



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4269

Parámetros predictores de gestión de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural

Mag. Cruz Villegas, José María

<https://orcid.org/0000-0002-5986-6250>

jcruzvillegas74@gmail.com

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo, Perú

Dra. Luján Johnson, Gladys Lola

<https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

lohnsongl@ucvvirtual.pe

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo, Perú

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo Diseñar un modelo predictor con parámetros de gestión de acompañamiento que permita fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural. Corresponde a una investigación de tipo básica y proyectiva; descriptivo, No experimental, transversal, cuantitativa, luego del análisis de resultados nos permitió describir la caracterización de la variable independiente gestión de acompañamiento se encuentra en un Nivel deficiente- regular (80.0%) y en sus dimensiones evidencian rango deficiente: Planificación con un 50,0%; ejecución con el 28.7 % y supervisión en un 28.7% lo que justifica una propuesta de fortalecimiento. Asimismo, se determinó la dependiente del Desempeño laboral docente de la gestión de acompañamiento. Se concluye que existe un modelo explicativo, Evaluación [=2, Regular] = - 114,419 – 69,680 identificación de necesidades [=2, Regular] + 96,181 visitas en aula [=2, Regular] - 40,890 Talleres de capacitación [=2, Regular] – 106,373 cumplimiento de programación [=2, Regular], a partir de lo cual se propone un plan de capacitación en parámetros de planificación, ejecución y supervisión de gestión de acompañamiento para generar un mejor desempeño laboral docente en su componente evaluación de los aprendizajes en una Red educativa.

Palabras clave: *Gestión de acompañamiento; Desempeño; Seguimiento*

Correspondencia: jcruzvillegas74@gmail.com

Artículo recibido 15 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 15 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Cruz Villegas, M. J. M., & Luján Johnson, D. G. L. (2023). Parámetros predictores de gestión de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12648-12673. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4269

Predictive parameters of accompaniment management to strengthen teacher work performance in a rural Educational Network

ABSTRACT

The objective of this research is to design a predictive model with accompanying management parameters that allows strengthening teacher work performance in a rural Educational Network. It corresponds to a basic and projective investigation; descriptive, non-experimental, cross-sectional, quantitative, after the analysis of the results allowed us to describe the characterization of the independent variable, the follow-up management is at a deficient-regular level (80.0%) and its dimensions show a deficient range: Planning with 50.0%; execution with 28.7% and supervision with 28.7%, which justifies a proposal for strengthening. Likewise, the dependence of the teacher's job performance on the management of accompaniment was determined. It is concluded that there is an explanatory model, Evaluation [=2, Regular] = - 114,419 – 69,680 identification of needs [=2, Regular] + 96,181 visits to classrooms [=2, Regular]. – 40,890 Training workshops [=2, Regular] – 106,373 Program compliance [=2, Regular], from which a training plan is proposed in parameters of planning, execution and supervision of management support to generate a better teacher job performance in their learning evaluation component in an educational network.

Keywords: Accompaniment management; Performance; Follow-up

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las nuevas necesidades de aprendizaje, obliga a incorporar nuevas estrategias y uso de herramientas para perfeccionar la práctica docente acorde con los nuevos requerimientos que se observan en el sector educativo; sin embargo, el acompañamiento aun no colma las expectativas para un mejor desempeño (Shulga, 2018). En Latinoamérica, el perder de vista el carácter formativo que tiene la supervisión se distorsiona el rol del acompañante y dificulta los vínculos formativos con el acompañante (Ferrá, Díaz y García, 2018; Zeballos, 2020). Por consiguiente, se hace necesario el fortalecimiento del desempeño laboral docente a través de una eficiente gestión de acompañamiento.

En Perú, es necesario el establecimiento y rediseño del compromiso en las capacitaciones y acompañamientos para el cumplimiento de los estándares establecidos. (MINEDU, 2017). Las dificultades para tener acceso a internet en algunas zonas y la inadecuada formación de los docentes dificultan un mejor desempeño; sin embargo, trata de superar con la acreditación de los centros de formación (Universia, 2019; Paz, 2020).

En las Redes Educativas rurales la gestión de acompañamiento no satisface plenamente a los docentes usuarios, pues sus necesidades no se identifican acorde a la zona donde se trabaja, teniendo en cuenta que en la zona la conectividad a internet es muy limitada, lo que se desarrolla no está acorde a lo programado y los contenidos no son contextualizados, así como no se ha concientizado a los docentes que actualmente exige conductas y acciones permanentes, no solo cumplir cuando los visita el acompañante sino que se requiere mantener una conducta continua, así como considerar las características de los estudiantes para elección de materiales y estrategias educativas (Cruz, 2019). De acuerdo a lo descrito, se formula el siguiente problema: ¿Cómo estaría diseñado el modelo predictor con parámetros de gestión de acompañamiento que permita fortalecer desempeño laboral docente en una Red Educativa rural?

El abordar el tema es importante porque la gestión de acompañamiento y el desempeño laboral docente son dos variables claves para la calidad educativa, siendo necesario conocer su problemática y cómo dependen o completan entre sí (Chávez y Oseda, 2021). Es relevante porque desde la perspectiva practica se diseñó una propuesta basada en parámetros de gestión de acompañamiento para generar un mejor desempeño laboral docente en una Red educativa. Por consiguiente, presenta relevancia social, porque con

la aplicación de la propuesta se incrementará el nivel de concientización de los gestores de acompañamiento para mejorar el desempeño docente en beneficio de los estudiantes.

La variable gestión de acompañamiento tiene como soporte la teoría clásica de la administración de Henry Fayol, considera que una organización es funcional y lógica cuando se realiza una división por departamentos y que la función administrativa es proporcional al repartirse en los diversos niveles de la Entidad (Hernández y Pulido, 2011). Desde esta perspectiva, se distinguen los elementos: Planificar, consiste en hacer un diseño del plan a seguir para la consecución de objetivos. Organizar, comprende la movilización de recursos para poner en acción lo planificado. Direccionar, consiste en asumir el liderazgo, selección y evaluación de los trabajadores con el fin de alcanzar la eficiencia para lograr lo que se planificó. Coordinar, consiste en integrar los esfuerzos y asegurar la predisposición para compartir información y solucionar problemas. Controlar, comprende en dar garantía que las acciones se realicen acorde a lo que se planificó y ejecutar correcciones de las deficiencias detectadas (Rivero, 2019; San Martín, et al., 2021).

La Gestión de Acompañamiento Pedagógico integra un conjunto de actividades secuenciales e integradas para el establecimiento del proceso formativo para la generación de acciones innovadoras en el quehacer pedagógico diario (Aziz, 2017). En tal sentido, el proceso está enfocado a crear estrategias para las acciones pedagógicas en aula, considerando los lineamientos de política curricular (Pujay, et al., 2020). Es la planificación y desarrollo de actividades orientadas a la formación docente, organizada y ejecutada por los entes rectores, con el fin de promover de modo personal y colectivo, la mejora sistemática y continua de competencias a través de la reflexiones críticas y autónomas de su práctica docente que garantice un mejor servicio educativo (Ollarvez, 2018).

Los componentes considerados para evaluar la variable Gestión de acompañamiento son tres dimensiones establecidas por MINEDU (2019): Planificación, ejecución y supervisión. La primera, concebida como actividades interrelacionadas y sistemáticas que se ajustan a una secuencia en forma continuada para dar respuesta a los requerimientos para desarrollar competencias de los docentes acorde con sus necesidades y el contexto donde desarrolla su labor (MINEDU 2019). La segunda, es la puesta en práctica del plan

que en la práctica comprende, visitas en aula con asesoría personalizada, talleres para actualizar al docente, promoción de procesos de cambio orientados a la mejora permanente a nivel personal y colectivo (MINEDU 2019). La tercera, es el seguimiento del cumplimiento de lo programado, del nivel de competencias del docente acompañado, de las acciones de retroalimentación efectuadas con los docentes que aún no alcanzan el nivel previsto con el único propósito de uniformizar los avances (MINEDU, 2019).

La teoría en que se sustenta la variable Desempeño laboral docente es la teoría de Douglas Mc Gregor, la cual se basa en la creatividad e imaginación de los trabajadores para plantear alternativas de solución a cada uno de los problemas de la organización; desde la perspectiva educativa se puede considerar que el docente disfruta el esfuerzo realizado para desarrollar la actividad laboral porque asume los objetivos de la organización como suyos, no siendo necesario que los directivos de las escuelas recurran a la amenaza de sanciones sino que se promueva y desarrolla el compromiso real en los docentes (Menacho, 2019; Mamani, et al., 2020).

El desempeño laboral docente, se conceptúa como la representación directa de la acción de cumplir labores acordes con lo establecido por el centro laboral, en el cual pone de manifiesto sus destrezas en la praxis de sus funciones, así como su orientación hacia el logro de los objetivos estratégicos organizacionales (Vallejo, 2017; Candela, et al., 2020). Así también, se considera como una agrupación de capacidades y actitudes positivas que contribuye a lograr los aprendizajes programados y de desarrollo integral, como la destreza para dar solución a problemas, asumir un pensamiento crítico, interactuar cooperativamente y lograr una transformación ciudadana productiva (Alles, 2017; Bejarano, et al., 2022). Es la forma de actuar en el campo laboral en el cual ponen de manifiesto sus conocimientos, habilidades, actitudes y necesidades orientadas a cumplir funciones y del aporte al logro de los objetivos estratégicos (Rodríguez y Lechuga, 2019). Los componentes considerados para evaluar la variable desempeño laboral son tres tomados de Aquino (2018) y revisados por Huaracares (2018): estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza y evaluación. La primera, su uso permite la identificación de lineamientos, reglas, fundamentos y caminos seguidos que caracterizan la actuación del docente en referencia a lo que se programa, implementa y evalúa de todo el quehacer entorno al logro de aprendizaje. Son una secuenciación de actividades, producto de la planificación y organización sistemática orientada a construir el conocimiento (Heryati,

2019). Se constituyen en un medio para la mejora de las actividades para el logro de aprendizajes esperados, pues lo potencian, lo hace más integral porque interviene lo cognitivo, emocional y la habilidad social.

La segunda, es el eje central del aprendizaje considerado que las actividades de aprendizaje se realizan de manera intencionada, producto de una planificación y organización con el propósito de que el aprendizaje sea efectivo (Hiluf, 2017); por lo cual es necesario la participación y el soporte de equipos de trabajo por áreas curriculares para su enriquecimiento, consenso y compromiso. Es un conjunto de actividades en el que se toma una decisión en forma consiente, con pleno conocimiento de lo que se realiza en relación a lo que pretende lograr en concordancia con los lineamientos y metas establecidas, lo cual implica un conocimiento y destreza amplia del docente en su área curricular (Nguyen, 2017).

La tercera, es un conjunto de acciones relacionadas con el propósito de comprobar los avances y progreso de los estudiantes respecto a su aprendizaje, lo cual permite planificar y ejecutar acciones de mejora y retroalimentación individual y masiva (Nguyen, 2017). La selección o construcción correcta de los criterios e indicadores de evaluación por parte de los docentes, resulta fundamental para la evolución de los aprendizajes, pues, si no se evalúa en forma planificada, los resultados obtenidos tendrán poca validez y fiabilidad acerca del progreso de los aprendizajes (Quispe, 2019).

A nivel internacional, Sánchez (2017) en su estudio realizado en Guatemala encontró que la limitada gestión de acompañamiento que reciben los docentes es un problema recurrente en los centros educativos, además la gestión desde los organismos ejecutores es deficiente porque no se cuenta con evaluación del proceso. Esta debilidad no permite al docente autoevaluarse ni dar a conocer su punto de vista respecto a las actividades de acompañamiento y, en consecuencia, se dificulta conocer cuáles son las debilidades del proceso para poder plantear las mejoras respectivas.

Díaz, García y Legañoa (2018) en su investigación realizada en la Republica Dominicana encontró un modelo que se fundamenta en el enfoque sistémico en el cual se identificó que las deficiencias de la gestión de acompañamiento es la supervisión del proceso que no permite hacer los reajustes necesarios para lograr desarrollar las competencias de los docentes En ese sentido, el modelo propuesto trata de fortalecer los procesos de

evaluación de los avances de los docentes con el único propósito de identificar deficiencias o dificultades para establecer acciones de mejora.

Aravena (2020) en su estudio realizado en España estableció que la planificación y praxis de asesoramiento sobre la parte pedagógica se constituye en el soporte estratégico para desarrollar profesionalmente al docente; sin embargo, tanto gestores como docentes no asuman esa responsabilidad, los primeros implementando programas continuos y los segundos tomando conciencia que es una secuenciación de actividades que requiere compromiso y participación activa.

Espinoza (2020) en su investigación desarrollada en Nicaragua comprobó que el acompañamiento y el desempeño de los docentes están relacionados, de tal forma que el conjunto de actividades planificadas por los gestores en forma secuenciales y continuas orientadas a asesorar al docente en su quehacer pedagógico en aula, contribuye favorablemente en la performance de los docentes, pues disponen de materiales y herramientas actualizadas para promover un mejor nivel de aprendizaje.

A nivel nacional, Guado y Puscán (2018) determinó que la gestión de acompañamiento dentro de la organización se aplicó estrategias participativas, entre los que se encuentra talleres, intervención en aula, diálogos para reflexionar sobre el quehacer diario para establecer mejoras. La gestión del acompañamiento logro involucrara (55.8%) de los docentes, logrando algunas mejoras en su desempeño, pues los directivos de la organización realizaron observan las sesiones de aprendizaje y aplican las respectivas rubricas fin de detectar cuáles son las deficiencias y diseñar estrategias para seguir fortaleciendo las competencias de los docentes.

Bernabé y Saucedo (2021) encontraron como hallazgo que el 53% de los docentes califica por debajo del nivel regular al acompañamiento y el 70% considera que el desempeño docente es satisfactorio. Además, comprobó que las variables están relacionadas, lo que evidencia que la secuenciación de actividades en la que se asesora y acompaña al docente en aula con los materiales, estrategias y herramientas contextualizadas, incide en su mejor desempeño.

Cervantes (2021) comprobó que el acompañamiento influye ($p=0,000$ y $r=0,233$) de manera positiva en el desempeño docente y que en promedio dichas variables se encuentran en nivel regular y aceptable en un 80% y un 79 % respectivamente. De tal forma que la mejora del performance de los docentes en las aulas depende mucho de la

asesoría, apoyo y orientación que reciben en forma externa por especialistas que aportan su conocimiento y experiencia en aras de fortalecer sus competencias, planificar, ejecutar y evaluar los aprendizajes.

Siccha (2022) determinó la correlación ($Rho=0.601$) entre el acompañamiento realizado en forma virtual y el desempeño docente, así como se encontró que el nivel deficiente (93.0%) y medio (50.2%) de las variables. Esto determina que el acompañamiento cumple un rol relevante en la labor diaria de los docentes, a pesar que el acompañamiento por medios virtuales no cubre las expectativas. Sin embargo, contribuye a la mejora del quehacer docente. El desempeño de los docentes se encuentra en nivel intermedio, lo que implica que su desempeño debe mejorar con acciones que actúen sobre las causas que impiden su desarrollo.

El estudio se realiza en Red educativa de primaria, nivel en el que en los últimos años, el resultado alcanzado en la evaluación de desempeño evidencia la necesidad de mejorar, lo cual debe ser el punto de inicio de una adecuada gestión de acompañamiento que no está siendo eficiente, teniendo en cuenta que existe una asociación entre la gestión de acompañamiento y desempeño, cumpliendo el acompañamiento un rol fundamental en la mejora de la performance del docente porque fortalece competencias y contribuye a superar deficiencias de enseñanza (Vega y Vásquez, 2021).

La hipótesis general formulada: El planteamiento de un modelo predictor con parámetros de gestión de acompañamiento permitiría explicar el diseño de una propuesta para fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural.

El objetivo general: Diseñar un modelo predictor con parámetros de gestión de acompañamiento que permita fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural. Los objetivos específicos son: (a) Caracterizar la gestión de acompañamiento en una Red Educativa rural. (b) Caracterizar el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural, (c) Plantear un modelo predictor con parámetros de gestión de acompañamiento que permita explicar el diseño de una propuesta para fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural. (d) Formular una propuesta con parámetros de gestión de acompañamiento que permita fortalecer el desempeño laboral docente en una Red Educativa rural

METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básica, porque aporta información recopilada y analizada sobre gestión de acompañamiento (GA) y desempeño laboral docente (DLD) para conocimiento de los involucrados en la RED educativa (Shorten y Smith, 2017). Asimismo, es proyectiva, porque analizó un problema planteado y propone una solución o acción a implementar (Guevara, 2020). Dicha propuesta está representada por un plan o modelo con características propias de las variables de estudios orientados a mejorar el servicio educativo.

El primer y segundo objetivo corresponde a un diseño descriptivo, porque caracteriza a las variables de estudio (Creswell y Creswell, 2017). No experimental, debido a que el ejecutor respeto el estado actual. de las variables, sin alteración algunas (Leyva y Guerra, 2020). Transversal, porque se ejecutó en un tiempo específico, año 2022 (Fauser, 2018). El tercer objetivo, corresponde a un diseño predictivo, no experimental y transversal porque permitió predecir un modelo teórico con una caracterización específica de gestión de acompañamiento que propicien la mejora del desempeño laboral docente. El cuarto objetivo tiene un diseño proyectivo, no experimental y transversal porque propició una propuesta que tuvo como soporte el modelo funcional teórico establecido orientado al mejoramiento del desempeño laboral docente.

La población del estudio estuvo conformada por 30 docentes de una Red Educativa rural, teniendo como criterios de inclusión, los docentes que pertenecen a la RED y los que estuvieron dispuestos a colaborar con el estudio. Los criterios de exclusión, los docentes que no recibieron acompañamiento y los que no estuvieron dispuestos a colaborar.

La técnica que se utilizó fue la técnica la encuesta, la cual tiene aplicación masiva, en corto tiempo y con baja inversión (Trigueros et al., 2017). Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con escala de Likert, diseñados por el investigador, los mismos que permitieron recopilar la percepción de los individuos respecto a las variables gestión de acompañamiento (20 ítem) y desempeño laboral docente (24 ítems). En la aplicación de instrumentos protegió las identidades de los docentes que participan en el estudio; además recibieron un trato equitativo, brindando la información necesaria a todos para una mejor respuesta. Se garantizó autonomía, pues su participación en los cuestionarios fue voluntaria, sin presión alguna.

Para el análisis de los datos, en primer lugar, se procedió a realizar el análisis descriptivo de las variables, utilizando los rangos respectivos. La estadística descriptiva se recopiló, procesó y analizó información con frecuencias (Klaiman y Guadarrama, 2016). En segundo lugar, se procedió a realizar el análisis inferencial de las variables, para lo cual se realizó previamente la prueba de normalidad por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, no siendo normales la distribución de datos de todas las variables y dimensiones se aplicó para la prueba de hipótesis la regresión logística ordinal, lo cual permitió establecer un modelo que explica el comportamiento de la variable Desempeño laboral docente en función de la gestión de acompañamiento (Izaguirre, et al., 2018). Finalmente, se reformula un modelo matemático en función de los parámetros que explica la dependencia de variables, lo cual sustenta la propuesta realizada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de valoración de la Gestión de acompañamiento según dimensiones e indicadores

Variable/ Dimensiones/ Indicadores	Valoración (%)		
	Deficiente	Regular	Bueno
GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO	33.3	46.7	20.0
PLANIFICACIÓN	50.0	40.0	10.0
Identificación de necesidades	40.0	36.7	23.3
Acciones acordes a necesidades	43.3	36.7	20.0
Programación eficaz de acciones	80.0	13.3	6.7
EJECUCIÓN	26.7	53.3	20.0
Vistas en aula	36.6	36.7	26.7
Asesoría personalizada	40.0	43.3	16.7
Talleres de capacitación	30.0	56.7	13.3
Mejora continua	40.0	40.0	20.0
SUPERVISIÓN	16.7	56.7	26.6
Cumplimiento de programación	40.0	36.7	23.3
Desarrollo de competencias	33.3	36.7	30.0
Retroalimentación	16.7	53.3	30.0

Fuente: Matriz de datos de variable Gestión de acompañamiento (Anexo 8)

Parámetros de gestión de acompañamiento para mejorar el desempeño laboral docente en una Red Educativa

Tabla 2

Caracterización de la variable independiente Gestión de acompañamiento

Características	Opción de respuestas				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1.- ¿Los organismos encargados del acompañamiento al docente han aplicado algún instrumento para identificar tus debilidades que impiden el desarrollo de competencias?	26.7	30.0	10.0	13.3	20.0
2.- ¿Los organismos encargados del acompañamiento al docente recopilan información sobre el contexto donde trabajas?	23.3	13.4	13.3	23.3	26.7
3.- ¿Las actividades establecidas por los organismos encargados del acompañamiento responden a los requerimientos para el desarrollo de tus competencias?	30.0	20.0	13.3	10.0	26.7
4.- ¿Las actividades establecidas por los organismos encargados del acompañamiento toman en cuenta el contexto donde trabajas?	33.4	13.3	10.0	23.3	20.0
5.- ¿Te dieron a conocer con anticipación las actividades de acompañamiento docente que se desarrolla durante el año escolar?	60.0	10.0	16.7	3.3	10.0
6.- ¿Consideras que en la distribución de actividades de acompañamiento docente se tomó en cuenta el contexto donde trabajas?	60.0	23.3	3.3	6.7	6.7
7.- ¿La persona acompañante observa las sesiones de aprendizaje con el único propósito de contribuir a mejorarlas?	23.3	20.0	13.3	26.7	16.7
8.- ¿El acompañante interviene en las sesiones de aprendizaje para que al docente observe en que debe mejorar?	16.7	16.7	13.3	20.0	33.3
9.- ¿Consideras que la persona que realiza el acompañamiento identifica las debilidades y fortaleza de cada docente?	20.0	30.0	16.7	10.0	23.3
10.- ¿La persona acompañante realiza un trabajo individual según las necesidades de cada docente?	13.3	26.7	20.0	13.3	26.7
11.- ¿Los organismos encargados del acompañamiento al docente capacitan acorde a tus necesidades para el desarrollo de competencias?	26.6	16.7	20.0	20.0	16.7

12.- ¿Para el desarrollo de eventos los organismos encargados del acompañamiento toman cuenta el contexto donde trabajas?	13.4	16.7	23.3	13.3	33.3
13.- ¿Las acciones de acompañamiento recibido permiten que su práctica docente mejore en forma sistemática?	13.3	20.0	10.0	26.7	30.0
14.- ¿Los organismos encargados del acompañamiento proporcionan los medios pertinentes para seguir mejorando la práctica docente?	20.0	30.0	23.3	13.3	13.3
15.- ¿Se realiza las acciones de acompañamiento al docente en función del tiempo previsto por los organismos encargados e?	20.0	20.0	16.7	23.3	20.0
16.- ¿Se realiza las acciones de acompañamiento al docente en función de las competencias a desarrollar por los organismos encargados?	10.0	16.7	23.3	20.0	30.0
17.- ¿El acompañamiento recibido ha contribuido a fortalecer sus conocimientos para una mejor práctica docente?	13.3	26.8	13.3	13.3	33.3
18.- ¿El acompañamiento recibido ha contribuido a fortalecer sus habilidades para una mejor práctica docente?	23.3	13.4	13.3	26.7	23.3
19.- ¿Los organismos encargados del acompañamiento refuerzan acciones para contribuir superar las deficiencias que impiden al docente alcanzar las competencias previstas?	3.3	13.3	20.0	23.4	40.0
20.- ¿Las acciones de acompañamiento para contribuir a superar las deficiencias de los docentes son experiencias positivas?	10.0	20.0	6.7	36.6	26.7

Fuente: Matriz de datos de Gestión de acompañamiento (Anexo 8)

Parámetros de gestión de acompañamiento para mejorar el desempeño laboral docente en una Red Educativa

Tabla 3

Nivel de valoración del desempeño laboral docente según dimensiones e indicadores

Variable/ Dimensiones/ indicadores	Valoración (%)		
	Deficiente	Regular	Bueno
Desempeño laboral docente	10.0	46.7	43.3
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	10.0	40.0	50.0
Recursos didácticos	20.0	33.3	46.7
Técnicas de enseñanza	16.7	33.3	50.0
Comunicación eficaz	16.7	33.3	50.0
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	16.7	53.3	30.0
Preparación de la clase	20.0	56.7	23.3
Desarrollo de lo planificado	23.3	36.7	40.0
Innovación	36.7	30.0	33.3
Uso de tecnologías	20.0	46.7	33.3
EVALUACIÓN	13.3	60.0	26.7
Planificación	26.7	50.0	23.3
Ejecución	26.7	43.3	30.0
Criterio formativo	20.0	50.0	30.0

Fuente: Matriz de datos de variable desempeño laboral docente (Anexo 8)

Tabla 4

Caracterización de la variable dependiente Desempeño laboral

Características	Opción de respuestas				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1.- ¿Utiliza materiales educativos (hojas guía, separatas, diapositivas, etc.) contextualizados a la realidad de la zona?	6.7	16.7	20.0	23.3	33.3
2.- ¿Utiliza tecnologías acordes con el desarrollo pedagógico de las sesiones de aprendizaje?	13.3	13.3	13.3	23.3	36.7
3.-¿Se preocupa por relacionar los recursos de la zona en las temáticas de las sesiones de aprendizaje?	10.0	16.7	16.7	33.3	23.3
4.- ¿Motiva permanentemente a los estudiantes para lograr su participación activa en las sesiones de aprendizaje?	10.0	10.0	20.0	30.0	30.0
5.-¿Innova en forma permanente para facilitar el aprendizaje en aula?	13.3	10.0	10.0	33.4	33.3
6.- ¿Promueve constantemente el trabajo cooperativo entre estudiantes con fines de mejorar el nivel de aprendizaje?	23.3	10.0	10.0	13.3	43.3
7.- ¿Da a conocer oportunamente a los estudiantes sus fortalezas y debilidades de aprendizaje?	6.7	6.7	20.0	16.7	50.0
8.- ¿Escucha y dialoga constantemente con los estudiantes sobre sus logros y dificultades de aprendizaje?	6.7	20.0	3.3	23.3	46.7

9.- ¿Diseña la sesión de aprendizaje acorde con el contexto, utilizando recursos de la zona para facilitar el aprendizaje?	20.0	16.7	13.3	16.7	33.3
10.-¿Elabora material didáctico utilizando diversas fuentes confiables y actualizadas sobre el tema de estudio?	20.0	20.0	10.0	23.3	26.7
11.- ¿Establece las estrategias pertinentes para promover que los estudiantes relacionen sus saberes previos con los nuevos que adquirirá al final de la sesión de aprendizaje?	16.7	10.0	26.7	20.0	26.6
12.- ¿Cuándo desarrolla la sesión de aprendizaje cumple lo planteado en el diseño?	10.0	10.0	20.0	20.0	40.0
13.- ¿Ante imprevistos hace uso de estrategias para cumplir con lo planificado en la sesión de aprendizaje?	10.0	16.7	20.0	3.3	50.0
14.- ¿Recopila información actualizada de fuentes confiables para la elaboración de materiales didácticos contextualizados?	13.3	20.0	16.7	10.0	40.0
15.- ¿Contextualiza permanentemente materiales didácticos con el fin de propiciar un mejor nivel de aprendizaje?	30.0	6.7	13.3	26.7	23.3
16.- ¿Utiliza recursos digitales coherentes con el contenido de la temática que se está desarrollando?	16.7	6.7	13.3	33.3	30.0
17.- ¿Utiliza herramientas digitales para promover el trabajo cooperativo entre estudiantes?	10.0	13.3	13.3	23.4	40.0
18.- ¿Prepara las evaluaciones en función de las competencias, capacidades, criterios e inductores definidos en su programación?	26.7	10.0	23.3	16.7	23.3
19.- ¿Diseña coherentemente las rubricas en función a lo que se va a evaluar?	10.0	16.7	10.0	36.6	26.7
20.- ¿Considera que es justo y equitativo en el proceso de evaluación con todos los estudiantes, sin preferencia alguna?	10.0	20.0	20.0	16.7	33.3
21.- ¿Informa en forma oportuna a los estudiantes y padres de familia los resultados de los avances y dificultades de aprendizaje?	16.7	13.3	13.3	26.7	30.0
22. ¿Durante las sesiones de aprendizaje permanentemente evalúan a los estudiantes con la finalidad de identificar sus dificultades de aprendizaje?	16.7	16.7	23.3	23.3	20.0
23.- ¿Realiza permanentemente actividades de retroalimentación con los estudiantes que presentan mayores dificultades de aprendizaje?	20.0	16.7	13.3	26.7	23.3
24.- ¿Orienta permanentemente a los estudiantes que presentan dificultades académicas?	26.7	16.7	13.3	23.3	20.0

Fuente: Matriz de datos de variable dependiente desempeño laboral docente

Parámetros de gestión de acompañamiento para mejorar el desempeño laboral docente en una Red Educativa

Modelo predictivo

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste del modelo global.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	55,657			
Final	,000	55,657	20	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste de adecuación de datos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,917	38	1,000
Desviación	1,783	38	1,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 7

Prueba Pseudo R cuadrado

	Coefficiente	Valor
Cox y Snell		,844
Nagelkerke		1,000
McFadden		1,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 5

Estimaciones de parámetros del modelo explicativo de los indicadores de la Gestión del acompañamiento a partir del desempeño laboral docente en su dimensión Evaluación

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[B_D3_VD = 2.00]	-114,419	51,289	4,977	1	,026	-214,943	-13,894
Ubicación	[BA1_D1_VI = 2.00]	-69,680	32,271	4,662	1	,031	-132,930	-6,431
n	[BA1_D2_VI = 2.00]	96,181	41,014	5,499	1	,019	15,795	176,567
	[BA3_D2_VI = 2.00]	-40,890	19,237	4,518	1	,034	-78,593	-3,187
	[BA1_D3_VI = 2.00]	-106,373	45,696	5,419	1	,020	-195,935	-16,810

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nota: [B_D3_VD= 2: Regular] Evaluación [=2, Regular]; [BA1_D1_VI= 2: Regular] Identificación de necesidades [=2, Regular]; [BA1_D2_VI= 2: Regular] Vistas en aula [=2, Regular]; [BA3_D2_VI= 2: Regular] Talleres de capacitación [=2, Regular]; [BA1_D3_VI= 2: Regular] Cumplimiento de programación [=2, Regular].

Discusión

Los hallazgos obtenidos en la variable independiente establecen un rango Deficiente-Regular con un 80.0% lo que indica que la gestión de acompañamiento no colma las expectativas de los docentes, pues siendo usuarios del servicio perciben que presenta deficiencias que no permite cumplir con los objetivos previstos en el fortalecimiento de las competencias del docente; así lo evidencian los rangos Deficientes obtenidos según puntuaciones en sus componentes planificación 50,0%, ejecución de acciones 28.7% y la supervisión 167%, respectivamente.

Es decir, la planificación es la parte más deficiente, siendo esta la más importante y soporte de las demás acciones, teniendo en cuenta que la gestión de acompañamiento se concibe como la planificación y desarrollo de actividades orientadas a la formación docente, organizadas y ejecutadas por los entes rectores, con el fin de promover de modo personal y colectivo, la mejora sistemática y continua de competencias mediante reflexiones críticas y autónomas de práctica docente que garantice un mejor servicio educativo (Ollarvez, 2018). Los resultados descritos se relacionan con los de Guado y Puscán (2018) destacando que la gestión de acompañamiento dentro de la organización aplicó estrategias participativas, entre los que se encuentra talleres, intervención en aula, diálogos para reflexionar sobre el quehacer diario para establecer mejoras.

La mayor dificultad se da en los hallazgos encontrados en la dimensión planificación 50% Deficiente acorde con el orden de deficiencia que arrojan los resultados, destaca la planificación en el que se encuentra programación eficaz porque no dan a conocer con anticipación las actividades de acompañamiento, ni se toma en cuenta el contexto. Continúa las acciones acordes a las necesidades porque las actividades establecidas no responden a los requerimientos para el desarrollo de competencias de los docentes. Finalmente, la deficiencia se encuentra en la identificación de necesidades porque los organismos encargados del acompañamiento no aplican instrumentos para identificar tus debilidades que impiden desarrollar competencias.

Lo anterior sucede porque la planificación de la gestión de acompañamiento son actividades interrelacionadas y sistemáticas que se ajustan a una secuencia en forma continuada para dar respuesta a los requerimientos para desarrollar competencias de los docentes acorde con sus necesidades y el contexto donde desarrolla su labor (MINEDU 2019). Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Aravena (2020)

quien concluye que la planificación y praxis de asesoramiento sobre la parte pedagógica se constituye en el soporte estratégico para desarrollar profesionalmente al docente.

Los resultados encontrados en esta dimensión se relacionan con los encontrados por Sánchez (2017) quien concluye que el limitado acompañamiento pedagógico que reciben los docentes es un problema recurrente en los centros educativos, además la gestión desde los organismos ejecutores es deficiente porque no se cuenta con evaluación del proceso. Esta debilidad no permite al docente autoevaluarse ni dar a conocer su punto de vista respecto a las actividades de acompañamiento y, en consecuencia, se dificulta conocer cuáles son las debilidades del proceso para poder plantear las mejoras respectivas.

Los resultados de la variable dependiente Desempeño laboral docente indican que se encuentra en un rango Deficiente- Regular con un 56.7% lo que indica que el desempeño alcanzado por los docentes no ha logrado los niveles esperados en aproximadamente la mitad de ellos, pues en la zona se presenta limitaciones tecnológicas, falta de conectividad, lo que impide el uso de las Tic en los aprendizajes y preparación de material didáctico, así lo evidencian los rangos Deficiente- Regular obtenidos en las puntuaciones de sus componentes: evaluación (73.3%), planificación de la enseñanza (70%) y estrategia metodológica (60%).

Es decir, en la evaluación de los aprendizajes, el docente presenta mayor deficiencia, la cual está ligada a la planificación. Teniendo en cuenta que el Desempeño laboral docente se refiere a la forma de actuar en el campo laboral poniendo de manifiesto sus conocimientos, habilidades, actitudes y necesidades entorno a sus funciones y del aporte al logro de los objetivos estratégicos (Geraldo, 2021). Los resultados descritos se relacionan con los de Siccha (2022) quien encontró el desempeño laboral docente en nivel medio (50.2%). Es decir, los docentes se encuentran en nivel intermedio, lo que implica que su performance debe mejorar con acciones que actúen sobre las causas que impiden su desarrollo.

Los hallazgos en la dimensión de mayor deficiencia: evaluación, indican a la planificación porque los docentes no preparan las evaluaciones en función de las competencias, capacidades, criterios e inductores. Seguida de la ejecución porque el docente no es justo y equitativo en el proceso de evaluación con todos los estudiantes y, por último, el criterio formativo porque en las sesiones de aprendizaje no evalúan permanentemente

a los estudiantes con la finalidad de identificar sus dificultades, así como no orientan a los estudiantes que presentan dificultades académicas.

Este conjunto de actividades se realiza con el propósito de comprobar los avances y progreso de los estudiantes respecto a su aprendizaje, lo cual permite planificar y ejecutar acciones de mejora y retroalimentación individual y masiva (Nguyen, 2017). Los resultados encontrados se relacionan con los de Cervantes (2021) quien comprobó que la mejora del performance de los docentes en las aulas depende mucho de la asesoría, apoyo y orientación que reciben en forma externa por especialistas que aportan su conocimiento y experiencia en aras de fortalecer sus competencias, siendo uno de ellos la mejora de la evaluación de los aprendizajes.

En lo referente al análisis predictivo en la hipótesis general y en las tres hipótesis específicas, los resultados muestran una Sig. < 0.05, por lo que se acepta las hipótesis alternas de la general y específicas por lo cual el modelo se configura no tan solo con una contiene. Lo que indica que características propias de la gestión de acompañamiento mejoran el Desempeño laboral docente y cada una de sus dimensiones, estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza y evaluación. Así mismo, implica la dependencia del desempeño laboral docente y sus dimensiones de la gestión de acompañamiento. En consecuencia, se aprueba las hipótesis respectivas alterna de la investigación. Sin embargo, en la dimensión evaluación del desempeño laboral docente, existe modelo con un porcentaje de explicación al 100% (Nagelkerke=1,000) y además, se encontró estimadores con la configuración del modelo, por lo que se ha formado el esquema del modelo funcional teórico en el que se detallan los elementos de identificación de necesidades de la dimensión planificación, indicador visitas en aula de dimensión ejecución, indicador talleres de capacitación de dimensión ejecución, indicador cumplimiento de programación de la dimensión supervisión, esto permitió configurar la propuesta acompañamiento que mejore el Desempeño laboral docente en su dimensión evaluación en una Red Educativa.

Los resultados obtenidos indican la gestión de acompañamiento que influye en el desempeño laboral docente en su dimensión evaluación, específicamente cuando no se identifica las necesidades de desarrolló de competencias, las visitas en aula no colman las expectativas, los talleres de capacitación no están acorde a las necesidades y no se cumple la programación. Sin embargo, tal como lo resalta Aravena (2020), tanto gestores

como docentes no asuman esa responsabilidad, los primeros implementando programas continuos y los segundos tomando conciencia que es una secuenciación de actividades que requiere compromiso y participación activa.

El porcentaje que explica el modelo fue obtenido por el valor del coeficiente de Nagelkerke, que indica que la variación del Desempeño laboral docente en su dimensión evaluación depende en un 100% de la variación de cuatro parámetros de la gestión de acompañamiento, el primero identificación de necesidades componente de la dimensión planificación, el segundo y tercero son las visitas en aula y talleres de capacitación componentes de la dimensión ejecución y el cuarto cumplimiento de la programación componente de la dimensión supervisión. Esto significa que interviniendo con un plan de mejora basándose en los mencionados indicadores que caracterizan la gestión de acompañamiento es posible mejorar el desempeño laboral docente en su dimensión evaluación de los aprendizajes. Los resultados se relacionan con los de Espinoza (2020) quien comprobó que el Acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral docente están relacionados, de tal forma que el conjunto de actividades planificadas por los gestores en forma secuenciales y continuas orientadas a asesorar al docente en su quehacer pedagógico en aula, contribuye favorablemente en la performance de los docentes, pues disponen de materiales y herramientas actualizadas para promover un mejor nivel de aprendizaje.

El indicador identificación de necesidades en su dimensión planificación es fundamental y soporte principal de todas las acciones de gestión de acompañamiento y el no realizarlo es un riesgo de gran relevancia: la gestión de acompañamiento que realiza el organismo del Estado permite una evaluación del aprendizaje; se tiene la posibilidad que la dimensión evaluación del desempeño laboral docente presenta un rango Regular; es determinístico su incorporación al modelo explicativo la evaluación de los aprendizajes en el Desempeño laboral docente Regular. La Identificación de necesidades hace referencia a la: Identificación de necesidades de desarrollo de competencias para el acompañamiento mediante la aplicación de instrumentos acorde al contexto (Vezub y Alliaud, 2017).

El indicador visitas al aula en su dimensión ejecución son relevantes para fortalecer al desempeño laboral docente, pero al realizarlo adecuadamente son un riesgo: En las visitas realizadas en aula por los acompañantes durante la ejecución del

acompañamiento, se tiene la probabilidad que las evaluaciones de los aprendizajes del Desempeño laboral docente presentan un nivel Regular; y, en consecuencia, es determinístico su ingreso al modelo explicativo de una evaluación del Desempeño laboral docente Regular. Las visitas en aula se refieren al acompañamiento en el lugar de trabajo para observar sesiones de aprendizaje con el propósito de contribuir a mejorarlas (Betlem, Clary y Jones, 2018).

El indicador talleres de capacitación es necesario para desarrollar competencias del docente, pero realizar acorde a las necesidades y al contexto es un riesgo: En la ejecución de los talleres de capacitación se tiene la probabilidad que las evaluaciones de los aprendizajes del desempeño laboral docente presentan un nivel Regular; y, en consecuencia, es determinístico su incorporación al modelo explicativo de una evaluación del Desempeño laboral docente Regular. Los talleres de capacitación son eventos orientados al desarrollo de competencias según necesidades y contexto (Arvanitis, 2017).

El indicador cumplimiento de programación es un parámetro de eficacia de la gestión de acompañamiento, pero al no cumplirse de acuerdo a lo planificado es un riesgo; En la ejecución de la programación se tiene la probabilidad que las evaluaciones de los aprendizajes del desempeño laboral docente presente un nivel Regular; y, en consecuencia, es determinístico su ingreso al modelo explicativo de una evaluación del Desempeño laboral docente Regular. El cumplimiento de programación: hace referencia a la realización de acciones en función del tiempo y desarrollo de competencias (Choi y Kang. 2019).

De acuerdo al modelo determinado se tiene que el desempeño laboral docente en su dimensión evaluación de aprendizajes puede ser mejorado utilizando los indicadores, identificación de necesidades, visitas en aula, talleres de capacitación y cumplimiento de programación de la gestión de acompañamiento. Este hallazgo se relaciona con los de Díaz, García y Legañoa (2018) quienes concluyeron que en el modelo que se fundamenta en el enfoque sistémico en el cual se identificó que las deficiencias de la gestión de acompañamiento es la supervisión del proceso que no permite hacer los reajustes necesarios para lograr desarrollar las competencias de los docentes. En ese sentido, el modelo propuesto trata de fortalecer los procesos de evaluación de los avances de los docentes con el único propósito de identificar deficiencias o dificultades para establecer acciones de mejora.

En consecuencia, el ingreso de dichos parámetros al modelo es determinante para el desempeño laboral docente en su dimensión evaluación. Los indicadores, identificación de necesidades de la dimensión planificación, visitas en aula de dimensión ejecución, talleres de capacitación de dimensión ejecución, cumplimiento de programación de la dimensión supervisión son significativos e ingresan al modelo funcional determinístico del Desempeño laboral docente en su dimensión evaluación de los aprendizajes. - Regular. La capacidad para la planificación, implementación y ejecución del procedimiento, instrumento y estrategia necesaria acorde con las necesidades posibilita el aseguramiento del óptimo desenvolvimiento del docente, con la capacidad de propiciar un logro de aprendizaje de cada uno de los estudiantes. (Pérez, 2018). Es necesario y relevante intervenir con correctivos que van direccionados a la causa del problema que tiene la gestión de acompañamiento para que se logre mejorar la performance de la evaluación de los aprendizajes del Desempeño laboral docente.

La formulación de una propuesta mediante el diseño de un modelo de gestión de acompañamiento para fortalecer el desempeño laboral docente, considera las causas que afectan el componente evaluación de los aprendizajes, identificadas según el modelo determinado que explica la dependencia del desempeño laboral docente en su dimensión evaluación de parámetros, Identificación de necesidades (planificación), visitas en aula y talleres de capacitación (ejecución), así como del cumplimiento de programación (supervisión)-

CONCLUSIONES

- La variable gestión de acompañamiento se encuentra en un 80.0% deficiente- regular y en sus dimensiones evidencian rango deficiente: Planificación con un 50,0%; ejecución con el 28.7 % y supervisión en un 28.7%. Esto implica que existe aspectos que se debe mejorar, debido a que sus acciones actualmente no colman las expectativas.
- La variable Desempeño laboral docente se determinó en un 56.7% en un rango deficiente- regular y en sus dimensiones también se enmarcan en el rango Deficiente- regular: evaluación con 73.3%, planificación con 70% y estrategias metodológicas en 60%. Esto implica que el performance del docente no alcanza el nivel esperado.

- La influencia de la gestión de acompañamiento sobre el desempeño laboral docente en su dimensión evaluación se explicó con un valor pseudo R cuadrado de 100%. Lo que implica hay una relación causal entre las variables.
- Acorde con el modelo predictivo se propone un Plan de capacitación en parámetros de planificación, ejecución y supervisión de gestión de acompañamiento para generar un mejor desempeño laboral docente en su componente evaluación de los aprendizajes en una Red Educativa.

Lista de Referencias

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación por personas. Evaluación de 360º*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Aravena, O. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. [Tesis Doctorado, Universidad de Extremadura], Badajoz, España. shorturl.at/bnvM8.
- Aziz, C. (2017). *Acompañamiento pedagógico desde el nivel intermedio: Aportes para la formación. Informe Técnico Nº 4*. Chile: Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.
- Bejarano, P., Fernández, A., Centurión, Á. y Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de ciencias sociales*, ISSN-e 1315-9518, Vol. 28(5), págs. 145-157. DOI: <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Bernabé, M. y Saucedo, D. (2021). *Relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente en Instituciones Educativas Apóstol Santiago y Santo Domingo de Guzmán - Pallasca- Ancash, 2019*. [Tesis Maestría, Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI], Trujillo, Perú.
- Candela, F., Obregon, N. y Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George's College, 2018-2019. *Revista EDUCA UMCH*, (16), 46-69. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>
- Cervantes, C. (2021). *El acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Abancay 2021*. [Tesis Grado, Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima], Lima, Perú. shorturl.at/oL127.
- Chávez, M. y Oseda, D. (2021). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de

- Chuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5329-5341. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.692
- Creswell, J. y Creswell, J. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications. shorturl.at/awO25.
- Cruz, J. (2019). *Percepción docente sobre el acompañamiento Pedagógico en la IE "Divino Niño del Milagro" N° 11027, distrito de Eten - Chiclayo – Lambayeque, 2018*. [Tesis maestría, Universidad de Piura]. Archivo digital. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4376/MAE_EDUC_GE_1904.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Díaz, M., García, J. y Legaña, M. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Revista Transformación*, 14(1). shorturl.at/mwA16
- Espinoza, A. (2020). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes de educación primaria del colegio público Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el departamento de Managua, Distrito III, durante el año 2019*. [Tesis Posgrado, Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua], Managua, Nicaragua. shorturl.at/cknyB.
- Fauser, M. (2018). Mixed methods and multisited migration research: Innovations from a transnational perspective. *Journal of Mixed Methods Research*, 12(4), 394-412. DOI: [/doi.org/10.1177/1558689817702752](https://doi.org/10.1177/1558689817702752)
- Ferrá, Á. Díaz, M. y García, J. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Revista transformación* [versión On-line] ISSN 2077-2955. vol.14 n°.1 Camagüey. shorturl.at/blqw4.
- Guado, E. y Puscán, F. (2018). *Gestión de Acompañamiento Pedagógico Interno y el Desempeño Docente en Instituciones Polidocentes del Distrito de Cajamarca, 2017*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. shorturl.at/ghpY0
- Guevara, G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*; 4(3). [http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Hernández, R. y Pulido, M. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencias*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A. de C. V.
- Heryati, R. (2019). *Why Employee Motivation Is Important (& How to Improve It) (Por qué es importante la motivación de los empleados (y cómo mejorarla))*. shorturl.at/hijCR
- Hiluf, H. (2017). Roles of motivation on employee performance: in the case of Africa Humanitarian Action (Papel de la motivación en el desempeño de los empleados: en el caso de la acción humanitaria de África). *Masters thesis, Addis Ababa University*. shorturl.at/wACGL
- Izaguirre, R., Ortíz, M. y Alejandre, S. (2018). Los fundamentos filosóficos de la investigación científica y su papel epistemológico (Revisión). *Roca. Revista científico-educacional de la provincia Granma*, 14(1), 12–20. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/223>
- Klaiman, D., y Guadarrama, G. (2016). World Cafe. SFIN- 6020 *Innovation Research Methods Course*.
- Leyva, J. y Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12(3), 241–260. <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1488>
- Mamani, D., Rivera, D. y Flores, M. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 5(1), 58 - 75. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>
- Menacho, C. (2019). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura*. [Tesis Posgrado, Universidad de Piura], Piura, Perú.
- MINEDU (2019). *Manual de acompañamiento pedagógico a docentes II.EE. multigrado*. Lima, Perú: MINEDU. shorturl.at/cdmpC
- Ministerio de Educación (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico*. Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L

- Nguyen, M. (2017). *The impact of employees motivation on organizational effectiveness (El impacto de la motivación de los empleados en la efectividad organizacional)*. Holanda: University Of Applied Sciences. shorturl.at/hwCLR.
- Ollarvez, N. (2018). *Gestión del directivo para el acompañamiento pedagógico del docente en la planificación de los proyectos de aprendizaje*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt"]. Venezuela.
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica Ciencia y Educación*, 1(54). <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Pujay, O., Castillo, N. y Echevarría, L. (2020). El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL Huánuco – 2016. *Revista De Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 4(12), 14. <https://ctscafe.pe/index.php/ctscafe/article/view/136>
- Rivero, J. (2019). Teorías de la administración: Cuáles son, autores y ejemplos Neetwork - *Escuela de Negocios Digitales*. Página 1 de 0 - Neetwork. <https://neetwork.com/teorias-de-la-administracion/>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 79–101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- San Martin, D., San Martin, R., Pérez, S. y Bórquez, J. (2021). Prácticas de mejora para el proceso de acompañamiento pedagógico. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i2.46783>
- Sánchez, C. (2017). *Estrategias de Acompañamiento Pedagógico para el Fortalecimiento de la Competencia Docente en Educación Media en el Distrito Escolar 14-12-17, del Municipio de Joyabaj, Quiché*. [Tesis Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala], Guatemala. shorturl.at/kFOY5.
- Shorten A., y Smith J. (2017). Mixed methods research: Expanding the evidence base. *Evid Based Nurs*, 20, 74–5. DOI: [10.1136/eb-2017-102699](https://doi.org/10.1136/eb-2017-102699).
- Shulga, I., Efimova, A., kolomiychenko, I. Minkova, S., kartushina, G. y Makarova, V. (2018). Technology of complex accompany of student social and project competence formation process in social sphere. *Revista ESPACIOS*, 39(17). shorturl.at/inCMS.

- Siccha, R. (2022). *Acompañamiento pedagógico virtual y desempeño laboral de los docentes de la UGEL Yungay, 2021*. [Tesis Doctorado, Universidad Cesar Vallejo], Chimbote, Perú.
- Trigueros, R., Med, J. y Hidalgo, F. (2017). *Qualitative and Quantitative Research Instruments Research tools*.
- Universia (13 de septiembre de 2019). Universia Perú. *Universia Perú*. shorturl.at/bkpFS.
- Vallejo, L. (2017). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Editorial La caracola editores.
- Vega, P. y Vásquez, C. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación primaria. *Revista Espacios*, 42(19). <http://www.revistaespacios.com/a21v42n19/a21v42n19p01.pdf>
- Zeballos, M. (2020). Acompañamiento Pedagógico Digital para Docentes. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i2.164>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Dirección de Investigación Universitaria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>