



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**El liderazgo pedagógico del director para mejorar el
acompañamiento docente en una institución educativa de la
región La Libertad-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Oña Herrera, Dina Mercedes (ORCID: [0000-0001-5642-4409](https://orcid.org/0000-0001-5642-4409))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: [0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme concluir positivamente los estudios de maestría y concederme salud en medio de la pandemia COVID-19.

A mi familia, por su constante apoyo para seguir adelante académicamente como laboralmente y enseñarme a perseverar para alcanzar mis objetivos y a todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyen con el esfuerzo de buscar mejores condiciones para nuestra sociedad.

La autora

Agradecimiento

Agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente.

A los docentes, en especial al Mg. Henry Villacorta Valencia, por compartir sus experiencias y contribuir al fortalecimiento de las capacidades docentes, guiándome hasta la culminación de la presente investigación

A mis compañeros de la presente maestría, que gracias a sus experiencias han engrandecido mis conocimientos y mi práctica docente

Agradecer a todos los profesionales que participaron en las entrevistas con lo cual contribuyeron con sus conocimientos en nutrir esta investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	9
3.3. Escenario de estudio:	10
3.4. Participantes:.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6. Procedimiento.....	11
3.7. Rigor científico.....	12
3.8. Método de análisis de datos.....	12
3.9. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES.....	21
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio describir y analizar el liderazgo pedagógico del director en la mejora del acompañamiento docente en una institución educativa de la región La Libertad, para cumplir con el objetivo propuesto desarrolló una investigación con enfoque cualitativo y diseño fenomenológico. Para la presente investigación se seleccionó a cuatro participantes y se realizó la respectiva entrevista semiestructurada. Los resultados se discutieron bajo la técnica de la triangulación en base a un diseño fenomenológico. Dentro de los hallazgos se concluye que el liderazgo pedagógico del director en la mejora del acompañamiento se fundamenta en el trabajo colaborativo, en la práctica de valores, en la comunicación eficaz, en los actos reflexivos de la práctica directiva, en el trabajo colegiado, en el acompañamiento pedagógico, en el monitoreo y en el clima institucional positivo. De igual manera, Se determinó que el acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños de manera participativa, flexible, dando las mejores estrategias para el aprendizaje de los estudiantes dentro de un clima de respeto y tolerancia. Esta herramienta se opera a través de la observación, diálogo para la mejora de estrategias usadas. Asimismo, es participativo y dando las mejores capacitaciones pedagógica hacia el docente para que el trabajo se realice de la mejor manera posible. Asimismo, se recomienda que el Gerente Regional de Educación fomente el liderazgo pedagógico como modelo para implementarse dentro de la gestión institucional.

Palabras claves: Liderazgo, pedagógico, director, acompañamiento y monitoreo

Abstract

The present research aimed to describe and analyze the pedagogical leadership of the director in the improvement of teaching accompaniment in an educational institution in the region of La Libertad, to meet the proposed objective developed a research with qualitative approach and phenomenological design. For the present research, four participants were selected and the respective semi-structured interview was conducted. The results were discussed under the technique of triangulation based on a phenomenological design. Among the findings, it is concluded that the pedagogical leadership of the director in the improvement of accompaniment is based on collaborative work, on the practice of values, on effective communication, on reflective acts of managerial practice, on collegial work, on pedagogical accompaniment, on monitoring and on the positive institutional climate. Similarly, it was determined that pedagogical accompaniment is a strategy that the director makes towards teachers to strengthen their pedagogical competencies in the improvement of their performances in a participatory, flexible way, giving the best strategies for the learning of students within a climate of respect and tolerance. This tool is operated through observation, dialogue for the improvement of strategies used. Likewise, it is participatory and giving the best pedagogical training to the teacher so that the work is carried out in the best possible way. It is also recommended that the Regional Manager of Education promote pedagogical leadership as a model to be implemented within institutional management.

Keywords: Leadership, pedagogical, director, accompaniment and monitoring

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la responsabilidad del directivo en una institución educativa, no solo recae en la gestión educativa y dirección de los cinco compromisos de gestión escolar, sino que tiene una responsabilidad compartida con la gestión pedagógica, pero desde la visión del liderazgo pedagógico.

Díaz, García, y Legañoa (2018) indican que en América Latina y el Caribe se está impulsando políticas educativas con el fin de mejorar la formación centrada en la escuela, así como el docente está asumiendo un rol protagónico y referencial en la gestión pedagógica.

Según, Quiñones (2019) señala que el líder pedagógico es un factor importantísimo en el desarrollo de las instituciones educativas. El líder pedagógico es el responsable de orientar los esfuerzos de todos los docentes para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Para lograrlo tendrá que centrar sus actividades en mejorar los procesos de enseñanza, es decir ser un líder pedagógico. El liderazgo pedagógico está basado en el trabajo conjunto para generar aprendizaje y el análisis del origen de los problemas de aprendizaje de los estudiantes.

Para el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), el acompañamiento pedagógico es el procedimiento realizado por el líder pedagógico con su equipo para brindar asesoramiento a la gestión pedagógica del docente. A través de esta actividad el líder pedagógico busca un cambio de protagonismo como facilitador y no como actor principal de los procesos de aprendizajes.

Galán (2017) plantea que el acompañamiento pedagógico es una herramienta fundamental dentro de la didáctica. Comprende un conjunto de actividades que se ejecutan con y para los docentes con la finalidad de mejorar los procesos pedagógicos del aprendizaje, desde una perspectiva de superación profesional docente.

Desde una visión conservadora y centrada en la gestión, el directivo, responsable de la gestión institucional solo aborda temas relacionados a los cinco compromisos compartiendo con otros directivos o coordinares la

responsabilidad de la dirección de la gestión pedagógica. Este compartimiento de responsabilidades muchas veces llega a un comportamiento nulo del directivo para asumir la conducción de la gestión pedagógica en el mejoramiento de los aprendizajes.

Desde nuestra práctica pedagógica se puede notar que el liderazgo pedagógico y el acompañamiento no se ejerce conforme lo estipula el Ministerio de Educación en sus diferentes fuentes de información porque en las instituciones educativas de la región La Libertad se ve reflejado el rompimiento de relaciones interpersonales entre el líder pedagógico y los docentes, en su mayoría por falta de comunicación abierta y empatía del líder pedagógico, que solamente se dedica a señalar los problemas y culpar a los docentes.

Las instituciones educativas de la región La Libertad deben contar con un líder pedagógico que reflexione pedagógicamente con sus docentes acompañando y realizando la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje hasta lograr que el docente se convierta en un facilitador del aprendizajes, tanto en el desarrollo de competencias, capacidades, desempeños, como en la parte socio emocional del estudiante, este proceso se debe dar mediante el diálogo, la empatía, el trabajo colaborativo y sobre todo desde un enfoque crítico reflexivo.

Asimismo, en el presente estudio se identificaron tres grandes condicionantes que amenazan la gestión directiva, dentro de ellas encontramos las cargas burocráticas que tiene que cumplir los directivos, el personal encargado de la dirección, no cumple con el perfil que se necesita para ejercer la gestión directiva y la carencia del liderazgo directivo que faciliten la implementación futuras propuestas de innovación pedagógica para el mejoramiento de la calidad educativa que la sociedad requiere.

El presente estudio justifica su importancia en que la gestión educativa contribuye al desempeño laboral, de esta manera permite la satisfacción laboral, las buenas relaciones humanas, trabajo colaborativo y la responsabilidad de colaborar por el desarrollo de la institución. En tanto, el directivo es necesario que gestione un ambiente favorable para mejorar los

aspectos afectivos entre todos los agentes educativos y los docentes también se comprometan al dar cumplimiento a toda la normatividad del Ministerio de educación, para que de esta manera se mejore la gestión de la institución educativa.

Por su implicancia práctica, permitió comprender los factores de éxito del liderazgo pedagógico del director presentes en el desempeño docente.

Por su valor teórico, permitió contrastar los resultados con la teoría del marco teórico, también permitió cubrir algún vacío que a la fecha no se ha cubierto teóricamente, así como ampliar la información teórica.

Por su utilidad metodológica, permitió generar nuevos instrumentos para recoger información relevante a la realidad estudiada y, sobre todo, para conocer el comportamiento de los actores del proceso educativo en su ambiente natural. Asimismo, los nuevos instrumentos servirán para realizar nuevas investigaciones en relación al tema de estudio.

En base a lo expuesto, se ha formulado como problema general: ¿De qué manera el liderazgo pedagógico del director mejora el acompañamiento docente en una institución educativa de la región La Libertad?

Respecto a los objetivos de estudio, se propone como objetivo general analizar el liderazgo pedagógico del director en la mejora del acompañamiento docente en una institución educativa de la región La Libertad. Así mismo, como objetivos específicos se propone: O1 Describir el trabajo colaborativo en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. O2 describir la práctica de valores en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. O3 explicar la reflexión del desempeño directivo en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. O4 describir la comunicación entre los agentes educativos en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. O5. describir el acompañamiento pedagógico en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. O6 describir el trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. O7 describir el monitoreo pedagógico en una institución educativa de la región La Libertad 2021. O8 describir el clima institucional en una institución educativa de la Región La Libertad 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La situación actual de la pandemia que vive el país exige que el liderazgo pedagógico del director se enmarque dentro del servicio educativo no presencial y que permita un mejoramiento del acompañamiento pedagógico con la finalidad de mejorar los niveles de calidad. En este sentido se enmarca la revisión de los trabajos previos con la condición de que fundamenten los resultados obtenidos dentro de una investigación con enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico. Dentro de los trabajos previos encontramos a autores como:

Miras & Longás (2020) concluyen que el liderazgo pedagógico es un aspecto clave en el mejoramiento de la calidad educativa. A través del liderazgo pedagógico, la institución educativa adopta nuevas medidas con la finalidad de romper aquellos procesos conservadores que afectan la calidad de la educación. El liderazgo pedagógico busca el fortalecimiento de la gestión pedagógica que realiza el docente. Es responsabilidad del directivo orientar la gestión en bien de los principios que direccionan la propuesta pedagógica. Este tipo de liderazgo busca una relación equitativa con el liderazgo ético de los docentes.

En el presente estudio se identificaron tres grandes condicionantes que amenazan la gestión directiva, dentro de ellas encontramos las cargas burocráticas que tiene que cumplir los directivos, el personal encargado de la dirección, no cumple con el perfil que se necesita para ejercer la gestión directiva y la carencia del liderazgo directivo que faciliten la implementación de futuras propuestas de innovación pedagógica para el mejoramiento de la calidad educativa que la sociedad requiere.

Por otro lado, existe la necesidad de reconocer a la persona como el primer valor de la organización, para la cual se debe fomentar espacios de interacción, reconocimiento, capacitación, selección y empoderamiento de la nueva dirección escolar.

Contreras (2016) concluye que la sociedad del siglo XXI requiere nuevos modelos de gestión, de tal manera que los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas deben dar paso a modelo centrado en el

liderazgo pedagógico, en el liderazgo distribuido, así como el desarrollo participativo y colaborativo de la escuela y en el crecimiento profesional docente. En este sentido, el liderazgo pedagógico se convierte en una propuesta que se centra en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje con la finalidad de mejorar los procesos y alcanzar los niveles de calidad que exige la sociedad actual.

En los últimos tiempos, la escuela exitosa ha acreditado y ha verificado que la gestión centrada en el liderazgo pedagógico permite alcanzar niveles óptimos de calidad educativa, cuyo objetivo o propósito es el mejoramiento de los niveles de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, tomando como actor principal al estudiante. Asimismo, se considera al liderazgo como el potencial de los docentes que desarrollan un modelo centrado en las competencias que deben adquirir los estudiantes para adquirir una ciudadanía plena.

Casas (2019) en su informe de investigación concluye que, a un mayor liderazgo pedagógico del director, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. De esta manera, queda claro que el director debe desarrollar un liderazgo pedagógico dentro de la gestión institucional que le impulse al mejoramiento de la calidad educativa partiendo del afianzamiento de este modelo. El involucramiento del director en la gestión pedagógica a través de su liderazgo permite el mejoramiento de la gestión pedagógica de los docentes, toda vez que el conocimiento del rol docente en un modelo por competencias permitirá realizar la réplica correspondiente de los saberes convirtiéndose el liderazgo pedagógico en una variable que marca el éxito de las organizaciones educativas.

Rivera & Aparicio (2020) concluyen que el tema del liderazgo ha cobrado suma importancia en el ámbito educativo, de esta manera se busca incentivar la innovación y mejorar los niveles de aprendizaje. Este tipo de liderazgo está direccionada a distintos actores educativos como directores y jefes de unidades técnicas pedagógicas, sin embargo, cabe precisar que no se cuenta con investigaciones que presenten evidencias de la experiencia de otros integrantes del sistema escolar.

Leiva-Guerrero & Vásquez (2019) concluye que, en la actualidad, la gestión educativa chilena plantea objetivos y políticas precisas sobre la necesidad de realizar acompañamiento docente por parte de los directivos, para el fortalecimiento de las prácticas docentes y el mejoramiento de los niveles de la calidad del aprendizaje de los estudiantes, siempre desde una mirada del liderazgo pedagógico. Existe un conflicto entre docentes y directivos, no solo por aceptar el acompañamiento, sino que este se centra en los procedimientos y en los modelos del respectivo acompañamiento que se debe realizar de acuerdo a las necesidades de los docentes y de las características del contexto de las instituciones educativas. Uno de los modelos propuestos por los directivos es el modelo colaborativo o intervencionistas, por otro lado, los docentes exigen un modelo facilitador, según las últimas normas emitidas por el Ministerio de Educación. De esta manera se observa el proceso de transición que actualmente viven las instituciones educativas.

Minez (2017) concluye que el Ministerio de Educación ha implementado una herramienta para mejorar el desempeño docente en función al acompañamiento pedagógico por parte de especialistas con una vasta experiencia en el campo del mejoramiento de los aprendizajes, con la finalidad de asistir técnicamente a los docentes y ellos mejoren su desempeño dentro de la gestión que les corresponde asumir y como consecuencia mejorar el logro de los aprendizajes. Asimismo, el impacto de los líderes escolares con la satisfacción en el trabajo docente y el logro del estudiante, los resultados indicaron que el liderazgo instruccional explica más de la varianza en el rendimiento de los estudiantes y en la satisfacción en el trabajo docente.

Bernal y Ibarrola (2015) señalan que el liderazgo docente juega un rol importantísimo en el logro de los objetivos de la gestión en las instituciones educativas que quieren distinguirse por su liderazgo pedagógico. Por lo tanto, proponen considerar el liderazgo del profesor como uno de los principales cometidos en la gestión de los centros educativos. Desde esta perspectiva, el liderazgo docente se encuentra centrado en una relación

clara de los valores, propósitos y compromisos que concede a su profesión, cómo interpreta las expectativas sociales y las exigencias de la actividad docente.

Quiñones (2019) sostiene, que se ha demostrado que el director escolar es una pieza clave en el desarrollo de las instituciones educativas al ser el líder en su institución tendrá que orientar los esfuerzos de todos al logro de los aprendizajes de todos los alumnos, para ello tendrá que centrar su actividad en el mejoramiento de los procesos de enseñanza de los profesores de su escuela, es decir ser un líder pedagógico. Aunque el director escolar no tiene una relación directa con los resultados de aprendizaje de los alumnos, puede impactar al centrarse en el acompañamiento y orientación de profesor, creando las condiciones para que su escuela sea fuente de aprendizaje para todos. Si bien es cierto, la gestión pedagógica está centrada en la función que cumple el docente en el mejoramiento de los niveles de aprendizaje de los estudiantes, no deja de ser cierto que el papel del director ejerciendo su liderazgo pedagógico es esencial en el direccionamiento de las actividades académicas que se desarrollen en la institución educativa.

Referente al acompañamiento pedagógico existen diversas teorías y estudios. Se señalará algunas de ellas MINEDU (2014) sostiene que el acompañamiento pedagógico es el conjunto de procedimientos que realiza el líder pedagógico juntamente con su equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica, Se busca, con ello, lograr un cambio de los patrones de conducta que colabore a que el docente se vuelva un facilitador de los procesos de aprendizaje. De hecho, el acompañamiento pedagógico juega un papel fundamental en el desarrollo de competencias y capacidades para enriquecer la práctica docente, contribuyendo en la integración formación y fortalecimiento de la comunidad docente.

Fuentes, Álvarez, Matos (2014). Hacen referencia a “La Teoría Holístico – configuracional en los procesos sociales. “Esta teoría incorpora una concepción de proceso que revela el carácter constructivo y de desarrollo

humano de los procesos sociales; el papel activo, consciente y participativo de los sujetos implicados, en un contexto interactivo, donde la comunicación, la motivación, la relación entre lo individual y lo social, lo reflexivo y constructivo constituyen sustentos fundamentales en la apertura de espacios al respeto, la confiabilidad, la responsabilidad y el papel que desempeñan los sujetos implicados. Aplicable al acompañamiento pedagógico.

Mercado y Romero (2017) indican que a pesar de que el Equipo de Gestión alude a características asociadas principalmente con el enfoque socio crítico y con una definición amplia de lo que es el Acompañamiento Pedagógico, se menciona un rasgo relacionado con un enfoque curricular tradicional, vinculando Acompañamiento a una pauta normativa, sin embargo, esta relación se realiza para criticar la pauta de observación utilizada como estrategia de Acompañamiento a los tutores-docentes en períodos anteriores, a partir de la cual se tiene plena claridad de que no es útil en el contexto de un Preuniversitario Popular.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, para McMillan y Schumacher (2005) la investigación básica es la que se encarga de conocer y explicar un principio básico o una generalización. Indaga una teoría sin la finalidad de emplear sus resultados a problemas prácticos; por lo que en la investigación se buscará obtener un conocimiento mayor sobre la relación entre el liderazgo del director para mejorar el acompañamiento docente de una Institución Educativa de la Región La Libertad 2021.

Para este trabajo se utilizó el diseño fenomenológico según Taylor y Bogdán (1984), es el estudio de acontecimientos sociales desde la visión de los actores sociales. Para esta investigación se consideró la experiencia de los participantes con respecto al liderazgo pedagógico del director para mejorar el acompañamiento docente, al igual que sus técnicas utilizadas.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Categoría 1: Liderazgo pedagógico del director

Definición Conceptual: Los líderes pedagógicos dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

Definición Operacional: Se recogió la información de los participantes a través de una entrevista semiestructurada mv2021 conformada por 12 preguntas relacionadas a la categoría liderazgo pedagógico del director.

Subcategorías: Trabajo colaborativo, práctica de valores, actos de reflexión del directivo, comunicación entre los agentes educativos.

Categoría 2: Acompañamiento docente

Definición Conceptual: “Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa”. R.S.G.N° 008-2016-MINEDU, manifiesta:

Definición Operacional: Se recogió la información de los participantes a través de una entrevista semiestructurada mv2021 conformada por 11 preguntas relacionadas a la categoría acompañamiento docente.

Subcategorías: Acompañamiento pedagógico, trabajo colegiado, monitoreo pedagógico, clima institucional.

3.3. Escenario de estudio:

El presente estudio se realizó dentro de una coyuntura que aqueja actualmente a todo el mundo que es la pandemia de la COVID 19 por lo que las entrevistas a los expertos se realizaron usando plataformas online como es el Zoom.

Ante esta coyuntura el gobierno implementó el programa Aprendo en Casa por lo que los estudiantes siguen sus estudios en el contexto de sus hogares cumpliendo un rol fundamental la comunicación virtual y mucho más la familia. Los directores deben ejercer su liderazgo pedagógico a través de las diferentes herramientas digitales para realizar el acompañamiento pedagógico orientado a la mejora de los aprendizajes.

La mayoría de docentes especialmente los más antiguos no han estado capacitados para desarrollar un trabajo a distancia. Sin embargo, se han visto en la obligación de capacitarse en manejo de entornos virtuales, para continuar con éxito su labor docente. Asimismo, conectarse con su director para recibir el acompañamiento pedagógico.

3.4. Participantes:

En esta investigación se tomó como participantes a cuatro especialistas con conocimiento y manejo de técnicas de liderazgo con los cuales se podrá ver la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el acompañamiento docente.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de la entrevista. Se sostuvo un diálogo académico con cuatro docentes quienes en forma voluntaria y con su consentimiento informado brindaron información relevante a través de preguntas y respuestas sobre el liderazgo pedagógico del directivo y el acompañamiento pedagógico. (Déniz y Lincoln, 2005).

Instrumento.

En la presente investigación se utilizó la Guía de entrevista con 21 constructos debidamente contextualizados sobre las variables cualitativas de liderazgo pedagógico del director y el acompañamiento pedagógico, según la matriz de sistematización de la información de las categorías estudiadas y de las subcategorías emergentes. Los constructos fueron comparados con el marco teórico, el marco referencial, el marco conceptual y el marco legal. Asimismo, se plantearon preguntas abiertas con el objetivo de recoger las opiniones de los entrevistados, las mismas que fueron grabadas a través de herramientas virtuales.

3.6. Procedimiento

La investigación se inició con la identificación de las variables categóricas de estudio y se determinó el enfoque cualitativo, el tipo descriptivo y el diseño fenomenológico.

Asimismo, se determinó las subcategorías emergentes producto del análisis de la realidad y se planificó la guía de entrevista, con el consentimiento informado

Después de la recolección de información, se realizó la desgravación de las entrevistas y se procedió al respectivo análisis de información.

Finalmente, se realizó la discusión y conclusión de resultados, a través de la técnica de la triangulación de información entre resultados con los trabajos previos y el marco teórico

3.7. Rigor científico

El rigor científico está presente en el desarrollo de la investigación por cuanto los instrumentos han sido diseñados teniendo en cuenta la relación de los constructos con el marco teórico, marco referencial, marco conceptual y marco legal.

Asimismo, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos quienes en base a sus conocimientos y experiencias han evaluado las fichas de entrevistas para su aplicabilidad.

La objetividad y respeto de la información proporcionada por los participantes que permitieron realizar la triangulación entre resultados, antecedentes y referentes teóricos.

3.8. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de información, se realizó la codificación y categorización de la información proporcionada por los participantes a través de la entrevista aplicada sobre el liderazgo pedagógico del director y el acompañamiento pedagógico.

3.9. Aspectos éticos

En la presente investigación, los aspectos éticos están centrados en la originalidad del estudio cualitativo, por cuanto a la utilización del enfoque cualitativo y el diseño fenomenológico.

La confiabilidad, honestidad y transparencia de la información proporcionada por los docentes conocedores de la realidad a la cual se enfoca el estudio-

La transparencia de la información estuvo enfocada en el consentimiento informado que suscribieron y firmaron los entrevistados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la actualidad, la responsabilidad del directivo en una institución educativa, no solo recae en la gestión educativa y dirección de los cinco compromisos de gestión escolar, sino que tiene una responsabilidad compartida con la gestión pedagógica, pero desde la visión del liderazgo pedagógico.

Respecto a los objetivos de estudio, se propone como objetivo general analizar el liderazgo pedagógico del director en la mejora del acompañamiento docente en una institución educativa de la región La Libertad. Los hallazgos nos permiten afirmar que el liderazgo pedagógico del director se fundamenta en el trabajo colaborativo, en el trabajo colegiado, en la comunicación eficaz, en la práctica de valores, en los actos reflexivos de la práctica directiva, el acompañamiento pedagógico.

Contreras (2016) afirma que la sociedad del siglo XXI requiere nuevos modelos de gestión, de tal manera que los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas deben dar paso a modelo centrado en el liderazgo pedagógico, en el liderazgo distribuido, así como el desarrollo participativo y colaborativo de la escuela y el crecimiento profesional docente. En este sentido, el liderazgo pedagógico es una propuesta que se centra en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje con la finalidad de mejorar los procesos y alcanzar los niveles de calidad que exige la sociedad actual.

Iras & Longás (2020) concluyen que el liderazgo pedagógico es un aspecto clave en el mejoramiento de la calidad educativa. A través del liderazgo pedagógico, la institución educativa adopta nuevas medidas con la finalidad de romper aquellos procesos conservadores que afectan la calidad de la educación. El liderazgo pedagógico busca el fortalecimiento de la gestión pedagógica que realiza el docente. Es responsabilidad del directivo orientar la gestión en bien de los principios que direccionan la propuesta pedagógica.

Así mismo, para el objetivo específico 1 describir el trabajo colaborativo en una institución educativa de la Región La Libertad 2021 se concluye que el trabajo colaborativo se desarrolla a través de grupos de autoaprendizaje desarrollando una comunicación fluida y transparente, teniendo en cuenta

las directivas y precisiones emanadas por el MINEDU (2016). Asimismo, promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas haciendo uso de las herramientas tecnológicas y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes. De esta manera, cada docente busca una estrategia de aprendizaje y después es compartido para ver lo conveniente para aplicar en el trabajo pedagógico.

De igual manera, el trabajo colegiado se ve reflejado en una diversificación curricular adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo, buscando siempre mejorar las estrategias de aprendizaje en nuestra institución. Como resultado de ello se ha logrado mejorar el intercambio de ideas y pensamientos, a comunicación entre colegas, padres de familia y estudiantes, mejora del nivel educativo y mejora el interés por la Educación.

Finalmente, el trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, empatía, trabajo en equipo para la realización de las tareas, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas. De igual manera, exige liderazgo, respeto, comunicación, sinceridad.

Con respecto al objetivo específico 2 describir la práctica de valores en una institución educativa de la Región La Libertad 2021, se concluye que los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización. Asimismo, los valores son muy importantes dentro de una institución educativa porque nos permite el respeto, la tolerancia, ser solidarios, ser empáticos unos a otros ya sea dentro o fuera de la misma. Asimismo, se hace necesario una educación en valores, como factor imprescindible para el crecimiento personal, porque nos ayudan a definir nuestros objetivos vitales. De igual manera, a través de los valores se pueden formar buenos ciudadanos y buenas personas para la sociedad y poder alcanzar el éxito.

Otro aspecto de los valores es que nos ayuda a respetarnos unos a otros, a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona, sin dejar de lado el cumplimiento de nuestros deberes y obligaciones. De esta manera, los docentes ponen en

práctica cada uno de los valores, logrando regular la conducta de los actores educativos para poder lograr el bienestar colectivo y una comunicación armoniosa y así ponerlo en práctica en el hogar, en la I.E. y en la sociedad.

Finalmente, debemos afirmar que toda institución educativa tiene sus propios valores de acuerdo con su contexto en el cual se desenvuelven sus docentes. En la institución educativa sobresalen el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, la cooperación, la puntualidad, la solidaridad y el amor.

Así mismo, para el objetivo específico 03 explicar los actos de reflexión del directivo en una institución educativa de la Región La Libertad 2021. La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico. De tal manera que la reflexión es importante porque nos va a permitir hacernos un auto análisis de nuestro trabajo que estamos realizando, ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes. Asimismo, todo directivo se preocupa en los aprendizajes de los estudiantes de su I.E en forjar estudiantes con una mentalidad de sobresalir en su futuro y sean personas de bien que sumen a la sociedad no que resten.

Asimismo, la reflexión que realiza el director y detecte sus aciertos y desaciertos va mejorar la relación con sus docentes y se va a tener una mejor comunicación, el cual nos permitirá tener un buen clima institucional. La reflexión nos orienta en busca de mejoras en nuestra formación profesional y por lo tanto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a nuestro cargo, de esta manera nos permite tener un buen clima educativo. Por otro lado, el director a través de la reflexión mejora las estrategias que usa para el aprendizaje de sus estudiantes, mejorar el clima institucional, mejorar el trabajo en equipo.

Con respecto al objetivo específico 04, describir la comunicación con los agentes educativos en una institución educativa de la Región La Libertad 2021, se concluye que la comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada. En la actualidad y debido a la pandemia de La COVID-19, la comunicación se realiza utilizando los diferentes medios de

comunicación virtual, a través de reuniones de zoom o también por llamada, convirtiéndose en conversaciones didácticas virtuales.

Además, el trabajo se realiza de la mejor forma posible sin tener que evadir a sus responsabilidades. La comunicación permite saber cómo estamos, atendiendo a los estudiantes a nuestro cargo y a los agentes de la comunidad. Asimismo, nos permite conocer cómo estamos realizando el trabajo diario y, sobre todo, nos permite mantener una comunicación fluida con los agentes educativos.

Así mismo, para el objetivo específico 05, describir el acompañamiento pedagógico en una institución educativa de la Región La Libertad 2021, se concluye que El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños de manera participativa, flexible, dando las mejores estrategias para el aprendizaje de los estudiantes dentro de un clima de respeto y tolerancia. Esta herramienta se opera a través de la observación, diálogo para la mejora de estrategias usadas. Asimismo, es participativo y dando las mejores capacitaciones pedagógica hacia el docente para que el trabajo se realice de la mejor manera posible.

El acompañamiento pedagógico permite Fortalecer su trabajo pedagógico con las mejores estrategias de aprendizaje en beneficio de los estudiantes, mejora los conocimientos de los docentes y busca la mejora de estrategias de aprendizaje.

Así mismo, para el objetivo específico 06, describir la planificación colegiada en una institución educativa de la Región La Libertad 2021, se concluye que el trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes. Este se realiza mediante un cronograma de actividades y temas a tratar que son del interés de todos los docentes. En este contexto lo hacemos utilizando las herramientas digitales. Y mediante un mutuo acuerdo de director hacia profesor se establece el día y la hora con la finalidad de optimizar el desempeño de los docentes y alcanzar metas en los estudiantes.

El trabajo colegiado nos permite fortalecer el desempeño de los docentes, mejorar el trabajo remoto, saber qué novedades hay en la actualidad sobre la educación y socializar con los demás docentes. A través de esta actividad, se busca mejorar el proceso participativo entre los docentes y directivos.

Con el fortalecimiento del desempeño de los docentes y del directivo se busca lograr una educación integral del estudiante, mediante la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje que consoliden la relación entre la escuela y la comunidad. Gracias a una buena planificación del trabajo colegiado nos permite obtener mejores resultados en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes los cuales permitirán lograr una calidad educativa.

Con respecto al objetivo específico 07, describir el monitoreo pedagógico en una institución educativa de la región La Libertad 2021, se concluye que el monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes. Su importancia radica porque nos permite conocer cuáles son nuestras debilidades y a partir de ello elaborar nuestro plan de mejora. También porque nos permite saber el logro, avance y mejoría de cada uno de los docentes y estudiantes. Además, es importante monitorear las actividades programadas con la finalidad de lograr cambios de conducta en los docentes a través de las recomendaciones, con el fin de elevar la calidad educativa.

El monitoreo permite la mejora de nuestra práctica pedagógica tomando en cuenta las observaciones y recomendaciones para mejorar nuestras competencias, incluyendo el servicio no presencial, mediante una estrategia orientadora a la generación de cambio de los actores educativos. Así como generar un espacio de justicia, tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos

Leiva-Guerrero & Vásquez (2019) concluye que, en la actualidad, la gestión educativa chilena plantea objetivos y políticas precisas sobre la necesidad de realizar acompañamiento docente por parte de los directivos, Existe un conflicto entre docentes y directivos, no solo por aceptar el acompañamiento,

sino que este se centra en los procedimientos y en los modelos del respectivo acompañamiento que se debe realizar de acuerdo a las necesidades de los docentes y de la caracterización del contexto de las I.E. Uno de los modelos propuestos por los directivos es el modelo colaborativo o intervencionistas, por otro lado, los docentes exigen un modelo facilitador, según las últimas normas del MINEDU (2016). De esta manera se observa el proceso de transición que actualmente viven las instituciones educativas.

El monitoreo permite reuniones planificadas, reuniones personalizadas, aplicación de fichas de monitoreo, asesoramiento y recomendaciones, cuyo propósito es mejorar las estrategias de enseñanza para lograr en el estudiante una educación integral, una acción personal reflexiva y comprometida de su labor docente, haciendo necesario una retroalimentación más constructiva que propicie el autodescubrimiento y la autovaloración propia.

Minez (2017) concluye que Ministerio de Educación ha implementado una herramienta para mejorar el desempeño docente en función al acompañamiento pedagógico por parte de especialistas con una vasta experiencia en el campo del mejoramiento de los aprendizajes, con la finalidad de asistir técnicamente a los docentes y ellos mejoren su desempeño dentro de la gestión que les corresponde asumir y como consecuencia mejorar el logro de los aprendizajes. Asimismo, el impacto de los líderes escolares con la satisfacción en el trabajo docente y el logro del estudiante, los resultados indicaron que el liderazgo instruccional explica más de la varianza en el rendimiento de los estudiantes y en la satisfacción en el trabajo docente.

MINEDU (2014) que la finalidad del acompañamiento pedagógico es brindar las herramientas pertinentes para que el docente mejore sus estrategias de enseñanza en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes, pero que esta nazca desde la visión que tiene el líder pedagógico.

Con respecto al objetivo 08, describir el clima laboral en una institución educativa de la Región La Libertad 2021, se concluye que el clima

institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes propiciando las buenas interrelaciones entre los agentes educativos de la Institución, comprendiéndonos como agentes educativos siempre respetándonos unos a otros con la finalidad de que tengan una buena impresión de uno mismo y así también poder trabajar y enseñar la importancia de los valores en la institución. De esta manera, mejoramos las interrelaciones con los agentes educativos de la Institución.

A pesar de las circunstancias que estamos viviendo hemos logrado la tolerancia, la empatía, solucionar algunos problemas que se nos presentan en armonía. Sin embargo, por la falta de conectividad no se logra a un 100 por ciento. Asimismo, un clima institucional positivo se debe a que se pondera la justicia, la tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el liderazgo pedagógico del director en la mejora del acompañamiento se fundamenta en el trabajo colaborativo, en la práctica de valores, en la comunicación eficaz, en los actos reflexivos de la práctica directiva, en el trabajo colegiado, en el acompañamiento pedagógico, en el monitoreo y en el clima institucional positivo.

Segunda

Se determinó que el trabajo colaborativo en una institución educativa se desarrolla a través de grupos de autoaprendizaje desarrollando una comunicación fluida y transparente, teniendo en cuenta las directivas y precisiones emanadas por el MINEDU (2016). Asimismo, promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas haciendo uso de las herramientas tecnológicas y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes. De esta manera, cada docente busca una estrategia de aprendizaje y después es compartido para ver lo conveniente para aplicar en el trabajo pedagógico.

Tercera

Se determinó que la práctica de valores en una institución educativa son los principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización. Asimismo, los valores son muy importantes dentro de una institución educativa porque nos permite el respeto, la tolerancia, ser solidarios, ser empáticos unos a otros ya sea dentro o fuera de la misma. Asimismo, se hace necesario una educación en valores, como factor imprescindible para el crecimiento personal, porque nos ayudan a definir nuestros objetivos vitales. De igual manera, a través de los valores se pueden formar buenos ciudadanos y buenas personas para la sociedad y poder alcanzar el éxito.

Cuarta

Se determinó que la comunicación es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada. En la actualidad y debido a la pandemia de La COVID-19, la comunicación se realiza utilizando los diferentes medios de comunicación virtual, a través de reuniones de zoom o también por llamada, convirtiéndose en conversaciones didácticas virtuales.

Quinta

Se determinó que la reflexión del desempeño directivo permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico. De tal manera que la reflexión es importante porque nos va a permitir hacernos un auto análisis de nuestro trabajo que estamos realizando, ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes. Asimismo, todo directivo se preocupa en los aprendizajes de los estudiantes de su I.E en forjar estudiantes con una mentalidad de sobresalir en su futuro y sean personas de bien que sumen a la sociedad no que resten

Sexta

Se determinó que el trabajo colegiado en una institución educativa se realiza de la mejor forma posible sin tener que evadir a sus responsabilidades. La comunicación permite saber cómo estamos, atendiendo a los estudiantes a nuestro cargo y a los agentes de la comunidad. Asimismo, nos permite conocer cómo estamos realizando el trabajo diario y, sobre todo, nos permite mantener una comunicación fluida con los agentes educativos.

Séptima

Se determinó que el acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes que busca el fortalecimiento de sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños de manera participativa, flexible, desarrollando las mejores estrategias para lograr el aprendizaje de los estudiantes dentro de un clima de respeto y tolerancia. Esta herramienta se opera a través de la observación, diálogo para la mejora de estrategias usadas. Asimismo, es participativo y dando las mejores

capacitaciones pedagógica hacia el docente para que el trabajo se realice de la mejor manera posible.

Octava

Se determinó que el trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de análisis de las acciones pedagógicas con la finalidad de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes. Este se realiza mediante un cronograma de actividades y temas a tratar que son del interés de todos los docentes. En este contexto lo hacemos utilizando las herramientas digitales. Y mediante un mutuo acuerdo de director hacia profesor se establece el día y la hora con la finalidad de optimizar el desempeño de los docentes y alcanzar metas en los estudiantes.

Novena

Se determinó que el monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes. Su importancia radica porque nos permite conocer cuáles son nuestras debilidades y a partir de ello elaborar nuestro plan de mejora. También porque nos permite saber el logro, avance y mejoría de cada uno de los docentes y estudiantes. Además, es importante monitorear las actividades programadas con la finalidad de lograr cambios de conducta en los docentes a través de las recomendaciones, con el fin de elevar la calidad educativa.

Décima

Se determinó que el clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes propiciando las buenas interrelaciones entre los agentes educativos de la Institución, comprendiéndonos como agentes educativos siempre respetándonos unos a otros con la finalidad de que tengan una buena impresión de uno mismo y así también poder trabajar y enseñar la importancia de los valores en la institución. De esta manera, mejoramos las interrelaciones con los agentes educativos de la Institución

VI. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda que:

Primera

El Gerente regional de educación fomente el liderazgo pedagógico del director en la mejora del acompañamiento.

Segunda

Los directores de las instituciones educativas fundamenten su gestión en el trabajo colaborativo, en la práctica de valores, en la comunicación eficaz, en los actos reflexivos de la práctica directiva, en el trabajo colegiado, en el acompañamiento pedagógico, en el monitoreo y en el clima institucional positivo.

Tercera

Los docentes estén predispuestos a realizar un trabajo colaborativo en una institución educativa a través de grupos de autoaprendizaje desarrollando una comunicación fluida y transparente, teniendo en cuenta las directivas y precisiones emanadas por el MINEDU.

Cuarta

A los directivos y docentes promover la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas haciendo uso de las herramientas tecnológicas y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes

Quinta

A los directivos y docentes promover una práctica de valores en una institución educativa basados en los principios que orienten el comportamiento de las personas y su realización.

Sexta

A los directivos y docentes promover una constante práctica reflexiva del desempeño directivo y docente a fin de identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.

Sétima

A los directivos y docentes fomentar el trabajo colegiado para orientar las necesidades que se tienen en un acompañamiento pedagógico y en el monitoreo docente para el mejoramiento de la calidad educativa dentro de un clima institucional positivo.

REFERENCIAS

- Bernal A. y Ibarrola S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. Navarra España Casas A. (2017). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Lima Perú.
- Contreras T. (2019). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. Universidad Pedagógica de Heidelberg, Heidelberg, Alemania.
- Díaz M. García J. Legaña F. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. Santo Domingo República Dominicana.
- Fuentes H. Alvarez I. y Matos E. (20014). La Teoría Holístico - configuracional en los procesos sociales. LA Habana –Cuba.
<https://es.scribd.com/document/460066362/La-teoria-holistico-configuracional-en-los-procesos-sociales>
- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. RECIE. Revista Caribeña De Investigación Educativa, 1(1), 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Leiva M. y Vásquez C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. Chile, Valparaíso.
- Mercado S. y Romero M. (2018). "Preuniversitarios populares y/o sociales. El forcejeo curricular entre un modelo crítico y uno técnico para el acompañamiento Pedagógico de los Tutores-docentes.
<https://www.redalyc.org/journal/2431/243156773005/movil/>
- Minez, Z. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RSW/article/view/260>
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2014). Protocolo del acompañamiento pedagógico.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acomp%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Miras, J. y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. <http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/838/622>
- Quiñones, S. (2019) Programa de gestión de calidad de los servicios en la satisfacción laboral de los docentes de una escuela básica en la ciudad de Guayaquil, 2018. Universidad César Vallejo.
- Rivera, Y. & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional*, 59(2), 27–44. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible
- Vázquez, J., Hernández, J., Vázquez, J., Juárez, L., & Guzmán, C. (2017). El trabajo colaborativo socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Educación y Humanismo*, 19(33).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización apriorística en una investigación con enfoque cualitativo

CAMPO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE ESTUDIOS APRIORÍSTICA	SUB CATEGORÍAS EMERGENTES	INSTRUMENTO	CONSTRUCTO
El liderazgo pedagógico del director en el acompañamiento docente en una institución educativa de la Región La Libertad	¿De qué manera el liderazgo pedagógico del director influye en el Acompañamiento docente?	analizar, la influencia del liderazgo pedagógico del director para mejorar el acompañamiento docente en una institución educativa de la región La Libertad 2021.	<p>Describir el trabajo colaborativo en una institución educativa.</p> <p>Describir la práctica de valores en una institución educativa.</p> <p>Explicar los actos de reflexión del directivo en una</p>	Categoría 1: Liderazgo Pedagógico del director.	<p>Liderazgo</p> <p>Trabajo colaborativo.</p> <p>Práctica de valores</p>	ENTREVISTA	<p>1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?</p> <p>2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?</p> <p>3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo?</p> <p>4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?</p> <p>5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre</p>

			<p>institución educativa.</p> <p>Describir la comunicación entre los agentes educativos.</p> <p>Explicar el acompañamiento pedagógico en una institución educativa</p> <p>Describir el trabajo colegiado en una institución educativ</p>	<p>Categoría 2: Acompañamiento</p>	<p>Reflexión del desempeño directivo.</p> <p>Comunicación entre los agentes educativos</p> <p>Acompañamiento pedagógico</p> <p>Trabajo colegiado.</p>	<p>los actores educativos?</p> <p>6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.</p> <p>7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?</p> <p>8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?</p> <p>9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?</p> <p>10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?</p> <p>11. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los</p>
--	--	--	--	--	--	---

			<p>Describir el monitoreo pedagógico en una institución educativa</p> <p>Describir el clima institucional en una institución</p>		<p>Monitoreo pedagógico.</p> <p>Clima Institucional</p>	<p>agentes educativos?</p> <p>12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?</p> <p>1. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?</p> <p>2. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes</p> <p>3. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?</p> <p>4. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?</p>
--	--	--	--	--	---	--

							<p>6. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?</p> <p>7. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica?</p> <p>8. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?</p> <p>9. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?</p> <p>10. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?</p> <p>11. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO ENTREVISTA

1. Presentación del entrevistador:

Tenga usted muy buenos días/tardes (fecha y hora), mi nombre es Diana Mercedes Oña Herrera, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en conocer de cómo el Liderazgo Pedagógico del director influye en el acompañamiento docente.

En este sentido siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de la institución educativa. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación? Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

¿En qué institución labora?

¿Cuál es su cargo actual?

3. Aproximación a las categorías de estudio:

Al escuchar las siguientes frases:

Liderazgo Pedagógico del director ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Y Acompañamiento docente; ¿Qué concepto tiene de esto?

4. Guía de preguntas

CATEGORÍAS	PREGUNTAS
Liderazgo Pedagógico	<p>El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo? <p>Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.</p> <ol style="list-style-type: none">4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia. <p>La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.</p> <ol style="list-style-type: none">7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo? <p>La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.</p> <ol style="list-style-type: none">10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?11. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?

<p>Acompañamiento docente</p>	<p>El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños.</p> <p>13. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente? 14. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes?</p> <p>El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.</p> <p>15. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia? 16. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado? 17. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?</p> <p>El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes.</p> <p>18. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas? 19. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica? 20. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?</p> <p>El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.</p> <p>21. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa? 22. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia? 23. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?</p>
--------------------------------------	--

Anexo 3. Matriz de triple entrada para construir instrumentos de objetivos de aprendizaje abierto

PDUM- REALIDAD- ESPECIALISTA	FUENTE		RELACIÓN	
Entrevista	Instrumento	Base teórica normativa		
	Constructo	Contenido		Marco
X	<p>El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia? 2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo? 3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo? 	<p>Trabajo colaborativo</p> <p>(Loan-Clarke & Preston, 2002) La colaboración es clave para desarrollar el talento de las personas, ya que quienes cuentan con un mayor desarrollo de las competencias se convierten en ejemplo para los demás y en una fuente de estimulación y creatividad. Por lo tanto, con ella se promueve transferencia de conocimientos y habilidades.</p>		Normativa

X	<p>Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.</p> <p>4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?</p> <p>5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?</p> <p>Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.</p>	<p>Práctica de valores</p> <p>(López, 2011) Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.</p>	Teórico
X	<p>La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.</p> <p>6. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?</p> <p>7. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?</p> <p>8. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?</p>	<p>reflexión del desempeño directivo. (Aprendo en casa)</p> <p>Es una herramienta que permite la reflexión de quien ejerce el cargo directivo de manera permanente sobre el logro de los compromisos de gestión escolar para identificar mejoras de su desempeño como líder pedagógico en atención de las necesidades de los agentes educativos.</p>	Conceptual

<p>X</p>	<p>La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.</p> <p>9. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?</p> <p>10. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?</p> <p>11. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?</p>	<p>Comunicación entre los agentes educativos</p> <p>(Marconi, 2012) Es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización del proceso educativo atendiendo el desarrollo de la problemática educativa a través de la participación activa e integrada de todos los agentes educativos e instituciones encargadas de ayudar al desarrollo del proceso educativo.</p>	<p>Referencial</p>
<p>X</p>	<p>El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños.</p> <p>12. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?</p> <p>13. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes?</p>	<p>Acompañamiento pedagógico. Con relación al acompañamiento pedagógico, la R.S.G.N.° 008-2016-MINEDU, manifiesta: “Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se</p>	<p>Teórico</p>

		complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa”.	
X	<p>El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.</p> <p>14. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?</p> <p>15. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?</p> <p>16. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?</p>	<p>Trabajo colegiado.</p> <p>(Díaz Frida,1987:56)</p> <p>Es un medio fundamental para conformar un equipo capaz de dialogar y concertar, de compartir conocimientos, experiencias y problemas en torno a asuntos y metas de interés común. (Díaz Frida,1987:56)</p>	Normativo
X	<p>El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes.</p> <p>17. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?</p> <p>18. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica?</p> <p>19. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?</p>	<p>Monitoreo pedagógico.</p> <p>(Manual-Compromiso-Gestión)</p> <p>El monitoreo constituye un proceso sistemático que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar. Los resultados nos permiten identificar logros y aspectos críticos presentados en la ejecución; información que luego de un análisis y reflexión permite tomar decisiones coherentes y oportunas a fin de darle continuidad a las actividades y/o</p>	Normativo

		corregirlas y optimizar los resultados, orientándolos hacia el logro de los aprendizajes por los estudiantes.	
X	<p>El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.</p> <p>20. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?</p> <p>21. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?</p> <p>22. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?</p>	<p>Clima Institucional</p> <p>Asensio Muñoz y M. y José Fernández Díaz (1989). En un ensayo sobre el clima institucional y las universidades donde manifiesta que : “ es un conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales o funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante a su vez.</p>	Conceptual

