



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente en una institución educativa Tugaduaja, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cruz Baquerizo, Elida Dalila (orcid.org/0009-0002-9857-6173)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado al Supremo Creador, el Dios de los cielos y la fuente de mi vida, al que ha bendecido y guiado mi camino y me enseña día a día su gran amor que tiene para mí.

También la dedico a toda mi familia por su apoyo incondicional, quienes me han brindado su amor y expresiones de cariño, sus palabras de aliento nunca faltaron en todo mi proceso formativo, motivándome a continuar y no desfallecer.

Especialmente, a mis padres e hijos, quienes han sido el impulso que día a día me enseña a seguir adelante, a luchar y a ver la vida de un modo diferente.

Finalmente, dedico este trabajo al grupo de maestrantes y al equipo docente que nos han direccionados a llevar un trabajo innovador, enfocado en procesos proactivos pensados en el bienestar del educando.

Lcda. Elida DalilaCruz Baquerizo

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo agradecer a Dios por ser parte de mi vida, por cuidar de mí y ser esa motivación que mi corazón tiene para seguir adelante pese a las diversas dificultades que se presentan en el diario vivir.

Agradezco también a la Universidad César Vallejo y el equipo docente por la oportunidad de participar como maestrantes en la titulación de cuarto nivel, gracias por los conocimientos que nos han impartidos durante todo este tiempo.

Un especial agradecimiento a mis padres e hijos, por la comprensión y la confianza depositada en mí durante este proceso de formación.

Por último y no menos importante, a mis compañeros maestrantes, quienes buscan cada día nuevas formas de enseñanza aprendizaje que permitan superar los retos que la educación hoy en día requiere.

A todos y todas, millón gracias.

Lcda. Elida Dalila Cruz Baquerizo

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO , MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "ACOMPañAMIENTO PEDAGOGICO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUGADUAJA, 2023", cuyo autor es CRUZ BAQUERIZO ELIDA DALILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-08- 2023 16:21:05
VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO DNI: 09862773 ORCID: 0000-0002-5557-2378	Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 10-08- 2023 14:08:17

Código documento Trilce: TRI - 0646622

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZ BAQUERIZO ELIDA DALILA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ACOMPañAMIENTO PEDAGOGICO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUGADUAJA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CRUZ BAQUERIZO ELIDA DALILA CARNET EXT.: 0925081549 ORCID: 0009-0002-9857-6173	Firmado electrónicamente por: ECRUZBA el 22-07- 2024 16:50:03

Código documento Trilce: INV - 1647253

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADO	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables	42
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	44
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	45
Anexo 4: Modelo de consentimiento o asentimiento información UCV	72
Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descriptivo de la variable desempeño docente.	19
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 3 <i>Resultados del desempeño docente.</i>	21
Tabla 4 <i>Significancia de desempeño docente.</i>	21
Tabla 5 <i>Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje los estudiantes (PAE).</i>	22
Tabla 6 <i>Significancia de preparación, aprendizaje estudiante.</i>	22
Tabla 7 <i>Resultados de la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos (EAA).</i>	23
Tabla 8 <i>Significancia de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.</i>	23
Tabla 9 <i>Resultados de la dimensión participación de la gestión escolar que se comunica la comunidad local (GECE)</i>	24
Tabla 10 <i>Significancia de gestión escolar que se comunica a la comunidad local.</i>	24
Tabla 11 <i>Resultados de la dimensión profesionalidad e identidad docente (PID)</i>	25
Tabla 12 <i>Significancia de profesionalidad e identidad docente.</i>	25

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar si el programa de educación emocional tiene un efecto significativo en el desarrollo del compromiso docente en una Institución de Bachillerato Babahoyo 2023. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de diseño experimental, de alcance preexperimental. La población muestral estuvo conformada por 40 docentes. Los resultados evidencian que existe un valor de $\text{sig.} = ,012 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión preparación para el aprendizaje. Así mismo se encontró un valor $\text{sig.} = ,004 < 5 \%$, se determinó que el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos. De igual manera se encontró un valor de $\text{sig.} = ,009 < 5 \%$, se determinó que el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local. De la misma manera se encontró un valor de $\text{sig.} = ,014 < 5 \%$, se determinó que el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Palabras clave: acompañamiento pedagógico, desempeño docente.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine if the emotional education program has a significant effect on the development of teaching commitment in a Babahoyo 2023 High School Institution. The study was of an applied type, of a quantitative approach, of an explanatory level, of an experimental design, of pre-experimental scope. The sample population consisted of 40 teachers. The results show that there is a value of $\text{sig.} = .012 < 5\%$, it was determined to accept (H_a), that is, the pedagogical accompaniment program significantly strengthens the dimension of preparation for learning. Likewise, a value $\text{sig.} = .004 < 5\%$ was found, it was determined that the pedagogical accompaniment program significantly strengthens the term teaching dimension for student learning. In the same way, a value of $\text{sig.} = .009 < 5\%$ was found, it was determined that the pedagogical accompaniment program significantly strengthens the dimension of participation in school management that is communicated to the local community. In the same way, a value of $\text{sig.} = .014 < 5\%$ was found, it was determined that the pedagogical accompaniment program significantly strengthens the development dimension of professionalism and teaching identity.

Keywords: pedagogical accompaniment, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se define como el cumplimiento de las funciones; influenciadas por variables relacionadas con la personalidad del docente, los estudiantes y el entorno. La actuación también se practica en varios contextos o niveles, incluyendo el contexto sociocultural, el ambiente del aula e institución. Desde este punto de vista, el desempeño docente se relaciona directamente con las acciones realizadas durante los procesos que se desarrollan en la enseñanza/aprendizaje y donde se anticipa el resultado positivo o no de un aprendizaje exitoso (Anchundia-Delgado, 2019).

En cuanto al desempeño docente, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (Unesco) ha publicado un análisis del apoyo a la labor docente que han enfrentado los países miembros con el COVID 19. Italia fue una de las primeras naciones en apoyar a las instituciones educativas y a los maestros al educarlos sobre los conceptos de aprendizaje remoto. Sin embargo, los programas educativos no priorizaron el desarrollo de la virtualidad antes del auge de la pandemia. Si bien la mayoría de los docentes continuó su formación en modalidades presenciales, solo el 36% prefirió la formación en línea. Con la excepción de Corea del Sur y Shangai, donde el 90% de los docentes habían tomado cursos en línea desde antes del brote de la epidemia y se sentían preparados para enfrentar los nuevos desafíos educativos (Unesco, 2020).

Si bien existe una brecha digital significativa en América Latina entre las naciones que conforman la región, todos los docentes deben dominar las habilidades digitales para garantizar altos estándares académicos. Los profesionales de la educación deben desarrollar habilidades de gestión de herramientas digitales y asumir con éxito el nuevo rol de gestionar los recursos digitales y, al mismo tiempo, actuar como orientadores, apelando a la creatividad de los estudiantes y al objetivo de aprender (Rodríguez, 2021). En el caso de Perú, esto queda claro en las luchas que enfrentan miles de docentes que, desde que comenzó la pandemia, han tenido que manejar una variedad de recursos digitales para garantizar que los estudiantes puedan comprender la información. Estos docentes han tenido que realizar capacitaciones a distancia utilizando diversas plataformas virtuales (Reyna-Alcántara, 2022).

Debido a la epidemia, el 89% de los profesores de matemáticas en Ecuador no lograron enseñar aritmética a 7 de cada 10 estudiantes, y los conocimientos de biología, química y física ahora requieren una mayor atención porque antes estaban poco desarrollados debido a la falta de capacitación y recursos didácticos por parte del Ministerio de Educación (Diario el Universo, 2021).

El procedimiento sistemático de evaluación del desempeño de un docente arroja información confiable que puede utilizarse para confirmar el impacto educativo en los estudiantes. También es a través de este enfoque que se puede ver el éxito del aprendizaje y el crecimiento de las habilidades. En este sentido, es fundamental la capacitación de los maestros es necesaria para lograr los objetivos educativos, a través, de la implementación y desarrollo de programas adaptados a los requerimientos y objetivos de los profesionales de educación, así como, a través de la provisión de actividades, estrategias, recursos, logística y apoyo dirigido a mejorar la práctica profesional, la calidad y eficacia general de la enseñanza/aprendizaje en las aulas.

En una Institución Educativa de Tugadujaja se ha observado que los docentes no lograban que los estudiantes alcancen sus aprendizajes, en este sentido, mediante el informe del área pedagógica se evidenciaron que los docentes no se preparan para el dictado de clases, asimismo, no emplean estrategias didácticas e innovadoras para los aprendizajes de los estudiantes, no emplean estrategias para llegar a los padres de familia y sirvan como apoyo en las tareas de los estudiantes. También, se fue evidenciado que no realizaban trabajos en equipo o colaborativos con los estudiantes. En tal sentido, se buscó establecer un acompañamiento pedagógico a los docentes con la finalidad de mejorar su desempeño en el aula y por ende se logren los aprendizajes o logros establecidos para los estudiantes. Por lo que se planteó la siguiente interrogante: ¿De qué manera el acompañamiento pedagógico fortalece el desempeño docente en una Institución Educativa Tugadujaja, 2023?

Habiendo revisado las diferentes bases teóricas que fundamentan las variables se plantó direccionar la investigación con el modelo de Vezub y Alliaud (2012) para el acompañamiento pedagógico y Loayza et al. (2022) para el desempeño docente, de tal manera, que se dejó información sobre una determinada realidad y su explicación bajo fundamentos teóricos que permitieron

abordar la problemática para brindar una solución. Respecto al aspecto metodológico fue elaborado un cuestionario para medir el desempeño de los profesores, por lo tanto, fue necesario los procesos estadísticos para analizar la confiabilidad obtenida bajo una prueba piloto y la validez con el análisis y evaluación de cinco profesionales conocedores de las variables en estudio. Sobre la justificación práctica se ha generado un conjunto de datos fiables y objetivos a través de la contrastación de las hipótesis, por lo tanto, sirvieron y quedaron como guía a los directivos de la institución para intervenir la problemática de los docentes. En lo social fue justificada porque con el programa de acompañamiento se beneficiaron a los docentes para que ellos puedan reconocer en sí mismo las dificultades o problemática que afecta su desempeño y puedan mejorar en bien de una mejor calidad en el servicio educativo.

El objetivo general de la investigación: Determinar si el acompañamiento pedagógico fortalece el desempeño docente en una Institución Educativa Tugaduaja, 2023. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos: Determinar si el acompañamiento pedagógico fortalece la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de una Institución Educativa Tugaduaja, 2023. Determinar si el acompañamiento pedagógico fortalece la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de una Institución Educativa Tugaduaja, 2023. Determinar si el acompañamiento pedagógico fortalece la dimensión participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad en docentes de una Institución Educativa Tugaduaja, 2023. Determinar si el acompañamiento pedagógico fortalece la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad en docentes de una Institución Educativa Tugaduaja, 2023.

Como hipótesis general plantea: El acompañamiento pedagógico fortalece positiva y significativamente el desempeño docente en una Institución Educativa Tugaduaja, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Perú, Daimy et al. (2023) Es probable que se reconozca más ampliamente la contribución del maestro por lo tanto, el estudio busca determinar el nivel de liderazgo, competitividad y preparación académica de la escuela. Los conceptos erróneos sobre la educación inclusiva y la diversidad en el aula han obstaculizado su crecimiento. proporciona un marco metodológico para realizar este tipo de estudios, y la internalización resultante abre un espectro de conciencia hacia la percepción de los actos instruccionales (veinte de los cuales fueron evaluados). Cinco publicaciones que cubren los años 2016-2021 brindan una nueva perspectiva sobre el tema en cuestión. Todos los puntos de vista apoyan el desarrollo de planes que ayuden a brindar calidad en la educación, con la idea de que esto se puede hacer a través del desarrollo profesional y la adquisición de habilidades, lo que a su vez permite la gestión y define el liderazgo en el cumplimiento de los requisitos educativos.

Perú, (Monterroso-vargas et al., 2023) Los maestros tuvieron que reimaginar sus roles durante la epidemia, ya que tuvieron que enfrentar los desafíos del aprendizaje a distancia. El propósito principal fue examinar los efectos de la pandemia en la producción educativa. La información se recopiló de Scopus, SciELO, ERIC, EBSCO y Academic Onefile. Usamos la técnica V de Gowin para analizar el material, lo que nos llevó a estas preguntas: Durante la epidemia, ¿qué pasó con los resultados de las clases? ¿Por qué algunos educadores obtuvieron mejores resultados que otros? ¿Qué aspectos de la eficacia de los educadores se consideraron más importantes? ¿Cómo puede el liderazgo gerencial afectar la instrucción en el salón de clases? La investigación muestra que la enseñanza efectiva es crucial para elevar los estándares educativos. Una pequeña caída en el desempeño de los maestros puede atribuirse a la epidemia, cuando se desvió la atención del uso tradicional de la tecnología para mejorar el aprendizaje entre los niños. A través de los aspectos presentados en el marco del excelente desempeño docente, bajo dos modalidades (formativa y crítico-reflexiva), se determinó que los esfuerzos de los docentes se centraron en hacer un uso efectivo de los recursos digitales y enfatizar la importancia de su evaluación por parte de los docentes, compañeros y directores. La producción de los docentes también se vio afectada por el programa de incentivos, que los impulsaba tanto orgánica como

extrínsecamente, y por el liderazgo pedagógico del director, quien era visto como un prototipo y defensor de la cultura de la organización.

Pérez-pertuz et al.(2023) El liderazgo en la educación se define como la capacidad de los instructores para trabajar juntos de manera dinámica para garantizar que todos los estudiantes de la comunidad escolar aprendan métodos efectivos para hacerse cargo de cualquier situación dada. Estudiar cómo los diferentes tipos de liderazgo escolar pueden afectar el éxito de los estudiantes, la fuerza impulsora de esta investigación de la Escuela La Merced de Mosquera. Esto se logró mediante el uso de la observación directa, con la entrevista semiestructurada sirviendo como herramienta de recopilación de datos de los participantes. Hubo 44 participantes, incluidos niños de octavo a onceavo grado, instructores y administradores. El análisis cualitativo descriptivo reveló que muchos estudiantes ven a su instructor como un refugio seguro o un fractal en el caos de sus vidas, haciendo que su instrucción y el conocimiento que sus estudiantes adquieran en clase sean de suma importancia pedagógica.

Perú, Horna (2022) En esta publicación, proporcionamos los resultados sobre la calidad de la enseñanza en la I.E. Antenor Sánchez en Chimbote para el año académico 2019-2020. Veintitrés instructores, tanto hombres como mujeres, fueron incluidos en el estudio ya que siguió un diseño descriptivo proactivo y su población estuvo conformada por 24 educadores. Los participantes completaron un cuestionario de 30 ítems para evaluarse a sí mismos. Fue un programa de dos años. Los hallazgos principales revelan que el 62,1% de los educadores encuestados admiten que rara vez o nunca participan en la preparación previa a la lección. Está claro que la mayoría de los educadores (64.7%) solo revisan a los estudiantes rara vez o nunca con el objetivo de mejorar su aprendizaje. Casi el 60% de los educadores dicen que solo alguna vez o rara vez crecen en profesionalismo y sentido de sí mismos, mientras que el 40% restante dice que tales cosas nunca les suceden en su carrera. La base en el diagnóstico, I.E. Antenor Sánchez pudo crear un currículo que enfatiza la reflexión crítica en el salón de clases como un medio para impulsar la efectividad de los maestros en los grados de primaria

Ecuador, Camacho et al. (2023) Para cumplir con las demandas de los estudiantes de hoy en la era digital, los maestros deben usar estrategias de enseñanza más atractivas que despierten curiosidad y el interés por aprender

con el material del curso y los alienten a participar interactivamente en las discusiones de aprendizaje que se den en el aula. El propósito principal es proporcionar evidencia empírica de la eficacia de un programa de técnicas motivadoras diseñado para elevar la efectividad de los educadores en el Colegio Fiscal Juan José Plaza en Guayaquil, Ecuador. El estudio es aplicado, cuantitativo, experimental en modalidad pre-experimental, que sirvió para evaluar las variaciones en el grupo de estudio, y utiliza un cuestionario de 26 preguntas sobre desempeño docente para recolectar datos de una muestra universal de 24 profesores. Los resultados mostraron que el contraste de hipótesis funcionó con la distribución "t" de Student para datos apareados. En la comparación que se realizó entre las pruebas revela una disparidad del 37,5% a favor de las tácticas motivadoras. Los resultados de la prueba previa mostraron un rendimiento docente del 58,33 % en una escala media, mientras que los resultados de la prueba posterior mostraron un 75 % en una escala alta. Los resultados indican una eficacia general de los educadores en el aula.

Ecuador, Ruiz & Angulo (2023) El estrés laboral es un tema destacado de conversación en estos días debido a la necesidad de mejorar constantemente la vida profesional, social y personal. Este estudio analiza la conexión entre los niveles de estrés de los docentes y su productividad en el aula. Para esta investigación cuantitativa, correlacional, transversal, que analizó la presencia de estrés y desempeño docente de una institución superior, se encuestó a un total de 35 docentes. Se recopilaron los hallazgos del procedimiento completo de evaluación docente para el ciclo escolar 2022 con el fin de evaluar los efectos del estrés en el desempeño docente en la sesión de clase y en su vida diaria. No hay evidencia de agotamiento, pero el 67 por ciento de los docentes corren el riesgo de experimentar estrés y sus valores de desempeño laboral están por encima del 87 por ciento; el análisis estadístico no revela una correlación existente con el estrés y desempeño laboral en los maestros o factores demográficos. Son capaces de mantener su rendimiento académico a pesar de los altos niveles de estrés, pero esto no se debe a ninguna otra fuente de estrés fuera de sus trabajos.

Ecuador, Fauta et al. (2023) refiere que hay aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje que no permiten identificar errores que fácilmente pasan desapercibidos y, por tanto, son ignorados; esto, a su vez, impide elevar el nivel

educativo de la institución y atender el bajo rendimiento académico de los estudiantes, todo lo cual contribuye al fracaso del método científico. El objetivo es examinar el valor de la formación de docentes y las necesidades que satisface en términos de rendimiento de los estudiantes. La población era de 50 personas; la investigación fue descriptiva y correlacional; y tuvo como propósito definir y detallar los diversos componentes educativos en la unidad educativa Pujil. Se eligió el enfoque mixto porque permite la combinación de dos variables y el uso de instrumentos de evaluación de la AICD con tres dimensiones. Se encontró una fuerte asociación entre las percepciones de los encuestados sobre el desempeño docente y sus percepciones sobre el grado de formación profesional que habían recibido. Al hacer una prueba de normalidad, si P es mayor que 0,05, significa que el conjunto de datos no se distribuye normalmente. Del análisis de ambos factores se concluye que, si bien los educadores en general tienen una valoración positiva de sus propias capacidades en el aula, no deben descuidar la formación o las actividades extraescolares que puedan potenciar su perfil dinámico y evitar el conformismo con los nuevos conocimientos que adquieren.

Ecuador, Merino & Peña (2023) estudio que buscó examinar la calidad educativa y los aprendizajes de los alumnos en una IE "Diez de Agosto" en el año 2022. El método de investigación utilizado fue descriptivo correlacional, y la población estuvo conformada por los estudiantes matriculados en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" para el ciclo escolar 2022-2023. Hizo posible examinar la conexión entre qué tan bien se desempeña un maestro en el salón de clases y qué tan bien se desempeñan sus alumnos en la escuela. Esto se hizo analizando el desempeño de los docentes, que reveló una falta de familiaridad con las estrategias para mejorar su propia eficacia en el aula. Este es un estudio descriptivo, correlacional con un fuerte énfasis en los números. La población de interés está compuesta por 1.420 niños matriculados en los grados primero a sexto de la Unidad Educativa "Diez de Agosto". El estudio se realizó utilizando una muestra probabilística estratificada proporcional de 285 estudiantes extraída de una población más grande utilizando la fórmula para muestras finitas de una población finita. Veintiséis (26) preguntas con opciones de respuesta tipo Likert conforman el cuestionario estructurado que utilicé para recolectar datos del desempeño docente y rendimiento académico me basé en los promedios de las calificaciones. se trabajó con la estadística descriptiva; la

operacionalización de las variables informó la estadística inferencial; y los hallazgos sugieren una correlación entre la efectividad de los docentes y las calificaciones de sus alumnos en la Unidad Educativa “Diez de Agosto” de Montalvo en el año 2022. Este hallazgo se confirmó al adoptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Mendoza & Zamora (2023) El presente trabajo es un estudio que brinda un marco teórico para la creación de una propuesta que permita potenciar la enseñanza-aprendizaje; el objetivo fue ayudar a los educadores a mejorar su desempeño en el curso de la mejora de su práctica profesional; el modelo está diseñado para ayudar a los educadores a mejorar su competencia en el uso de la tecnología en las sesiones de clases. Por tal motivo, cuando se implementan adecuadamente, las estrategias de gamificación permiten a los docentes desarrollar mayores y mejores resultados educativos, brindando a los estudiantes un mayor recurso de oportunidades para tener éxito. La gamificación es una estrategia educativa que facilita la motivación del alumno, fomentando además su capacidad creativa e innovadora; lo que permite y proporciona a los estudiantes un mayor nivel de desarrollo de competencias que se programan en respuesta a las necesidades de logro. Finalmente, el 45% de los docentes se califica con un nivel medio de desempeño docente, el 25% con un nivel bajo y solo el 30% con un nivel alto. Por lo tanto, es fundamental tomar las medidas adecuadas e implementar las estrategias necesarias para poder revertir estos resultados desfavorables del proceso de evaluación de la institución educativa. Los hallazgos indican que el equipo de instrucción tiene que prestar más atención al progreso de cada estudiante a medida que aprende.

Morales-Caguana et al. (2023) El estudio recopila especificidades, relaciones y recomendaciones teórico-metodológicas en torno al desempeño docente, la formación inicial y la actualización, desde una concepción curricular en la práctica y la experiencia profesional en su conjunto. Crecimiento de la personalidad del estudiante profesional que sea a la vez dinámico y funcional, para satisfacer las demandas de la sociedad. Estas distinciones, conexiones y sugerencias se establecieron teniendo en cuenta los orígenes del desempeño y los hallazgos de los proyectos de investigación de formación. Todos los análisis se realizaron utilizando técnicas científicas, lo que da crédito a las ideas que ahora pueden incluirse en la capacitación para el desempeño profesional. Esto

permite sistematizar referentes y develar regularidades que, desde los rudimentos de la concepción curricular pedagógicamente centrada, que están indisolublemente ligadas a la docencia, desempeño y por lo tanto debe ser tomado en cuenta para su definición, facilitando así su seguimiento y evaluación.

El apoyo educativo está orientado a ayudar a que la escuela tenga éxito. El Proyecto Nacional de Educación tiene como objetivo mejorar la instrucción en el aula incorporando las ideas y esfuerzos de sus integrantes. Por lo tanto, la estrategia de acompañamiento especifica acciones que, a partir de varias consideraciones teóricas, resultan en un acompañamiento colaborativo. La presencia de la docente incentiva la participación de todos los actores, valida su autonomía y fortalece la autoridad del director a medida que la institución trabaja hacia sus objetivos (Ministerio de Educación [Minedu], 2014).

El acompañamiento pedagógico se refiere a la transferencia de conocimientos y de las experiencias entre docentes acompañantes y acompañados en una relación de uno a uno (Martínez y González, 2010). Para lograrlo, se emplea un conjunto de estrategias y procedimientos que están orientados a hacer avanzar la práctica pedagógica, con miras a desarrollarse eventualmente de manera conjunta para maximizar el desempeño docente (Serrano, 2013). El apoyo educativo está orientado a ayudar a que la escuela tenga éxito (Ferreira et al., 2015). El Proyecto Nacional de Educación tiene como objetivo mejorar la instrucción en el aula incorporando las ideas y esfuerzos de sus integrantes. Por lo tanto, la estrategia de acompañamiento especifica acciones que, a partir de varias consideraciones teóricas, resultan en un acompañamiento colaborativo. La presencia del docente incentiva la participación de todos los actores, valida su autonomía y fortalece la autoridad del director a medida que la institución trabaja hacia sus objetivos (Ministerio de Educación [Minedu], 2014).

Cuando un docente desarrolla estrategias para mejorar su trabajo, las estrategias pedagógicas que lo acompañan son efectivas ya que estos planes se generan como un primer paso en el aula y no como un alejamiento de la realidad. En este sentido, la presencia o acompañamiento del docente durante el currículum de aprendizaje es fundamental porque posibilita la reflexión y el análisis, la toma de decisiones para mejorar y revertir las carencias o

desconocimientos, y refuerza la posibilidad de descubrimiento del éxito (Genovez & Maguiña, 2022; Limongi-vélez, 2022).

El crecimiento de las asignaturas y sus correspondientes escenarios es el foco principal del Modelo de Acompañamiento, según Yana & Adco (2018), el estudiante es el beneficiario final de todo el proceso educativo. Esta afirmación subraya la importancia del acompañamiento pedagógico como herramienta para identificar los errores que cometen los docentes y para generar soluciones innovadoras centradas en el alumno (Minez, 2013). El triángulo formado por directivos, profesores y alumnos es dinámico. Cada uno de ellos tiene ideas únicas, a veces desafiantes, que, cuando se aplican con calma y proactivamente, pueden tener efectos positivos. La calma se refiere a la investigación metódica y tranquila de los problemas; el dinamismo se refiere a la implementación rápida y eficiente de cualquier respuesta alternativa que se descubra. Brindar asistencia pedagógica es, desde este punto de vista, una actividad multidimensional compuesta por habilidades cognitivas y enfoques creativos para resolver desafíos de aprendizaje en el aula (Kondrashova et al., 2020).

Según Vezub y Alliaud (2012), la pedagogía de acompañamiento ofrece la oportunidad de establecer y poner en marcha en las escuelas centros para el aprendizaje colaborativo y la evaluación de la práctica. La oportunidad de participar en procesos de enseñanza reflexiva requiere que los participantes examinen y reflexionen sobre sus propias prácticas pedagógicas. Para el estudio de la variable desarrollan las siguientes dimensiones: El acompañamiento como relación terapéutica, según Vezub y Alliaud (2012), la comunidad educativa se está concentrando en el análisis de las prácticas docentes con el fin de sentar las bases para el mejoramiento del trabajo en la escuela, en este sentido, se desarrollan las estrategias o herramientas de apoyo en las dimensiones personal e interpersonal entre todos sus integrantes, integrándolos dentro de la institución. Estos procesos generan métodos reflexivos para la transformación de la práctica. Dado que sus tácticas fomentan el trabajo colaborativo, como la creación de grupos de interaprendizaje, se supera el aislamiento y el trabajo en solitario. A través de procedimientos reflexivos, se altera la dinámica de la escuela y se desarrolla una cultura centrada en la autoevaluación constante para potenciar las relaciones institucionales y de servicio. El acompañamiento como servicio técnico, según Vezub y Alliaud (2012), este asesoramiento es continuo,

organizado y contextualizado a partir de los requerimientos educativos de los docentes acompañados. Un profesional que trabaja fuera de la institución, el formador o profesor mentor, ocasionalmente está conectado a los sistemas que supervisan, asisten y monitorean los niveles educativos. El acompañante es responsable de analizar, identificar y diagnosticar las dificultades de la novela y, en base a este análisis, brindar una serie de recomendaciones que ayuden a resolverlas. Las técnicas de ajuste y cambio pueden basarse en procedimientos estandarizados, supuestamente transferibles, o ser de naturaleza más o menos situacional. La lógica de afuera hacia adentro de la formación minimiza los procesos reflexivos y el desarrollo de una identidad profesional basada en la propia búsqueda. El aspecto del acompañamiento es principalmente personal; enfatiza al principiante más que al principiante como componente de un grupo. El acompañamiento como cierre del proceso de formación, Según Vezub y Alliaud (2012), el proceso de formación y cualificación profesional de una persona no está completo hasta que el año de acompañamiento ha sido completado, transmitido y formado como si fuera el primer año de formación. En este sentido, la tarea de acompañamiento adquiere un tono evaluativo y se fundamenta en una relación superior-subordinada con el recién llegado. El acompañamiento como proceso de mutua formación y retroalimentación, Según Vezub y Alliaud (2012), el acompañamiento es un proceso de formación y retroalimentación mutua en el que el papel del acompañante es apoyar al novicio en la percepción, comprensión y formulación de problemas a través de actividades colaborativas. Se utilizan espacios de trabajo y discusión reflexiva, comunitaria y horizontal para explicar y estudiar este fenómeno, con el objetivo final de mejorar la educación mediante el desarrollo de planes de acción adecuados a los contextos y circunstancias reales de actuación. Hay tres niveles interconectados en juego en el proceso de acompañamiento: la institución, el mentor/colaborador/formador y el nuevo educador.

Se plantea los fundamentos teóricos que sustentan la variable desempeño docente, dado que los docentes son los encargados de guiar al estudiante mediante el proceso de aprendizaje, la aplicación pedagógica en el aula de los docentes cobra especial relevancia. La eficacia de los formadores como facilitadores del aprendizaje depende de la calidad de su formación y conocimientos, por lo que merecen especial atención en términos de promoción

profesional. Esto es enfatizado por muchos sectores de la sociedad (políticos, económicos, etc.), y los científicos de la educación han realizado extensos estudios sobre temas relacionados con el aprendizaje, centrándose en los estudiantes y, más recientemente, en sus creencias previas (Gonzalez & Carter, 1996; Graber, 1996; Gupta, 2010). Sin embargo, se ha señalado que desde 1980 ha aumentado el interés por las cuestiones educativas centradas en el docente, entendido de que no sólo intervienen factores dependientes del estudiante en sus aprendizajes, sino que inciden diferentes aspectos asociados a la práctica docente, incluyendo su planificación, actividades de clase, evaluación e interacción con el estudiante. Al respecto, numerosos estudios han subrayado el hecho de que la praxis pedagógica de los educadores está ligada a sus creencias epistemológicas y profesionales, así como a su formación formal y experiencia práctica en el aula. La experiencia, el análisis y la reflexión crítica de las teorías que se utilizan, dicen Porlán et al. (1998), pueden generar cambios tanto en las creencias del docente como en su práctica pedagógica en el aula.

Las actividades o métodos que son esenciales para la práctica docente y que forman parte de la profesión se denominan desempeño docente. Este desempeño debe basarse en una serie de factores, incluida la pedagogía, el comportamiento de los docentes, el nivel de compromiso y otros. Estos factores determinan en definitiva el nivel de pertenencia del docente para su desarrollo profesional, académico y organizacional (Martínez y Lavín, 2017). El Desempeño docente tiene un efecto dogmático convencional que retrata al docente como desinteresado y dependiente del éxito de sus alumnos para llevar a cabo sus funciones. Mientras que, en otras culturas, los maestros son evaluados en su crecimiento profesional y deben seleccionar los mejores aspectos de la cultura de su nación para impartirlos a los alumnos, quienes luego usan el conocimiento para su propio beneficio. De esta forma, se configura como un sistema integrado por actividades que permiten establecer las obligaciones que deben cumplir los educadores para desempeñar eficazmente su papel de mentores de la próxima generación (Colina et al., 2008).

La evaluación del desempeño basada en competencias es el método estándar de evaluación en las organizaciones. Este método tiene en cuenta una amplia gama de características y comportamientos que contribuyen al éxito laboral (Boada, 2019). En este sentido, las instituciones educativas deben

asegurar que los educadores tengan en cuenta las actividades, la pedagogía, la disciplina y el compromiso, que son fundamentales para su crecimiento y, para la producción de una alta calidad en la educación (Reyna et al., 2022).

Según Loayza et al. (2022), la eficacia o desempeño docente es un componente crucial de la reforma educativa global que debe reforzarse mediante la participación y el cumplimiento de las funciones pertinentes. Para su estudio se tiene en consideración las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año. En el contexto de un enfoque multicultural, esto se refiere a la elección del arte de enseñar y aprender, así como al empoderamiento del aprendizaje. Esta planificación debe partir de un entorno genuino, incorporación de modelos híbridos de aprendizaje, contar con el apoyo de las TIC y tener en cuenta planes alternativos cuando no se materialice lo que se pretendía. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos: se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad. Estos elementos servirán como requisitos previos para enseñar a los estudiantes cómo pensar de manera amplia, competente, autónoma y adaptable a diversas situaciones (Loayza et al., 2022).

Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local: Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente: Concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes (Loayza et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo aplicado. Las investigaciones aplicadas marcan el camino hacia la búsqueda de una solución a un determinado problema, en este sentido, se busca mediante la aplicación de un programa de acompañamiento al docente dirigido a mejorar el problema reflejado en su desempeño dentro y fuera del aula. Según, Valderrama (2015) las investigaciones aplicadas tienen un carácter resolutivo a un problema que se presente en el ámbito social o que afecte a las personas.

Asimismo, se guió bajo un paradigma cuantitativo debido a que este tipo de estudios se basan en las matemáticas para expresar sus resultados, por lo tanto, es necesario usar los procesos estadísticos para analizar los datos que se recojan mediante el instrumento aplicado a los docentes. Carrasco, (2019) refiere que los análisis cuantitativos ofrecen datos objetivos a través de la estadística y la matemática.

El diseño es experimental, donde el estudio asume y provoca la manipulación de la VI para ver su efecto en la VD. Por lo tanto, en el estudio se plantea utilizar el acompañamiento a los docentes (VI) para ser aplicados a los docentes y ver cómo esta variable afecta o influye en el mejoramiento de su desempeño (VD). Asimismo, por tener como grupo experimental solamente al conjunto seleccionado como muestra, es decir, solo se mantiene un grupo y no se considera uno para su control, el alcance es preexperimental. De igual manera, se ha utilizado el método del embudo o deductivo para explicar y estudiar el comportamiento del desempeño docente desde un ámbito general, hasta lo específico.

El corte del estudio fue longitudinal, donde se realiza el análisis de los datos recogidos en momentos distintos de aplicación y que lo diferencian de las investigaciones transversales que solo ocupan un momento específico del tiempo.

Diseño preexperimental:

Grupo	Pretest	Experto	Posttest
muestra	O1	Programa	O2

Dónde:

G = (Docentes)

O₁= Pretest

X = Acompañamiento pedagógico

O₂= Posttest

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: acompañamiento pedagógico

Definición conceptual

Según Vezub y Alliaud (2012), la pedagogía de acompañamiento ofrece la oportunidad de establecer y poner en marcha en las escuelas centros para el aprendizaje colaborativo y la evaluación de la práctica. La oportunidad de participar en procesos de enseñanza reflexiva requiere que los participantes examinen y reflexionen sobre sus propias prácticas pedagógicas.

Definición operacional

A raíz de las dimensiones de las teorías se creó un programa para buscar y dar solución al desempeño de los docentes, quienes participaran cuatro veces a la semana durante tres meses con el objetivo de dar solución al problema y adquieran competencias para generar un aprendizaje de calidad.

Indicadores

Se realizó un programa de acompañamiento pedagógico.

Variable dependiente: desempeño docente

Definición conceptual

Según Loayza et al. (2022), la eficacia o desempeño docente es un componente crucial de la reforma educativa global que debe reforzarse mediante la participación y el cumplimiento de las funciones pertinentes.

Definición operacional

Esta variable fue medida con el cuestionario que fue creado con las dimensiones de la teoría de Loaysa que ayudó a demostrar los niveles de desempeños antes y después de la intervención del programa.

Indicadores

Los indicadores se describen en el (Anexo N°1).

Escala de medición

Ordinal (Alto, mediano, pocas)

3.3 Población, muestra y muestreo

El estudio fue realizado con un universo muestral de 13 docentes pertenecientes a una Institución Educativa de Tugadua en el Ecuador, quienes pasaron a formar la muestra de estudio y se les aplicó las sesiones de acompañamiento pedagógico y el cuestionario para conocer cómo se encontraban su desempeño en la labor que realizan.

El método de muestreo utilizado para establecer la muestra de estudio fue el no probabilístico por conveniencia, donde se ha requerido solo la experiencia del investigador, por lo tanto, se ha seleccionado a todo el universo poblacional para conformar la muestra de estudio.

Para determinar la inclusión de los docentes fue necesario establecer ciertos parámetros que se describen a continuación: se aceptó solo la participación de los docentes con un tiempo de trabajo mínimo de 6 meses, asimismo, participaron aquellos que consintieron su participación con la firma del

protocolo de consentimiento informado. De los excluidos no se consideraron ningún criterio.

Unidad de análisis

Docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La observación es una técnica que permite conocer de cerca el comportamiento de una variable (Ñaupas et al., 2018). En tal sentido, permitió conocer como es el comportamiento de los docentes relacionado a su desempeño en sus sesiones de clases.

Como instrumento se utilizó un cuestionario para medir los niveles de desempeño de los docentes, para tal fin se elaboró 22 preguntas que en su respuesta considera la escala de Likert, su aplicación fue de 10 minutos de manera grupal o individual. Para determinar si es válida su aplicación se realizó la valoración de juicios de expertos y se aplicó la V de Aiken obteniendo un valor de 0.95. Asimismo, con el uso Alpha de Cronbach con un resultado de 0.870, fue analizado los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a otra muestra.

Para el estudio del acompañamiento pedagógico se realizaron sesiones (10) que se integraron en un método de aplicación (inicio, proceso y cierre) con el propósito de mejorar el rendimiento de los docentes en la escuela.

3.5 Procedimientos

Para la investigación de manera inicial se tramitó la solicitud de permiso institucional, luego se obtuvo los valores de la V de Aiken y el Alpha de Cronbach lo que permitieron establecer que el instrumento (cuestionario) estuviera apto para ser aplicado, seguidamente, se reunieron a los docentes y se les solicitó firmen el consentimiento informado, asimismo, se realizó la aplicación del cuestionario que permitió conocer previamente el nivel de desempeño de los docentes, acto seguido se aplicó las sesiones elaboradas de acompañamiento pedagógico, finalizando con la aplicación de cuestionario para el postest. Recogido los datos se aplicó la estadística para contrastar las hipótesis y presentar los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos fue empleada la estadística descriptiva con la que se presentaron tablas donde se describieron los niveles del desempeño de los docentes, así como, la frecuencia con la que se han contestado las preguntas. Luego el estadígrafo determinó que es el adecuado para contrastar las hipótesis utilizando la prueba de Shapiro Wilk que se aplicó en muestra menores a 50. Teniendo conocimiento de la prueba de análisis se utilizaron la estadística inferencial para presentar los resultados finales del estudio.

3.7 Aspectos éticos

Fueron establecido criterios éticos en un acto responsable que se ajusta a las normas éticas establecidas en la investigación, en este sentido, se aplicó el principio de justicia el que fue evidenciado a través de un trato justo y sin discriminación a los participantes. Asimismo, se aplicó el principio de beneficencia donde los que conformaron la muestra no sufrieron daño o explotación alguna. En el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta el principio de respeto a la persona donde se respetó su derecho a decir en su participación como parte de un estudio. De igual manera, se consideraron protocolos para la confidencialidad de los datos y resultados que implique afectar a los participantes.

IV. RESULTADO

Tabla 1

Descriptivo de la variable desempeño docente.

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño Docente	Pre/test	1	10%	2	20%	7	70%	10	100%
	Pos/test	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest del desempeño docente.

Los datos nos demuestran la eficacia del programa de acompañamiento en el desempeño de los docentes. En este sentido, la aplicación del pretest ubica a los docentes en un nivel bajo (70%) inicialmente y luego de aplicado el programa el postest los ubica en el nivel alto con el (90%). Mostrando así una diferencia significativa en los resultados.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
V desempeño docente	,812	10	,019
D1- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,843	10	,020
D2- El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	,789	10	,014
D3- Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	,878	10	,019
D4- Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	,831	10	,022

La prueba de Shapiro-Wilk evidencia que la variable y sus dimensiones muestran una distribución no normal. Por lo tanto, se utilizó la Prueba de Rangos de Wilcoxon. Como regla de decisión se tiene que Si $p = > ,05$ se acepta H_0 ; de lo contrario se rechaza.

Hipótesis general

Ha: El acompañamiento pedagógico fortalece el desempeño docente en una Institución Educativa Tugaduaja, 2023.

Tabla 3

Resultados del desempeño docente.

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
Desempeño/docente- postest	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
	– Rangos positivos	8 ^b	5,11	55,00
Desempeño/docente pretest	Empates	2 ^c		
	Total	10		

a. Desempeño/docente-postest < Desempeño/docente pretest

b. Desempeño/docente-postest > Desempeño/docente pretest

c. Desempeño/docente-postest = Desempeño/docente pretest

Tabla 4

Significancia de desempeño docente.

Estadísticos de prueba ^a	
	Desempeño/docente- postest – Desempeño/docente pretest
Z	-2,222 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,001

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Con el 0,001 como valor de significancia que no supera el 5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente el desempeño de los docentes.

Hipótesis específica 1

Ha: El acompañamiento pedagógico fortalece la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de una Institución Educativa Tugaduaaja, 2023.

Tabla 5

Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje los estudiantes (PAE).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ PAE- Pret_ PAE	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	9 ^b	5,89	45,00
	Empates	1 ^c		
	Total	10		

a. Post_ PAE < Pret_ PAE

b. Post_ PAE > Pret_ PAE

c. Post_ PAE = Pret_ PAE

Tabla 6

Significancia de preparación, aprendizaje estudiante.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ PAE - Pre_ PAE
Z	-2,512
Sig. asintótica (bilateral)	,012

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Con el 0,012 como valor de significancia que no supera el 5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes.

Hipótesis específica 2

Ha: El acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos en docentes de una Institución Educativa Tugadujaja, 2023.

Tabla 7

Resultados de la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos (EAA).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ EAA- Pret_ EAA	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	9 ^b	4,21	50,00
	Empates	1 ^c		
	Total	10		

a. Post_ EAA < Pret_ EAA

b. Post_ EAA > Pret_ EAA

c. Post_ EAA = Pret_ EAA

Tabla 8

Significancia de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ EAA - Pre_ EAA
Z	-2,374
Sig. asintótica (bilateral)	,004

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Con el 0,004 como valor de significancia que no supera el 5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos en los docentes.

Hipótesis específica 3

Ha: El acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local en docentes de una Institución Educativa Tugaduaaja, 2023.

Tabla 9

Resultados de la dimensión participación de la gestión escolar que se comunica la comunidad local (GECE)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ GECE- Pret_ GECE	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	8 ^b	4,53	45,00
	Empates	2 ^c		
	Total	10		

a. Post_ GECE < Pret_ GECE

b. Post_ GECE > Pret_ GECE

c. Post_ GECE = Pret_ GECE

Tabla 10

Significancia de gestión escolar que se comunica a la comunidad local.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ GECE - Pre_ GECE
Z	-2,301
Sig. asintótica (bilateral)	,009

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Con el 0,009 como valor de significancia que no supera el 5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local en los docentes.

Hipótesis específica 4

Ha: El acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una Institución Educativa Tugadujaja, 2023.

Tabla 11

Resultados de la dimensión profesionalidad e identidad docente (PID)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ PID- Pret_ PID	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	9 ^b	4,34	45,00
	Empates	1 ^c		
	Total	10		

a. Post_ PID < Pret_ PID

b. Post_ PID > Pret_ PID

c. Post_ PID = Pret_ PID

Tabla 12

Significancia de profesionalidad e identidad docente.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ PID - Pre_ PID
Z	-2,467
Sig. asintótica (bilateral)	,014

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Con el 0,014 como valor de significancia que no supera el 5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

V. DISCUSIÓN

El análisis realizado al objetivo general ha tenido como resultado que existe un valor de $\text{sig.} = ,001 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente el desempeño de los docentes. Resultados que coinciden con Monterroso-Vargas et al. (2023) quienes mencionan que los maestros tuvieron que reimaginar sus roles durante la epidemia, ya que tuvieron que enfrentar los desafíos del aprendizaje a distancia. Donde señala que la enseñanza efectiva es crucial para elevar los estándares educativos. Menciono que los docentes que centraron su desempeño en el buen uso efectivo de los recursos digitales y enfatizar la importancia de su evaluación por parte de los docentes, compañeros y directores. La producción de los docentes también se vio afectada por el programa de incentivos, que los impulsaba tanto orgánica como extrínsecamente, y por el liderazgo pedagógico del director, quien era visto como un prototipo y defensor de la cultura de la organización.

Horna (2022) En esta publicación se refiere a la calidad de la enseñanza. Los hallazgos principales revelan que los educadores admiten que rara vez o nunca participan en la preparación previa a la lección, concluyendo que casi la mitad ni si quiera lo toma en cuenta. Camacho et al. (2023) concluye que, para cumplir con las demandas de los estudiantes de hoy en la era digital, los maestros deben usar estrategias de enseñanza más atractivas que despierten curiosidad y el interés por aprender con el material del curso y los alienten a participar interactivamente en las discusiones de aprendizaje que se den en el aula. El propósito principal es proporcionar evidencia empírica de la eficacia de un programa de técnicas motivadoras diseñado para elevar la efectividad de los educadores.

Mendoza & Zamora (2023) El presente trabajo es un estudio que brinda un marco teórico para la creación de una propuesta que permita potenciar la enseñanza-aprendizaje; el objetivo fue ayudar a los educadores a mejorar su desempeño en el curso de la mejora de su práctica profesional; el modelo está diseñado para ayudar a los educadores a mejorar su competencia en el uso de la tecnología en las sesiones de clases. Por tal motivo, cuando se implementan

adecuadamente, las estrategias de gamificación permiten a los docentes desarrollar mayores y mejores resultados educativos, brindando a los estudiantes un mayor recurso de oportunidades para tener éxito. La gamificación es una estrategia educativa que facilita la motivación del alumno, fomentando además su capacidad creativa e innovadora; lo que permite y proporciona a los estudiantes un mayor nivel de desarrollo de competencias que se programan en respuesta a las necesidades de logro. Finalmente, el 45% de los docentes se califica con un nivel medio de desempeño docente, el 25% con un nivel bajo y solo el 30% con un nivel alto. Por lo tanto, es fundamental tomar las medidas adecuadas e implementar las estrategias necesarias para poder revertir estos resultados desfavorables del proceso de evaluación de la institución educativa. Los hallazgos indican que el equipo de instrucción tiene que prestar más atención al progreso de cada estudiante a medida que aprende.

Morales-Caguana et al. (2023) El estudio recopila especificidades, relaciones y recomendaciones teórico-metodológicas en torno al desempeño docente, la formación inicial y la actualización, desde una concepción curricular en la práctica y la experiencia profesional en su conjunto. Crecimiento de la personalidad del estudiante profesional que sea a la vez dinámico y funcional, para satisfacer las demandas de la sociedad. Estas distinciones, conexiones y sugerencias se establecieron teniendo en cuenta los orígenes del desempeño y los hallazgos de los proyectos de investigación de formación. Todos los análisis se realizaron utilizando técnicas científicas, lo que da crédito a las ideas que ahora pueden incluirse en la capacitación para el desempeño profesional. Esto permite sistematizar referentes y develar regularidades que, desde los rudimentos de la concepción curricular pedagógicamente centrada, que están indisolublemente ligadas a la docencia, desempeño y por lo tanto debe ser tomado en cuenta para su definición, facilitando así su seguimiento y evaluación.

El apoyo educativo está orientado a ayudar a que la escuela tenga éxito. Minedu (2014) quien menciona que el proyecto nacional de educación tiene como objetivo mejorar la instrucción en el aula incorporando las ideas y esfuerzos de sus integrantes. Por lo tanto, la estrategia de acompañamiento especifica acciones que, a partir de varias consideraciones teóricas, resultan en un acompañamiento colaborativo. La presencia de la docente incentiva la

participación de todos los actores, valida su autonomía y fortalece la autoridad del director a medida que la institución trabaja hacia sus objetivos.

Martínez y González (2010) quienes refieren que el acompañamiento pedagógico se refiere a la transferencia de conocimientos y de las experiencias entre docentes acompañantes y acompañados en una relación de uno a uno. Serrano (2013) quien refiere que para lograrlo, se emplea un conjunto de estrategias y procedimientos que están orientados a hacer avanzar la práctica pedagógica, con miras a desarrollarse eventualmente de manera conjunta para maximizar el desempeño docente (Serrano, 2013). Ferreira et al. (2015) quien señala que el apoyo educativo está orientado a ayudar a que la escuela tenga éxito. Minedu (2014) quien señala que el proyecto nacional de educación tiene como objetivo mejorar la instrucción en el aula incorporando las ideas y esfuerzos de sus integrantes. Por lo tanto, la estrategia de acompañamiento especifica acciones que, a partir de varias consideraciones teóricas, resultan en un acompañamiento colaborativo. La presencia de la docente incentiva la participación de todos los actores, valida su autonomía y fortalece la autoridad del director a medida que la institución trabaja hacia sus objetivos.

