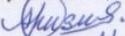
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Angel Ruben Arteaga Lirión, email: angel_091999@outlook.com y asesoras Carmen Elena Carbonell Carranza, Cecilia Temoche Guevara, email: ccarbonell@ucvvirtual.edu.pe, ctemoche@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: María Mercedes Rubina Valverde

Nombre y apellidos: Alex Ivan BRUNO CANTARO

Firma(s): 

Fecha y hora: 11-06-2024 5.32 pm

N° de celular: 943177636

Email:

aleex.ivan1976@gmail.com

Nombre y apellidos: Loreno Garcia Farias

Firma(s): 

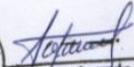
Fecha y hora: 11-06-2024 5.58 pm.

N° de celular: 943130718.

Email: loe2768@hotmail.com.

NOTA: Las fichas serán firmadas cuando se aplique los instrumentos.




Mg. Alex Aranda Flores
Sub Director Ed. Primaria



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, 29 de mayo de 2024

Señor(a):
Mg. Alex Ricardo Aranda Flores
Subdirector de la I.E. “Mariscal Luzuriaga”
Casma.

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). Angel Ruben Arteaga Lirión identificado con DNI No. 70272093 y código de matrícula N° 7002467829, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Sistematización de estrategias de acompañamiento en el desempeño laboral de los docentes en Casma, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar cuestionarios en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE