



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo
para fortalecer el desempeño docente de las
instituciones educativas polidocentes, UGEL La Unión,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación

AUTOR:

Sánchez Troncos, José Cosmer (0000-0001-9615-6517)

ASESOR

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme la salud y ayudarme en todo momento de mi vida; a mis padres: Domingo Sánchez (+) y Aída Troncos, seres que me impulsaron a ser un profesional; a mi esposa Mayda Cruzado, complemento de mi profesionalidad; a mis hijos: Ángela René, Nubia José, Cosmer Jesús y Killari Valentina, que son el motivo indispensable para seguir trabajando y desarrollándome profesionalmente como docente.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por darme la salud y ayudarme en todo momento de mi vida. A cada uno de mis maestros Vallejeanos que me impulsaron la culminación de mi grado doctoral y a cada una de las personas que de alguna u otra manera impulsaron el logro de esta meta. A todos los docentes del nivel primario de las IIEE del ámbito de la UGEL La Unión-Piura, por su apoyo incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula

Índice de contenidos

Índice de tablas

Índice de figuras

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEÓRICO.	5
III.	METODOLOGÍA	32
	3.1. Tipo y diseño de investigación	32
	3.2. Variables y operacionalización	3
	3.3. Población, muestra y muestreo	33
	3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
	3.5. Procedimientos	35
	3.6. Método de análisis de datos	36
	3.7. Aspectos éticos	37
IV.	RESULTADOS	38
V.	DISCUSIÓN	45
VI.	CONCLUSIONES	52
VII.	RECOMENDACIONES	54
VIII.	PROPUESTA	55

REFERENCIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Fases del acompañamiento pedagógico</i>	9
Figura 2 <i>Modelo de acompañamiento pedagógico Serafines</i>	12
Figura 3 <i>Modelo de Acompañamiento pedagógico virtual e in situ</i>	13
Figura 4 <i>Núcleo del proceso de acompañamiento pedagógico</i>	14
Figura 5 <i>Modelo de intervención del Acompañamiento Pedagógico a distancia</i>	15
Figura 6 <i>Modelos de capacitación</i>	18
Figura 7 <i>Proceso de reflexión crítica realizado por el acompañante</i>	23
Figura 8 <i>Proceso del dialogo reflexivo</i>	24
Figura 9 <i>Modelo de un Sistema de Gestión de la Calidad basado por Procesos</i>	26
Figura 10. <i>Esquema del diseño de investigación</i>	32
Figura 11 <i>Estrategias de acompañamiento</i>	38
Figura 12 <i>Visitas de aula</i>	39
Figura 13 <i>Grupos de Inter aprendizaje</i>	39
Figura 14 <i>Pasantías pedagógicas</i>	40
Figura 15 <i>Modelo de Acompañamiento Pedagógico Reflexivo (APR)</i>	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Estadístico de fiabilidad</i>	35
Tabla 2 <i>Modelos de acompañamiento pedagógico en el Perú y otros países</i>	41

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo proponer un modelo de acompañamiento pedagógico del director basado en el enfoque crítico reflexivo para fortalecer el desempeño docente de las escuelas polidocentes de la UGEL La Unión. La investigación fue tipo básica y con alcance descriptivo-propositiva. Se aplicó la E-encuesta a 120 docentes para identificar el nivel de acompañamiento del directivo, cuyos resultados se sistematizaron en el SPSS; así mismo, el análisis documental sobre las variables estudiadas. Los resultados arrojan que el 70,8% de docentes ubican a los directivos en nivel alto con respecto al acompañamiento pedagógico, mientras que el 28,3% en nivel medio y el 0,8% en nivel bajo; respecto a las visitas de aula (95,0%) y GIAs (95,8%) se ubican en nivel alto y las pasantías pedagógicas se encuentran en un nivel bajo (60,8%). A partir del análisis documental, se propuso un modelo de Acompañamiento Pedagógico Reflexivo (APR), sustentado en las teorías socio constructivista, crítico reflexivo, acción comunicativa, gestión de procesos de calidad, la virtualidad y las habilidades sociales. Además, el Modelo propone estrategias innovadoras como las pasantías, ateneos didácticos y la escritura de textos sobre la práctica pedagógica. El modelo debe validarse en campo y con juicio de expertos.

Palabras clave: asistencia técnica, modelos de acompañamiento, estrategias formativas.

ABSTRACT

The objective of this work was to propose a model of pedagogical accompaniment of the director based on the reflective critical approach to strengthen the teaching performance of the polydocent schools of the UGEL La Unión. The research was basic type and with a descriptive-propositional scope. The E- was applied to 120 teachers to identify the level of accompaniment of the director, whose results were systematized in the SPSS; Likewise, the documentary analysis of the variables studied. The results show that 70.8% of teacher's place managers at a high level with respect to pedagogical support, while 28.3% at a medium level and 0.8% at a low level; Regarding, classroom visits (95.0%) and GIAs (95.8%) are located at a high level and only pedagogical internships are at a low level (60.8%). From the documentary analysis, a model of Reflexive Pedagogical Accompaniment (APR) was proposed, based on socio-constructivist theories, reflective criticism, communicative action, quality process management, virtuality and social skills. In addition, the Model proposes innovative strategies such as internships, educational seminars and the writing of texts on pedagogical practice. The model must be validated in the field and with expert judgment.

Keywords: technical assistance, support models, training strategies.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los países de América Latina enfrentan grandes retos políticos, económicos, sociales y ambientales (Cueto, 2016); así mismo, la pandemia a consecuencia de la COVID 19 en el año 2020, ha originado una crisis sin precedentes en todos los sectores, en especial en educación, generando principalmente, el cierre masivo de las actividades presenciales de las escuelas (CEPAL-UNESCO, 2020). Así mismo, en los últimos años, casi todas las organizaciones han evolucionado, menos la escuela (MINEDU, 2014). Ante esta situación, existe gran interés por mejorar la calidad de la educación, por ejemplo, la UNESCO se plantea universalizar la educación primaria y secundaria; además, propone aumentar la oferta de docentes calificados, entre otras mejoras educativas, apoyándose de la cooperación internacional. Se han propuesto nuevos paradigmas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje (Romea, 2011), lo que genera afrontar los grandes desafíos de la sociedad moderna.

Las ideas propuestas en otros países tienen mucha relación con el planteamiento de las políticas en los países subdesarrollados relacionándolos con el proceso de la globalización; además, para cumplir con los objetivos educativos y con los compromisos internacionales de nuestro país, se ha tomado decisiones políticas cruciales (Edwards, 2014; UNESCO, 2019). El Perú no es ajeno a estos cambios políticos, es así que el Consejo Nacional de la Educación (CNE) articulándose con las políticas educativas internacionales, ha propuesto el segundo Proyecto Educativo Nacional (PEN) que va desde el año 2021 al 2036. Además, hay normas que contribuyen a la mejora de los procesos pedagógicos, así como mejorar las condiciones de los docentes y directivos; en esa línea, el MINEDU en el 2012, propuso un Marco orientador para promover el buen desempeño de los docentes (MBDD) y el 2014, el de los directivos, dichos instrumentos apoyaran en la mejora de la gestión escolar y de la calidad educativa.

El MINEDU a través de MBDD (2014) señala que “la gestión de las escuelas está centrada convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza” (p.12). Esta situación genera bajos logros de aprendizaje, como lo

indican las evaluaciones censales nacionales e internacionales. Por otra parte, es necesario señalar que la evaluación ayuda a mejorar las practicas docentes, pero desde una percepción constructivista, basándose en una reflexión que parta del auto, hétero y coevaluación (Gómez & Valdés, 2019). En ese sentido, evaluar el desempeño de los docentes y directivos ayuda a mejorar la calidad educativa, es por ello que la ley de Reforma Magisterial plantea evaluarlos cada cierto tiempo. Es decir, existe una relación directa entre cultura evaluativa de una institución y el correspondiente desempeño de sus docentes y aquellas escuelas que los docentes están inmersos en una cultura de evaluación mostrarán mejores desempeños; en este caso, la evaluación permite alinear los sistemas educativos. (Ampuero, 2011; Olaguibel, 2010, citado por Gálvez & Milla, 2018; Galaz, Jiménez, & Díaz, 2019)

Los reportes del MINEDU sobre la evaluación del desempeño directivo señala que a nivel nacional el 25% de directivos de primaria desaprobaron, mientras que, en Piura, el 23 %. Según los aspectos evaluados (sub dimensiones) existe un 39% ubicados en el nivel 1 y un 29% en nivel 2, respecto a cómo realizan la planificación curricular; en relación al monitoreo del trabajo docente en el aula, hay un 48% ubicado en el nivel 1; así mismo, el 18% se encuentran en nivel 1 y el 33% en el segundo nivel, con relación al acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente que realiza (MINEDU, 2018).

En América Latina y el Perú, el acompañamiento pedagógico es considerado como una de las estrategias formativas principales en proceso de fortalecimiento de las capacidades de los docentes y los directivos. Esta estrategia, surgió como necesidad para apoyar de manera externa a los docentes y así fortalecer su desempeño de manera continua y situada. Esta estrategia a través de los años ha evolucionado y se ha consolidado, llegando a institucionalizarse en todos los niveles y modalidades educativas (UNESCO, 2019). Su instalación e implementación no fue fácil y ha sido cuestionada por diversas razones (León, 2018). La oficina de la UNESCO en Lima, cumpliendo con sus políticas públicas en educación, propone diversos documentos sistematizados referido a las experiencias de acompañamiento pedagógico, los cuales ayudaran a guiar su implementación en las escuelas y permita promover la formación docente en servicio (UNESCO, 2019).

El acompañamiento pedagógico muestra efectos positivos, pero en porcentajes pequeños (Rodríguez, Leyva & Hopkins, 2016). Estas limitaciones están referidas a los procesos de planificación, ejecución y evaluación de la referida estrategia. En algunos casos, es sancionador y cuestionador, se da sin criterio técnico ni reflexivo, generando un malestar en los docentes. Entre las causas principales del problema son: limitado liderazgo pedagógico del director, debido al poco manejo de los contenidos disciplinares y didácticos; así mismo, no existe un modelo de acompañamiento pedagógico contextualizado y adecuado a la realidad de la escuela; además, el directivo está recargado de actividades administrativas (MBDD, 2014); por el otro lado, existe también poca predisposición y apoyo por parte de los docentes de la escuela para participar en las acciones formativas. Además, existe un limitado monitoreo y asistencia técnica por los especialistas por parte de las instancias inmediatas superiores. A partir de ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera el modelo de acompañamiento pedagógico del director fortalecerá el desempeño docente de las escuelas polidocentes del ámbito de la UGEL La Unión?

El modelo facilitará conocimientos y procesos fundamentales sobre la concepción del acompañamiento pedagógico al interior de la escuela, ya que la estrategia permite enfrentarse a las necesidades formativas de los docentes y teniendo como punto de partida la realidad escolar y ayuden a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje (Díaz, García & Legañoa, 2018). La propuesta nace de la necesidad de contar con un modelo de acompañamiento pedagógico y que esté contextualizado al tipo de una escuela poli docente completo del nivel primario, para ello propondrá estrategias para hacerlo efectivo al interior de la institución. Desde una óptica metodológica, el modelo aportará significativamente una nueva forma sistemática de realizar el acompañamiento pedagógico interno y que este enmarcado dentro de la perspectiva crítico y reflexivo (MINEDU, 2017) que oriente los procesos y acciones formativos, y los traducirá en el mejoramiento constante de la calidad educativa (Martínez & Gonzales, 2010). Finalmente, desde una mirada practica el modelo servirá a la comunidad científica ya que proporcionará referencias a los directivos de las escuelas y especialistas de las instancias de gestión descentralizada nuevas formas de mejorar la gestión en las escuelas, ya

que “el nuevo siglo trae consigo cambios vertiginosos que se extienden a la realidad en los centros educativos (Venegas, 2011).

La investigación tuvo como propósito general proponer un modelo de acompañamiento pedagógico del director/directivo basado en el enfoque crítico reflexivo y que fortalezca el desempeño de los docentes de las escuelas poli docentes de la UGEL. La Unión, 2021. Como objetivos específicos se propusieron: Identificar el nivel de acompañamiento pedagógico y las estrategias formativas que realiza el director de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de UGEL La Unión; así como, analizar diversos modelos de acompañamiento pedagógico se realizan y han realizado en el Perú y otros países, para finalmente, diseñar un modelo de acompañamiento pedagógico del director desde basado en el enfoque crítico reflexivo y que fortalezca el desempeño de los docentes de las escuelas poli docentes de la UGEL La Unión.

II. MARCO TEÓRICO.

Las investigaciones internacionales previas que se relacionan con este trabajo tenemos a Aravena (2020) que tuvo como finalidad realizar una evaluación de las prácticas de acompañamiento pedagógico y sus implicancias en la profesionalidad del docente y el mejoramiento de su desempeño. Este trabajo se ha hecho en base a tres investigaciones; el primero tuvo un alcance exploratorio descriptivo donde participaron ciento sesenta (160) docentes y ciento veinte (120) directores; en el segundo estudio participaron 60 docentes y 40 directivos y finalmente en el tercer estudio participaron diez y seis (16) docentes. Es un estudio que empleó una metodología mixta. Como conclusiones arriban que las prácticas de asesoramiento pedagógico pueden ser una potente estrategia de desarrollo profesional docente al interior de los centros escolares, especialmente cuando se implementa desde un enfoque formativo y sus prácticas se sustentan en principios de colaboración y participación democrática entre los actores educativos.

Luciano (2020) realizó su investigación doctoral para evaluar los efectos del acompañamiento en la mejora de los desempeños y prácticas educativas de los docentes tutores después de haber participado en capacitaciones y acciones de acompañamiento. Aplicó una investigación netamente evaluativa con un enfoque mixto en una muestra de 308 docentes, de los cuales 243 son docentes principiantes y el resto (65), son personas involucradas en el proceso educativo que dieron información sobre el accionar de estos docentes en proceso de formación. Se utilizaron instrumentos de carácter cualitativo y cuantitativo. La investigación arroja que el alto nivel de satisfacción ayudó a mejorar el desempeño de los docentes tutores en su rol como acompañantes, así como en los docentes y demás actores educativos (directivos, coordinadores); todo ello, generó mejoras en la gestión de la escuela y, sobre todo, el personal se involucró más. Como conclusión señala que la inducción que utilizan la capacitación y acciones de tutoría genera buenos resultados; así mismo, enfatiza que la acción tutorial se convierte en una gran oportunidad para mejorar su desempeño como docente en diversos campos.

Puglla (2020) plantea una propuesta de acompañamiento pedagógico a partir de un diagnóstico de las escuelas unidocentes con la finalidad de brindar asesoramiento a los docentes para lo cual usó la estrategia de planificación simultánea. Fue una

investigación acción y descriptiva con enfoque mixto. Utilizó como instrumentos guías de entrevistas y análisis documental referido a la forma como planifican los maestros y la observación participante. En sus conclusiones señala que el diagnóstico encontrado ha permitido contrastar las necesidades formativas de los docentes en estudio y que tienen que ver con la elaboración y ejecución de planificación simultánea y el uso adecuado del currículo para la mejora de los aprendizajes.

Malpica (2020) evaluó los efectos del acompañamiento pedagógico en el desempeño del docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa (JEC). Se enmarcó desde un enfoque mixto. Su diseño fue experimental y dentro de la categoría pre experimental, así como de corte longitudinal. La muestra fueron treinta (30) docentes del nivel secundario. Se aplicó la observación como técnica y la rúbrica de observación de aula, como instrumento. Como resultados se pudo verificar que hubo un incremento en 7033 puntos, con respecto al desempeño del docente; es decir, se demuestra que el acompañamiento ha sido significativo en el desempeño del docente. Como conclusión final se dice que el acompañamiento pedagógico fue significativo en la mejora del desempeño docente, ya que hubo una mejora de 7.033 puntos.

Quijano (2020) en su trabajo doctoral establece la relación que hay entre el acompañamiento pedagógico del directivo y el desempeño del docente de la escuela "Monseñor Fidel Olivas Escudero" de Pomabamba, en Ancash. Fue una investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional y con diseño no experimental transversal. El total de la población fueron 334 profesores del nivel secundario y 58 docentes como muestra probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario, como instrumento, insertando escalas valorativas estructuradas. El análisis de la información recopilada se aplicó la estadística descriptiva. Los resultados más resaltantes señalan que existe una relación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico del directivo y el desempeño docente, eso se nota en el 0,607 de coeficiente de correlación; además, el acompañamiento fue considerado en un nivel regular y un desempeño del docente en nivel satisfactorio. Como conclusión final se puede señalar que hay una relación directa y significativa entre

las variables del acompañamiento pedagógico que realiza el directivo y el desempeño docente.

Cornejo (2020) en su trabajo plantea un modelo para mejorar la gestión del acompañamiento del directivo y apoyar al docente en el desarrollo del pensamiento crítico. El estudio se desarrolló en la I.E. N°11017 – “Nicolás La Torre García” en Chiclayo. Fue de tipo experimental, con dos grupos (experimental y de control), considerándose a treinta y seis (36) profesores en el primer grupo y 18 docentes, en el segundo. Para la confiabilidad del instrumento se le aplicó el Alfa de Cronbach y el formato estadístico el SPSS. Concluye que la propuesta del modelo de gestión de acompañamiento del directivo ayudó a mejorar el desarrollo del pensamiento crítico del docente del nivel primario.

Bazán (2020) propuso un modelo de gestión de talento humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico en los docentes del nivel primaria de las II.EE. Poli docentes, en la UGEL Cajamarca. El tipo de investigación está enmarcado dese un enfoque cualitativo y es de tipo descriptivo-explicativo. La muestra considerada fue de ciento dos (102) docentes del III y IV ciclo de la EBR. Se verificó la fiabilidad del instrumento aplicado a veinticinco (25) escuelas del sector y se utilizó el SPSS. Se aplicó una encuesta para recoger información respecto a cómo se daba el acompañamiento Pedagógico y la gestión en la UGEL de Cajamarca. Como resultados señala que todos (100%) los docentes están de acuerdo con el diseño propuesto de acompañamiento. Concluye que hay poca influencia del acompañamiento pedagógico que realizan las instancias de gestión superior (DREC y UGEL) de la región Cajamarca, en las escuelas Poli docentes.

Limpi (2021) en su tesis doctoral se propuso determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de la I.E. “Juan Santos Atahualpa”, Chanchamayo, Fue de tipo pre experimental, aplicándose un pre test y post test (prueba). El estudio se realizó con quince (15) docentes. Se empleó como instrumento, una ficha de observación, para observar el desempeño del docente. Los resultados muestran que hubo un aumento del 40% (pre test) al 70% (post test). Además, se indica que es significativa la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes en las

dimensiones reflexiva, colegiada, relacional y ética. Este estudio se relaciona muy estrechamente con las variables de mi investigación; además, se trabajará mucho las dimensiones reflexivas, colegiada, relacional y ética del desempeño de los docentes.

Delgado, Delgado, Delgado y Balarezo (2022) en su investigación tuvo como propósito establecer la relación del acompañamiento pedagógico del directivo y el desempeño del docente. El tipo de investigación fue básica, con diseño no experimental correlacional y corte transversal. Se estudió a 75 docentes. Se utilizó un cuestionario para estudiar las dos variables. Concluye que el acompañamiento pedagógico del directivo se relaciona positivamente con el desempeño de los docentes, incidiendo que mientras haya mayor acompañamiento mejor será el desempeño de los maestros. Así mismo, hay una relación favorable entre las visitas de aula y los GIAS con el desempeño docente.

Choque (2019) en su investigación doctoral determinó la relación que se da entre la variable del acompañamiento pedagógico y el desempeño del docente de las escuelas primarias del Agustino. La investigación se ubicó desde una perspectiva cuantitativa y es de tipo aplicada con diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional. La población en estudio fue conformada por doscientos dos (202) docentes de primaria. Se utilizó la técnica de la observación y como instrumento la rúbrica propuesta por el MINEDU. Los resultados indican que un 27,2% de docentes que se ubican en el nivel IV, un 31,7% en el nivel III, un 22,3% se encuentran en el nivel II y solo el 18,8% están ubicados en el nivel I. Así mismo, se infiere que existe buena relación entre las variables de estudio (acompañamiento pedagógico y desempeño docente). Concluye que el acompañamiento pedagógico tiene una significativa relación significativa con el desempeño de los docentes en estudio.

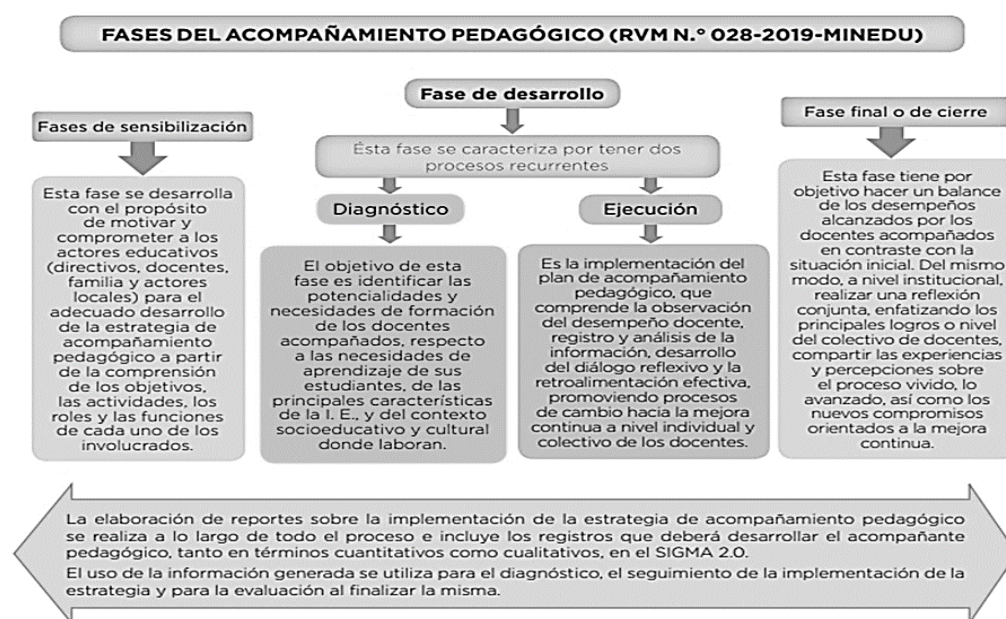
Menacho (2019) en su investigación identificó la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes. Utilizó una metodología enmarcado dentro del enfoque positivista. Los datos han sido recogidos en varias IIEE donde se ha ejecutado el acompañamiento pedagógico externo para lo cual se ha usado una encuesta. La investigación concluye que existe incidencia y que la estrategia

de acompañamiento pedagógico tiene funcionalidad y que su intervención mejora la practicas docentes y por ende los aprendizajes de los estudiantes.

Respecto al acompañamiento pedagógico es considerado como el proceso de mediación que se da desde la escuela; es dinámico y vinculante con los nuevos conocimientos y desarrollo de las competencias de los docentes; ayuda a transformar las comunidades de aprendizaje, considerando a los docentes como actores autónomos con capacidad de modificar reflexivamente sus prácticas pedagógicas (Martínez & Gonzales, 2010; Zeballos, 2020). Es decir, permite mediar la formación docente desde su propio y real escenario de trabajo, generándose un dinamismo entre la acción educativa y las competencias docentes que pone en práctica. Este proceso involucra a dos y hasta más profesionales y a instituciones, asumiendo compromisos con el apoyo, la transferencia de conocimientos, de vida y de experiencias entre los involucrados en este proceso. Es un recurso estratégico, que permite intercambiar experiencias y enriquecer las prácticas pedagógicas y profesionales del docente, todo ello, desde una relación horizontal, sin que haya superioridad (Martínez & Gonzales, 2010).

Figura 1

Fases del acompañamiento pedagógico



Fuente: DISER-MINEDU (2019)

El acompañamiento pedagógico permite mediar reflexiva y críticamente en forma individual y colectiva; ofrece oportunidades de superar limitaciones, mejora de los aprendizajes de los estudiantes y renueva la práctica en coherencia con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, apoyados en los avances de la pedagogía, la ciencia y la tecnología. (MINEDU, 2017; MINEDU, 2019). Es una manera de capacitación laboral y su eficiencia mejora los desempeños de los docentes y por ende influye en la mejora de los logros de los aprendizajes (Alberca, Arraiza, Concha & Neira, 2021; Yana & Adco, 2018; Rodríguez, Leyva & Hopkins, 2016). Es una herramienta de la gestión escolar, la cual se promueve en los diversos escenarios de la educación (Lara, Campaña, Villamarín & Balarezo (2022). Por otra parte, promueve la participación activa de actores claves como lo señalan los desafíos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Para lograr los objetivos se realizan diversas acciones basados en aportes teóricos que justifican la estrategia del acompañamiento crítico colaborativo (MINEDU, 2014). Díaz, García y Legañoa (2018) señala que existen tres dimensiones del acompañamiento pedagógico: la supervisión, mediación y articulación formativa. Es decir, que el acompañamiento debe planificarse, ponerse en marcha con las diferentes acciones, habilidades y estrategias y al mismo tiempo debe evaluarse para reajustar su funcionamiento.

El punto de partida del acompañamiento pedagógico es el diagnóstico, para lo cual se debe recoger información de las prácticas docentes. El uso de técnicas e instrumentos de recojo de datos e información permitirá recoger información acerca del desempeño docente y del nivel de aprendizaje de los estudiantes. Entre las técnicas para recojo de información se utiliza el análisis documental, la encuesta, la entrevista, la observación, el grupo focal; así mismo, los instrumentos que aborda cada técnica tenemos a la rúbrica, cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo, guía de observación, guía de grupo focal, entre otras (SINEACE, 2020). Una de las técnicas más utilizadas en investigación, es la observación, y de ellas se derivan algunas herramientas como las notas de campo, el sistema de categorías y reconstrucción (Rekalde, Vizcarra & Macazaga, 2014). En ese sentido, para diagnosticar las prácticas pedagógicas, se utiliza la observación, la cual es un registro visual de lo que está sucediendo en una situación real y permite obtener

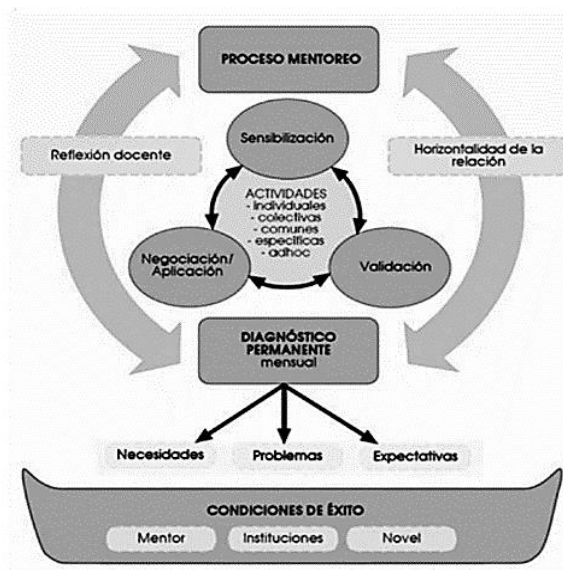
datos cuantitativos y cualitativos. Entre las herramientas más comunes que se usa para el registro de información, es el cuaderno de campo, el cual es considerado como un instrumento fundamental para la investigación en el campo educativo, el cual proporciona datos cuantitativos y cualitativos, que permitirían realizar argumentaciones (Roa & Vargas, 2009). En ese sentido, los directivos deben de utilizarlo permanentemente para registrar información diversa y que le ayude en el proceso de acompañamiento pedagógico.

Para analizar los modelos de acompañamiento pedagógico que se han dado en el Perú y otros países, es necesario iniciar señalando lo que es un modelo y en relación a ello, la Real Academia Española (RAE) señala que es un punto de referencia que podría imitarse o reproducirse. En ese sentido existe una diversidad de modelos de acompañamiento pedagógico planteados en el Perú y otros países de Latinoamérica, los que han ido evolucionando a través de los años y unos tras otros se han complementado. Monge, Laborin y Siqueiros (2020) presenta una propuesta de modelo de acompañamiento desde una mirada analítica, el cual señala que existen dispositivos o herramientas del acompañamiento gubernamentales. Esto se corrobora con los diferentes programas de acompañamiento que se han dado en el Perú desde hace más de una década, los mismos que son apoyados por organismos internacionales (UNESCO, 2019). El MINEDU (2020) propone y reafirma mediante norma dos tipos de acompañamiento: externo realizado por agente que no es de la escuela e interno, realizado por el directivo. El modelo de acompañamiento dirigido a escuelas multigrado señala tres formas de intervención: visitas de aula, la formación de GIAs y talleres masivos con docentes acompañados focalizados. En las visitas de aula, se coordina permanente, se observa in situ al docente y estudiante en el desarrollo de la sesión de aprendizaje, luego analiza la información recogida y se dialoga reflexivamente con el docente. En los GIAs, se coordina, reflexiona y se llega a acuerdos. En los talleres se organiza, se construyen y se consolidan los aprendizajes (MINEDU, 2017; MINEDU, 2019). Además, este modelo enfatiza mucho en el dialogo reflexivo que parte de la observación, deconstrucción (primera aproximación), la deconstrucción, construcción del saber pedagógico o nuevos significados y transformación de la práctica docente (MINEDU, 2017). Un modelo argentino propone estrategias formativas muy

interesantes como son los ateneos didácticos y la escritura de textos de la práctica (Vezub & Alliaud, 2012). Por otra parte, uno de los modelos de acompañamiento pedagógico que se han dado en Chile a partir de los años 90 al 2000 ponen en práctica las comunidades de aprendizaje y centran la formación en los docentes y directivos; además, este modelo de asistencia técnica centra su atención en cuatro espacios principales de formación o asesoría: acompañamiento in situ, reflexión colectiva, talleres de reflexión y el trabajo autónomo, todos ellos enmarcados en el aula, la escuela y fuera de la institución (Silva , Salgado & Sandoval, 2013) A pesar, que, en los últimos años, los diseños de las estrategias de los modelos de acompañamiento se han ido reajustando a las circunstancias, no están bien definidas y no tienen claridad en su ejecución, en especial a nivel interno de la escuela. Además, hay una necesidad referida a fortalecer los contenidos disciplinares y pedagógicos en los docentes, para lo cual la estrategia formativa nos puede conducir a atender esa necesidad de formación de los docentes ya que esta estrategia centrada en el aula se proyecta o tiende a generar efectos positivos (Navarro & Verdisco, 2000 citado por Montero, 2010)

Figura 2

Modelo de acompañamiento pedagógico Serafines

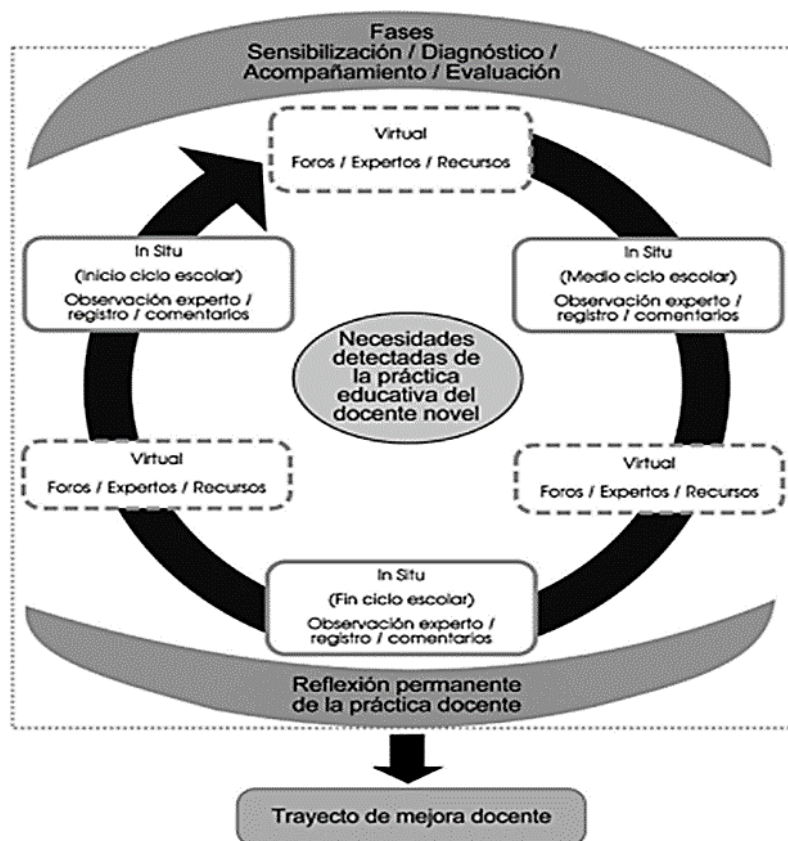


Fuente: Martínez Sánchez (2012).

Este modelo de acompañamiento demuestra varias fases que hay que seguir para consolidar las competencias de los docentes noveles y la mejora de la calidad de la educación. Este modelo realiza varias actividades como: sensibilización de manera formal, descripción de la práctica, autovaloración del desempeño a través de estándares de evaluación, observación de clase, entrevista post clase, grupo focal, establecimiento de agendas, integración de portafolio, trabajo colaborativo entre mentoras. Este proceso de mentoreo señala dos aspectos interesantes que tienen que ver con el proceso reflexivo que se realiza con el docente y el trato horizontal en la interacción.

Figura 3

Modelo de Acompañamiento pedagógico virtual e in situ



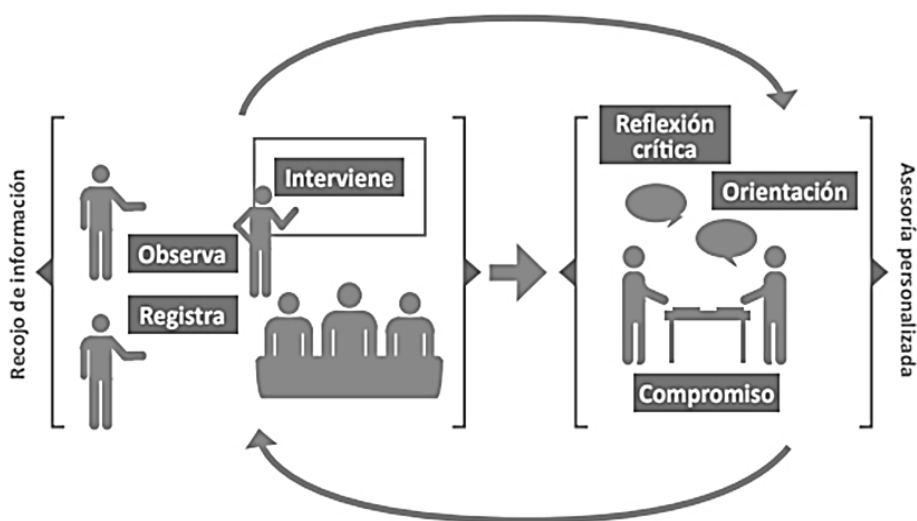
Fuente: Martínez Sánchez (2012)

El modelo propone en dos estrategias formativas principales; recuperación de la práctica docente mediante la observación de un experto y el acompañamiento reflexivo. Algo resaltante de estas estrategias es que se ha desarrollado en la

modalidad virtual y presencial (in situ). Estas dos modalidades requieren de la figura de un experto para observar al docente novel en el aula. El autor señala que contar con modelos de calidad en los directivos y docentes determina la identidad o define la propia práctica pedagógica y de gestión. En el modelo también plantea tres fases: sensibilización, diagnóstico-acompañamiento y evaluación. La fase de sensibilización es fundamental para que los participantes participen del acompañamiento de manera voluntaria y respecto a ello, muchos docentes noveles están predispuestos a participar de la estrategia porque se sienten apoyados (Martínez, 2012). En la fase de diagnóstico y acompañamiento se debe de partir observando y analizando la práctica pedagógica para luego realizar un acompañamiento desde el enfoque reflexivo, haciendo que el docente comprenda lo que está sucediendo en el aula (Martínez, 2012)

Figura 4

Núcleo del proceso de acompañamiento pedagógico



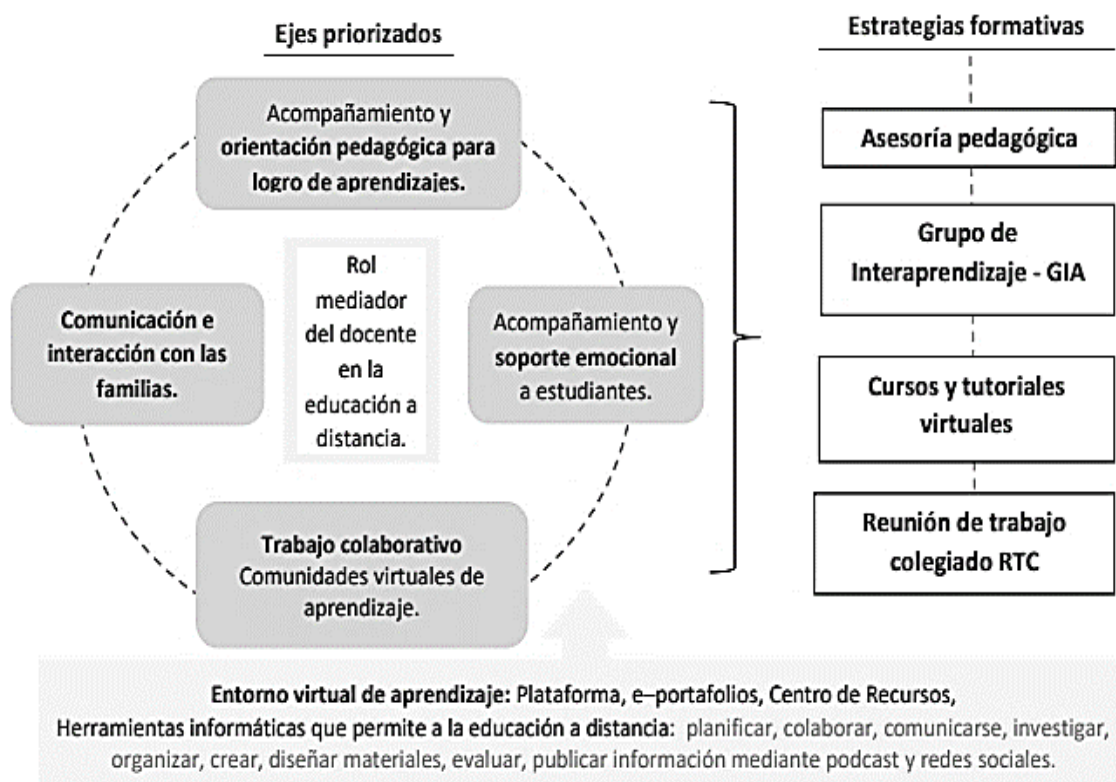
Fuente: MINEDU (2017)

Este modelo propuesto por el MINEDU nos da a conocer varias formas y estrategias que el directivo de la escuela debe de utiliza para el acompañamiento es la observación y el registro, la orientación reflexiva y la asunción de compromisos del docente para la mejora de su práctica. La efectividad de este modelo se centra en la observación y el registro. Luego se da una asesoría personalizadas en la cual considera la retroalimentación de las capacidades de los docentes haciendo uso de

un proceso reflexivo, para lo cual parte de las fortalezas, logros o avances y aspectos débiles, los cuales debe de mejorar, para lo que debe asumir compromisos consientes los que le ayudaran a mejorar su desempeño en sus prácticas pedagógicas.

Figura 5

Modelo de intervención del Acompañamiento Pedagógico a distancia



Fuente: MINEDU (2020)

El presente modelo de acompañamiento a distancia propuesto por el MINEDU tiene como propósito acompañar y fortalecer las competencias docentes a través de la asesoría individualizada y que le ayude a mejorar los logros de aprendizaje de sus estudiantes en el contexto de la virtualidad y de la estrategia de Aprendo en casa, acompañamiento y soporte a sus niños, interacción con las familias y el trabajo colegiado con los demás docentes (comunidades virtuales de aprendizaje). Las estrategias formativas están centradas en: asesoría pedagógica, desarrollo de GIAs, Cursos virtuales y las Reuniones de Trabajo Colegiado (RTC).

Respecto a los modelos de acompañamiento pedagógico en el Perú, son muchos y las dimensiones han sido reajustadas de acuerdo a las necesidades formativas de los docentes y directivos, así como el contexto y el tipo de escuela. El MINEDU señala que existen dos modalidades o formas de acompañamiento pedagógico: Interno y externo. La intervención externa, es realizada por un profesional en docencia que no trabaja en la escuela y que realiza las acciones formativas que contribuyen a la formación en servicio de los docentes. El acompañamiento pedagógico interno es realizado por el director o equipo directivo de la escuela, el cual busca instituir permanentes prácticas para una favorable formación del docente desde el mismo servicio que brinda; además, promueve el trabajo colaborativo y genera las comunidades de aprendizaje (MINEDU, 2017; MINEDU, 2020)

El director debe realizar un acompañamiento sistemático que fortalezca continuamente el desempeño docente. Debe partir de las necesidades formativas de los maestros, creando un buen clima relacional y establecer comunicación efectiva entre los involucrados. Además, debe enmarcarse en una reflexión crítica, que ayude a transformar y a reestructurar las prácticas docentes y, por ende, la mejora de los aprendizajes desde una perspectiva integral. El director debe lograr que el maestro progresivamente sea autónomo y auto reflexivo a partir de su praxis.

El MINEDU desde el año 2009 propone que dentro del acompañamiento externo se deben desarrollar varias estrategias formativas (UNESCO, 2019) las mismas que se pueden dar de manera presencial y/o a distancia:

Las visitas de aula es una estrategia que promueve la interacción entre el directivo y docente y esta contribuye al fortalecimiento de los desempeños de los maestros desde su misma práctica pedagógica. Aquí se realiza la asesoría personalizada desde una perspectiva planificada, reflexiva, crítica, colaborativa, continua y sistemática. Además, se realiza un seguimiento al avance del docente en cada visita realizada. Se identifican evidencias de logros y oportunidades del desempeño del maestro (MINEDU, 2020). El acompañante retroalimenta haciendo uso de estrategias de trabajo colaborativo con los demás involucrados, reflexionar desde la experiencia, identificar logros y avances transformando la práctica y el proceso formativo del acompañamiento (Obando, 2019). Por otra parte, el acompañamiento

en el aula es un elemento importante en los programas formativos de los docentes centrados en la escuela y ayudan a la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes; es decir, la estrategia incide en mejorar la enseñanza que realiza el docente en su contexto real (UNESCO, 2019)

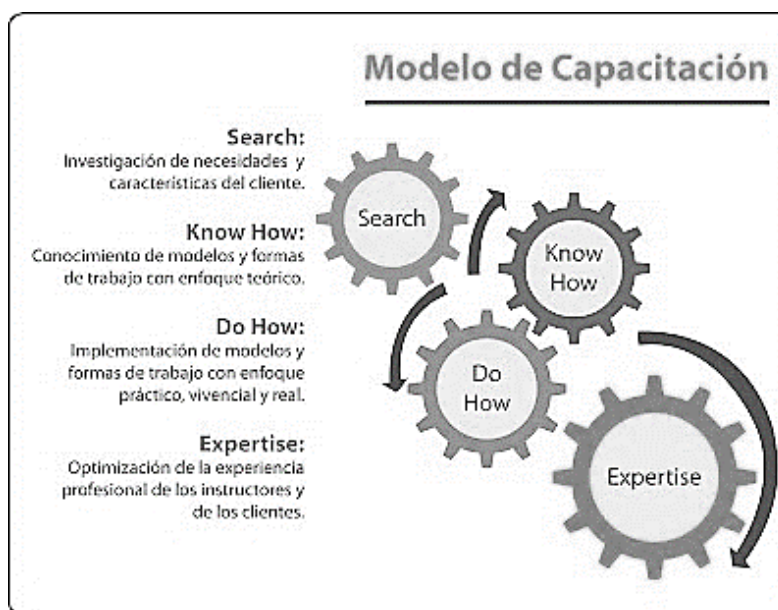
Los Grupos de Inter Aprendizaje (GIA), son reuniones de docentes que permite el intercambio de experiencias pedagógicas que promueven la reflexión. Las prácticas de los docentes se analizan y se relacionan con los aprendizajes y con la teoría que lo sustentan. Intercambiar experiencias permite reflexionar colectivamente, fortaleciendo los aprendizajes desde la experiencia de sus pares y la construcción de comunidades de aprendizaje (MINEDU, 2017). Los GIAs permiten mejorar las etapas de la enseñanza y aprendizaje dentro de un proceso dialógico de las actividades que realizan y emprender nuevas acciones educativas dentro de un marco crítico y reflexivo, ayudándoles a auto y cogestionar su formación (Ayquipa & Valdivia, 2021). La virtualización de la formación de los docentes se ha convertido en una exigencia en la actualidad; además, la tecnología aporta muchos beneficios a los docentes y a los estudiantes y se pueden utilizar entornos virtuales según las circunstancias que pueden presentar en el contexto de la escuela (Santos & Armas, 2020; Zambrano, Chiriboga & Chiriboga, 2020; MINEDU, 2020). En ese sentido la formación continua de los docentes debe ir acorde con el avance de la ciencia y la tecnología, haciendo uso de las diversas herramientas tecnológicas para mejorar los desempeños de los docentes. Es así, que la estrategia de los GIAs también puede llevarse a cabo haciendo uso de la virtualidad. Los GIAs pueden ser planificados y convocados por el director o por los mismos docentes quienes se ponen de acuerdo para su realización y de esta manera reflexionar sobre sus necesidades de formación; además, favorece significativamente el intercambio de experiencias pedagógicas (Morales, 2018). Por otra parte, los GIAs se deben desarrollar de la siguiente manera: dialogo de apertura dando a conocer el propósito de la reunión, presentación de alguna experiencia de aprendizaje o buena práctica identificando las lecciones aprendidas y finalmente se realiza un cierre, dando a conocer sus impresiones y proponiendo compromisos de mejora (MINEDU, 2020)

Los Talleres es una de las estrategias formativas que ayudan a reflexionar sobre los conocimientos pedagógicos y disciplinares; además, se analizan la diversa

problemática pedagógica y ayudan a tomar decisiones y proponer mejoras para el trabajo docente (MINEDU, 2020); así mismo, permiten vivenciar experiencias que después van a ser aplicados o transferibles a los contextos de aprendizaje, permitiendo reajustar su práctica pedagógica y robustecerla o mejorarla (Días y Sánchez, 2004) La capacitación es una herramienta que permite mejorar el desempeño de los empleados, además permite un cambio en el personal para que tenga una mejor visión; también implica que la empresa debe entender que se deben hacer cambios y por lo tanto se debe planificar estratégicamente usando un programa de capacitación para lograr los objetivos de mejora (Cota & Rivera, 2020). En ese sentido, la escuela es una institución que debe considerarse como una empresa y por lo tanto debe cambiar prácticas tradicionales que la comunidad educativa está realizando y eso lo podría hacer mediante un plan de mejora de los desempeños de los docentes.

Figura 6

Modelos de capacitación



Fuente: Larios Gómez (2009)

Otras de las estrategias formativas que se podría insertar en el proceso formativo son las pasantías pedagógicas. Esta estrategia es considerada como un espacio de formación dentro del marco de las competencias y donde el docente se ubica en un

escenario real; así mismo, permite la formación continua y genera un cambio de concepciones y prácticas para la mejora del desempeño docente y de la gestión de la escuela (Amarilys, 2019; Justiniano, 2018); además, generan aprendizaje y que permiten aplicar conocimientos y desarrollar competencias en el campo laboral y profesional (Vega, Alcoser, Guevara & Guevara (2020). En ese sentido, el director de las escuelas polidocentes deben considerarla como estrategia innovadora en el proceso formativo de sus docentes. Es decir, los docentes con necesidades formativas observan y reflexionan desde el mismo escenario donde se produce las interacciones entre docente y estudiantes.

Es necesario considerar los aportes de los modelos de acompañamiento que se han realizado en Argentina. Por ejemplo, los ateneos didácticos, son considerados como una propuesta formativa de maestros poco explorado o utilizados. Son espacios de reflexión sobre las prácticas de la enseñanza permitiendo construir conocimiento analizando diversas actividades de planificación de enseñanza en el aula (Benitez, Cabrera, Levy, Britez & Velázquez, 2020). Este dispositivo pedagógico y didáctico se utiliza en un determinado momento, en especial la planificación y programación de la enseñanza; además, se constituyen como analizadores de la practicas de los profesionales en educación y ayudan a transmitir mensajes sobre los modos de pensar de la profesión, es decir es una propuesta orientada a la reflexión y socialización de saberes respecto a las practicas pedagógicas de los docentes (De Morais, Barcia & Gonzales, 2018; Di Matteo, 2020; Vezub & Alliaud, 2012)

Otra de las propuestas formativas innovadoras para el modelo de acompañamiento que se está proponiendo está la escritura de textos de la práctica, el cual es un dispositivo que favorece el pensamiento, la reflexión y la construcción de conocimiento en forma individual y colaborativa. Esta estrategia permite mirar el trabajo pedagógico de los docentes y de los estudiantes y convertirlo en una producción de manera crítica y reflexiva. Entre las producciones que puede utilizar para sistematizar las experiencias del trabajo pedagógico son: diarios, registros y autorregistros, cuestionarios, crónicas, casos, incidentes críticos, registros del aula virtual, entre otros. (Vezub & Alliaud, 2012)

Es necesario señalar a Riva (2018) citado por Quijano (2020) donde plantea 3 dimensiones muy claras: planificación, ejecución y evaluación del acompañamiento. Todos estos aspectos, ayudan a direccionar el accionar del equipo directivo para fortalecer el desempeño docente. El MINEDU (2019) y MINEDU (2020) señala las dimensiones o formas de intervención del acompañamiento pedagógico externo: Visitas de aula, Grupos de inter aprendizaje (GIA), Talleres de capacitación, asesoría pedagógica, cursos y tutoriales virtuales; al igual, todas estas estrategias formativas deben de planificarse, ejecutarse y evaluarse. La dimensión de planificación se refiere a la programación del acompañamiento a partir del diagnóstico de las necesidades formativas de los maestros de la escuela (Rivas, 2018 citado pro Quijano, 2020). La dimensión de ejecución (Quijano, 2020) o mediación pedagógica (Díaz, García & Legañoa, 2018) se refiere a como se ejecuta la gestión o desarrollo del acompañamiento que realiza el directivo y que tiene que ver con las formas de intervención o estrategias del acompañamiento como son: visitas de aula, desarrollo de los grupos de inter aprendizaje, talleres de formación, pasantías u otras reuniones formativas. Finalmente, la dimensión de evaluación está referido al proceso de acompañamiento pedagógico, ya que este debe evaluado en toda su dimensión (inicio, proceso y final) y así de esta manera, tomar algunas decisiones y mejorar su accionar.

Las teorías y enfoques que sustentan la investigación que fundamentan el modelo de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo son: teoría de la acción comunicativa o dialógica, teoría socio constructivista, teoría critica reflexiva, la teoría de las habilidades sociales, la teoría de la gestión de procesos y la teoría de la virtualización, ya que en ellas se direccionan las dimensiones del acompañamiento pedagógico.

La teoría de la acción comunicativa Habermas (1999) señala “el pensamiento filosófico nace de la reflexivización de la razón encarnada en el conocimiento, en el habla y en las acciones”; es decir se desarrolla un proceso de autorreflexión, donde las razones juegan un papel resaltante; el autor indica que debe desarrollarse un dialogo terapéutico en la cual debe darse una crítica terapéutica. El autor propone “desarrollar un concepto de racionalidad más allá de los postulados subjetivistas e individualistas de la filosofía y teoría social moderna” (Garrido, 2011). En ese

sentido, el acompañamiento que brinda el director debe promover el diálogo crítico y reflexivo amparándose en razones concretas o evidencias, las que ayudan al fortalecimiento del desempeño docente. Por otra parte, Prieto y Duque (2009) aportan desde la perspectiva pedagógica crítica y brindan orientaciones para realizar una práctica educativa igualitaria y científica. Así mismo, Habermas (1981) citado por Prieto y Duque (2009) en su Teoría de la Acción Comunicativa refleja cuatro diferentes tipos de acción: acción teleológica (o estratégica), referida a que los actores orientan su conducta influenciando estratégicamente para lograr sus objetivos; en la segunda acción regulada por normas, se refiere que los actores modelan su conducta en función a unas reglas pre establecidas; la acción dramática, se refiere que cuando uno o varios actores escenifican una determinada imagen a un público concreto controlando el acceso de éste a los verdaderos sentimientos e intenciones latentes en la acción; respecto estos tres primeros tipos, se engloban en un marco de racionalidad instrumental, en el que se puede alejar a los ciudadanos de la participación democrática, ya que suele no dar cabida a pretensiones de validez o a un diálogo igualitario. En la cuarta y última, la acción comunicativa, nos conlleva a un cambio de paradigma en lo anteriormente anunciado. Esta acción comunicativa requiere del lenguaje para mediar y negociar situaciones que beneficien o sean compartidas por todos. Es decir, aquí en esta acción prima el diálogo como un recurso para que los agentes o actores educativos se puedan entender, primando los argumentos (Según Habermas, 1981 citado por Prieto & Duque, 2009)

La teoría socio constructivista se refiere cuando las personas o individuos desarrollan su intelecto a partir de la interacción social. Es importante señalar que los cambios que realizan los docentes resultan de sus actuaciones con factores externos y referidos con el contexto (características y condiciones de su trabajo como docente); además, tiene que ver el factor interno de su conocimiento profesional; es decir, no habrá un cambio en el docente, sino cambian las condiciones de su trabajo (Porlán, 2002). Por otra parte, cabe señalar que “el socio constructivismo aporta una visión equilibrada e interactiva de las variables internas y externas que intervienen en la génesis del conocimiento de alumnos y profesores, así como de las relaciones entre la dimensión individual y social del conocimiento”

(Toulmin, 1972 y Porlán, 1993, citado por Porlán, 2002, p.4). Por otra parte, la escuela debe generar espacios donde se imparta una educación constructivista, participativa en la que se genere un pensamiento crítico, reflexivo y participativo (Peña, 2017); A partir de ello, se puede decir, que el acompañamiento pedagógico considera los aprendizajes que el docente adquiere en esa interacción social que tiene con sus estudiantes y sus pares (otros docentes y directivos). Además, van a ir construyendo sus aprendizajes a partir de su propia práctica (experiencia como docente)

Los grandes pedagogos señalan que el docente es un inventor e investigador y no solo se limita a desarrollar prácticas tradicionales con sus estudiantes; sino que el maestro debe de enriquecer el proceso de formación profesional desde la mirada de “la reflexión en la acción” dejando de lado el saber tácito y el conocimiento proposicional, que es limitado. (Perreneud, 2010 y Shon, 1998, citados por Castellanos & Yaya, 2013). Es decir, los maestros deben construir conocimiento a partir de la reflexión autónoma de su propia práctica y mejorar sus limitaciones pedagógicas y disciplinarias.

Hace muchos años atrás, la racionalidad tecnicista, fue la que primaba en el proceso formativo de los docentes, pero este enfoque, tuvo sus dificultades. A partir de ello, surgió como respuesta el paradigma crítico reflexivo. Este enfoque, considera la idea que la formación docente debe respetar la idea que el hombre es un ser activo dentro del proceso de construcción del aprendizaje y este actor debe de realizar una práctica reflexiva, promoviendo el potencial de un aprendizaje profundo y significativo (Castellanos & Yaya,2013) y permita que el docente cambie o innove sus prácticas docentes y esto tiene que ver que “quien enseña aprende al enseñar y quien aprende enseña al aprender” (Freire, 2001 citado por MINEDU, 2017). A partir de ello, el acompañamiento pedagógico debe de aprovechar la reflexión crítica para generar cambios autónomos en los maestros y sobre todo, se de una construcción colectiva del saber; es decir, el docente aportará mucho en su proceso formativo, ya que se hará más dinámico e interactivo; además, lo hará de manera auto reflexiva.

Figura 7

Proceso de reflexión crítica realizado por el acompañante



Fuente: MINEDU (2017)

Es necesario que el docente identifique los supuestos que están detrás de su práctica. Para ello, debe analizar su propia práctica pedagógica, esta deconstrucción es un “proceso de reflexión crítica profunda sobre el propio quehacer pedagógico que implica descubrir las teorías o supuestos que están a la base de dicho actuar y sus implicancias en los procesos de enseñanza aprendizaje, así como su pertinencia en cada contexto en particular” (MINEDU, 2017, p.6). En esa misma línea, “La deconstrucción debe terminar en un conocimiento y comprensión profunda de la estructura de la propia práctica, sus fundamentos teóricos, sus fortalezas y debilidades, sus lagunas, es decir en un saber pedagógico que la explica. Es el paso indispensable para proceder a su transformación”. (Restrepo, 2011, citado por MINEDU, 2017, p.6). El análisis de la propia práctica ayuda a que el docente identifique reflexivamente si lo que está haciendo es pertinente; para lograr esa deconstrucción, el docente debe manejar habilidades críticas reflexivas. Por otra parte, la escuela se convierte en un espacio para la reflexión crítica colectiva, la auto formación y el fortalecimiento de su autonomía como docente; en esa misma línea se necesita que el docente desarrolle esa capacidad crítica reflexiva, lo que le ayudará a ser más ético y consciente del verdadero rol que tiene como agente de cambio social.

El equipo directivo en interacción con sus docentes promoverá en todo momento el diálogo reflexivo: en las vistas de aula, en el desarrollo de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs), en las reuniones de trabajo colegiado, en las jornadas de reflexión, entre otras reuniones formativas. El director debe conocer y manejar estrategias que pongan en práctica la reflexión crítica, haciendo que los docentes, ya sea en forma individual y colectiva, reflexionen desde su propia experiencia y construya nuevos saberes pedagógicos.

Figura 8

Proceso del dialogo reflexivo



Fuente: MINEDU (2017)

El Diálogo Reflexivo es el proceso de interacción fluida entre el docente y el acompañante pedagógico, quien orienta la reflexión crítica del docente sobre su propia práctica a fin de posibilitar la construcción de saberes desde la experiencia, así como el aprendizaje cada vez más autónomo y el continuo mejoramiento de la práctica pedagógica (MINEDU, 2017). Es necesario que tanto el directivo como el docente deben desarrollar habilidades reflexivas, en ese sentido se afirma que “la competencia reflexiva integra los conocimientos, experiencias, así como la dimensión moral y emocional del docente; ayudándole a orientar su función dentro del ámbito educativo y dándole la posibilidad de afrontar y resolver situaciones no previstas que le conduzcan a elaborar respuestas a los problemas cognitivos, didácticos, emocionales, psicológicos, sociales, etc., que se le presenten en su quehacer cotidiano. (Gómez, 2015, citado por MINEDU, 2017)

El proceso del diálogo reflexivo que el directivo y/o acompañante es el siguiente: primero, debe registrar la descripción de situaciones observadas durante la visita de aula; en segundo lugar, se da la preparación del diálogo de reflexión, en el cual el acompañante realiza su primera aproximación a la deconstrucción de la práctica pedagógica del docente de acuerdo a sus propias interpretaciones y supuestos, para luego preparar las interrogantes claves para generar el diálogo reflexivo y finalmente, se realiza el diálogo reflexivo y la respectiva retroalimentación, donde se realiza la deconstrucción de la práctica desde la propia interpretación del docente, se orienta la construcción de nuevos saberes retroalimentando la práctica pedagógica y orienta el compromiso para la transformación y mejora de la práctica de los docentes (MINEDU, 2017).

Las habilidades sociales son consideradas como herramientas que permiten solucionar problemas y conflictos en una organización y su buen uso ayudan al normal desarrollo de las actividades escolares. (Mata, 2019). Esta teoría es importante para generar interacciones sociales que tengan éxito, todo ello va a depender de la cualidades y resiliencia del individuo y le ayudará a actuar en forma equilibrada ante una situación difícil en el contexto donde se desenvuelve; es decir, son competencias necesarias para experimentar una nueva realidad; estas se adquieren de manera endógena y exógena; también son relevantes en una cultura de cambio; son muchas las habilidades que se pueden poner en práctica ante una situación contextual como por ejemplo: escuchar, mantener una conversación, negociar, expresar y defender opiniones, cooperar y compartir, solucionar conflictos, dar y recibir retroalimentación, entre otras (Maia, Patricio & Bezzerra, 2015). En ese sentido, el directivo debe desarrollarlas diversas habilidades sociales y emocionales con la finalidad de realizar un dialogo horizontal y generar un clima de confianza con el docente acompañado. En ese sentido, el director debe desarrollar la empatía y asertividad, optimismo, pensamiento holístico, actitud desprejuiciada y perspicacia (MINEDU, 2017)

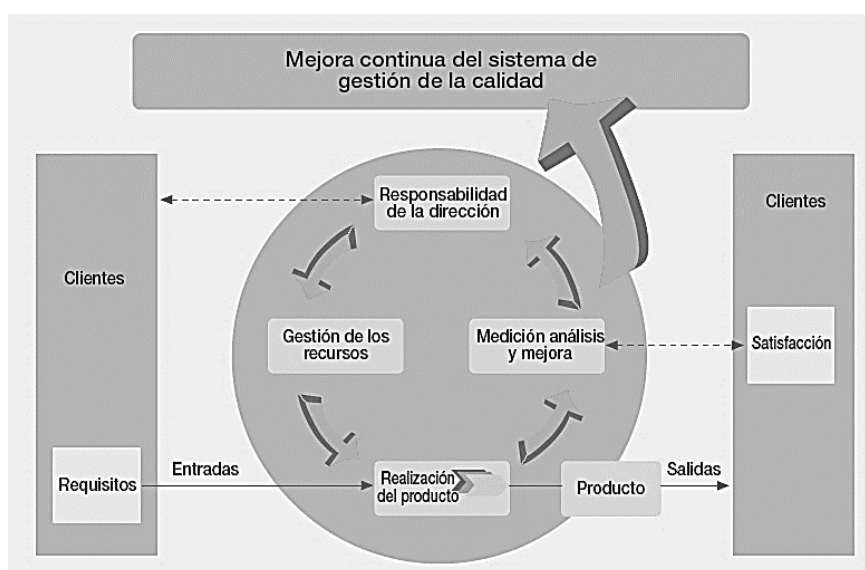
Todas las personas deben desarrollar competencias sociales y personales que les permita genera una interacción favorable y actuar frente a cualquier situación. Debe de poner en práctica habilidades sociales y la empatía; así como habilidades personales de la auto conciencia, auto regulación y motivación (Liébana,

Fernández, Bemejo, Carabías, Rodríguez, & Villacieros, 2012). Esto se puede definir que, en este proceso de acompañamiento pedagógico, el cual está centrado en la escuela, se deben desarrollar estas habilidades en ese proceso de intercambio de ideas entre el director acompañante con el docente acompañado.

La teoría de la gestión de procesos centra su atención en las actividades optimizadas que se realizan en una organización; este enfoque considera la gestión de procesos como una herramienta efectiva para lograr resultados concretos, favorables, determinados y precisos. Así mismo, permite orientar el logro de la misión institucional y satisfacer las expectativas de los clientes. Los procesos son un fenómeno social o sistemas sociales y sus componentes son las acciones del ser humano (Mallar,2010; Pérez & Pérez, 2019). Por otra parte, es necesario señalar que la “formación deben presentarse como un nivel medible y diferenciado de las competencias de captación necesarias para el desempeño de las funciones laborales dentro de la actividad profesional” (Varzhapetyan, Semenova, Fomina, Balashov, Balashova, 2019, p.) En ese sentido, la escuela debe centrarse en las actividades pedagógicas y de gestión para el logro de los objetivos y metas institucionales y sobre todo, debe evaluarse su gestión y calidad.

Figura 9

Modelo de un Sistema de Gestión de la Calidad basado por Procesos.



Fuente: Cervera Cárdenas (2013)

El modelo de la mejora continua del sistema de gestión de calidad genera una orientación favorable al cliente, los mismos que juegan un importante rol para establecer requisitos entre aspectos de la entrada y salida en el sistema; también resalta la importancia del seguimiento y la medición de lo que percibe el cliente acerca de cómo se comporta y actúa la organización y si cumple los requisitos. Esto podría llevarse a la escuela como una organización o institución que dinamizan diversidad de procesos, dentro de las cuales se ponen en acción muchas actividades para que las metas y objetivos institucionales se logren. La institución educativa tiene que satisfacer a sus clientes (estudiantes y padres de familia) y para lograrlo debe estar en permanente evaluación, monitoreo y medir sus resultados. Es decir, para satisfacer a los clientes debe haber una evaluación y reajuste permanente.

El uso de la Tecnología y la comunicación genera un gran impacto en la sociedad, permitiendo que se cree y socialice gran cantidad de conocimiento; además la sociedad se organiza e interactúa en redes. (Cuberos, Vivas & Mazuera, 2019). La virtualización, en los últimos tiempos, se ha convertido en componente importante y una exigencia en todo proceso formativo; las estrategias formativas, los espacios interactivos y las formas de aprender deben hacer uso de las plataformas virtuales e interactivas para servir de soporte y ayuda a los actores educativos (Santos & Armas, 2020). En ese sentido, la modernización de la educación y por ende la enseñanza y el aprendizaje debe estar basada en el uso de las herramientas tecnológicas; además, todas las actividades que se realizan dentro de los procesos formativos se requieren del uso de herramientas tecnológicas. Santos y Armas (2020) proponen varias actividades y las denomina como formas organizativas del proceso de acompañamiento, las cuales tienen un objetivo, una temática y un conjunto de acciones secuenciales a desarrollar. Entre estas estrategias que propone el autor tenemos: las charlas o conferencias, talleres de intercambio de experiencias, observación de clases, talleres de discusión de resultados. Es por ello, que realizar un tipo de acompañamiento virtual es estar acorde con una educación del presente y futuro y para lograrlo se necesita mayor inversión para el fortalecimiento de los desempeños de los docentes y en tecnología se podrá lograr una mejor gestión institucional (Siccha, 2021) y, por otra parte, el docente debe

tener conciencia sobre el uso de la tecnología en la práctica educativa y la escuela tiene un gran desafío para monitorear y acompañar a sus docentes usando la tecnología (Zeballos, 2020). Finalmente, cabe indicar que el acompañamiento favorece progresivamente los espacios de aprendizaje donde se genera la discusión, reflexión, comunicación, retroalimentación entre pares; así mismo, permite el crecimiento de espacios de surgimiento, asesoría y reflexión entre los docentes que mejoran su práctica (Florencia & Ocampo, 2019)

Respecto al desempeño docente, se define como las acciones y prácticas pedagógicas observables y concretas basados en las funciones, las cuales se determinan por factores referidos al mismo docente, estudiante y el contexto (Gálvez & Milla, 2018; Guisado, Valenzuela & Vallejo, 2020). Esto se refiere que ejercer un buen desempeño significa ejercer sus las obligaciones que demanda una profesión, un cargo o cualquier oficio. Se considera como una basta y diversa cultura general y habilidad para conducir, motivar y formar integralmente y de manera holística a los estudiantes, no dejando de lado la relación y coordinación con el resto de la comunidad educativa (Conislla, 2018). El desempeño docente está relacionado con la capacidad para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizajes, demostrando diversas habilidades para gestionar el aprendizaje dentro y fuera de la escuela. Por otra parte, la evaluación del desempeño del docente en el Perú está centrada en los desempeños propuestos en el marco orientador del desempeño docente (MINEDU, 2012). En ese sentido tiene que realizar un trabajo efectivo en la planificación de la enseñanza, la conducción, desarrollo de un clima relacional favorable para que los niños aprendan y realice una evaluación desde la perspectiva formativa. También es necesario señalar la estrecha y significativa relación y correlación entre el desempeño de los docentes con un efectivo acompañamiento pedagógico del director y por ende con los aprendizajes de los estudiantes (Huamaní, 2016); además, si es que esta estrategia no se da pertinentemente los maestros no se hacen partícipes de estas acciones de acompañamiento ya que las actividades que realiza la escuela no responde a sus intereses personales y profesionales (Galán, 2017)

El Conectivismo, es una de las teorías que sustenta el desempeño de los docentes, el cual se refiere a los procesos internos que generan los aprendizajes, además son

mecanismos tecnológicos que están directa o indirectamente relacionado con los procesos pedagógicos (Ovalles, 2014). En este sentido se genera interés por los procesos que suceden en la parte interna del individuo; además sucede que cuando aprende, ingresa la información y se transforma en conocimiento. Gutiérrez (2012) señala que “la mente es un agente activo en el proceso de aprendizaje, construyendo y adaptando los esquemas mentales”; el aprendizaje genera modificación en los significados a partir de una interacción entre información nueva y el sujeto, apoyándose de sus esquemas mentales que ya tiene y modificándolos al mismo tiempo, a partir de esa interacción. Esta teoría considera “al sujeto como un ente activo, cuyas acciones dependen en gran parte de representaciones y procesos internos que él ha elaborado como resultado de las relaciones previas con su entorno físico y social”. En relación a ello, el acompañamiento pedagógico del directivo se sustenta y ampara en la teoría cognitiva, ya que se considera al docente como un aprendiz activo donde este ser construye y adapta esquemas y procesos mentales para aprender y mejorar su práctica pedagógica. Además, considera la gran experiencia que ha adquirido en su entorno físico y social y que ayudar al maestro a mejorar su praxis como docente. En ese proceso de aprendizaje adquiere nuevos conocimientos, transformando y reconstruyendo nuevos esquemas.

Por otra parte, la teoría de la modificabilidad estructural cognitiva, se refiere a que todas las personas pueden tener su potencial de aprendizaje desarrollado. Existen criterios que son como piezas de rompecabezas que contribuyen al hecho de la experiencia de aprendizaje mediatizado, donde el papel del educador es fundamental e indispensable en el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante. Esta teoría señala que el docente es el actor principal de cambio y transformación. Es decir, el mediador tiene un papel fundamental (directivo/acompañante) y hacer que los maestros reflexionen sobre su propia práctica e incorporen o internalicen sus aprendizajes y alcancen un mayor potencial en el desarrollo de sus competencias y por ende mejora sus prácticas pedagógicas (Velarde, 2008)

Respecto a las dimensiones que enmarcan al desempeño docente, el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) señala cuatro dimensiones: la reflexiva, colegiada, relacional y ética:

La dimensión reflexiva está referida a la consolidación de la identidad profesional del docente enmarcado desde su propia práctica. Aquí el docente desarrolla diversas capacidades como deliberar, tomar decisiones, apropiarse de saberes y conocimientos y desarrollar otras habilidades que le ayuden lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes. Así mismo, enfatiza “la autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor”. Además, Agreda y Pérez (2020) señala que “la práctica reflexiva aparece como práctica profesional... reflexión, reflexión crítica o acción reflexiva”. En ese sentido, ejercer la docencia exige actuar reflexivamente, lo que a su vez supone “una relación autónoma y crítica” en referencia a lo que sabe o se requiere saber para actuar y decidir en cada contexto (MINEDU, 2017). Son muy importantes las características que tiene el docente (saberes), las cuales le permitirán problematizar críticamente poniendo a prueba lo que supone, realizar una evaluación, generar aprendizaje de lo que ha experimentado o vivido y fortalecerá su autonomía como profesional. En ese sentido, se necesita de un buen dialogo reflexivo para lograr cambios.

Respecto a la dimensión relacional se refiere a la relación interpersonal que tiene el docente con los actores educativos (docentes, padres de familia, aliados). Esta relación se va construyendo con el desarrollo de diversos vínculos cognitivos, afectivos y sociales, lo que genera que su desempeño se enmarca en una dinámica de subjetividad, ética y cultural (MBDD, 2012); además, la comunicación oportuna y adecuada que realice con sus pares y director ayudará a mejorar ese clima relacional en la escuela (Huamaní, 2016). En ese sentido, el docente debe preocuparse y centrarse en comprender los diversos problemas personales, familiares y sociales de los estudiantes, ser flexible y comprender las opiniones de sus estudiantes y así poder diversificar su enseñanza y atención a los estudiantes; además, de interactuar y comunicarse efectivamente con los demás actores y agentes educativos.

La dimensión colegiada está referida a que el contexto de trabajo del docente siempre va a ser una organización o institución educativa, la misma que persigue que sus beneficiarios (estudiantes) adquieran una educación de calidad con mejores aprendizajes previstos. Su práctica como docente, no solo es en el aula,

sino que debe interactuar con otros actores educativos (docentes y directivos) donde profesionalmente debe de reunirse para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos. Este profesional debe de posibilitar un trabajo colectivo y reflexivo sobre sus prácticas de enseñanza (MBDD, 2012. p.18). En ese sentido el maestro no debe realizar una labor individualista, ya que en tiempos actuales el trabajo colaborativo es una estrategia en potencia y te permite lograr tus objetivos y metas.

Finalmente, la dimensión ética se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional. (MBDD-MINEDU 2012. pp. 18-19). Esto significa que los docentes desde sus prácticas diarias en la escuela responden a diversos valores éticos y morales que debe de poner en práctica en esa relación con los estudiantes, otros docentes y padres de familia.

III. METODOLOGÍA

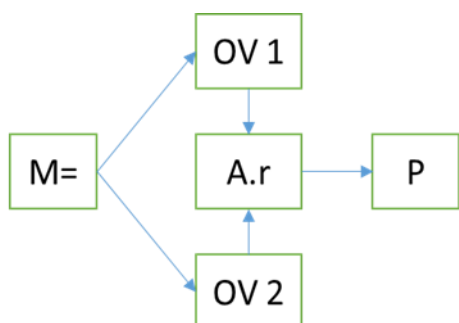
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica. Según el reglamento de investigación del CONCYTEC (2018) señala que la investigación básica “está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes”. Es pura, teórica y dogmática, se origina en un marco teórico y permanece en él y permite incrementar el conocimiento, sin contrastarlo con un caso práctico (Muntané, 2010). En este caso, el trabajo de investigación ayudará a fortalecer los desempeños de los directivos y así mejorar el acompañamiento pedagógico y por ende fortalecer las competencias profesionales de los docentes.

El diseño de la investigación fue de descriptivo-propositiva. Respecto a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que los trabajos descriptivos son la base para realizar estudios correlacionales y otras investigaciones; así mismo, busca con mayor precisión las características y perfiles de los sujetos o fenómenos que se sometieron a un análisis dentro del proceso de investigación. Por otra parte, la investigación propositiva “amplía los horizontes de lo humano, y devela los nuevos sentidos que en las prácticas sociales adquiere y se le otorga a lo humano. Su contribución deberá ser social y científica” (Moreno, 2017; p.1).

Figura 10

Esquema del diseño de investigación



Fuente: Elaborada por José Cosmer Sánchez Troncos

M= Muestra

O1= Observación y análisis de la variable 1: Acompañamiento pedagógico

O2= Observación y análisis de la variable 2: Desempeño docente

A.r= Análisis y relación de las variables

P= Propuesta de modelo de acompañamiento pedagógico del directivo

3.2. Variables y operacionalización

El Acompañamiento Pedagógico se define como la acción formativa centrada en la escuela y que se requiere de una atención individual y colectiva y que facilita el fortalecimiento del desempeño y desarrollo autónomo de la profesión de los docentes a través de las diferentes estrategias de intervención (MIDENU, 2019).

Para recoger información sobre el acompañamiento pedagógico del directivo se aplicó un cuestionario virtual y de esta forma se pudo medir el nivel de acompañamiento que realiza el director detallando indicadores en las dimensiones de visitas de aula, Grupos de Inter Aprendizaje (GIA) y las pasantías pedagógicas.

El Desempeño docente es la amplia cultura general y capacidad que tiene el docente para maniobrar, motivar y formar holísticamente a los educandos, del mismo modo, como para ocuparse de forma conjunta con padres de familia y la colectividad” (Conislla, 2018). El Marco orientador del desempeño de los docentes propone varias categorías: Reflexiva (afirmación de su identidad, auto reflexión, toma decisiones, compromisos), relacional (vínculos de respeto, trabajo colaborativo), colegiada (planificación colegiada de procesos pedagógicos, desarrollo de los procesos pedagógicos de manera colegiada, evaluación de los procesos pedagógicos de manera colegida), ética (puesta en práctica de valores con sus colegas, trato a sus estudiantes)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es definida como los individuos que tienen ciertas características o criterios comunes que se identifican en un área de investigación (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). La población para este estudio fueron los 236 docentes nombrados de las instituciones educativas polidocente completas con director designado sin aula a cargo del nivel primario del ámbito de la UGEL La Unión, región Piura, la cual

fue extraída del sistema de información Nexus de la Unidad Ejecutor 300, región Piura del año 2021.

El presente estudio empleó el muestreo no probabilístico o no estadístico ya que los docentes de la muestra fueron seleccionados por criterios del investigador. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Para el presente estudio se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(n - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En la cual:

n = Tamaño de la muestra buscada.

N = Tamaño del universo o población (donde N = 236).

Z = Nivel de confianza del 95%, con lo cual el parámetro Z=1,96.

e = Error deseado = 0,5.

P = Proporción de la población determinada (p=0,8).

q = 1-p (q=0,5).

$$n = \frac{236(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(236-1) \cdot (0,5)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5)(0,5)}$$

$$n = 120$$

Por otra parte, Sánchez, Reyes y Mejía (2018) señalan que la muestra es el conjunto de casos o personas extraídas de una población de estudio haciendo uso de un sistema de muestreo que puede ser probabilístico o no probabilístico. En este caso se utilizó la muestra no probabilística la cual se conforma por 120 de 236 docentes nombrados de las IIEE polidocentes de primaria de la UGEL La Unión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio fueron la encuesta y el análisis documental. Para este estudio se utilizó una E-encuesta apoyándonos del formulario de google Drive, en relación a ellos Arias (2020) señala que esta herramienta permite crear, editar y publicar en línea y se utiliza para recoger opiniones y otro tipo de información. La encuesta permitió ver como se realizan las estrategias del acompañamiento pedagógico en las escuelas polidocentes para luego sistematizarla estadísticamente.

Para determinar el nivel de confiabilidad del contenido de la encuesta se acudió a tres expertos doctorandos conocedores del tema a investigar los cuales evaluaron en función a los criterios de relación entre la variable y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador, relación entre el indicador y el ítem y la relación entre el ítem y la opción de respuesta.

Para la validez del instrumento (cuestionario) se utilizó el estadístico SPSS. V 25 para el alfa Estadístico de fiabilidad.

Tabla 1

Estadístico de fiabilidad

VARIABLES	ALFA	ELEMENTOS
V1=Acompañamiento pedagógico directivo	$\alpha = 0.901$	53

Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información se realizó la coordinación y solicitud de permiso mediante una carta ante la UGEL La Unión para realizar la investigación. Luego, se diseñó el instrumento de recojo de información y se validaron mediante el juicio de expertos y se aplicó a una muestra considerable para validarlo; además, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para validar el instrumento mediante una prueba piloto, arrojando como resultado un valor de 0.901, el mismo que se deduce que está muy próximo a la unidad y que determina una confiabilidad muy alta del instrumento de acompañamiento en concordancia con los estándares

planteados. Luego, se coordinó con los directores de las instituciones educativas polidocentes focalizadas del nivel primario para gestionar la aplicación de la encuesta virtual con escala de Likert dirigida a los docentes y así determinar el nivel de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo. Así mismo, se registró la información mediante un programa del SPSS, la cual se analizó e interpretó según los objetivos propuestos en el proyecto.

3.3. Método de análisis de datos

En esta investigación se analizaron los datos recopilados mediante el programa del SPSS y Excel, aprovechándose los resultados que se generaron automáticamente del formulario de Google Drive que se ubica en el siguiente enlace: <https://forms.gle/yWCNwDTJLuYVGEYv7>. Estos programas ayudaron a procesar de manera sistemática la información recogida y describir con mayor detalle el nivel de acompañamiento pedagógico que el director realiza frente a sus docentes.

Para analizar y describir el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente se empleó el análisis documental, la cual fue la técnica cualitativa que ayudó a analizar documentos de índole científica referidos al acompañamiento pedagógico y al desempeño docente (Arias, 2020). Para complementar la descripción de las variables se utilizó una revisión sistemática siguiendo la secuencia del método o flujo de Prisma 2020, el cual es definido como un esquema que permite chequear, documentar la validez y el rigor de las revisiones sistemáticas; es decir, es un diagrama que se utiliza para documentar evidencias o información científica (Codina, 2021). El procedimiento de búsqueda de información se inició el año 2021 en la elaboración del proyecto de investigación, luego se buscó información de manera sistemática en diferentes bases de datos como la referencia, Scopus, Scielo, Dialnet, entre otras revistas indexadas, páralo cual se utilizó palabras claves como: acompañamiento pedagógico, modelos de acompañamiento, desempeño docente. Se aplicaron criterios de exclusión e inclusión. Se realizó una recopilación y revisión de fuentes primarias como tesis, artículos, libros, manuales, documentos orientadores y normativos, que ayudaron a comprender mejor cada una de las variables de la investigación: acompañamiento pedagógico y el desempeño docente y las teorías que sustentan la investigación. A partir de la revisión sistemática se ha propuesto un modelo de acompañamiento que el director o equipo directivo pueden

aplicar en sus escuelas de tipo polidocente completo con director designado sin aula a cargo. Se llegaron a revisar sistemáticamente 23 artículos científicos publicados en el Perú y en otros países.

3.4. Aspectos éticos

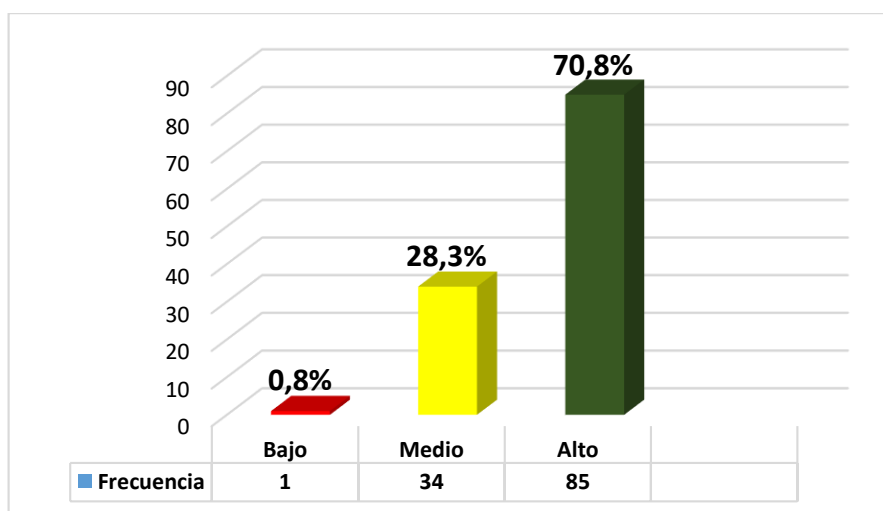
Los investigadores deben tener bien fundamentados sus principios morales que demuestren su ética para realizar una investigación (Salazar, Icaza & Alejo, 2018). El presente trabajo se enmarcó en un verdadero respeto a los derechos de autor, donde se señaló adecuadamente las citas y referencias bibliográficas. También se realizó las coordinaciones y solicitudes de manera oportuna con los sujetos de la investigación. Así mismo, la información recogida se manejará con mayor confidencialidad y reserva.

IV. RESULTADOS

Respecto a la verificación del objetivo 1 referido a identificar el nivel de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de UGEL La Unión, Piura, se procedió en primera instancia, con la consolidación y tabulación de los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes considerando las frecuencias y porcentajes por medio del programa SPSS 25 y así, elaborar tablas que permitieron el análisis respecto al nivel de acompañamiento pedagógico que desarrollan los directivos, el mismo que se detalla a continuación:

Figura 11

Estrategias de acompañamiento

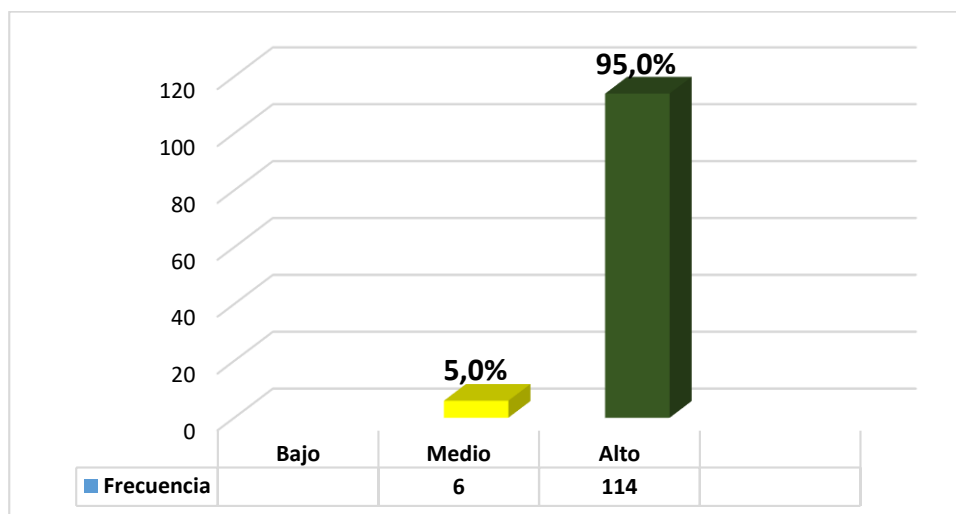


Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos.

Los resultados respecto al nivel de acompañamiento que realizan los directivos a los docentes, se aprecia que, de 120 docentes encuestados, 1 que representa el 0,8% de la muestra, indicó un nivel bajo para el desarrollo de las estrategias de acompañamiento pedagógico, mientras que 34 de los docentes que representa el 28,3% expresaron un nivel medio y finalmente de 85 docentes que representan el 70,8% ubican en nivel alto respecto a la aplicación de las estrategias de acompañamiento, y a pesar de ser un porcentaje alto no se debe dejar de atender el porcentaje de directivos que no asumen el acompañamiento como una función directiva.

Figura 12

Visitas de aula

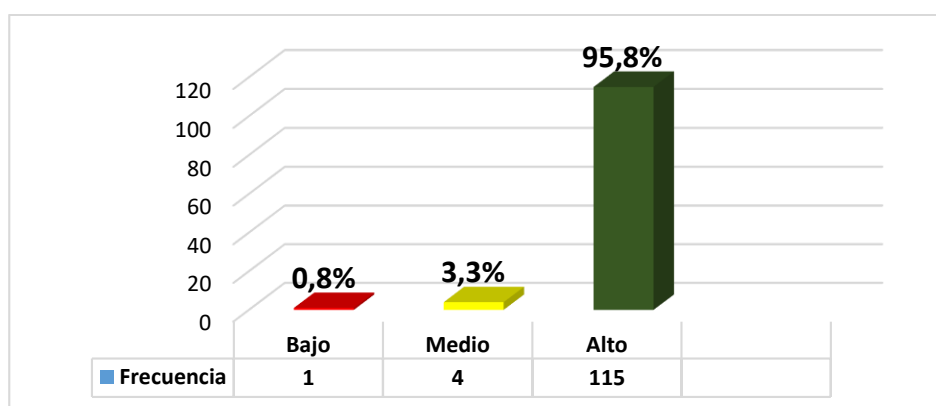


Fuente. *Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos*

Los resultados sobre el nivel de las visitas de aula que realiza el directivo dentro del proceso de acompañamiento pedagógico a los docentes, donde fueron 6 docentes que representan el 5,0% los que manifestaron un nivel medio para la realización de las vistas de aula a los docentes: por otro lado, fueron 114 directivos que vienen hacer el 95,0% del total de la muestra los que indicaron un nivel alto para la ejecución de las visitas en aula, debiendo indicar que ninguno de los directivos expresó un nivel bajo para el desarrollo de las visitas, lo que genera un buen resultado para las visitas en el aula como estrategia de acompañamiento pedagógico.

Figura 13

Grupos de Inter aprendizaje

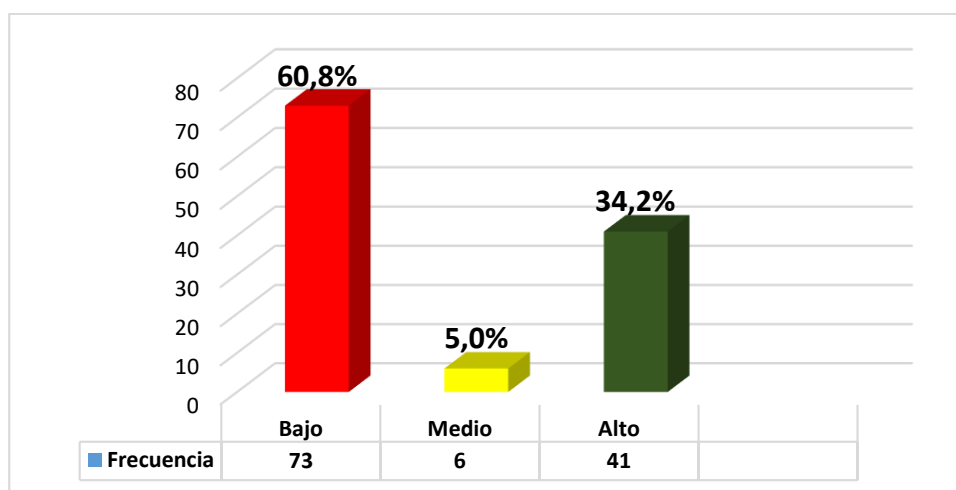


Fuente: *Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos.*

Los resultados respecto al nivel de desarrollo de los Grupos de Inter aprendizaje como estrategia de acompañamiento pedagógico a cargo del personal directivo, señala que fue 1 directivo que representa el 0,8% quien indicó un nivel bajo para el desarrollo de dicha estrategia, mientras que 4 de los docentes que vienen hacer el 3,3% del total indicaron un nivel medio para el trabajo del acompañamiento en grupos de inter aprendizaje y finalmente fueron 115 directivos que representan el 95,8% los que expresaron un nivel alto para trabajar con grupos de inter aprendizaje como estrategia de acompañamiento pedagógico que indica que los grupos de inter aprendizaje es la estrategia con la que más trabajan los directivos.

Figura 14

Pasantías pedagógicas



Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos.

Los resultados referidos al nivel de desarrollo de las pasantías pedagógicas por parte de los directivos como estrategias del acompañamiento pedagógico, donde 73 docentes que representan el 60,8% del total de la muestra, indicaron un nivel bajo para trabajar las pasantías pedagógicas, mientras que 6 de los docentes que vienen hacer el 5,0% de la muestra expresaron un nivel medio para realizar las pasantías pedagógicas y finalmente fueron 41 docentes que representan el 34,2% los que manifestaron un nivel alto en el trabajo del acompañamiento con las pasantías pedagógicas, lo que indica que de las tres estrategias de acompañamiento, las pasantías pedagógicas son las menos utilizadas.

Respecto al objetivo 2 que tiene que ver con el análisis de diferentes modelos de acompañamiento pedagógico se ha realizado en el Perú y otros países, tenemos una diversidad de referencias, las mismas que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2

Modelos de acompañamiento pedagógico en el Perú y otros países

Modelo de AP	Elementos y/o estrategias formativas	Procesos o fases
1. Acompañamiento pedagógico a distancia en II:EE focalizadas, multigrado, EIB y polidocentes (MINEDU, 2020)- Perú	Asesoría pedagógica	1. Soporte socio emocional. 2. Reflexión de la práctica pedagógica. 3. Compromiso del docente y del acompañante.
	Grupos de inter aprendizaje	1. Diálogo de apertura. 2. Presentación e intercambio de la experiencia de aprendizaje. 3. Cierre y compromisos.
	Cursos y tutoriales virtuales	
	Reuniones de trabajo colegiado (RTC)	1. Identificar las prioridades y prepararse para el aprendizaje colectivo virtual entre docentes. 2. Confrontación de ideas, interacciones entre pares, reflexiones grupales y aprendizaje colectivo. 3. Informe en el libro de actas, cuaderno de bitácora, registro de reflexiones, grabaciones de las sesiones virtuales.
2. Acompañamiento pedagógico a docentes de IIEE multigrado. (MINEDU, 2019)- Perú	Visitas de aula	1. Coordinación. 2. Observación de los docentes y estudiantes 3. Apoyar o compartir con el docente la SA 4. Analizar información y reajustar la asesoría 5. Dialogar reflexivamente, procesar. 6. Procesar y registrar información.
	Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs)	1. Coordina el desarrollo de la reunión GIA 2. Organiza la reflexión. 3. Dialoga reflexivamente. 4. Consolida acuerdos. 5. Procesa y registra información.
	Talleres de actualización docente	1. Coordina el desarrollo del taller. 2. Organiza la jornada. 3. Facilita la construcción del saber. 4. Consolida aprendizajes. 5. Analiza resultados.
3. Guía Sentipensante: viaje al corazón del acompañamiento pedagógico. (IDEP, 2019) – (Colombia)		1. Identificación de experiencias 2. Entender y construir el sentido del AP. 3. Recuperación de experiencias desde el saber propio. 4. Socialización de las propias experiencias. 5. Andar y desandar.
4. Modelo de acompañamiento pedagógico en Guatemala: herramientas y orientaciones para el asesor pedagógico (MINEDUC, 2018)- Guatemala	Proceso de mejoramiento continuo	1. Visita al centro educativo. 2. Observación de la aplicación de la metodología y técnicas del docente. 3. Orientación a los docentes para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje
	Proceso de observación y colaboración con los docentes	1. Ciclo de reflexión: Enseñar y evaluar, analizar y evidenciar, reflexionar y planear 2. Conversación antes de la observación. 3. Observación de la actividad docente. 4. Construcción conjunta después de la observación.
	Proceso de primera vista diagnóstica a una escuela	1. Conocer la escuela 2. Informar sobre la asesoría. 3. Hacer un diagnóstico preliminar. 4. Acordar con el director un plan preliminar de visitas.

	Proceso de modelar una técnica de aprendizaje activa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar al director sobre el propósito de la visita. 2. Modelaje de una técnica de enseñanza. 3. Visita para observar la aplicación en el aula.
	Proceso de orientar al director en asesoría pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visitar las aulas para detectar las necesidades formativas del docente y de aprendizaje de los estudiantes. 2. Hacer un plan breve. 3. Pedir al director que participe de las visitas de aula. 4. Orientar y motivar al director para que use técnicas del asesor pedagógico.
5. Diferentes niveles de acompañamiento para transformar la escuela (Calvo, 2018)- Ecuador	Acompañamiento a los directores de los centros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en redes 2. Travesía de datos. 3. Reflexión sobre la practica 4. Estudio de casos
	Acompañamiento pedagógico a los técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. El sentido de la innovación pedagógica. 2. La importancia de la sistematización. 3. Generalización de la innovación. 4. Liderazgo. 5. Unión entre maestros y directivos. 6. De lo bueno a lo excelente. 7. Comunidades de aprendizaje.
	El acompañamiento a los docentes de aula	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observación participante. 2. Observación no participante. 3. Dupla docente. 4. Modelamiento grupal por áreas de conocimiento.
6. Acompañamiento a IIEE primaria en el marco de Soporte pedagógico intercultural y polidocente urbano. (MINEDU, 2017) – (Perú)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visitas de aula ✓ Grupos de inter aprendizaje ✓ Talleres de actualización ✓ Reuniones con familia y comunidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación: visita diagnóstica, informe del diagnóstico, Plan Anual de soporte. 2. Ejecución: visitas e acompañamiento, reuniones de los GIAs, talleres de actualización, reuniones con las familias y comunidad. 3. Cierre de las actividades formativas.
7. Guía de orientaciones para el diálogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico. (MINEDU, 2017)- (Perú)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observación de la practica pedagógica. ✓ Deconstrucción-Primera aproximación desde la perspectiva del acompañante ✓ Dialogo reflexivo-Deconstrucción desde el propio docente. ✓ Construcción de saber pedagógico-Construcción de nuevos significados. ✓ Transformación de la práctica (Reconstrucción) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durante la visita: registro de las situaciones observadas. 2. Preparación del dialogo reflexivo: primera aproximación a la deconstrucción de la práctica docente y preparación del dialogo reflexivo (preguntas) 3. Dialogo reflexivo y retroalimentación: Desarrollo del dialogo reflexivo (deconstrucción del propio docente), retroalimentación de las practicas docentes, compromisos para la mejora de nuevas prácticas docentes.
8. Modelo de asesoría a escuelas centrado en el Acompañamiento docente (Salgado y Sandoval, 2013)- (Chile)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompañamiento en la práctica o in situ. ✓ Trabajo de reflexión colectiva en cada escuela. ✓ Talleres de reflexión y análisis en la universidad. ✓ Trabajo autónomo. 	

9. El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. (Vezub y Alliaud, 2012) - (Argentina)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La coobservación de clases. ✓ Los seminarios ✓ Los talleres de análisis de prácticas. ✓ Ateneos didácticos ✓ La escritura de textos de la práctica
10. Modelo de acompañamiento pedagógico de docentes noveles (Vezub y Alliaud, 2012) - (Ecuador)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talleres y seminarios de formación continua. ✓ Reuniones de reflexión y planificación. ✓ Observación, seguimiento en el aula y retroalimentación.

Fuente: Elaboración por José Cosmer Sánchez Troncos.

Los resultados encontrados respecto a los modelos de acompañamiento pedagógico arrojan que el Perú, es el país con más experiencias en acompañamiento pedagógico. Respecto a las estrategias o dimensiones del acompañamiento pedagógico, casi todos, los modelos ponen en práctica las visitas de aula u observación in situ de la práctica del docente; mientras que, en otros modelos emplean las estrategias de reflexión colectiva como son los Grupos de inter aprendizaje, trabajos colegiados, reuniones de reflexión y planificación, las reuniones con padres de familia, así como los Talleres y seminario de actualización docente. Los modelos de acompañamiento de otros países han puesto en práctica estrategias interesantes: los cursos y tutoriales virtuales, los ateneos didácticos, escritura de textos de sus propias prácticas, acompañamiento a los directivos.

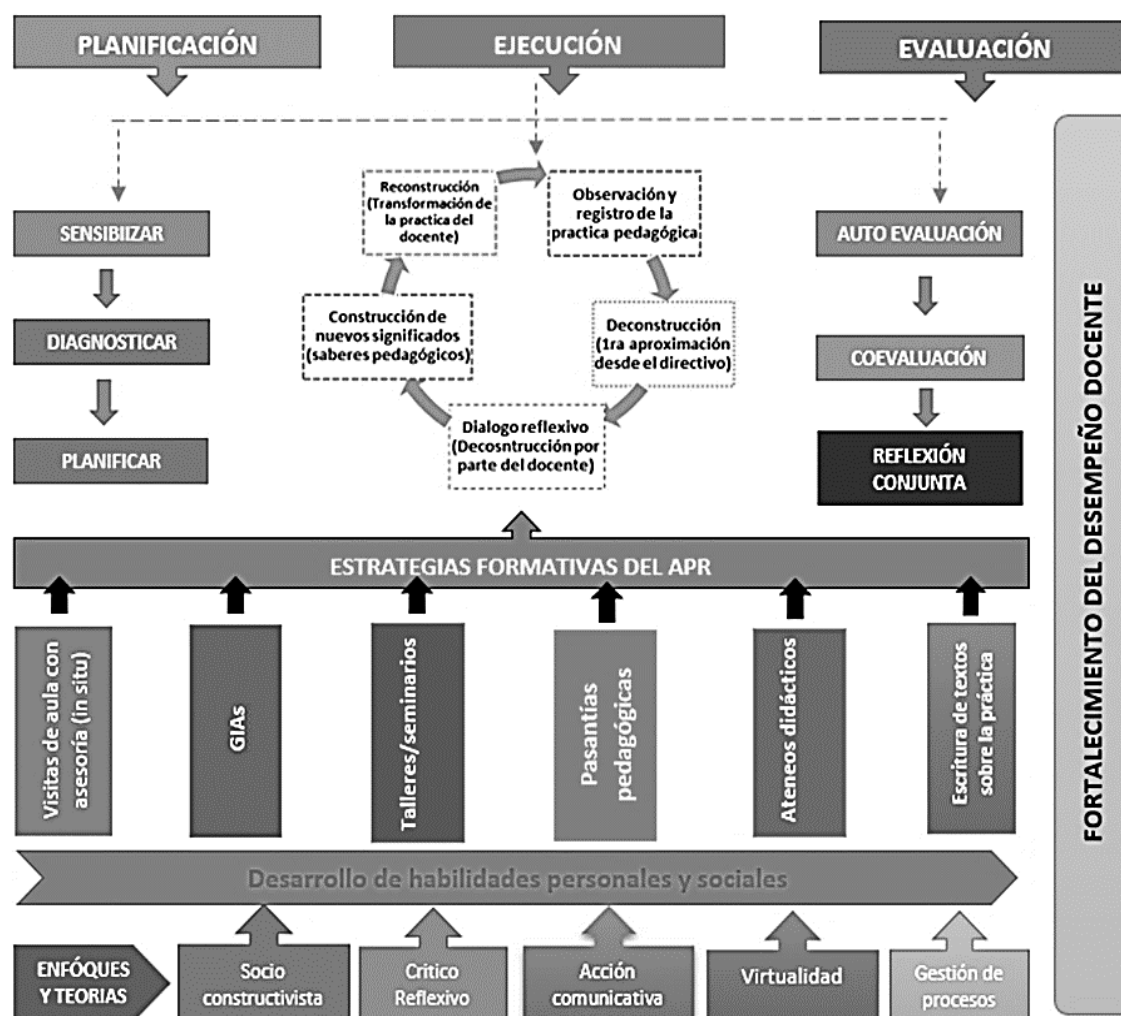
Respecto a las fases, etapas o procesos del acompañamiento pedagógico, depende de las estrategias o formas de intervenir. Las visitas de aula se realizan a partir de la coordinación con los actores involucrados, observación y registro de información del actuar del docente y estudiantes, análisis de la información y preparación del dialogo reflexivo, dialogo reflexivo, construcción conjunta después de la observación y asunción de compromisos para mejorar las practicas pedagógicas. Las reuniones de inter aprendizaje se inicia con la coordinación previa con los involucrados, dialogo de apertura, presentación de la experiencia o buena práctica y el cierre, donde se asumen compromisos y sistematizan la información. Los talleres de

capacitación se desarrollan desde una planificación previa, ejecutan la temática y realizan un cierre evaluando el desarrollo; además, consolidan los aprendizajes y analizan los resultados. El modelo de acompañamiento de Guatemala señala que en las visitas de aula se involucra al directivo de la escuela, involucrándolo en este proceso formativo de los docentes y preparándolo para que realice este acompañamiento de manera autónoma.

A partir de la búsqueda y sistematización de información respecto a los modelos se propone el modelo APR, para la cual se realizó una revisión, priorización y análisis de fuentes teóricas y modelos de acompañamiento pedagógico.

Figura 15

Modelo de Acompañamiento Pedagógico Reflexivo (APR)



Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos

V. DISCUSION

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo basado en el enfoque crítico reflexivo para fortalecer el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas polidocente del nivel primario del ámbito de la UGEL La Unión, Piura. Para lograr este objetivo se tuvo que primero, identificar el nivel del acompañamiento pedagógico que el directivo realiza en su escuela a través de la percepción de los docentes encuestados; además, se ha revisado y priorizado una diversidad de fuentes científicas para identificar y analizar lo referido al acompañamiento pedagógico y el desempeño docente y al final proponer un diseño o modelo de acompañamiento pedagógico para este tipo de escuelas.

A partir de los resultados de la tabla 2, respecto a la percepción de los docentes identificada mediante una encuesta virtual, se pudo identificar que solo el 0,8% de la muestra indicó un nivel bajo para el desarrollo de las estrategias de acompañamiento pedagógico; esto se puede relacionar con lo que Bazán (2020) concluye y que tienen que ver con la poca influencia del acompañamiento que realizan las instancias superiores. Por otra parte, el 28,3% los ubican en un nivel medio para el desarrollo de las estrategias de acompañamiento y finalmente, el 70,8% de los docentes manifestaron contar con un nivel alto respecto a la aplicación de las estrategias de acompañamiento, y a pesar de ser un porcentaje alto no se debe dejar de atender el porcentaje de directivos que no asumen el acompañamiento como una función propia de su cargo. En relación a los resultados Cornejo (2020) señala que la propuesta de gestión de acompañamiento del directivo mejora el desarrollo del pensamiento crítico del docente del nivel primaria; así mismo, Huamaní (2016), Martínez & Gonzales (2010) y Zeballos (2020) indican que el acompañamiento pedagógico es un proceso dinámico de mediación que se da en la escuela y que permite mediar la formación del docente desde su escenario real, el aula y la escuela; es decir, es un recurso estratégico de intercambio de experiencias entre los docentes involucrados (docente-director) enriqueciendo sus prácticas pedagógicas y profesionales, así como mejorar los aprendizajes; todo ello, debe generarse dentro de un clima de respeto y trato horizontal. (Martínez & Gonzales, 2010; Huamaní, 2016; García, 2012 y Menacho, 2019). En ese sentido para que el acompañamiento pedagógico que realiza el directivo tenga mayores

resultados debe atender en forma individual y colectiva a los docentes y debe mediar de manera reflexiva y crítica (MINEDU, 2017 y MINEDU, 2019)

Respecto al acompañamiento pedagógico realizadas a través de las visitas de aula (Tabla 3), el 95,0% de docentes ubican a los directores en un nivel alto para la ejecución de esta estrategia de intervención; el resto de los docentes los ubican en un nivel medio (5,0 %); es importante indicar que ninguno de los docentes expresó un nivel bajo para el desarrollo de las visitas, lo que genera un buen resultado para esta forma de intervenir. Este resultado se relaciona con lo que manifiesta el MINEDU, donde señalan la gran importancia de esta forma de acompañar; enfatizado que las visitas de aula es una de las estrategias principales para formar de manera continua a los docentes en las escuelas, tanto en el acompañamiento externo como interno (MINEDU, 2017 y MINEDU, 2020); además, forman parte de casi todos los modelos de acompañamiento pedagógico puestos en marcha en el Perú y otros países del mundo, como lo respalda la UNESCO (2019); así mismo, el MINEDU (2020) la siguió considerando, cuando la situación contextual de la enseñanza cambió de presencial a virtual, la cual la denominó asesoría pedagógica. Es muy importante señalar lo que el MINEDU (2020) menciona con respecto a esta forma de acompañar, ya que es considerada como una estrategia que promueve la interacción entre el directivo/acompañante y el docente, generando una asesoría personalizada desde una perspectiva sistemática, planificada, crítica reflexiva y continua; identificando logros y avances para transformar la práctica (Obando, 2019). El director antes de realizar la visita de aula debe prever todas las herramientas e instrumentos para recoger información sobre la práctica pedagógica del docente; así como, los materiales a utilizar en la asesoría personalizada.

Respecto al acompañamiento pedagógico que se da por medio del desarrollo de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs) los resultados (Tabla 4) indican que el 95.8% de los docentes ubican al directivo en un nivel alto con relación a la forma de cómo está aplicando esta estrategia de formación grupal de los docentes. Solo el 3,3% de directivos se ubican en un nivel medio. Esto quiere decir, el directivo está desarrollando la estrategia de manera favorable. Esto podría relacionarse con lo que Choque (2019) concluye, señalando que los docentes se ubican en niveles de desempeño favorables ya que existe una buena relación entre el acompañamiento

pedagógico y el desempeño de los docentes. Esta relación favorable se puede deducir de la forma como está interviniendo el directivo en la formación de sus docentes y de las estrategias que utiliza. Así mismo, Delgado, Delgado, Delgado y Balarezo (2022) en su investigación señala que una relación favorable entre las visitas de aula y los GIAs con el desempeño docente. Es muy importante señalar que los GIAs, son reuniones que permiten intercambiar experiencias desde una concepción reflexiva y colaborativa partir del análisis de las propias prácticas pedagógicas de los docentes y, sobre todo, permiten construir comunidades de aprendizaje y mejorar las etapas de enseñanza y aprendizaje dentro de un marco dialógico, crítico y reflexivo y sobre todo ayudan a la auto y cogestión de su propia formación (MINEDU, 2017; Ayquipa & Valdivia, 2021). Además, esta estrategia puede adecuarse a las situaciones de la virtualidad, ya que es una exigencia del mundo actual y ella aporta muchos beneficios a los docentes como a los estudiantes (Santos & Armas, 2020; Zambrano, Chiriboga & Chiriboga, 2020; MINEDU, 2020). El desarrollo de esta estrategia, no solo es convocado por el director, sino también por los docentes, estableciendo una fecha y la temática a abordar (Morales, 2018). Esto se complementa con lo que Ayquipa y valdivia (2021) concluye en su investigación que, la estrategia de los GIAs, permiten mejorar su desempeño, ubicándolo en un nivel de mejora leve. En ese sentido, la estrategia formativa de los Grupos de Inter Aprendizaje se convierte en efectiva cuando se desarrolla de manera planificada y se prevé las rutas y materiales correspondientes para la ejecución y, sobre todo, promueve la participación de los docentes mediante el intercambio de experiencias y generando una reflexión colectiva. Tendrá un impacto favorable, siempre y cuando se desarrolle de manera oportuna y pertinente. También Justiniano (2018) concluye que la pasantía es una estrategia de formación continua que permite cambiar concepciones y prácticas, no solo en la parte pedagógica, sino de gestión, a partir de la reflexión crítica y de la propuesta de cambios de mejora; además, permite una mejor comunicación, organización, trabajo colaborativo, trato horizontal, entre otros beneficios que le ayudaran mucho a la mejora del desempeño docente y de la escuela.

Respecto al acompañamiento pedagógico a través de las pasantías pedagógicas, los resultados (Tabla 5) arrojan que el 60,8% de docentes ubican al directivo en un nivel bajo y solo el 34,2% lo ubican en el nivel alto y el resto de docentes en un nivel

medio. Esto se corrobora con lo que Amarilys (2019) y Justiniano (2018) concluyen en su trabajo de investigación donde señala que existe una incidencia y efectividad directa entre las prácticas de los docentes y las pasantías; así mismo resalta que se requiere la utilización de diversos instrumentos de recojo de información y de la interrelación de diversos actores educativos (pasantes y centro formador), es decir, que los maestros van a fortalecer sus desempeños a partir de la observación de buenas prácticas y de la reflexión conjunta entre docentes y directivos. Los autores señalan que las pasantías como estrategia formativa grupal ayudan mejorar la formación de los docentes, para la cual debe de ser planificada donde se deben de hacer uso de diversos instrumentos de recojo de evidencias y retroalimentación de la temática que se está abordando; así como, debe enmarcarse desde una mirada crítica y reflexiva. En ese sentido, es necesario que se implementen las estrategias en las escuelas, ya que la estrategia ha sido implementada en programas de formación docente años atrás y es aplicada otros contextos e instituciones educativas nacionales e internacionales.

Respecto al objetivo específico 2 referido al análisis de los modelos de acompañamiento pedagógico en el Perú y otros países, la tabla 6 señala que el país con más experiencias en acompañamiento pedagógico es el Perú como lo consta Vezub y Alliaud (2012) y la UNESCO (2019) en sus estudios sobre el acompañamiento pedagógico en Latinoamérica; en ese sentido, la estrategia de acompañamiento pedagógico en nuestro país viene aplicando más de una de una década y ha venido evolucionando e institucionalizándose en los niveles y modalidades de nuestro sistema educativo (UNESCO, 2019); así mismo, el acompañamiento se considera como una oportunidad para promover su instalación al interior de las escuelas permitiendo revisar reflexivamente sus prácticas pedagógicas (Vezub & Alliaud, 2012). Respecto a las estrategias, dimensiones o formas de intervención que se ejecutan en el acompañamiento pedagógico, el 100% de modelos hacen uso de las visitas de aula u observación in situ de la práctica del docente (Salgado & Sandoval, 2013), los cuales complementan con las asesorías pedagógicas personalizadas (MINEDU, 2020); así mismo, esta estrategia genera interacción entre el director y el docente con la finalidad de fortalecer los desempeños del docente a partir de su propia practica desde una mirada reflexiva, crítica, colaborativa y continua (MINEDU, 2020) y además, mejora la enseñanza

(UNESCO, 2019). Con relación a la estrategia de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs), son consideradas como reuniones de docentes donde se intercambias experiencias pedagógicas de manera reflexiva individual y colectiva donde enriquecerán sus aprendizajes a partir de sus propias experiencias y formarán comunidades de aprendizaje autónomas (MINEDU, 2017); entre otras estrategias formativas que se dan en otros países con considerados como trabajos colegiados y de reflexión colectiva (Salgado & Sandoval, 2013; Vezub & Alliaud, 2012). Otra de las estrategias formativas que se ponen en práctica son los Talleres de actualización donde se reflexiona y analiza las prácticas pedagógicas y atienden las necesidades formativas de los docentes (MIEDU, 2020); es decir, el taller es considerada como una herramienta que ayuda a mejorar el desempeño y genera un cambio personal permitiendo que los docentes tengan una mejor visión y haciéndolos consientes que deben hacer cambios necesarios de manera planificada (Cota & Rivera, 2020). Por otra parte, Larios (2009) propone un modelo de capacitación interactivo, donde parte identificando las necesidades y características del cliente o usuario, para luego plantear un conocimiento de modelos y formas de trabajo con enfoque teórico, luego la implementar un modelo y formas de trabajo practico, vivencial y real y finalmente, optimiza la experiencia profesional de instructores y clientes. Esto se refiere, que las capacitaciones en educación deben atender las necesidades formativas del docente, proponer nuevas formas de enseñar de manera práctica y vivencial y sobre todo valorar la experticia de los actores educativos. Los modelos de acompañamiento que se han dado en el Perú, proponen cuatro estrategias: visitas de aula, asesoría personalizadas, GIAs y Talleres de formación; pero, existen otras que se utilizan en el Perú y otros países han dado buenos resultados como son: los cursos y tutoriales virtuales y reuniones con la familia y comunidad (MINEDU, 2020), las pasantías pedagógicas (Amarilys, 2019; Justiniano, 2018); los ateneos didácticos y escritura de textos de sus propias prácticas (De Morais, Barcia & Gonzales, 2018; Di Matteo, 2020; Vezub, 2012). Estas estrategias son básicas para reconstruir un nuevo modelo de acompañamiento desde una perspectiva moderna de formación continua a los docentes.

Las fases, etapas o procesos que proponen los modelos de acompañamiento pedagógico, van a depender de las estrategias o formas de intervención que se pongan en práctica dentro de la formación docente. En las visitas de aula se parte

de la coordinación con los actores involucrados, observación y registro de información del actuar del docente y estudiantes, análisis de la información y preparación del dialogo reflexivo, desarrollo del dialogo reflexivo, construcción conjunta después de la observación y asunción de compromisos para mejorar las practicas pedagógicas (MINEDU, 2017). El desarrollo de las reuniones de inter aprendizaje se parte de una coordinación previa y anticipada para el desarrollo de la reunión, luego se da dialogo de apertura, la presentación de la experiencia de aprendizaje o buena práctica y el cierre, donde se asumen compromisos y en algunos casos, sistematizan y envían información a algún sistema de monitoreo u otra instancia (MINEDU, 2019). Los talleres de capacitación se desarrollan siguiendo el siguiente proceso: Diagnostican, Planifican, ejecutan y realizan un cierre evaluando el desarrollo; además, pueden consolidar los aprendizajes y analizan los resultados (MINEDU, 2019; MINEDUC, 2018). Una de las estrategias formativas que se ha dado en este proceso es la visita y asesoría que se le daba al director de la escuela, involucrándolo en este proceso formativo de los docentes y preparándolo para que realice este acompañamiento a los docentes que no estaban focalizados en la intervención.

Es necesario finalizar señalando que se ha dado diversas experiencias de acompañamiento pedagógico en varios países de Latinoamérica y en Europa, pero con mayor énfasis en los últimos años, es nuestro país y esta estrategia ha ido evolucionando e institucionalizándose con el transcurrir de los años(UNESCO, 2019), debido que el acompañamiento pedagógico es una estrategia que permite desarrollar profesionalmente al docente desde el escenario real de la escuela; además, promueve el trabajo autónomo, colaborativo y horizontal y, sobre todo, ha supera ese aislamiento y tradicional trabajo individual (Vezub, 2012)

Otro de los aspectos importantes que resalta en la revisión teórica es el enfoque en la cual se enmarca cada modelo de acompañamiento pedagógico. Casi todos coinciden en poner en práctica el paradigma crítico reflexivo (MINEDU, 2017), debido a los buenos resultados que generan en la formación de los docentes. Es así, que este enfoque reemplaza al tecnicismo, ya que el enfoque crítico y reflexivo considera al hombre como un ser activo y autor de su propio aprendizaje considerando un potencial profundo y significativo (Castellanos & Yaya, 2013).

También es necesario señalar que este paradigma moderno señala un proceso que hay que seguir y parte de la observación de la práctica pedagógica del docente, realizar una primera aproximación desde la mirada del directivo/acompañante; luego el docente realice su deconstrucción desde su propia mirada; posteriormente, llegar a construir nuevos significados (nuevos saberes pedagógicos) y finalmente llegar a transformar o reconstruir la práctica pedagógica (MINEDU, 2017). Dentro de este proceso enfoque se debe de desarrollar, lo que se le podría llamar el corazón del acompañamiento pedagógico, es el dialogo reflexivo, el cual parte de la misma observación, preparación del dialogo a partir de la primera aproximación, luego ayuda a que el maestro deconstruya y reconstruya su práctica, llegando a establecer compromisos de mejora de su propia práctica pedagógica (MINEDU, 2017).

Con relación al tercer objetivo específico que tiene que ver con proponer un modelo o diseño de acompañamiento pedagógico que utilice el directivo de escuela polidocente del nivel primaria, está sustentado en los diferentes diseños que se han puesto en marcha en el Perú y de otros países, desde la primera década del siglo XXI. El modelo nace como necesidad de brindar un buen acompañamiento pedagógico interno y que es un problema de la gestión institucional. Es así, que este modelo se sustenta en teorías que fundamentan el acompañamiento desde una mirada socio constructivista, crítico reflexiva, comunicacional, gestión de procesos y sobre todo enmarcado en un contexto de la virtualidad como valor agregado. Así mismo, se considera como fases al proceso de sensibilización, diagnóstico, implementación (ejecución) y un cierre o fase final (DISER-MINEDU, 2019). La construcción de la propuesta se ampara en otros modelos nacionales e internacionales como es el modelo AP Serafines (Martínez, 2012) el cual aporta la importancia de hacer un buen diagnóstico in situ o recojo de información, la reflexión crítica y reflexiva, el uso de la virtualidad; los RTC, (Martínez, 2012; MINEDU, 2017, MINEDU, 2019; MINEDU, 2020). En ese sentido, el modelo se ajusta a un contexto escolar, donde se manejan condiciones de la virtualidad, disposición de tiempo por parte del directivo para implementar esta propuesta.

VI. CONCLUSIONES

Después de haber consolidado y analizado cada uno de los resultados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

El nivel de desempeño del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos a los docentes, se aprecia que el 0,8% de la muestra indicó un nivel bajo para el desarrollo de las estrategias de acompañamiento pedagógico, mientras que el 28,3% los ubican en un nivel medio para el desarrollo de las estrategias de acompañamiento y finalmente el 70,8% de los docentes manifestaron contar con un nivel alto respecto a la aplicación de las estrategias de acompañamiento, y a pesar de ser un porcentaje alto no se debe dejar de atender el porcentaje de directivos que no asumen el acompañamiento como una función propia de su cargo.

Respecto a las visitas de aula como estrategia de acompañamiento el 5,0% de los maestros ubican en un nivel medio a los directivos con relación al desarrollo de las visitas de aula con asesoría personalizada; además, el 95,0% de los docentes ubican a sus directivos en un nivel alto con respecto a esta intervención; así mismo, se resalta que no hay ningún directivo que se ubica en un nivel bajo. Con relación a la implementación de la estrategia de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs) el 0,8% de los maestros ubican en un nivel bajo; mientras que el 3,3% los ubican en el nivel medio y finalmente el 95,8% de ellos, ubican al director en un nivel alto con relación a la estrategia de los GIAs. Respecto al desarrollo de la estrategia de las pasantías pedagógicas por parte de los directivos, los datos señalan que existe un 5,0% de los docentes que ubican al director en un nivel medio; un 34,2% los ubican en un nivel alto y el 60,8% manifiestan que se encuentran en alto nivel.

La búsqueda de información permitió identificar la diversidad de modelos de acompañamiento pedagógico que se han implementado en el Perú y otros países de Latinoamérica, desde hace muchos años atrás. El Perú es uno de los países en el cual se ha implementado el acompañamiento pedagógico desde la primera décadas del segundo milenio y se ha ido reajustando, actualizando e institucionalizando; además, otros países han tomado como referencia y antecedente para la implementación de la estrategia. Las estrategias principales

o dimensiones que se han puesto en marcha en el Perú son las visitas de aula, asesorías personalizadas, el desarrollo de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs), Talleres de capacitación, los cursos virtuales. Adicionalmente, en otras naciones se han implementado estrategias innovadoras que merecen aplicarse con mayor profesionalismo en nuestro país como son las pasantías pedagógicas, los ateneos didácticos y la escritura de sus propias prácticas pedagógicas. Con relación a las fases de las estrategias de acompañamiento están enmarcadas dentro de la planificación, ejecución o implementación y evaluación, cierre o balance. Todas las estrategias del acompañamiento se enmarcan en un enfoque crítico reflexivo y socio constructivista.

El modelo o diseño de acompañamiento pedagógico del directivo propuesto se elaboró en base a los aportes de diferentes modelos de acompañamiento pedagógico instalados en nuestro país desde las diferentes oficinas del MINEDU y a partir de experiencias realizadas en otros países; además, se sustenta en las teorías socio constructivistas, crítico reflexivo, comunicacional, virtual y gestión de procesos de la calidad. Además, es un diseño de intervención que permitirá formar continuamente y desde su propia práctica a los docentes de escuelas polidocentes completas con director sin aula a cargo, las cuales deben estar descritas en un plan de monitoreo y acompañamiento institucional. Las estrategias que se proponen son: las visitas de aula con asesoría personalizada, el desarrollo de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs), Talleres de Formación, Pasantías pedagógicas, los ateneos didácticos y la escritura de textos diversos sobre la propia práctica.

VII. RECOMENDACIONES

Los equipos directivos designados sin aula a cargo de las Instituciones Educativas polidocentes del nivel primaria del ámbito de la UGEL La Unión deben de seguir aplicando las estrategias de acompañamiento o formas de intervención que más están implementando como las visitas de aula y el desarrollo de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs); así mismo, se debe de aplicar con mayor énfasis la estrategia de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa colaborativa; debido a que son las estrategias formativas con mayor funcionalidad y efectividad.

La aplicación de los métodos de investigación debe estar acorde con el tipo y propósitos de la investigación que se realiza; además, se debe de seleccionar instrumentos apropiados en coherencia a los objetivos, los cuales deben validarse en campo y por juicio de expertos; pueden estar desde un enfoque cuantitativo y cualitativo para un mejor análisis de las variables de estudio. Es necesario que sea de mayor alcance y que desde un inicio se organice y sistematice la información identificada, seleccionada y priorizada utilizando criterios de exclusión e inclusión, lo que te ayudaran a la discusión y sustentación de la investigación.

Los directivos de las escuelas polidocentes pueden aplicar y validar la propuesta del modelo de Acompañamiento Pedagógico Reflexivo (APR) y así puedan fortalecer el desempeño de los docentes a cargo; así mismo, está centrado en los procesos de la planificación, implementación y evaluación; además, se sustenta en un enfoque socio constructivista, crítico reflexivo, comunicacional, desarrollo de habilidades sociales y desde el uso de las TIC, el mismo que se adecúa la escuela polidocente y que ayudará a fortalecer el desempeño docente.

Transversalizar el modelo APR en el plan de monitoreo y acompañamiento enfatizando las estrategias formativas de las visitas de aula con asesoría pedagógica personalizada, talleres de formación, GIAs, pasantías pedagógicas, ateneos didácticos y escritura de textos diversos sobre su propia práctica pedagógica.

VIII. PROPUESTA

Modelo de Acompañamiento Pedagógico Reflexivo (APR) del directivo

La presente propuesta tiene como objetivo proponer un modelo de Acompañamiento pedagógico reflexivo del director para fortalecer el desempeño docente del nivel primario. Este modelo surge como necesidad gestionar el acompañamiento pedagógico en las escuelas polidocentes con director sin aula.

El modelo APR se enmarca en los procesos de planificación, implementación y evaluación. La planificación se inicia cuando el director inicia sensibilizando y motivando a su comunidad educativa sobre el objetivo principal de la estrategia; además, debe partir de un diagnóstico de las prácticas pedagógicas de los docentes, recogiendo información con diversas las técnicas e instrumentos (fichas o guías de observación con escalas valorativas, rúbricas, fichas de análisis de datos, cuaderno de campo); así mismo, debe sistematizar la información recogida, para luego planificar y socializar reflexivamente su plan de acompañamiento y monitoreo. La Implementación o ejecución del acompañamiento, se aplican las estrategias formativas: visitas de aula (diagnóstica, con asesoría y de cierre), el desarrollo de los Grupos de Inter Aprendizaje (GIAs), las pasantías pedagógicas, los talleres de formación, los ateneos didácticos y la escritura o sistematización de textos de las experiencias o buenas prácticas pedagógicas.

El marco en que se sustenta el modelo es el enfoque socio constructivista, el mismo que considera que las personas son aprendices activos, y desarrollan su intelecto a partir de la interacción social (Porlá, 2002). El enfoque crítico reflexivo, considera que la formación del docente se enmarca que la construcción del aprendizaje se desarrolla desde una práctica reflexiva y haciéndolo de manera profunda y significativa (Castellanos y Yaya, 2013); el modelo propone hacer uso del dialogo reflexivo, el que se inicia con el registro de las situaciones observables, luego se da la primera aproximación a la deconstrucción de la práctica docente por parte del directivo, preparación de las preguntas para desarrollar la reflexión; posteriormente, desarrolla el dialogo en sí, haciendo que el docente deconstruya su práctica desde su propia percepción; luego orienta y retroalimenta en la construcción de nuevos saberes pedagógicos y finalmente, se asuman compromisos para la mejora de su nueva práctica (MINEDU, 2017). El modelo, debe transversalizar el desarrollo de las habilidades sociales y el uso de las TIC.

Las estrategias a utilizar en el modelo son las visitas de aula, las que permiten la interacción entre el directivo y docente; las acciones que se realizan en esta estrategia formativa es la observación y registro de información, análisis de la información, orientación para la reflexión crítica, reporte de la información. Los GIAs, son las reuniones de docentes que permiten el intercambio de experiencias pedagógicas desde una mirada reflexiva y colectiva; se desarrollan planificando la ruta de trabajo a partir de las necesidades de formación del docente, coordinación oportuna y anticipada, prevé los materiales y condiciones a utilizar; en el desarrollo se comunica de manera clara el propósito, luego se promueve el intercambio de experiencias y buenas prácticas y se asumen compromisos (MINEDU, 2020). Los Talleres de capacitación permite reflexionar sobre los conocimientos pedagógicos y disciplinares y analizar la problemática pedagógica para tomar decisiones para la mejora del trabajo docente (MINEDU, 2020) y, sobre todo, ayudan a cambiar la mentalidad del personal y realizar los cambios correspondientes (Cota y Rivera, 2020); estos deben ser planificados con anticipación y debe preverse los materiales y condiciones correspondientes. Las pasantías pedagógicas permite que los docentes se ubiquen en el escenario real para poder observar experiencias innovadoras y buenas prácticas; además, promueven la formación continua y genera un cambio en la forma de pensar y en las prácticas pedagógicas de los docentes (Amarilys, 2019; Justiniano, 2018); el proceso que sigue es: planificación, coordinación, prevención de los materiales y herramientas a utilizar; además en su desarrollo, los pasantes realizan el registro de lo observado para finalmente realizar la reflexión con el respeto correspondiente, así como la asunción de compromisos por parte de los asistentes. Por su parte, los ateneos didácticos, se utilizan para para planificar la enseñanza, ayudan a transmitir mensajes sobre los modos de pensar sobre la profesión (De Morais, Barcia y Gonzales, 2018; Di Matteo, 2020; Vezub, 2012); para su implementación se sugiere la siguiente secuencia: preparación de la secuencia de la enseñanza (ateneo 1), experimentación en la sala de clases y asesoramiento situado; luego viene la revisión de la secuencia de enseñanza (Ateneo 2). Finalmente, tenemos la escritura de textos sobre la práctica pedagógica, la que per permite desarrollar y favorecer el pensamiento, la reflexión y la construcción de conocimiento en forma personalizada, colectiva, crítica y reflexiva (Vezub y Alliaud, 2012).

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos de la investigación científico. *Ciencia y Enfermería*, 8 (1), 15-18. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
- Acuña Beltrán, L.F., Bejarano, O.L., Cardozo, L.S. & Londoño, A.M. (2019). *Guía sentipensante: viaje al corazón del acompañamiento pedagógico*. <https://repositorio.idep.edu.co/handle/001/1404>
- Agreda Reyes, A., & Pérez Azahuanche, M. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. *ESPACIOS EN BLANCO. Revista De Educación (Serie Indagaciones)*, 2(30), 219 - 232. <https://doi.org/https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Alberca Pintado, N. E., Concha Sánchez, E. K., Arraiza Alvarado, J. J., & Neira Adrianzen, S. E. (2021). Acompañamiento pedagógico y competencias docentes en el aprendizaje significativo en instituciones educativas públicas en Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(21), 1580–1592. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.299>
- Amarily, M.A. (2019). Acompañamientos pedagógicos y pasantías profesionales: una buena experiencia en universidades dominicanas. *Educación Superior*, 28(2019), 095-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7395441.pdf>
- Aravena Kenigs, O.A. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura). Repositorio institucional. <https://dehesa.unex.es/handle/10662/11888>
- Arias Gonzales, J.L. (2020). *Métodos de investigación online. Herramientas digitales para recolectar datos*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Ayquipa Granda, M. del C., & Valdivia Dueñas, M. (2021). Aplicación de la propuesta grupos de interaprendizaje - GIA- en el desempeño docente en una institución educativa de Tacna. *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 10(1), 8 -17. <https://doi.org/10.47796/ves.v10i1.456>

- Barreno Flores, J. E. (2022). Asistencia pedagógica virtual y desempeño docente en tiempos de pandemia en la I.E. Pedro pablo Atusparia de Nuevo Chimbote, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2350-2373. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1654
- Bazán Vásquez, E. (2020). *Modelo de gestión de talento humano para el acompañamiento pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes* (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43429>
- Benítez, M del C., Cabrera, A.M., Levy, M.Y., Britez, R.A. y Velázquez, C.N. (2020). Reflexión sobre las Prácticas de Enseñanza de la Matemática. Actividad de Investigación para estudiar la construcción del número y el conteo con estudiantes de un IFD. *REDINE*, (2020), 1-7, https://zenodo.org/record/4025196/files/REDINE%202016_Benitez_Cabrera_Levy_Britez_Velazq.pdf
- Castellanos, S.H, & Yaya, R.E. (2013). La reflexión docente y la construcción de conocimiento: una experiencia desde la práctica. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (41),1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325005>
- CEPAL-UNESCO (2020). *La Educación en tiempos de la Pandemia de COVID 19*. Informe COVID, 2020. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Cervera Cardenas, J. (2013). implementation of six Sigma in models of quality management. *Investig. Innov. Ing.* 1(2), 33-41. <https://doi.org/10.17081/invinno.1.2.2061>
- Choque Pillco,C.R. (2019). *El acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas focalizadas del nivel primaria, El Agustino, 2017* (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2764?show=full>

- Codina, L. (2021). *Scoping reviews: características, frameworks principales y uso en trabajos académicos*. <https://www.lluiscodina.com/scoping-reviews-guia/>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Conislla Quispe, J.E. (2018). *Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28500/conislla_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo Llica, A del R. (2020). El acompañamiento pedagógico del PELA y el desempeño docente en aulas multigrado de la UGEL Tarata. *Revista QUALITAS investigaciones*. 6(1), 6-11. <https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/28>
- Cornejo Sobrino, W. (2020). *Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico directivo para el desarrollo del pensamiento crítico del docente de la Institución Educativa 11017* (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49635>
- Cota, J.A. y Rivera, J.L. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Revista C y TA*. 16(2) <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Cuberos, M. A., Vivas García, M. & Mazuera-Arias, R. (2019). Las Tecnologías de Información y Comunicación como mediadoras de políticas públicas para la reducción de la pobreza en dos municipios fronterizos colombo-venezolanos. *Comunicación y Sociedad*, e6374. <https://doi.org/10.32870/cys.v2019i0.6374>
- Cueto, S. (2016). *Innovación y calidad en educación en América Latina*. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADe_innovcalEdu.pdf

- Delgado Osore, R. E., Delgado Osore, I. F., Delgado Osore, V. R., & Balarezo Ramírez, A. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 32–43. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/773>
- De Morais Melo, S, Barcia, M. y González Refojo, S. (2018). *Los ateneos en la formación de profesores y maestros*. Ponencia presentada en las III Jornadas sobre las Prácticas de Enseñanza en la Formación Docente, Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/2230>
- Di Matteo Demirdjian., María Florencia. (2020). Ateneos y formación preprofesional en trabajo social. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 52-65. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.7>
- Díaz, García & Legañoa (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Transformación*, 14 (1), 44-57. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552018000100005&lng=es&tlng=es.
- Díaz Obando, E., & Sánchez González, M. (2004). Desarrollo profesional en la Universidad Nacional: construcción de un modelo para los talleres pedagógicos. *Revista Electrónica Educare*, (5), 143-153. <https://doi.org/10.15359/ree.2004-5.9>
- Edwards Jr., D. Brent (2014). ¿Cómo analizar la influencia de los actores e ideas internacionales en la formación de políticas educativas nacionales? Una propuesta de un marco de análisis y su aplicación a un caso de El Salvador. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(),1-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275031898007>.
- Florencia Morado, M. & Ocampo Hernández, S. (2019). Una experiencia de acompañamiento tecno-pedagógico para la construcción de Entornos Virtuales de Aprendizaje en educación superior. *Revista Educación*, 43(1), 1-26. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.28457>

- 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>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez Vásquez, M.S., Díaz Barriga, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 49(163), 177-198. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2019.163>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Garrido, L. (2011). Reseña de La Teoría de la acción comunicativa de J. Habermas. *Razón y Palabra*, 2011, (75). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199518706036>
- Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 479–515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Guizado, G., Valenzuela, M. A., & Vallejo, P. A. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200-203. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-200.pdf>
- Gutiérrez, L. (2012). Conectivismo como teoría de aprendizaje: conceptos, ideas, y posibles limitaciones. *Revista Educación y Tecnología*, 1(),111-122. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4169414>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Higueras Reyes, D. (2021). Revisión sistemática PRISMA Evaluación de Algoritmos y modelos para la toma de decisiones en la gestión de enfermedades crónicas como la Diabetes Mellitus Tipo II. *Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación*. https://doi.org/10.48713/10336_32668

- Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa I. Racionalidad de la acción y racionalización social*. https://pics.unison.mx/doctorado/wp-content/uploads/2020/05/Teoria-de_la_accion_comunicativa-Habermas-Jurgen.pdf
- Huamaní Arredondo, F. (2016). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, de la UGEL N° 02, 2016. *LOGOS*. 7(1), (2016). <http://dx.doi.org/10.21503/log.v7i1.1431>
- Justiniano, A. (2018). La pasantía para mejorar la gestión escolar. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 5(4), 350-359. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756286.pdf>
- Lara Reimundo, J. J., Campaña Romo, E. J., Villamarín Maldonado, A. E., y Balarezo Tirado, C. Y. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- León, E. (2018). Acompañamiento pedagógico y colapso educativo: algunos problemas. *Revista: Educación. Dialogo informado sobre políticas educativas*. 2018, 1-8. <https://www.educacionperu.org/acompanamiento-pedagogico-problemas-contexto-del-colapso-educativo/>
- Liébana Presa, C., Fernández Martínez, E., Bemejo Higuera J.C., Carabías Maza, C.; R., Rodríguez Borrego, A. & Villacieros Durban M. (2012). Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*, 23(2), 63-68. <https://dx.doi.org/10.4321/S1134-928X2012000200004>
- Limpi Ccahuana, F. (2021). *Programa de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, Institución Educativa Juan Santos Atahualpa de San Luis de Shuaro - Chanchamayo, 2020* (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=subject&value=https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00>

- Luciano García, R. (2020). *Evaluación de la Acción Tutorial desarrollada por los Maestros-Tutores en el Proyecto Piloto de Inducción de Docentes Principiantes de la República Dominicana: un Estudio Mixto* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona). Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10803/670004>
- Macahuachi-Núñez de Castellón, L.C. & Ramos Vite, M.M. (2021). El acompañamiento pedagógico en la educación básica – Perú. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1066 -1079. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Maia, F.J., Patricio, M. y Bezerra, C.R. (2015). Las habilidades sociales y el comportamiento infractor en la adolescencia. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*. 19(2), 17-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339643529001>
- Malpica Rodríguez, M.Y. (2021). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente. Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa. Ancash, 2019* (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43630?locale-attribute=es>
- Mallar, M. A. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. *Revista Científica Visión de Futuro*. 13(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935475004>
- Mamami Mamani, D. (2019). *Acompañamiento pedagógico en el Desempeño docente de Instituciones Educativas Poli docentes focalizadas del nivel primario - UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2017* (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42235/browse?type=subject&value=Acompa%C3%B1amiento+Pedag%C3%B3gico&locale-attribute=es>
- Martínez, H.A., & González, S. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, (3), 521-541. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87020009007>

- Martínez, N.H. (2012). *Alzando el Vuelo. Problemas y modelos de acompañamiento al docente novel*.
https://www.researchgate.net/publication/290002017_Alzando_el_vuelo_Problemas_y_modelos_de_acompanamiento_al_docente_novel
- Menacho Alvarado de Abramonte, C.H. (2019). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura* (Tesis de maestría, Universidad de Piura). Repositorio institucional.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4226/MAE_EDUC_Type-P_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MINEDU. (12 de junio de 2020). Resolución Vice Ministerial N° 104 -2020. Norma que modifica la RVM N° 290-2019, MINEDU referida las disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/685151-104-2020-minedu>
- MINEDU. (20 de noviembre 2019). Resolución Vice Ministerial N° 290-2019. Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/357048-290-2019-minedu>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2020). *Orientaciones para el acompañamiento pedagógico a distancia en II:EE focalizadas multigrado, EIB y Polidocentes*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acompa%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2019). *Manual de acompañamiento pedagógico a docentes de IIEE multigrado*.
https://www.academia.edu/27735422/Manual_de_Acompa%C3%B1amiento_pedag%C3%B3gico_a_IE_multigrado

- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). *Reporte de Evaluación en Cifras de la evaluación del desempeño en cargos directivos de I.E. 2018*.
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/se-publico-el-reporte-evaluacion-en-cifras-sobre-los-resultados-de-las-evaluaciones-del-desempeno-de-directivos-de-ie-y-cetpro/>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Protocolo del Acompañante de Soporte Pedagógico Intercultural (ASPI)*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6003>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Orientaciones para el dialogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico*. Lima. Perú.
<http://www.perueduca.pe/archivos/recursos/2.1.%20Enfoque%20Cr%C3%ADtico%20Reflexivo.pdf>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*.
<https://tusmaterialesdocente.com/monitoreo-acompanamiento-y-evaluacion-de-la-practica-docente/>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD)*. Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2014). *El acompañamiento pedagógico. Protocolo del Acompañante Pedagógico del Docente Coordinador/Acompañante y del formador*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3706/Protocolo%20de%20acompa%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- MINEDUC (2018). *Modelo de acompañamiento pedagógico en Guatemala. herramientas y orientaciones para el asesor pedagógico.* https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/6494.pdf
- Monge-Urquijo, P., Laborín-Álvarez, J., & Siqueiros-Aguilera, J. (2019). Modelo analítico para el acompañamiento de docentes noveles en México. *Educación Y Humanismo*, 21(37), 28-50. <https://doi.org/10.17081/eduhum.21.37.3376>
- Montero, C. (2010). *Estudio sobre acompañamiento pedagógico. Experiencias, orientaciones y temas pendientes.* https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/725/2/cuenca_dscursosynociones.pdf
- Morales Tarazona, J.E. (2018). *Grupos de Interaprendizaje para mejorar los niveles de logro en el área matemática de la IE N° 89015 de Yaután* (Tesis de 2da especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c03342c4-0cde-4440-97a2-c09db2310ffb/content>
- Moreno, I. D. (2017). La investigación social, un acercamiento a lo cotidiano. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(4), 1-3. <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/1872>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *RAPD Onlin.* 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Obando, M. (2019). El acompañamiento pedagógico y la praxis educativa en la educación básica en Venezuela. *Revista arbitrada del CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales.*35(), 94-106. [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.35\(94-106\)-Obando%20Mar%c3%ada_articulo_id442.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.35(94-106)-Obando%20Mar%c3%ada_articulo_id442.pdf)
- Ovalles, L.C. (2014). Conectivismo. ¿Un nuevo paradigma en la educación Actual? *Revista Mundo FESC.* 4(7), 72 – 79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4966244>

- Peña Guzmán, S.M. (2017). La Participación Ciudadana como vía para abordar la acción Transformadora de la Escuela Primaria. *Revista Cientific*. 3(8), 197-2017. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.8.10.197-217>
- Pérez, G. & Pérez, A. (2019). *Bases teóricas y beneficios de la gestión por procesos. XXIV Congreso Internacional de contaduría, Administración e informática*. México. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/14.03.pdf>
- Pérez-Medina, J., Del Valle-Giraldoth, D., Valles de Rojas, M., Lugo-Cueva, L., y Nava, N. (2018). Supervisión Educativa como acompañamiento pedagógico por los directores de educación media. *Revista Panorama*, 12(23), 63-72. <http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.1191>
- Porlán, R. (2002). La formación del profesorado en un contexto constructivista. *Investigações em Ensino de Ciências*; 7(3), 271-281. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/25449/La_formacion_del_profesorado_en_un_contexto_constructivista.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, O. & Duque, E. (2009). El aprendizaje dialógico y sus aportaciones a la teoría de la educación. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 10 (3) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201014898002>
- Puglla Ambuludí, C.M. (2020). *Diseño de un plan de acompañamiento a Docentes-Líderes para la Planificación Simultánea como Elemento Fundamental de Calidad Educativa* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación [UNAE]). Repositorio UNAE. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/123456789/1563>.
- Quijano Andonaire, M.W. (2020). *Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash, 2019* (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42242/browse?type=subject&value=Acompa%C3%B1amiento+pedag%C3%B3gico>
- Rekalde, I.; Vizcarra, M.T. & Macazaga, A.M. (2014). La observación como estrategia de investigación para construir contextos de aprendizaje y fomentar

procesos participativos. *Educación XX1*, 17(1), 199-220.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10711>

Restrepo, B. (2004). La investigación-acción educativa y la construcción de saber pedagógico. *Educación y Educadores*, (7),45-55.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400706>

Roa, P. & Vargas, C. (2009). El Cuaderno de Campo como Estrategia de Enseñanza en el Departamento De Biología de la UPN. Bio grafía. *Escritos sobre Biología y su enseñanza*, 2(3), 80-91. <https://core.ac.uk/download/pdf/234802536.pdf>

Rodríguez, J. S., Leyva, J., y Hopkins, Á. (2016). Acompañamiento pedagógico y rendimiento escolar en las escuelas públicas rurales. *Economía y Sociedad*,89, 38-40.
https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/a_companamiento_pedagogico_y_rendimiento_escolar_en_las_escuelas_publicas_rurales_j.s._rodriguez_j._leyva_y_a._hopkins.pdf

Romea, C. (2011). Los nuevos paradigmas para los procesos de enseñanza/aprendizaje en la sociedad del conocimiento en E/E. *Revista: MAGRIBERIA*, 4 () (2011).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3897595>

Roselli, N.D. (2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. *Propósitos y Representaciones*, 4(1), 219-280. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n1.90>

Salazar, M. B., Icaza, M. F., & Alejo, O. A. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Santos, J. & Armas, C.B. (2020). Sistema de acompañamiento docente 2020 desde un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje. *Revista MENDIVE*,18(1),48-63.
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1751>

- Siccha-Cuisano, R.E. (2021). Acompañamiento pedagógico virtual y desempeño laboral en docentes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 6(4), 52-62. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i4.1443>
- SINEACE (2020). *Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos [G-DEAIEES-02]-Versión 01*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395978/Gu%C3%ADa%20de%20T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recojo%20de%20informaci%C3%B3n%20para%20Evaluadores%20Externos.pdf.pdf>
- Silva-Peña, I., Salgado, I. & Sandoval, A. (2013). Modelo de asesoría a escuelas centrado en el acompañamiento docente. *Cuadernos de Pesquisa*. 43(148), 240-255. <https://www.scielo.br/j/cp/a/k9hBWBcjGCRtVHx9sJhydWL/?format=pdf&lang=es>
- UNESCO (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. <http://www.redage.org/publicaciones/el-acompanamiento-pedagogico-como-estrategia-de-formacion-docente-en-servicio>
- UNESCO (2021). *Las metas Educativas. Página oficial de la UNESCO*. <https://es.unesco.org/node/266395>.
- Varzhapetyan, A.G., Semenova, E, G., Fomina, A.V., Balashov, V.M. & Balashova, K.V. (2019). Evaluación de la calidad y eficacia de la formación profesional adicional. *Revista Espacios*, 40(2), 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400212.html>
- Vega, G., Alcoser, F., Guevara, G., & Guevara, C. (2020). Estrategias metodológicas en instituciones de educación superior para el desarrollo de prácticas y/o pasantías pre-profesionales en estado de excepción y distanciamiento social por emergencia covid-19, caso práctico Universidad Técnica de Babahoyo. *Journal of Science and Research*, 5(CININGEC), 936 - 957. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1049>

- Velarde, M.E. (2008). La teoría de la modificabilidad estructural cognitiva de Reuven Feuerstein. *Investigación Educativa*.12(22), 203-221. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3887>
- Venegas Jiménez, P. (2011). Gestión de la educación basada en competencias: elementos para su interpretación en el contexto de la Administración de la Educación. *Revista: Gestión de la Educación. Escuela de administración educativa*, 1(1),27. <https://doi.org/10.15517/rge.v1i1.8611>
- Vezub, L.F y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay*. <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Noveles.pdf>
- Yana Salluca, M. & Adco Valeriano, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Revista Investigación Altoandinas*. 20(1), 137 – 148. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.337>
- Zambrano-Pilay, E., Chiriboga-Dávalos, J & Chiriboga-Mendoza, F. (2020). Tecnologías Educativas para el Interaprendizaje. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*. 4(7),200-205. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7.0043>
- Zeballos, M. (2020). Acompañamiento Pedagógico Digital para Docentes. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(2), 192-203. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i2.164>

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Variable N° 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico del director	El Acompañamiento Pedagógico se define como la acción formativa centrada en la escuela y que se requiere de una atención individual y colectiva y que facilita el fortalecimiento del desempeño y desarrollo autónomo de la profesión de los docentes a través de las diferentes estrategias de intervención (MIDENU,2019).	Es el conjunto de procedimientos, formas de intervención y actividades planificadas que realiza o promueve el director y/o equipo directivo de una escuela que ayudaran a fortalecer el desempeño o mejorar su práctica pedagógica de los actores educativos. Para comprobar las dimensiones de esta variable se aplicó un cuestionario para medir el nivel de acompañamiento que realiza el director detallando indicadores en las dimensiones de visitas de aula, Grupos de Inter Aprendizaje (GIA) y las pasantías pedagógicas	Visitas de aula	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes de la visita ○ Durante la visita ○ Después de la visita ○ Habilidades socio emocionales del directivo 	1 Nunca 2 A veces 3 Siempre (escala de medición de liker)
			Grupos de inter aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes del GIA ○ Durante el GIA ○ Después del GIA ○ Habilidades socio emocionales del directivo. 	
			Pasantías internas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes de la pasantía ○ Durante la pasantía ○ Después de la pasantía ○ Habilidades socio emocionales del directivo. 	

Anexo 4: Matriz de categorización de la variable de acompañamiento pedagógico.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	FUENTE DE INFORMACION	CÓDIGOS
Desconocimiento de modelos de acompañamiento pedagógico por parte del equipo directivo realizados en el Perú y otros países.	Analizar diversos modelos de acompañamiento pedagógico que se están realizando en el Perú	Conceptualización del AP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Antecedentes ➤ Concepto ➤ Fases 	Análisis documental- Método Prisma	Artículos de revistas indexadas	1,2,4,5,6,7,8,9,10
		Enfoques y teorías del modelo de AP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfoque socio constructivista ➤ Enfoque crítico reflexivo ➤ Teoría de las habilidades sociales ➤ Teoría de la virtualidad ➤ Teoría de la gestión de procesos de calidad 	Análisis documental- Método Prisma	Artículos de revistas indexadas	3,7,8,9,10
		Estrategias formativas de los modelos de AP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Visitas de aula ➤ GIAs ➤ Pasantías pedagógicas ➤ Talleres de capacitación ➤ Seminarios ➤ Cursos virtuales ➤ Ateneos didácticos ➤ Escritura de textos sobre la práctica 	Análisis documental- Método Prisma	Artículos de revistas indexadas	1,2,4,5,6,7,8,9,10



Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO RESPECTO AL ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO POR LOS DIRECTIVOS DE IIEE POLIDOCENTES-UGEL LA UNION, 2021

Estimado docente:

Indicaciones: Leer atentamente cada pregunta y marcar solo una respuesta. Por favor no dejar ninguna pregunta sin responder. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	INDICADORES/ITEMS	Escala de valoración		
		1	2	3
DIMENSION: Visitas de aula				
1	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.			
2	El director coordina anticipadamente la visita de aula con usted			
3	Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación , cuaderno de campo así como material para la asesoría.			
4	El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita .			
5	Solicita con anticipación la planificación curricular y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.			
6	Antes de la visita de aula, el director, da a conocer el propósito de la visita, de manera clara y precisa.			
7	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.			
8	El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.			
9	Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).			
10	Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.			
11	Promueve la reflexión a partir de su <u>necesidad de formación priorizada</u> a partir de lo observado para mejorar su desempeño, <u>utilizando un lenguaje sencillo</u> , <u>responde a sus dudas</u> y <u>clarifica los aspectos a mejorar</u> .			



12	Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)			
13	Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente.			
14	Utiliza recursos como: videos, PPT, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.			
15	Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.			
16	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.			
17	El director/directivo hace seguimiento a los compromisos asumidos por usted en las visitas de aula			
18	El director/directivo genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.			
19	El director/directivo mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.			
20	El director/directivo utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
21	El director/directivo muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
22	El director/directivo acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.			
DIMENSION 2: Grupos de Inter Aprendizaje (GIA)				
23	Planifica los GIAs en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas de los docentes			
24	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.			
25	Coordina con los docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA			
26	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.			
27	Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.			
28	El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
29	Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.			
30	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.			
31	Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
32	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.			
33	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
34	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión			
35	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			



36	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
37	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			
DIMENSION 3: Pasantía pedagógica				
38	El directivo ha planificado el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE			
39	La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.			
40	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.			
41	Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.			
42	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.			
43	Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)			
44	La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
45	Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.			
46	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.			
47	Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
48	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.			
49	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
50	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.			
51	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
52	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
53	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			

Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos.



Anexo 5: Muestreo estratificado

Anexo 6: Validación de instrumentos

Alfa de Cronbach

Fórmula para hallar el alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

K = N° de ítems

$\sum Vi$ = Sumatoria de cada Varianza de ítem

Vt = Varianza total de ítems

α = Alfa de cronbach

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{53}{53-1} \left[1 - \frac{14.8}{127.1} \right]$$

$$\alpha = 1.019[0.8835]$$

$$\alpha = 0.901$$

Interpretación

El valor del Alfa de Cronbach es de $\alpha = 0.901$, lo que quiere decir que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad excelentemente confiable con respecto a los ítems considerados, de los 17 encuestados de una prueba piloto.

Validez del cuestionario

“Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021”.

Tesista: Mg. José Cosmer Sánchez Troncos




Experto	Instrumento	Aplicable
Dr. Víctor Santa Cruz Carpio	Son Suficiente	Es aplicable

Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos

Utilizo el estadístico SPSS. V 25 para el alfa

Estadístico de fiabilidad.

Variabes	Alfa	Elementos
V1=Acompañamiento pedagógico directivo	$\alpha = 0.901$	53



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Código Orcid: 000-001-5224-4435

DNI= 16650384



Anexos: Fichas de validación de instrumento

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Piura, 5 de diciembre de 2021

Señora
DR. Cecilia Chiroque Cienfuegos
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba mi cordial saludo y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

DNI N° 02852954



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario de medición de la variable: Acompañamiento pedagógico del directivo

Autor original:

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

Objetivo:

Recoger información y analizar el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza los directivos de las IIEE poli docentes del ámbito de la UGEL la Unión-Piura.

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 54 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las respectivas dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 203 docentes del nivel primario de II.EE. polidocentes de la UGEL La Unión.

Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Modelo de acompañamiento o pedagógico del directivo	Visitas de aula	Antes de la visita	
		Durante la visita	
		Después de la visita	
		Habilidades socio emocionales del directivo	
	Grupos de inter aprendizaje	Antes del GIA	
		Durante el GIA	
		Después del GIA	
		Habilidad socio afectivas del directivo	
	Pasantías internas	Antes de la pasantía	
		Durante la pasantía	
		Después de la pasantía	
		Habilidades socio emocionales del directivo	



ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EDUCACIÓN

CUESTIONARIO RESPECTO AL ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO POR LOS DIRECTIVOS DE IIEE POLIDOCENTES-UGEL LA UNION 2021

Estimado docente:

Indicaciones: Leer atentamente cada pregunta y marcar solo una respuesta. Por favor no dejar ninguna pregunta sin responder. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	INDICADORES/ITEMS	Escala de valoración		
		1	2	3
	DIMENSION: Visitas de aula			
1	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.			
2	El director coordina anticipadamente la visita de aula con usted			
3	Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación, cuaderno de campo así como material para la asesoría.			
4	El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita.			
5	Solicita con anticipación la planificación curricular y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.			
6	Antes de la visita de aula, el director, da a conocer el propósito de la visita, de manera clara y precisa.			
7	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.			
8	El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.			
9	Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).			
10	Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.			
11	Promueve la reflexión a partir de su <u>necesidad de formación priorizada</u> a partir de lo observado para mejorar su desempeño, <u>utilizando un lenguaje sencillo</u> , <u>responde a sus dudas</u> y <u>clarifica los aspectos a mejorar</u> .			



12	Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)			
13	Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente.			
14	Utiliza recursos como: videos, PPT, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.			
15	Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.			
16	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.			
17	El director/directivo hace seguimiento a los compromisos asumidos por usted en las visitas de aula			
18	El director/directivo genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.			
19	El director/directivo mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.			
20	En director/directivo utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
21	El director/directivo muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
22	El director/directivo acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.			
DIMENSION 2: Grupos de Inter Aprendizaje (GIA)				
23	Planifica los GIAs en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas de los docentes			
24	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.			
25	Coordina con los docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA			
26	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.			
27	Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.			
28	El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
29	Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.			
30	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.			
31	Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
32	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.			
33	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
34	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión			
35	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
36	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
37	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			



DIMENSION 3: Pasantía pedagógica				
38	El directivo ha planificado el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE			
39	La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.			
40	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.			
41	Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.			
42	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.			
43	Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)			
44	La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
45	Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.			
46	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.			
47	Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
48	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.			
49	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
50	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.			
51	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
52	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
53	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			

Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:		UNIDAD DE ANÁLISIS		Técnica Encuesta
¿De qué manera el modelo de acompañamiento pedagógico del directivo fortalecerá el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas poli docentes de UGEL la Unión?	Proponer un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo basado en el enfoque crítico reflexivo para fortalecer el desempeño docente de las escuelas poli docentes de UGEL La Unión, 2021.	Acompañamiento pedagógico del director	Docentes nombrados del nivel primaria de las II.EE poli docentes del ámbito de UGEL La Unión		Instrumento: Cuestionario a docentes (E- encuesta)
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		POBLACIÓN	Diseño de investigación:	
¿Cuál es el nivel de acompañamiento pedagógico que tiene el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de la UGEL de la Unión?	Identificar cual es el nivel de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de UGEL La Unión.		236 docentes nombrados del nivel primaria de IIEE poli docentes	Enfoque: cuantitativo- Básico	Revisión y análisis documental
¿Qué tipo de modelos existen para mejorar el acompañamiento pedagógico del equipo directivo para fortalecer el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL la Unión?	Analizar diversos modelos de acompañamiento pedagógico que se están realizando en el Perú y otros países. Diseñar un modelo de acompañamiento pedagógico desde un enfoque crítico reflexivo en el fortalecimiento de los	Desempeño docente	MUESTRA 120 docentes	Nivel: No experimental- Descriptivo- Propositivo.	



¿Cómo diseñar un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer los desempeños de los docentes de las Instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL La Unión?	desempeños de los docentes de las IIEE polidocentes del ámbito de UGEL La Unión 2021.				
---	---	--	--	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

1. Operacionalización de la variable: Acompañamiento pedagógico del directivo

Variable N° 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico del directivo	El Acompañamiento Pedagógico se define como la acción formativa centrada en la escuela y que se requiere de una atención individual y colectiva y que facilita el fortalecimiento del desempeño y desarrollo autónomo de la profesión de los docentes a través de las diferentes estrategias de intervención (MIDENU,2019).	Es el conjunto de procedimientos, formas de intervención y actividades planificadas que realiza o promueve el director y/o equipo directivo de una escuela que ayudaran a fortalecer el desempeño o mejorar su práctica pedagógica de los actores educativos. Para comprobar las dimensiones de esta variable se aplicó un cuestionario para medir el nivel de acompañamiento que realiza el director detallando indicadores en las dimensiones de visitas de aula, Grupos de Inter Aprendizaje (GIA) y las pasantías pedagógicas	Visitas de aula	Antes de la visita Durante la visita Después de la visita Habilidades socio emocionales del directivo	1 Nunca 2 A veces 3 Siempre (escala de medición de Likert)
			Grupos de inter aprendizaje	Antes del GIA Durante el GIA Después del GIA Habilidades socio emocionales del directivo.	
			Pasantías internas	Antes de la pasantía Durante la pasantía Después de la pasantía Habilidades socio emocionales del directivo.	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo	VISITAS DE AULA	Antes de la visita	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.	X		X		X		X		
			Coordina anticipadamente la visita de aula con usted	X		X		X		X		
			Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación, cuaderno de campo así como material para la asesoría.	X		X		X		X		
			El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita.	X		X		X		X		
			Solicita con anticipación la planificación y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		X		
			Antes de la visita da a conocer el propósito de la visita de manera clara y precisa.	X		X		X		X		
	Durante la visita	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.	X		X		X		X			
		El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.	X		X		X		X			
		Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).	X		X		X		X			
		Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.	X		X		X		X			

GRUPOS DE INTER APRENDIZAJE (GIA)		Promueve la reflexión a partir de su necesidad de formación priorizada a partir de lo observado para mejorar su desempeño, utilizando un lenguaje sencillo, responde a sus dudas y clarifica los aspectos a mejorar.	X		X		X		X		
		Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)	X		X		X		X		
		Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente. (RVM N°273-2020)	X		X		X		X		
		Utiliza recursos como: videos, PPT, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.	X		X		X		X		
	Después de la visita	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento a los compromisos asumidos por su persona	X		X		X		X		
	Habilidades socio emocionales	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.	X		X		X		X		
	Antes del GIA	Planifica los GIAs en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas,	X		X		X		X		
		Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.	X		X		X		X		
		Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA	X		X		X		X		
	Durante el GIA	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.	X		X		X		X		
		Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.	X		X		X		X		

PASANTIAS		El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.	X		X		X		X		
		Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.	X		X		X		X		
	Después del GIA	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.	X		X		X		X		
	Habilidades socio emocionales del directivo	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.	X		X		X		X		
	Antes de la pasantía	El directivo planifica el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE.	X		X		X		X		
		La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.	X		X		X		X		
		Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.	X		X		X		X		
		Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.	X		X		X		X		
	Durante la pasantía	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.	X		X		X		X		
		Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)	X		X		X		X		
La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.		X		X		X		X			
Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.		X		X		X		X			

	Después de la pasantía	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.	X		X		X		X		
		Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.	X		X		X		X		
	Habilidades socio afectivas del directivo	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.	X		X		X		X		



Grado y Nombre del Experto: DR. Cecilia Chiroque Cienfuegos

Firma del experto

DNI N°



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de medición de la variable: Proceso de acompañamiento pedagógico del directivo de instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL La Unión

TESISTA:

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Piura, 5 de diciembre de 2021

DNI

DR. Cecilia Chiroque Cienfuegos



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Piura, 13 de diciembre de 2021

Señora
DR. Maribel Alburqueque Abad
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba mi cordial saludo y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

DNI N° 02852954



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario de medición de la variable: Acompañamiento pedagógico del directivo

Autor original:

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

Objetivo:

Recoger información y analizar el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza los directivos de las IIEE poli docentes del ámbito de la UGEL la Unión-Piura.

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 54 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las respectivas dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 203 docentes del nivel primario de II.EE. polidocentes de la UGEL La Unión.

Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis:

Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo	Visitas de aula	Antes de la visita	
		Durante la visita	
		Después de la visita	
		Habilidades socio emocionales del directivo	
	Grupos de inter aprendizaje	Antes del GIA	
		Durante el GIA	
		Después del GIA	
		Habilidad socio afectivas del directivo	
	Pasantías internas	Antes de la pasantía	
		Durante la pasantía	
		Después de la pasantía	
		Habilidades socio emocionales del directivo	



CUESTIONARIO RESPECTO AL ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO POR LOS DIRECTIVOS DE IIEE POLIDOCENTES-UGEL LA UNION 2022

Estimado docente:

Indicaciones: Leer atentamente cada pregunta y marcar solo una respuesta. Por favor no dejar ninguna pregunta sin responder. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	INDICADORES/ITEMS	Escala de valoración		
		1	2	3
DIMENSION: Visitas de aula				
1	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.			
2	El director coordina anticipadamente la visita de aula con usted			
3	Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación, cuaderno de campo así como material para la asesoría.			
4	El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita.			
5	Solicita con anticipación la planificación curricular y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.			
6	Antes de la visita de aula, el director, da a conocer el propósito de la visita, de manera clara y precisa.			
7	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.			
8	El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.			
9	Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).			
10	Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.			



11	Promueve la reflexión a partir de su <u>necesidad de formación priorizada</u> a partir de lo observado para mejorar su desempeño, <u>utilizando un lenguaje sencillo, responde a sus dudas y clarifica los aspectos a mejorar.</u>			
12	Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)			
13	Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente.			
14	Utiliza recursos como: videos, PPT, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.			
15	Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.			
16	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.			
17	El director/directivo hace seguimiento a los compromisos asumidos por usted en las visitas de aula			
18	El director/directivo genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.			
19	El director/directivo mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.			
20	El director/directivo utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
21	El director/directivo muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
22	El director/directivo acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.			
	DIMENSION 2: Grupos de Inter Aprendizaje (GIA)			
23	Planifica los GIAS en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas de los docentes			
24	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.			
25	Coordina con los docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA			
26	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.			
27	Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.			
28	El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
29	Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.			
30	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.			
31	Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
32	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.			



33	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
34	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión			
35	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
36	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
37	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			
DIMENSION 3: Pasantía pedagógica				
38	El directivo ha planificado el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE			
39	La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.			
40	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.			
41	Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.			
42	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.			
43	Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)			
44	La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
45	Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.			
46	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.			
47	Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
48	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.			
49	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
50	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.			
51	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
52	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
53	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			

Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	V1	UNIDAD DE ANÁLISIS		Técnica Encuesta
¿De qué manera el modelo de acompañamiento pedagógico del directivo fortalecerá el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas poli docentes de UGEL la Unión?	Proponer un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo basado en el enfoque critico reflexivo para fortalecer el desempeño docente de las escuelas poli docentes de UGEL La Unión, 2021.	Acompañamiento pedagógico del director	Docentes nombrados del nivel primaria de las II.EE poli docentes del ámbito de UGEL La Unión		Instrumento: Cuestionario a docentes (E-encuesta)
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	V2: Desempeño docente	POBLACIÓN 236 docentes nombrados del nivel primaria de IIEE poli docentes	Diseño de investigación: Enfoque: cuantitativo-Básico	Revisión y análisis documental
¿Cuál es el nivel de acompañamiento pedagógico que tiene el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de la UGEL de la Unión? ¿Qué tipo de modelos existen para mejorar el acompañamiento pedagógico del equipo directivo para fortalecer el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL la Unión?	Identificar cual es el nivel de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de UGEL La Unión. Analizar diversos modelos de acompañamiento pedagógico que se están realizando en el Perú y otros países. Diseñar un modelo de acompañamiento pedagógico desde un enfoque critico reflexivo en el fortalecimiento de		MUESTRA 120 docentes	Nivel: No experimental-Descriptivo-Propositivo.	



¿Cómo diseñar un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer los desempeños de los docentes de las Instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL La Unión?	los desempeños de los docentes de las IIEE polidocentes del ámbito de UGEL La Unión 2021.				
---	---	--	--	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

2. Operacionalización de la variable: Acompañamiento pedagógico directivo

Variable N° 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico del directivo	El Acompañamiento Pedagógico se define como la acción formativa centrada en la escuela y que se requiere de una atención individual y colectiva y que facilita el fortalecimiento del desempeño y desarrollo autónomo de la profesión de los docentes a través de las	Es el conjunto de procedimientos, formas de intervención y actividades planificadas que realiza o promueve el director y/o equipo directivo de una escuela que ayudaran a fortalecer el desempeño o mejorar su práctica pedagógica de los actores educativos. Para comprobar las dimensiones de esta variable se aplicó un cuestionario para medir el nivel de acompañamiento que realiza el director detallando indicadores en	Visitas de aula	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes de la visita ○ Durante la visita ○ Después de la visita ○ Habilidades socio emocionales del directivo 	<p>1 Nunca</p> <p>2 A veces</p> <p>3 Siempre</p>
			Grupos de inter aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes del GIA ○ Durante el GIA ○ Después del GIA ○ Habilidades socio emocionales del directivo. 	(escala de medición de Likert)



	diferentes estrategias de intervención (MIDENU,2019).	las dimensiones de visitas de aula, Grupos de Inter Aprendizaje (GIA) y las pasantías pedagógicas	Pasantías internas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes de la pasantía ○ Durante la pasantía ○ Después de la pasantía ○ Habilidades socio emocionales del directivo. 	
--	---	---	--------------------	---	--

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
X	VISITAS DE AULA	Antes de la visita	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.	X		X		X		X		
			Coordina anticipadamente la visita de aula con usted	X		X		X		X		
			Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación, cuaderno de campo así como material para la asesoría.	X		X		X		X		
			El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de	X		X		X		X		



		compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita.									
		Solicita con anticipación la planificación y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		X		
		Antes de la visita da a conocer el propósito de la visita de manera clara y precisa.	X		X		X		X		
	Durante la visita	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.	X		X		X		X		
		El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.	X		X		X		X		
		Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).	X		X		X		X		
		Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.	X		X		X		X		
		Promueve la reflexión a partir de su necesidad de formación priorizada a partir de lo observado para mejorar su desempeño, utilizando un lenguaje sencillo, responde a sus dudas y clarifica los aspectos a mejorar.	X		X		X		X		
		Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)	X		X		X		X		



		Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente. (RVM N°273-2020)	X		X		X		X		
		Utiliza recursos como: videos, ppt, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.	X		X		X		X		
	Después de la visita	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento a los compromisos asumidos por su persona	X		X		X		X		
	Habilidades socioemocionales	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.	X		X		X		X		
GRUPOS DE	Antes del GIA	Planifica los GIAs en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas,	X		X		X		X		



		Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.	X		X		X		X		
		Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA	X		X		X		X		
	Durante el GIA	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.	X		X		X		X		
		Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.	X		X		X		X		
		El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.	X		X		X		X		
		Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.	X		X		X		X		
	Después del GIA	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.	X		X		X		X		
	Habilidad es socio emocional del directivo	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		



		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.	X		X		X		X		
PASANTIAS	Antes de la pasantía	El directivo planifica el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE.	X		X		X		X		
		La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.	X		X		X		X		
		Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.	X		X		X		X		
		Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.	X		X		X		X		
	Durante la pasantía	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.	X		X		X		X		
		Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)	X		X		X		X		
		La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.	X		X		X		X		
		Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.	X		X		X		X		
	Después de la pasantía	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.	X		X		X		X		



		Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.	X		X		X		X		
	Habilidad es socio afectivas del directivo	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: DR. Maribel Alburquerque Abad

Firma del experto

DNI N° 02885047



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de medición de la variable: Proceso de acompañamiento pedagógico del directivo de instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL La Unión

TESISTA:

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Piura, 13 de diciembre de 2021

DR. Maribel Alburquerque Abad
DNI N° 02885047



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Piura, 13 de diciembre de 2021

Señor (a)
DR. Víctor Santa Cruz
Ciudad.

De mi consideración:

Reciba mi cordial saludo y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

DNI N° 02852954



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario de medición de la variable: Acompañamiento pedagógico del directivo

Autor original:

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

Objetivo:

Recoger información y analizar el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza los directivos de las IIEE poli docentes del ámbito de la UGEL la Unión-Piura.

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 53 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las respectivas dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 203 docentes del nivel primario de II.EE. polidocentes de la UGEL La Unión.

Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Acompañamiento pedagógico del directivo	Visitas de aula	Antes de la visita	
		Durante la visita	
		Después de la visita	
		Habilidades socio emocionales del directivo	
	Grupos de inter aprendizaje	Antes del GIA	
		Durante el GIA	
		Después del GIA	
		Habilidad socio afectivas del directivo	
	Pasantías internas	Antes de la pasantía	
		Durante la pasantía	
		Después de la pasantía	
		Habilidades socio emocionales del directivo	



CUESTIONARIO RESPECTO AL ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO POR LOS DIRECTIVOS DE IIEE POLIDOCENTES-UGEL LA UNION 2022

Estimado docente:

Indicaciones: Leer atentamente cada pregunta y marcar solo una respuesta. Por favor no dejar ninguna pregunta sin responder. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	INDICADORES/ITEMS	Escala de valoración		
		1	2	3
DIMENSION: Visitas de aula				
1	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.			
2	El director coordina anticipadamente la visita de aula con usted			
3	Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación , cuaderno de campo así como material para la asesoría.			
4	El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita .			
5	Solicita con anticipación la planificación curricular y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.			
6	Antes de la visita de aula, el director, da a conocer el propósito de la visita, de manera clara y precisa.			
7	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.			
8	El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.			
9	Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).			
10	Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.			
11	Promueve la reflexión a partir de su <u>necesidad de formación priorizada</u> a partir de lo observado para mejorar su desempeño,			



	utilizando un lenguaje sencillo, responde a sus dudas y clarifica los aspectos a mejorar.			
12	Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)			
13	Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente.			
14	Utiliza recursos como: videos, PPT, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.			
15	Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.			
16	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.			
17	El director/directivo hace seguimiento a los compromisos asumidos por usted en las visitas de aula			
18	El director/directivo genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.			
19	El director/directivo mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.			
20	El director/directivo utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
21	El director/directivo muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
22	El director/directivo acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.			
DIMENSION 2: Grupos de Inter Aprendizaje (GIA)				
23	Planifica los GIAs en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas de los docentes			
24	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.			
25	Coordina con los docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA			
26	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.			
27	Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.			
28	El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
29	Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.			
30	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.			
31	Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
32	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.			
33	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
34	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión			
35	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			



36	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
37	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			
DIMENSION 3: Pasantía pedagógica				
38	El directivo ha planificado el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE			
39	La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.			
40	Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.			
41	Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.			
42	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.			
43	Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)			
44	La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.			
45	Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.			
46	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.			
47	Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.			
48	Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.			
49	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.			
50	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.			
51	Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.			
52	Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.			
53	Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.			

Fuente: Elaborado por José Cosmer Sánchez Troncos



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	V1 Acompañamiento pedagógico del director	UNIDAD DE ANÁLISIS Docentes nombrados del nivel primaria de las II.EE poli docentes del ámbito de UGEL La Unión POBLACIÓN 236 docentes nombrados del nivel primaria de IIEE poli docentes	Diseño de investigación: Enfoque: cuantitativo-Básico Nivel: No experimental-Descriptivo-Propositivo.	Técnica Encuesta Instrumento: Cuestionario a docentes (E-encuesta) Revisión y análisis documental
¿De qué manera el modelo de acompañamiento pedagógico del directivo fortalecerá el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas poli docentes de UGEL la Unión?	Proponer un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo basado en el enfoque critico reflexivo para fortalecer el desempeño docente de las escuelas poli docentes de UGEL La Unión, 2021.		MUESTRA 120 docentes		
Problemas específicos: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cuál es el nivel de acompañamiento pedagógico que tiene el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de la UGEL de la Unión? ○ ¿Qué tipo de modelos existen para mejorar el acompañamiento pedagógico del equipo directivo para fortalecer el desempeño de los docentes de las Instituciones 	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar cual es el nivel de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo directivo de las Instituciones Educativas poli docentes del ámbito de UGEL La Unión. ○ Analizar diversos modelos de acompañamiento pedagógico que se están realizando en el Perú y otros países. ○ Diseñar un modelo de acompañamiento 	V2: Desempeño docente			

<p>Educativas polidocentes del ámbito de UGEL la Unión?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo diseñar un modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer los desempeños de los docentes de las Instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL La Unión? 	<p>pedagógico desde un enfoque crítico reflexivo en el fortalecimiento de los desempeños de los docentes de las IIEE polidocentes del ámbito de UGEL La Unión 2021.</p>				
---	---	--	--	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

3. Operacionalización de la variable: Acompañamiento pedagógico directivo

Variable N° 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico del directivo	El Acompañamiento Pedagógico se define como la acción formativa centrada en la escuela y que se requiere de una atención individual y colectiva y que facilita el fortalecimiento del desempeño y desarrollo autónomo de la profesión de los docentes a través de las diferentes	Es el conjunto de procedimientos, formas de intervención y actividades planificadas que realiza o promueve el director y/o equipo directivo de una escuela que ayudaran a fortalecer el desempeño o mejorar su práctica pedagógica de los actores educativos. Para comprobar las dimensiones de esta variable se	<p>Visitas de aula</p> <p>Grupos de inter aprendizaje</p>	<p>○ Antes de la visita</p> <p>○ Durante la visita</p> <p>○ Después de la visita</p> <p>○ Habilidades socio emocionales del directivo</p> <p>○ Antes del GIA</p> <p>○ Durante el GIA</p> <p>○ Después del GIA</p> <p>○ Habilidades socio emocionales del directivo.</p>	<p>1 Nunca</p> <p>2 A veces</p> <p>3 Siempre</p> <p>(escala de medición de Likert)</p>

	estrategias de intervención (MIDENU,2019).	aplicó un cuestionario para medir el nivel de acompañamiento que realiza el director detallando indicadores en las dimensiones de visitas de aula, Grupos de Inter Aprendizaje (GIA) y las pasantías pedagógicas	Pasantías internas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Antes de la pasantía ○ Durante la pasantía ○ Después de la pasantía ○ Habilidades socio emocionales del directivo. 	
--	--	--	--------------------	---	--

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Acompañamiento pedagógico del directivo	VISITAS DE AULA	Antes de la visita	El Director/equipo directivo les da a conocer el plan de monitoreo y cronograma de las visitas de acompañamiento a sus docentes.	X		X		X		X		
			Coordina anticipadamente la visita de aula con usted	X		X		X		X		
			Prevé materiales para la visita y los instrumentos para el recojo de información: Ficha de observación, cuaderno de campo así como material para la asesoría.	X		X		X		X		
			El equipo directivo cuenta con un registro de avance y dificultades (matriz) del desempeño docente y de compromisos de cada visita realizada, evidenciando que lo comparte con su docente en cada visita.	X		X		X		X		
			Solicita con anticipación la planificación y brinda alguna orientación respecto a la planificación de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		X		



		Antes de la visita da a conocer el propósito de la visita de manera clara y precisa.	X		X		X		X		
	Durante la visita	El Director/ directivo registra en su cuaderno de campo (virtual o físico) como se realiza la interacción entre docente y estudiante.	X		X		X		X		
		El director apertura el dialogo reflexivo generando un clima de confianza y de respeto. Da a conocer el propósito de la visita.	X		X		X		X		
		Genera un dialogo con el docente, identificando sus fortalezas respecto a su práctica, y no solo los aspectos por mejorar (debilidades).	X		X		X		X		
		Genera procesos de reflexión a partir de análisis de casos o situaciones que se han evidenciado en la visita de aula virtual y/o presencial utilizando preguntas y repreguntas, ejemplos o contraejemplos.	X		X		X		X		
		Promueve la reflexión a partir de su necesidad de formación priorizada a partir de lo observado para mejorar su desempeño, utilizando un lenguaje sencillo, responde a sus dudas y clarifica los aspectos a mejorar.	X		X		X		X		
		Hace uso de los registros del cuaderno de campo y/o instrumento de evaluación para complementar el dialogo reflexivo y la justificación del desempeño del docente (RVM N°273-2020)	X		X		X		X		
		Utiliza bibliografía (marco teórico y normativo) pertinentes y útiles para mejorar el desempeño del docente. (RVM N°273-2020)	X		X		X		X		
		Utiliza recursos como: videos, ppt, ejemplos de secuencias didácticas, materiales, entre otros que pueden ser útiles para la mejora del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Revisa junto con el docente las fuentes bibliográficas que ofrece como apoyo a sus comentarios.	X		X		X		X		
		Después de la visita	Al finalizar la retroalimentación llega a acuerdos y compromisos que beneficiarán la práctica pedagógica del docente, los cuales serán registrados en el cuaderno de campo u otro instrumento. Entregándole una copia de sus compromisos.	X		X		X		X	
	Hace seguimiento a los compromisos asumidos por su persona		X		X		X		X		



GRUPOS DE INTER APRENDIZAJE (GIA)	Habilidad es socio emocion ales	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con el docente visitado.	X		X		X		X		
		Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por el proceso de observación.	X		X		X		X		
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X		
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X		
		Acoge las ideas de usted (docente) y busca establecer consensos.	X		X		X		X		
	Antes del GIA	Planifica los GIAs en función a las necesidades formativas identificadas y priorizadas,	X		X		X		X		
		Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar.	X		X		X		X		
		Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización del GIA	X		X		X		X		
	urante el GIA	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito del GIA.	X		X		X		X		
		Promueve que los docentes sean protagonistas al participar como facilitadores en el desarrollo del GIA al exponer alguna experiencia relacionado a la temática abordada.	X		X		X		X		
		El GIA se desarrolla según lo planificado; y en caso que se presentarse algunos imprevistos los soluciona efectivamente.	X		X		X		X		
		Durante el desarrollo de los GIA se promueve la reflexión a partir del análisis de casos, situación o temática abordada y considera materiales o recursos que permiten profundización.	X		X		X		X		
	Después del GIA	El directivo promueve la reflexión para evaluar la utilidad del GIA en la mejora del desempeño docente.	X		X		X		X		
		Al finalizar el GIA, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.	X		X		X		X		
		Hace seguimiento de los compromisos asumidos en el GIA anterior.	X		X		X		X		
	Habilidades	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.	X		X		X		X		



PASANTIAS	socio emocionales del directivo	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión	X		X		X		X	
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X	
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X	
		Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.	X		X		X		X	
	Antes de la pasantía	El directivo planifica el desarrollo de las pasantías pedagógicas como estrategia formativa de los docentes de su IE. (Si marco siempre o a veces, siga contestando el resto de preguntas)	X		X		X		X	
		La planificación de la pasantía está en función a las necesidades formativas de los docentes.	X		X		X		X	
		Elabora y prevé la ruta de trabajo, los materiales y otros medios a utilizar en la pasantía.	X		X		X		X	
		Coordina con sus docentes de forma efectiva y anticipada la temática, organización y realización de la pasantía.	X		X		X		X	
	Durante la pasantía	Comunica de forma clara y oportunamente al grupo de docentes el propósito de la pasantía.	X		X		X		X	
		Los observadores hacen uso de diversos instrumentos de recojo de información (cuaderno de campo, fichas de observación, otros)	X		X		X		X	
		La pasantía se desarrolla según lo planificado; y en caso que se haya presentado algunos imprevistos los soluciona efectivamente.	X		X		X		X	
		Durante el desarrollo de la pasantía se promueve la reflexión a partir de lo observado y considera materiales o recursos que permiten profundización del tema abordado.	X		X		X		X	
	Después de la pasantía	El directivo promueve la reflexión para evaluar el desarrollo de la pasantía de manera conjunta con los docentes participantes.	X		X		X		X	
		Al finalizar la pasantía, el directivo promueve que los docentes asuman compromisos.	X		X		X		X	
		Hace seguimiento de los compromisos asumidos en la pasantía.	X		X		X		X	
	Habilidades	Genera un clima de confianza, respeto y empatía con los docentes participantes.	X		X		X		X	

	socio afectivas del directivo	Mantiene un diálogo fluido sustentado en ideas generadas por la reflexión.	X		X		X		X	
		Utiliza un lenguaje directo, cercano y respetuoso en sus intervenciones.	X		X		X		X	
		Muestra gestos y actitudes receptivas evidenciando capacidad de escucha activa.	X		X		X		X	
		Acoge las ideas del docente participante y busca establecer consensos.	X		X		X		X	

Grado: Licenciado en estadística, Magister en Docencia y Gestión Educativa, Doctor en Educación:
 Nombre del Experto: Dr. Víctor Oswaldo Santa CRUZ Carpio



Mg. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN

: Orcid: 0000-0001-5224.4435
 DNI: 16650384
 Firma del experto

Chiclayo 11 de Marzo 2022



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Instrumento de medición de la variable: Proceso de acompañamiento pedagógico del directivo de instituciones Educativas polidocentes del ámbito de UGEL La Unión

TESISTA:

Mg. José Cosmer Sánchez Troncos

DECISIÓN:

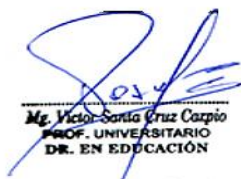
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 marzo de 2022



Mg. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Dr. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio

DNI 16653084

Código Orcid: 0000-0001-5224-4435



Anexo: Carta de aceptación para realizar investigación



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL | DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

La Unión, 29 de abril del 2022.

CARTA N° 01 -2022-GRP-DREP-UGEL-LUJ

Señor
José Cosmer Sánchez Troncos.
Presente.-

ASUNTO: Respuesta a solicitud de apoyo para trabajo de investigación

REF.: Carta de fecha 06 de enero del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de expresarle mis cordiales saludos a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local La Unión y al mismo tiempo dar respuesta a la solicitud del documento de la referencia mediante el cual usted solicita apoyo para realizar el trabajo de investigación en las Instituciones Educativas de gestión pública del nivel primaria poli docentes completas del ámbito de la UGEL La Unión, el cual tiene como título **"Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL. La Unión, 2021"** y en el cual pretende recoger información del nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos a los docentes de las IEE poli docentes del nivel primario, según refiere en el documento cursado a este despacho.

Al respecto debo comunicarle que su solicitud fue dada a conocer a la Jefatura de Gestión Pedagógica de UGEL. La Unión, por corresponder y a fin que emita opinión sobre lo solicitado.

La jefatura del Área de Gestión Pedagógica considera que toda investigación es beneficiosa máxime si se trata analizar el nivel de acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de IEE polidocentes de primaria del ámbito de nuestra UGEL a los docentes que labran en sus respectivas instituciones educativas. Este estudio permitirá contar con una visión del rol real de los directivos, a fin de fortalecer sus buenas prácticas y tomar acciones para superar las debilidades que pudieran encontrarse. Por lo tanto, la Jefatura del Área de Gestión Pedagógica emitió opinión favorable para la realización de dicho estudio de investigación.



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL | DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN



Por tanto, se le comunica que en UGEL La Unión autoriza la realización del estudio de investigación denominado "Modelo de acompañamiento pedagógico del directivo para fortalecer el desempeño docente de las Instituciones Educativas polidocentes, UGEL La Unión, 2021", con el compromiso asumido que los datos obtenidos de los docentes serán confidenciales y solo para el uso práctico de la investigación

Aprovecho el presente para reiterarle a usted, las muestras de mi especial estima y consideración.

Atentamente.


 **Dr. Raúl Díaz Corredillo**
DIRECTOR
UGEL LA UNIÓN DE PIURA