Anexo 4: Desgravación de entrevistas

Resultados de las subcategorías emergentes

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>1. El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.</p>				
<p>1.1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?</p>	<p>Mediante el uso de las herramientas tecnológicas y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes.</p>	<p>Mediante el uso del tic y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes.</p>	<p>Cada docente busca una estrategia de aprendizaje y después es debatido para ver cuál es la más conveniente para aplicar en el trabajo pedagógico.</p>	<p>Para desarrollar el trabajo de educación a distancia nos organizamos en grupos de autoaprendizaje los cuales nos permiten comunicarnos y trabajar en conjunto, teniendo en cuenta las directivas y precisiones emanadas por el MINEDU.</p>
<p>El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas. E1. Mediante el uso de las herramientas tecnológicas y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes. E2. Mediante el uso del tic y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes. E3. Cada docente busca una estrategia de aprendizaje y después es debatido para ver cuál es la más conveniente para aplicar en el trabajo pedagógico. E4. Para desarrollar el trabajo de educación a distancia nos organizamos en grupos de autoaprendizaje los cuales nos permiten comunicarnos y trabajar en conjunto, teniendo en cuenta las directivas y precisiones emanadas por el MINEDU.</p>				
<p>1.2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?</p>	<p>Diversificación adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo. Atención en un 90 por ciento de nuestros estudiantes por ciclo</p>	<p>Diversificación adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo-Atención en un 90 por ciento de nuestros estudiantes por ciclo</p>	<p>Mejorar las estrategias de aprendizaje en nuestra institución.</p>	<p>Con el trabajo colaborativo se ha logrado lo siguiente: Intercambio de ideas y pensamientos. Se mejora la comunicación entre colegas, padres de familia y estudiantes. Mejora del nivel educativo. Mejora el interés por la Educación.</p>
<p>E1. Diversificación adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo. E2. Diversificación adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo. E3. Mejorar las estrategias de aprendizaje en nuestra institución. E4. Con el trabajo colaborativo se ha logrado lo siguiente: Intercambio de ideas y pensamientos, Se mejora la comunicación entre colegas, padres de familia y estudiantes, Mejora del nivel educativo y Mejora el interés por la Educación.</p>				

1.3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo?	El trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, empatía, trabajo en equipo, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas.	El liderazgo, el respeto, la comunicación, la sinceridad y el trabajo en equipo para la realización de las tareas.	El trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, relaciones simétricas y recíprocas, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas.	El liderazgo, el respeto, la comunicación y la sinceridad.
<p>E1. El trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, empatía, trabajo en equipo, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas. E2. El liderazgo, el respeto, la comunicación, la sinceridad y el trabajo en equipo para la realización de las tareas. E3. El trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, relaciones simétricas y recíprocas, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas. E4. El liderazgo, el respeto, la comunicación y la sinceridad.</p>				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.				
1.4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?	Es muy importante ya que nos permite el respeto, la tolerancia, ser solidarios, ser empáticos unos a otros ya sea dentro o fuera de la I.E.	Es muy importante porque gracias a ello nos podemos respetar, tolerar, ser solidarios, ser empáticos unos a otros.	La educación en valores es imprescindible para el crecimiento personal y nos ayudan a definir nuestros objetivos vitales. Sin embargo, la segunda nos forma como buenos ciudadanos y como buenas personas para la sociedad.	Gracias a los valores se puede alcanzar el éxito, por lo que debemos poner en práctica los valores ya sea dentro y fuera de la I.E.
<p>E1. Es muy importante ya que nos permite el respeto, la tolerancia, ser solidarios, ser empáticos unos a otros ya sea dentro o fuera de la I. E. E2. es muy importante porque gracias a ello nos podemos respetar, tolerar, ser solidarios, ser empáticos unos a otros. E3. La educación en valores es imprescindible para el crecimiento personal y nos ayudan a definir nuestros objetivos vitales. Sin embargo, la segunda nos forma como buenos ciudadanos y como buenas personas para la sociedad. E4. Gracias a los valores se puede alcanzar el éxito, por lo que debemos poner en práctica los valores ya sea dentro y fuera de la I.E.</p>				
1.5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?	En que nos ayuda a respetarnos unos a otros, a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona, sin dejar de lado el cumplimiento de nuestros deberes y obligaciones	En el respeto y aprender a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona.	En que todos los docentes ponemos en práctica cada uno de los valores	Gracias a los valores podremos regular la conducta de los actores educativos para poder lograr el bienestar colectivo y una comunicación armoniosa y así ponerlo en práctica en el hogar, en la I.E. y en la sociedad.

<p>E1. En que nos ayuda a respetarnos unos a otros, a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona, sin dejar de lado el cumplimiento de nuestros deberes y obligaciones. E2. En el respeto y aprender a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona. E3. En que todos los docentes ponemos en práctica cada uno de los valores. E4. Gracias a los valores podremos regular la conducta de los actores educativos para poder lograr el bienestar colectivo y una comunicación armoniosa y así ponerlo en práctica en el hogar, en la I.E. y en la sociedad.</p>				
<p>1.6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.</p>	<p>El respeto, la tolerancia, la responsabilidad, la cooperación</p>	<p>La puntualidad, respeto, solidaridad.</p>	<p>-La responsabilidad por lo que todos los docentes tratamos de llegar con nuestras enseñanzas hacia los niños y niñas -La tolerancia porque comprendemos que todos los niños no tienen las mismas oportunidades para la educación a distancia -El amor por lo que cada docente trata de brindar apoyo moral y psicológico hacía los niños y niñas por la pandemia que vamos pasando.</p>	<p>- El respeto - La tolerancia - La responsabilidad y solidaridad</p>
<p>E1. El respeto, la tolerancia, la responsabilidad y la cooperación. E2. La puntualidad, respeto, solidaridad. E3. La responsabilidad, la tolerancia y el amor. E4. El respeto, la tolerancia, la responsabilidad y la solidaridad</p>				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.</p>				
<p>1.7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?</p>	<p>La reflexión es importante, porque nos va a permitir hacernos un auto análisis de nuestro trabajo que estamos realizando, ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes</p>	<p>Todo directivo se preocupa en los aprendizajes de los estudiantes de su I.E en forjar estudiantes con una mentalidad de sobresalir en su futuro y sean personas de bien que sumen a la sociedad no que resten</p>	<p>Para mejorar el proceso de enseñanza pedagógica y así poder informar correctamente nuestras clases a los niños y niñas.</p>	<p>La reflexión es importante, porque gracias a esta nos va a permitir ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.</p>
<p>E1. La reflexión es importante, porque nos va a permitir hacernos un auto análisis de nuestro trabajo que estamos realizando, ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes E2. Todo directivo se preocupa en los aprendizajes de los estudiantes de su I.E en forjar estudiantes con una mentalidad de sobresalir en su futuro y sean personas de bien que sumen a la sociedad no que resten E3. Para mejorar el proceso de enseñanza pedagógica y</p>				

así poder informar correctamente nuestras clases a los niños y niñas. E4. La reflexión es importante, porque gracias a esta nos va a permitir ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.				
1.8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?	Sí, porque a partir de la reflexión que haga el director y detecte sus aciertos y desaciertos va mejorar la relación con sus docentes y se va a tener una mejor comunicación, el cual nos permitirá tener un buen clima institucional.	Claro, porque nos orienta en busca de mejoras en nuestra formación profesional y por lo tanto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a nuestro cargo.	Sí, porque ahí vemos en que estamos fallando y nos ayuda a mejorar nuestro trabajo.	Sí, porque vamos a tener una buena comunicación Director-Docente, el cual nos permitirá tener un buen clima educativo.
E1. Sí, porque a partir de la reflexión que haga el director y detecte sus aciertos y desaciertos va mejorar la relación con sus docentes y se va a tener una mejor comunicación, el cual nos permitirá tener un buen clima institucional. E2. Claro, porque nos orienta en busca de mejoras en nuestra formación profesional y por lo tanto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a nuestro cargo E3. Sí, porque ahí vemos en que estamos fallando y nos ayuda a mejorar nuestro trabajo. E4. Sí, porque vamos a tener una buena comunicación Director-Docente, el cual nos permitirá tener un buen clima educativo.				
1.9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?	Mejorar las estrategias que usa para el aprendizaje de sus estudiantes, mejorar el clima institucional, mejorar el trabajo en equipo.	-Mejorar sus conocimientos en las estrategias que usa en sus experiencias de aprendizaje	1. Se espera mejorar el trabajo pedagógico	Mejores niveles de aprendizajes con sus estudiantes.
E1. Mejorar las estrategias que usa para el aprendizaje de sus estudiantes, mejorar el clima institucional, mejorar el trabajo en equipo. E2. Mejorar sus conocimientos en las estrategias que usa en sus experiencias de aprendizaje. E3. Se espera mejorar el trabajo pedagógico. E4. Mejores niveles de aprendizajes con sus estudiantes.				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.				
1.10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?	En el contexto en que nos encontramos, se realiza utilizando los diferentes medios de comunicación virtual.	En la actualidad mediante el uso de las tecnologías.	Mediante reuniones de zoom o también por llamada	A través de conversaciones didácticas virtuales utilizando la tecnología y programas como el zoom, meet, video llamadas, etc.
E1. En el contexto en que nos encontramos, se realiza utilizando los diferentes medios de comunicación virtual. E2. En la actualidad mediante el uso de las tecnologías. E3. Mediante reuniones de zoom o también por llamada. E4. A través de conversaciones didácticas virtuales utilizando la tecnología y programas como el zoom, meet, video llamadas, etc.				
1.11. ¿Por qué es importante	Porque el trabajo se realiza de la	Para saber cómo estamos	Para que el trabajo pedagógico se	Es importante mantener la

mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?	mejor forma posible sin tener que evadir a sus responsabilidades	atendiendo a los estudiantes a nuestro cargo y a los agentes de la comunidad para saber cómo están nuestras estudiantes, las familias y como está nuestra infraestructura.	realice de la mejor forma posible y no haya inconvenientes.	comunicación con los agentes educativos, porque nos va a permitir intercambiar conocimientos y trabajar en equipo.
E1. Porque el trabajo se realiza de la mejor forma posible sin tener que evadir a sus responsabilidades. E2. Para saber cómo estamos atendiendo a los estudiantes a nuestro cargo y a los agentes de la comunidad para saber cómo están nuestras estudiantes, las familias y como está nuestra infraestructura. E3. Para que el trabajo pedagógico se realice de la mejor forma posible y no haya inconvenientes. E4. Es importante mantener la comunicación con los agentes educativos, porque nos va a permitir intercambiar conocimientos y trabajar en equipo.				
1.12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?	Mediante la asesoría continua en el proceso de planificación y del desarrollo de sus actividades, respetando las opiniones y sugerencias de los docentes	Es la persona que guía o dirige a reunión respetando las opiniones de sus trabajadores.	De una forma armónica y cooperativa para que así podamos participar entre todos y escuchar sobre todo las buenas capacitaciones del líder	A través del trabajo colegiado para mejorar el trabajo pedagógico con los docentes.
E1. Mediante la asesoría continua en el proceso de planificación y del desarrollo de sus actividades, respetando las opiniones y sugerencias de los docentes E2. Es la persona que guía o dirige a reunión respetando las opiniones de sus trabajadores. E3. De una forma armónica y cooperativa para que así podamos participar entre todos y escuchar sobre todo las buenas capacitaciones del líder. E4. A través del trabajo colegiado para mejorar el trabajo pedagógico con los docentes.				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños				
1.13. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?	De manera participativa, flexible, dando las mejores estrategias para el aprendizaje de los estudiantes dentro de un clima de respeto y tolerancia.	Mediante la observación, diálogo para la mejora de estrategias usadas	Participativo y dando las mejores capacitaciones pedagógica hacia el docente para que el trabajo se realice de la mejor manera posible	Por medio de los colegiados y el asesoramiento pedagógico a los Docentes
E1. De manera participativa, flexible, dando las mejores estrategias para el aprendizaje de los estudiantes dentro de un clima de respeto y tolerancia. E2. Mediante la observación, diálogo para la mejora de estrategias usadas. E3. Participativo y dando las mejores capacitaciones pedagógica hacia el docente para que el trabajo se realice de la mejor manera posible. E4. Por medio de los colegiados y el asesoramiento pedagógico a los Docentes.				
1.14. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes?	Fortalecer su trabajo pedagógico con las mejores estrategias de aprendizaje en beneficio de los estudiantes.	Mejora de sus conocimientos y por lo tanto la mejora de estrategias de aprendizaje	Mejorar el trabajo y el proceso de aprendizaje hacia los niños y niñas	Consiste en dar asesoría planificada, continua, contextualizada y respetuosa a los docentes con la finalidad de

				mejorar su práctica pedagógica y de gestión
E1. Fortalecer su trabajo pedagógico con las mejores estrategias de aprendizaje en beneficio de los estudiantes. E2. Mejora de sus conocimientos y por lo tanto la mejora de estrategias de aprendizaje. E3. Mejorar el trabajo y el proceso de aprendizaje hacia los niños y niñas. E4. Consiste en dar asesoría planificada, continua, contextualizada y respetuosa a los docentes con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica y de gestión				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.				
1.15. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?	Mediante un cronograma de actividades y temas a tratar que sean del interés de todos los docentes, en este contexto lo hacemos utilizando las herramientas digitales	Nos ponemos de acuerdo con la hora y el día y se realiza mediante en zoom, meet, etc.	Mediante un mutuo acuerdo de director hacia profesor. Estableciendo el día y la hora	Los espacios para el trabajo colegiado deben ser de acuerdo al grado, ciclo y nivel para poder tomar acuerdos con el fin de optimizar el desempeño de los Docentes y alcanzar metas en los estudiantes.
E1. Mediante un cronograma de actividades y temas a tratar que sean del interés de todos los docentes, en este contexto lo hacemos utilizando las herramientas digitales. E2. Nos ponemos de acuerdo con la hora y el día y se realiza mediante en zoom, meet, etc. E3. Mediante un mutuo acuerdo de director hacia profesor. Estableciendo el día y la hora. E4. Los espacios para el trabajo colegiado deben ser de acuerdo al grado, ciclo y nivel para poder tomar acuerdos con el fin de optimizar el desempeño de los Docentes y alcanzar metas en los estudiantes.				
1.16. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?	Fortalecer el desempeño de los docentes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	Mejorar el trabajo remoto, saber qué novedades hay en la actualidad sobre la educación socializar con los demás docentes	Mejorar el trabajo pedagógico	El propósito es el proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional.
E1. Fortalecer el desempeño de los docentes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. E2. Mejorar el trabajo remoto, saber qué novedades hay en la actualidad sobre la educación socializar con los demás docentes. E3. Mejorar el trabajo pedagógico. E4. El propósito es el proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional.				
1.17. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?	Con el fortalecimiento del desempeño de los docentes y del directivo	Que ambas buscan lograr en el estudiante una educación integral	Se orienta a elevar el logro de aprendizajes de los estudiantes mediante la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje que consoliden la relación entre la	Con una buena planificación del trabajo colegiado nos permitirá obtener mejores resultados en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes los cuales

			escuela y la comunidad	permitirán lograr una calidad educativa.
<p>E1. Con el fortalecimiento del desempeño de los docentes y del directivo. E2. Que ambas buscan lograr en el estudiante una educación integral. E3. Se orienta a elevar el logro de aprendizajes de los estudiantes mediante la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje que consoliden la relación entre la escuela y la comunidad. E4. Con una buena planificación del trabajo colegiado nos permitirá obtener mejores resultados en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes los cuales permitirán lograr una calidad educativa.</p>				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes</p>				
1.18. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?	Es importante porque nos permite conocer cuáles son nuestras debilidades y a partir de ello elaborar nuestro plan de mejora.	Es importante porque nos permite conocer cuáles son nuestras dificultades y poder mejorarlas	Es importante porque permite saber el logro, avance y mejoría de cada uno	Es importante monitorear las actividades programadas con la finalidad de lograr cambios de conducta en los Docentes a través de las recomendaciones, con el fin de elevar la calidad educativa
<p>E1. Es importante porque nos permite conocer cuáles son nuestras debilidades y a partir de ello elaborar nuestro plan de mejora. E2. Es importante porque nos permite conocer cuáles son nuestras dificultades y poder mejorarlas. E3. Es importante porque permite saber el logro, avance y mejoría de cada uno. E4. Es importante monitorear las actividades programadas con la finalidad de lograr cambios de conducta en los Docentes a través de las recomendaciones, con el fin de elevar la calidad educativa</p>				
1.19. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica?	En la mejora de nuestra práctica pedagógica tomando en cuenta las observaciones y recomendaciones para mejorar nuestras competencias	Mejorar el trabajo remoto, saber que novedades hay en la actualidad sobre la educación socializar con los demás docentes	Mediante una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con el desarrollo pedagógico.	La justicia, tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos
<p>E1. En la mejora de nuestra práctica pedagógica tomando en cuenta las observaciones y recomendaciones para mejorar nuestras competencias. E2. Mejorar el trabajo remoto, saber que novedades hay en la actualidad sobre la educación socializar con los demás docentes. E3. Mediante una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con el desarrollo pedagógico. E4. La justicia, tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos</p>				
1.20. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?	Reuniones planificadas, reuniones personalizadas, aplicación de fichas de monitoreo, asesoramiento y recomendaciones.	Que ambas buscan lograr en el estudiante una educación integral	Una acción personal reflexiva y comprometida de su labor, haciendo necesario una retroalimentación más constructiva que propicie el autodescubrimiento y la autovaloración de	-Reuniones planificadas -Reuniones personalizadas -Cuaderno de incidencias Asesoramiento y recomendaciones

			su propia	
<p>E1. Reuniones planificadas, reuniones personalizadas, aplicación de fichas de monitoreo, asesoramiento y recomendaciones. E2. Que ambas buscan lograr en el estudiante una educación integral. E3. Una acción personal reflexiva y comprometida de su labor, haciendo necesario una retroalimentación más constructiva que propicie el autodescubrimiento y la autovaloración de su propia. E4. Reuniones planificadas, Reuniones personalizadas, Cuaderno de incidencias y asesoramiento y recomendaciones.</p>				
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.</p>				
1.21. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?	Propiciando las buenas interrelaciones entre los agentes educativos de la Institución.	En saber comprendernos como agentes educativos siempre respetando nos unos a otros	Para que tengan una buena impresión de uno mismo y así también poder trabajar y enseñar la importancia de los valores en la institución.	Mejorando las interrelaciones con los agentes educativos de la Institución
<p>E1. Propiciando las buenas interrelaciones entre los agentes educativos de la Institución. E2. En saber comprendernos como agentes educativos siempre respetando nos unos a otros. E3. Para que tengan una buena impresión de uno mismo y así también poder trabajar y enseñar la importancia de los valores en la institución. E4. Mejorando las interrelaciones con los agentes educativos de la Institución.</p>				
1.22. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?	A pesar de las circunstancias que estamos viviendo hemos logrado la tolerancia, la empatía, solucionar algunos problemas que se nos presentan en armonía.	Por la falta de conectividad no se logra a un 100 por ciento	Un carácter positivo por lo que permite que la persona se sienta acompañada, segura, querida, tranquila y fomenta su desarrollo. El hecho de potenciar un buen ambiente escolar favorece una convivencia sana	La justicia, tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos
<p>E1. A pesar de las circunstancias que estamos viviendo hemos logrado la tolerancia, la empatía, solucionar algunos problemas que se nos presentan en armonía. E2. Por la falta de conectividad no se logra a un 100 por ciento. E3. Un carácter positivo por lo que permite que la persona se sienta acompañada, segura, querida, tranquila y fomenta su desarrollo. El hecho de potenciar un buen ambiente escolar favorece una convivencia sana. E4. La justicia, tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos</p>				
1.23. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?	Muchas veces la falta de conectividad a INTERNET nos ha limitado en nuestro trabajo colegiado y eso ha generado conflicto con nuestra directora	Ninguno	El no contar con la herramienta fundamental que es el internet y en mayor de lo casos la radio. Ya que así era imposible comunicarse con el alumnado	- La desinformación - Los malos entendidos
<p>E1. Muchas veces la falta de conectividad a INTERNET nos ha limitado en nuestro trabajo colegiado y eso ha generado conflicto con nuestra directora. E2. Ninguno. E3. El no contar con la herramienta fundamental que es el internet y en mayor de lo casos la radio. Ya que así era imposible comunicarse con el alumnado. La desinformación y los malos entendidos.</p>				

Anexo 5: Transcripción de entrevistas

PROFESORA: SONIA ALTAMIRANO TACANGA

1. Presentación del entrevistador:

Tenga usted muy buenos días mi nombre es Dina Mercedes Oña Herrera, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en conocer de cómo el Liderazgo Pedagógico del director influye en el acompañamiento docente.

En este sentido siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de la institución educativa. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación? Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

¿Cuál es su nombre?

SONIA ALTAMIRANO TACANGA

¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

PROFESORA DE EDUCACIÓN PRIMARIA

TÍTULO SUPERIOR PEDAGÓGICO

¿En qué institución labora?

82008

¿Cuál es su cargo actual?

DOCENTE DE AULA

3. Aproximación a las categorías de estudio:

Al escuchar las siguientes frases:

Liderazgo Pedagógico del director ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Es la persona que está a cargo de la institución educativa, quien nos brinda orientaciones para mejorar la labor educativa, la cual busca la integración de todos los agentes educativos con un solo fin que es lograr una educación integral de todos nuestros estudiantes

Y Acompañamiento docente; ¿Qué concepto tiene de esto?

Viene a ser la asesoría dada en el momento oportuno orientada al buen desempeño docente con el único fin de mejorar las estrategias de aprendizaje y de cómo llegar a nuestros estudiantes.

4. Guía de preguntas

(Liderazgo Pedagógico)

El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.

1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?
Mediante el uso de las herramientas tecnológicas y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes.
2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?
Diversificación adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo
Atención en un 90 por ciento de nuestros estudiantes por ciclo.
3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo?
El trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, empatía, trabajo en equipo, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas.

Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.

4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?
Es muy importante ya que nos permite el respeto, la tolerancia, ser solidarios, ser empáticos unos a otros ya sea dentro o fuera de la I.E.
5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?
En que nos ayuda a respetarnos unos a otros, a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona, sin dejar de lado el cumplimiento de nuestros deberes y obligaciones
6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.
El respeto
La tolerancia
La responsabilidad
Cooperación

La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.

7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?

La reflexión es importante, porque nos va a permitir hacernos un auto análisis de nuestro trabajo que estamos realizando, ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?
Sí, porque a partir de la reflexión que haga el director y detecte sus aciertos y desaciertos va mejorar la relación con sus docentes y se va a tener una mejor comunicación, el cual nos permitirá tener un buen clima institucional.
9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?
Mejorar las estrategias que usa para el aprendizaje de sus estudiantes, mejorar el clima institucional, mejorar el trabajo en equipo.

La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.

10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?
En el contexto en que nos encontramos, se realiza utilizando los diferentes medios de comunicación virtual.

11. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?
Porque el trabajo se realiza de la mejor forma posible sin tener que evadir a sus responsabilidades.
12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?
Mediante la asesoría continua en el proceso de planificación y del desarrollo de sus actividades, respetando las opiniones y sugerencias de los docentes.
(Acompañamiento docente)

El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños.

13. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?
De manera participativa, flexible, dando las mejores estrategias para el aprendizaje de los estudiantes dentro de un clima de respeto y tolerancia.
14. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes?
Fortalecer su trabajo pedagógico con las mejores estrategias de aprendizaje en beneficio de los estudiantes.

El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.

15. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?
Mediante un cronograma de actividades y temas a tratar que sean del interés de todos los docentes, en este contexto lo hacemos utilizando las herramientas digitales.
16. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?

Fortalecer el desempeño de los docentes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

17. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?
Con el fortalecimiento del desempeño de los docentes y del directivo.

El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes.

18. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?
Porque nos permite conocer cuáles son nuestras debilidades y a partir de ello elaborar nuestro plan de mejora.
19. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica?
En la mejora de nuestra práctica pedagógica tomando en cuenta las observaciones y recomendaciones para mejorar nuestras competencias.
20. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?
Reuniones planificadas, reuniones personalizadas, aplicación de fichas de monitoreo, asesoramiento y recomendaciones.

El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.

21. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?
Propiciando las buenas interrelaciones entre los agentes educativos de la Institución.
22. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?
A pesar de las circunstancias que estamos viviendo hemos logrado la tolerancia, la empatía, solucionar algunos problemas que se nos presentan en armonía.
23. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?
Muchas veces la falta de conectividad a INTERNET nos a limitado en nuestro trabajo colegiado y eso a generado conflicto con nuestra directora.

PROFESORA: JESÚS YANET PASTOR RODRIGUEZ

1. Presentación del entrevistador:

Tenga usted muy buenos día, mi nombre es Dina Mercedes Oña Herrera, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en conocer cómo el Liderazgo Pedagógico del director influye en el acompañamiento docente.

En este sentido siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de la institución educativa. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación? Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

¿Cuál es su nombre?

Jesús Yanet Pastor Rodríguez

¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente en educación

Lic. en educación inicial

¿En qué institución labora?

I.E. 82008 inicial

¿Cuál es su cargo actual?

Docente de aula

3. Aproximación a las categorías de estudio:

Al escuchar las siguientes frases:

Liderazgo Pedagógico del director ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

- Es la persona que está a cargo de la institución educativa, quien nos brinda orientaciones para mejorar la labor educativa, la cual busca la integración de

todos los agentes educativos con un solo fin que es lograr una educación integral de todos nuestros estudiantes

Y Acompañamiento docente; ¿Qué concepto tiene de esto?

- Es la persona que nos capacita y orienta en el desempeño docente con el único fin de mejorar las estrategias de aprendizaje y de cómo llegar a nuestros estudiantes

4. Guía de preguntas

(Liderazgo Pedagógico)

El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.

1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?
-mediante el uso del tic y una programación con todos los agentes educativos con el único fin de poder llegar a todos los estudiantes.
2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?
-diversificación adecuada para el trabajo con nuestros estudiantes por ciclo
- Atención en un 90 por ciento de nuestros estudiantes por ciclo
3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo?
El liderazgo, el respeto, la comunicación, la sinceridad y el trabajo en equipo para la realización de las tareas.

Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.

4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?
-es muy importante porque gracias a ello nos podemos respetar, tolerar, ser solidarios, ser empáticos unos a otros.
5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?
-En el respeto y aprender a respetar las opiniones de los demás, ser empáticos saber y entender en colocarse en el papel de la otra persona.
6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.
La puntualidad, respeto, solidaridad.

La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.

7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?

Todo directivo se preocupa en los aprendizajes de los estudiantes de su I.E en forjar estudiantes con una mentalidad de sobresalir en su futuro y sean personas de bien que sumen a la sociedad no que resten.

8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?
Claro, porque nos orienta en busca de mejoras en nuestra formación profesional y por lo tanto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a nuestro cargo
9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?
-Mejorar sus conocimientos en las estrategias que usa en sus experiencias de aprendizaje

La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.

10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?
En la actualidad mediante el uso de las tecnologías.

11. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?
Para saber cómo estamos atendiendo a los estudiantes a nuestro cargo y a los agentes de la comunidad para saber cómo están nuestras estudiantes, las familias y como está nuestra infraestructura.
12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?
Es la persona que guía o dirige a reunión respetando las opiniones de sus trabajadores.

(Acompañamiento docente)

El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños.

1. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?
Mediante la observación, diálogo para la mejora de estrategias usadas.
2. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes?
Mejora de sus conocimientos y por lo tanto la mejora de estrategias de aprendizaje

El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.

3. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?
Nos ponemos de acuerdo con la hora y el día y se realiza mediante en zoom, meet, etc.
4. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?

Mejorar el trabajo remoto, saber qué novedades hay en la actualidad sobre la educación socializar con los demás docentes.

5. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?
Que ambas buscan lograr en el estudiante una educación integral

El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes.

6. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?
Para conocer cuáles son nuestras dificultades y poder mejorarlas.
7. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica?
Cómo docentes siempre vamos a querer ser más competentes y siempre vamos a buscar mejorar nuestra competencia.
8. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?
Diálogo, observaciones, llamadas

El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.

9. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?
En saber comprendernos como agentes educativos siempre respetando nos unos a otros.
10. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?
Por la falta de conectividad no se logra a un 100 por ciento.
11. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?
Ninguno.

PROFESORA: FRANCISCA ESPERANZA CHACÓN CONTRERAS

Presentación del entrevistador:

Tenga usted muy buenas tardes (27/06/21. 3:32P.M), mi nombre es Dina Mercedes Oña Herrera, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en conocer cómo el Liderazgo Pedagógico del director influye en el acompañamiento docente.

En este sentido siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de la institución educativa. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación? Agradezco de antemano su participación.

1. Datos personales del entrevistado

¿Cuál es su nombre? Francisca Esperanza Chacón Contreras

¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene? Docente - Maestría

¿En qué institución labora? 82008

¿Cuál es su cargo actual? Profesora de aula

2. Aproximación a las categorías de estudio:

Al escuchar las siguientes frases:

Liderazgo Pedagógico del director ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Dirigir una organización para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa.

Y Acompañamiento docente; ¿Qué concepto tiene de esto?

Proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas.

Guía de preguntas

(Liderazgo Pedagógico)

El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.

1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?

Cada docente busca una estrategia de aprendizaje y después es debatido para ver cuál es la más conveniente para aplicar en el trabajo pedagógico

2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?

Mejorar las estrategias de aprendizaje en nuestra institución

3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo?

El trabajo colaborativo exige de los participantes habilidades comunicativas, relaciones simétricas y recíprocas, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas.

Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.

4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?

La educación en valores es imprescindible para el crecimiento personal y nos ayudan a definir nuestros objetivos vitales. Sin embargo, la segunda nos forma como buenos ciudadanos y como buenas personas para la sociedad.

5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?

En que todos los docentes ponemos en práctica cada uno de los valores.

6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.

-La responsabilidad por lo que todos los docentes tratamos de llegar con nuestras enseñanzas hacia los niños y niñas

-La tolerancia porque comprendemos que todos los niños no tienen las mismas oportunidades para la educación a distancia

-El amor por lo que cada docente trata de brindar apoyo moral y psicológico hacia los niños y niñas por la pandemia que vamos pasando.

La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.

7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?
Para mejorar el proceso de enseñanza pedagógica y así poder informar correctamente nuestras clases a los niños y niñas.
8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes?
¿Por qué?
Sí, porque ahí vemos en que estamos fallando y nos ayuda a mejorar nuestro trabajo.
9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?
Se espera mejorar el trabajo pedagógico.

La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.

10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?

Mediante reuniones de zoom o también por llamada telefónica.
11. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?
Para que el trabajo pedagógico se realice de la mejor forma posible y no haya inconvenientes.
12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?
De una forma armónica y cooperativa para que así podamos participar entre todos y escuchar sobre todo las buenas capacitaciones del líder.

(Acompañamiento docente)

El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños.

13. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?
Participativo y dando las mejores capacitaciones pedagógica hacia el docente para que el trabajo se realice de la mejor manera posible.
14. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico los docentes?
Mejorar el trabajo y el proceso de aprendizaje hacia los niños y niñas

El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado

grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.

15. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?
Mediante un mutuo acuerdo de director hacia profesor. Estableciendo el día y la hora.
16. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?
Mejorar el trabajo pedagógico.
17. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?
Se orienta a elevar el logro de aprendizajes de los estudiantes mediante la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje que consoliden la relación entre la escuela y la comunidad.

El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes.

18. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?
Para saber el logro, avance y mejoría de cada uno.
19. ¿De qué manera el monitoreo influye en la mejora de la práctica pedagógica?
Mediante una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con el desarrollo pedagógico.
20. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?
Una acción personal reflexiva y comprometida de su labor, haciendo necesario una retroalimentación más constructiva que propicie el autodescubrimiento y la autovaloración de su propia

El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.

21. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?
Para que tengan una buena impresión de uno mismo y así también poder trabajar y enseñar la importancia de los valores en la institución.
22. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?
Un carácter positivo por lo que permite que la persona se sienta acompañada, segura, querida, tranquila y fomenta su desarrollo. El hecho de potenciar un buen ambiente escolar favorece una convivencia sana.
23. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?
El no contar con la herramienta fundamental que es el internet y en mayor de lo casos la radio. Ya que así era imposible comunicarse con el alumno.

PROFESOR: JOSÉ LUIS MORALES CHAMORRO

1. Presentación del entrevistador:

Tenga usted muy buenos días, mi nombre es Dina Mercedes Oña Herrera, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en conocer cómo el Liderazgo Pedagógico del director influye en el acompañamiento docente.

En este sentido siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de la institución educativa. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación? Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

¿Cuál es su nombre?

José Luis Morales Chamorro

¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Profesor de Primaria – Maestría en Gestión Pública

¿En qué institución labora?

I.E. 82008

¿Cuál es su cargo actual?

Director encargado

3. Aproximación a las categorías de estudio:

Al escuchar las siguientes frases:

Liderazgo Pedagógico del director ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

La forma de cómo es que vamos a manejar a la I.E. con el único propósito de mejorar la calidad educativa, y así poder lograr los más altos niveles de aprendizaje en nuestros estudiantes.

Y Acompañamiento docente; ¿Qué concepto tiene de esto?

Es el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión, en sus propios centros

4. Guía de preguntas

(Liderazgo Pedagógico)

El trabajo colaborativo promueve la transferencia de conocimientos y habilidades entre los integrantes de equipos de las instituciones educativas.

1. ¿Cómo se organiza y promueve el trabajo colaborativo en el contexto de la educación a distancia?
Para desarrollar el trabajo de educación a distancia nos organizamos en grupos de autoaprendizaje los cuales nos permiten comunicarnos y trabajar en conjunto, teniendo en cuenta las directivas y precisiones emanadas por el MINEDU
2. ¿Qué logros se han obtenido mediante el trabajo colaborativo?
Con el trabajo colaborativo se ha logrado lo siguiente:
 - Intercambio de ideas y pensamientos
 - Se mejora la comunicación entre colegas, padres de familia y estudiantes
 - Mejora del nivel educativo
 - Mejora el interés por la Educación
3. ¿Qué habilidades se requiere para hacer un trabajo colaborativo?
El liderazgo, el respeto, la comunicación y la sinceridad

Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento de las personas y su realización.

4. ¿Cuál es la importancia de la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa?
Gracias a los valores se puede alcanzar el éxito, por lo que debemos poner en práctica los valores ya sea dentro y fuera de la I.E.
5. ¿De qué manera la práctica de valores permite una convivencia armoniosa entre los actores educativos?
Gracias a los valores podremos regular la conducta de los actores educativos para poder lograr el bienestar colectivo y una comunicación armoniosa y así ponerlo en práctica en el hogar, en la I.E. y en la sociedad.
6. Describe los valores que se practican en la institución educativa durante la educación a distancia.
Los valores son:
 - El respeto
 - La tolerancia
 - La responsabilidad
 - Cooperación
 - La amistad

La reflexión del desempeño directivo sobre el logro de los aprendizajes permite identificar las mejoras de su labor como líder pedagógico.

7. ¿Por qué es importante la reflexión del directivo en la mejora de los aprendizajes?
La reflexión es importante, porque gracias a esta nos va a permitir ver nuestras debilidades, aciertos de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.
8. ¿La reflexión del directivo fomenta una buena relación con los docentes? ¿Por qué?

Sí, porque vamos a tener una buena comunicación Director-Docente, el cual nos permitirá tener un buen clima educativo.

9. ¿Qué se espera que logre el docente, mediante la reflexión del directivo?
Mejores niveles de aprendizajes con sus estudiantes.

La comunicación entre los agentes educativos es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización en forma activa e integrada.

10. ¿De qué manera se realiza la comunicación entre los agentes educativos?
A través de conversaciones didácticas virtuales utilizando la tecnología y programas como el zoom, meet, video llamadas, etc.
11. ¿Por qué es importante mantener comunicación efectiva entre los agentes educativos?
Es importante mantener la comunicación con los agentes educativos, porque nos va a permitir intercambiar conocimientos y trabajar en equipo.
12. ¿Cómo se desarrolla la comunicación entre el líder y los docentes durante el acompañamiento pedagógico?
A través del trabajo colegiado para mejorar el trabajo pedagógico con los docentes.

(Acompañamiento docente)

El acompañamiento pedagógico es una estrategia que realiza el director hacia los docentes para fortalecer sus competencias pedagógicas en la mejora de sus desempeños.

13. ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento al docente?
Por medio de los colegiados y el asesoramiento pedagógico a los Docentes
14. ¿Cuál es el propósito del acompañamiento pedagógico a los docentes?
Consiste en dar asesoría planificada, continua, contextualizada y respetuosa a los docentes con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica y de gestión.

El trabajo colegiado es un espacio de reunión grupal de docentes de un determinado grado o ciclo a fin de mejorar su desempeño para mejorar los aprendizajes.

15. ¿Cómo se organizan los espacios para la realización del trabajo colegiado en la educación a distancia?
Los espacios para el trabajo colegiado deben ser de acuerdo al grado, ciclo y nivel para poder tomar acuerdos con el fin de optimizar el desempeño de los Docentes y alcanzar metas en los estudiantes.
16. ¿Qué propósito tiene el trabajo colegiado?
El propósito es el proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional.
17. ¿Cómo se relaciona la planificación colegiada con la calidad educativa?
Con una buena planificación del trabajo colegiado nos permitirá obtener mejores resultados en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes los cuales permitirán lograr una calidad educativa.

El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a la obtención de información de manera oportuna para tomar decisiones en bien del logro de los aprendizajes.

18. ¿Por qué es importante monitorear las actividades programadas?

Es importante monitorear las actividades programadas con la finalidad de lograr cambios de conducta en los Docentes a través de las recomendaciones, con el fin de elevar la calidad educativa

19. ¿Qué estrategias para el monitoreo se aplican en la institución educativa?

- Reuniones planificadas
- Reuniones personalizadas
- Cuaderno de incidencias
- Asesoramiento y recomendaciones

El clima institucional es el ambiente que se genera en una institución educativa durante la interacción de los agentes.

20. ¿Cómo contribuye la práctica de valores en el clima laboral de la institución educativa?

Mejorando las interrelaciones con los agentes educativos de la Institución

21. ¿Qué características observas en el clima institucional en esta educación a distancia?

La justicia, tolerancia a los errores, normas de convivencia y la resolución de conflictos

22. ¿Qué conflictos han surgido durante la educación a distancia que afectan el clima institucional?

- La desinformación
- Los malos entendidos

Anexo 6: Validación de expertos

Estimado señor (a):

Mg. Henry Villacorta Valencia, mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la sub categoría.
- ❖ Relación entre la sub categoría y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

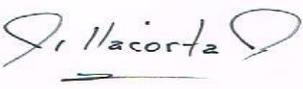
Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente,



DINA MERCEDES OÑA HERRERA

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA
DATOS DEL EXPERTO**

NOMBRES Y APELLIDOS	Mg. Henry Villacorta Valencia	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Entrevista del liderazgo pedagógico		
Dirección domiciliaria:	J.J. Inclán 422 Santa María	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:		Teléfono celular:	951559196
Grado académico:	Magíster en Educación		
Mención:	Pedagogía Universitaria		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo, 21 de junio de 2021

CARTA AL EXPERTO

Estimada señora:

MARÍA TEONILA CUEVA DE LA CRUZ

Mediante la presente y con el debido respeto que se merece, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su predisposición y aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente,



Dina Mercedes Oña Herrera

DNI: 16683200

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA
DATOS DEL EXPERTO**

NOMBRES Y APELLIDOS	Mg. María Teonila CUEVA DE LA CRUZ	DNI:	19528029
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Entrevista		
Dirección domiciliaria:	Jr. Bolívar N.º 1061	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Profesora de Educación Inicial	Teléfono celular:	947894586
Grado académico:	Magister en Administración de la Educación		
Mención:			
Firma:		Lugar y fecha:	Huamachuco. 18 de junio del 2021

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES DEL EXPETO

- 1.1. Apellidos y nombres: CHACÓN CONTRERAS, Francisca Esperanza
- 1.2. DNI:19563814
- 1.3. Grado académico: Magíster
- 1.4. Profesión: Profesora de Educación Primaria
- 1.5. Experiencia en el área: 23 años de servicios como docente en la zona rural de Huamachuc-Sánchez Carriòn.
- 1.6. Institución donde labora: 82008
- 1.7. Cargo que desempeña: Profesora de Aula
- 1.8. Dirección: Leoncio Prado # 572-Huamachuco
- 1.9. Teléfono/celular: 917812657
- 1.10. Correo: francisca_29_1970@hotmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN UNA ISTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA REGIÓN LA LIBERTAD.
- 2.2. Autor o investigador: DINA MERCEDES OÑA HERRERA
- 2.3. Programa de Post grado: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 2.4. Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE TRUJILLO



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 19563814

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES DEL EXPETO

- 1.1. Apellidos y nombres: ALTAMIRANO TACANGA SONIA ANANI
- 1.2. DNI:195335573
- 1.3. Grado académico: Título de Profesora de Educación Primaria
- 1.4. Profesión: Profesora de Educación Primaria
- 1.5. Experiencia en el área: 25 años de servicios como directora de la I.E. 80130-Paranshique y 05 años como profesora de aula de la I.E. 82008
- 1.6. Institución donde labora: 82008
- 1.7. Cargo que desempeña: Profesora de Aula
- 1.8. Dirección: Grau 695-Huamachuco
- 1.9. Teléfono/celular: 957648215
- 1.10. Correo: sonialta@outlook.

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA REGIÓN LA LIBERTAD.
- 2.2. Autor o investigador: DINA MERCEDES OÑA HERRERA
- 2.3. Programa de Post grado: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 2.4. Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE TRUJILLO



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 195335573

Anexo 7: Consentimiento informado de participante

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Dina Mercedes Oña Herrera estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con diseño fenomenológico es analizar el liderazgo pedagógico del director para mejorar el acompañamiento docente en una institución educativa de Trujillo 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado en el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de 40 minutos, siendo grabada por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por la docente Dina Mercedes Oña Herrera. He sido informado(a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

SONIA ANANI ALTAMIRANO TACANGA

Nombre completo del participante



Firma del participante

02-07-2021

Fecha

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y nombres: PASTOR RODRIGUEZ, Jesús Yanet
- 1.2. DNI:42887849
- 1.3. Grado académico: Magíster
- 1.4. Profesión: Profesora de Educación Inicial
- 1.5. Experiencia en el área: 15 años de servicios en diferentes instituciones Educativas en calidad de contratada.
- 1.6. Institución donde labora: 82008
- 1.7. Cargo que desempeña: Profesora de Aula
- 1.8. Dirección: Av. Orbegoso # 328
- 1.9. Teléfono/celular: 971664006
- 1.10. Correo: jhamilett@outlook.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA REGIÓN LA LIBERTAD.
- 2.2. Autor o investigador: DINA MERCEDES OÑA HERRERA
- 2.3. Programa de Post grado: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 2.4. Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE TRUJILLO



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42887849

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Dina Mercedes Oña Herrera estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con diseño fenomenológico es analizar el liderazgo pedagógico del director para mejorar el acompañamiento docente en una institución educativa de Trujillo 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado en el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de 40 minutos, siendo grabada por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por la docente Dina Mercedes Oña Herrera. He sido informado(a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

JESÚS YANET PASTOR RODRIGUEZ

Nombre completo del participante



Firma del participante

30-06-2021

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Dina Mercedes Oña Herrera estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con diseño fenomenológico es analizar el liderazgo pedagógico del director para mejorar el acompañamiento docente en una institución educativa de Trujillo 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado en el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de 40 minutos, siendo grabada por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por la docente Dina Mercedes Oña Herrera. He sido informado(a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

FRANCISCA ESPERANZA CHACON CONTRERAS



Nombre completo del participante

Firma del participante

01-07-2021

Fecha

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y nombres: MORALES CHAMORRO JOSÉ LUIS
- 1.2. DNI: 19558152
- 1.3. Grado académico: Magister
- 1.4. Profesión: Profesor de Educación Primaria
- 1.5. Experiencia en el área: Profesor de aula con 20 años de servicios y 05 años como director en la I.E. 81672 de Macullida.
- 1.6. Institución donde labora: I.E. 81672-Macullida
- 1.7. Cargo que desempeña: director
- 1.8. Dirección: San Martín 572
- 1.9. Teléfono/celular: 941273689
- 1.10. Correo: jolumocha@hotmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA REGIÓN LA LIBERTAD.
- 2.2. Autor o investigador: DINA MERCEDES OÑA HERRERA
- 2.3. Programa de Post grado: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 2.4. Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE TRUJILLO



FIRMA DEL EXPERTO

DNI:19558152

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Dina Mercedes Oña Herrera estudiante de la Maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con diseño fenomenológico es analizar el liderazgo pedagógico del director para mejorar el acompañamiento docente en una institución educativa de Trujillo 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado en el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de 40 minutos, siendo grabada por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por la docente Dina Mercedes Oña Herrera. He sido informado(a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será usada para esta investigación y no para otros propósitos y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.



JOSÉ LUIS MORALES CHAMORRO

Nombre completo del participante

Firma del participante

30-06-2021

Fecha

Anexo 8: Panel fotográfico de entrevistas