Genovez & Maguiña (2022); Limongi-Vélez (2022) nos dice que cuando un docente desarrolla estrategias para mejorar su trabajo, las estrategias pedagógicas que lo acompañan son efectivas ya que estos planes se generan como un primer paso en el aula y no como un alejamiento de la realidad. En este sentido, la presencia o acompañamiento del docente durante el currículum de aprendizaje es fundamental porque posibilita la reflexión y el análisis, la toma de decisiones para mejorar y revertir las carencias o desconocimientos, y refuerza la posibilidad de descubrimiento del éxito. Yana & Adco (2018) refiere que el estudiante es el beneficiario final de todo el proceso educativo. Minez (2013) Esta afirmación subraya la importancia del acompañamiento pedagógico como herramienta para identificar los errores que cometen los docentes y para generar soluciones innovadoras centradas en el alumno. Kondrashova et al. (2020). El triángulo formado por directivos, profesores y alumnos es dinámico. Cada uno de ellos tiene ideas únicas, a veces desafiantes, que, cuando se aplican con calma y proactivamente, pueden tener efectos positivos. La calma se refiere a la investigación metódica y tranquila de los problemas; el dinamismo se refiere a la implementación rápida y eficiente de cualquier respuesta alternativa que se

descubra. Brindar asistencia pedagógica es, desde este punto de vista, una actividad multidimensional compuesta por habilidades cognitivas y enfoques creativos para resolver desafíos de aprendizaje en el aula.

Vezub y Alliaud (2012), la pedagogía de acompañamiento ofrece la oportunidad de establecer y poner en marcha en las escuelas centros para el aprendizaje colaborativo y la evaluación de la práctica. La oportunidad de participar en procesos de enseñanza reflexiva requiere que los participantes examinen y reflexionen sobre sus propias prácticas pedagógicas. Para el estudio de la variable desarrollan las siguientes dimensiones: El acompañamiento como relación terapéutica, según Vezub y Alliaud (2012), la comunidad educativa se está concentrando en el análisis de las prácticas docentes con el fin de sentar las bases para el mejoramiento del trabajo en la escuela, en este sentido, se desarrollan las estrategias o herramientas de apoyo en las dimensiones personal e interpersonal entre todos sus integrantes, integrándolos dentro de la institución. Estos procesos generan métodos reflexivos para la transformación de la práctica. Dado que sus tácticas fomentan el trabajo colaborativo, como la creación de grupos de interaprendizaje, se supera el aislamiento y el trabajo en solitario. A través de procedimientos reflexivos, se altera la dinámica de la escuela y se desarrolla una cultura centrada en la autoevaluación constante para potenciar las relaciones institucionales y de servicio. El acompañamiento como servicio técnico, según Vezub y Alliaud (2012), este asesoramiento es continuo, organizado y contextualizado a partir de los requerimientos educativos de los docentes acompañados. Un profesional que trabaja fuera de la institución, el formador o profesor mentor, ocasionalmente está conectado a los sistemas que supervisan, asisten y monitorean los niveles educativos. El acompañante es responsable de analizar, identificar y diagnosticar las dificultades de la novela y, en base a este análisis, brindar una serie de recomendaciones que ayuden a resolverlas. Las técnicas de ajuste y cambio pueden basarse en procedimientos estandarizados, supuestamente transferibles, o ser de naturaleza más o menos situacional. La lógica de afuera hacia adentro de la formación minimiza los procesos reflexivos y el desarrollo de una identidad profesional basada en la propia búsqueda. El aspecto del acompañamiento es principalmente personal; enfatiza al principiante más que al principiante como componente de un grupo. El acompañamiento como cierre del proceso de formación, Según Vezub y

Alliaud (2012), el proceso de formación y cualificación profesional de una persona no está completo hasta que el año de acompañamiento ha sido completado, transmitido y formado como si fuera el primer año de formación. En este sentido, la tarea de acompañamiento adquiere un tono evaluativo y se fundamenta en una relación superior-subordinada con el recién llegado. El acompañamiento como proceso de mutua formación y retroalimentación, Según Vezub y Alliaud (2012), el acompañamiento es un proceso de formación y retroalimentación mutua en el que el papel del acompañante es apoyar al novicio en la percepción, comprensión y formulación de problemas a través de actividades colaborativas. Se utilizan espacios de trabajo y discusión reflexiva, comunitaria y horizontal para explicar y estudiar este fenómeno, con el objetivo final de mejorar la educación mediante el desarrollo de planes de acción adecuados a los contextos y circunstancias reales de actuación. Hay tres niveles interconectados en juego en el proceso de acompañamiento: la institución, el mentor/colaborador/formador y el nuevo educador.

Gonzalez & Carter (1996); Graber (1996); Gupta (2010) quienes refieren que se plantea los fundamentos teóricos que sustentan la variable desempeño docente, dado que los docentes son los encargados de guiar al estudiante mediante el proceso de aprendizaje, la aplicación pedagógica en el aula de los docentes cobra especial relevancia. La eficacia de los formadores como facilitadores del aprendizaje depende de la calidad de su formación y conocimientos, por lo que merecen especial atención en términos de promoción profesional. Esto es enfatizado por muchos sectores de la sociedad (políticos, económicos, etc.), y los científicos de la educación han realizado extensos estudios sobre temas relacionados con el aprendizaje, centrándose en los estudiantes y, más recientemente, en sus creencias previas. Sin embargo, se ha señalado que desde 1980 ha aumentado el interés por las cuestiones educativas centradas en el docente, entendido de que no sólo intervienen factores dependientes del estudiante en sus aprendizajes, sino que inciden diferentes aspectos asociados a la práctica docente, incluyendo su planificación, actividades de clase, evaluación e interacción con el estudiante. Al respecto, numerosos estudios han subrayado el hecho de que la praxis pedagógica de los educadores está ligada a sus creencias epistemológicas y profesionales, así como a su formación formal y experiencia práctica en el aula. La experiencia, el

análisis y la reflexión crítica de las teorías que se utilizan, dicen Porlán et al. (1998), pueden generar cambios tanto en las creencias del docente como en su práctica pedagógica en el aula.

Martínez y Lavín (2017) Las actividades o métodos que son esenciales para la práctica docente y que forman parte de la profesión se denominan desempeño docente. Este desempeño debe basarse en una serie de factores, incluida la pedagogía, el comportamiento de los docentes, el nivel de compromiso y otros. Estos factores determinan en definitiva el nivel de pertenencia del docente para su desarrollo profesional, académico y organizacional. El Desempeño docente tiene un efecto dogmático convencional que retrata al docente como desinteresado y dependiente del éxito de sus alumnos para llevar a cabo sus funciones. Colina et al. (2008). Mientras que, en otras culturas, los maestros son evaluados en su crecimiento profesional y deben seleccionar los mejores aspectos de la cultura de su nación para impartirlos a los alumnos, quienes luego usan el conocimiento para su propio beneficio. De esta forma, se configura como un sistema integrado por actividades que permiten establecer las obligaciones que deben cumplir los educadores para desempeñar eficazmente su papel de mentores de la próxima generación.

La evaluación del desempeño basada en competencias es el método estándar de evaluación en las organizaciones. Este método tiene en cuenta una amplia gama de características y comportamientos que contribuyen al éxito laboral Boada (2019). En este sentido, las instituciones educativas deben asegurar que los educadores tengan en cuenta las actividades, la pedagogía, la disciplina y el compromiso, que son fundamentales para su crecimiento y, para la producción de una alta calidad en la educación Reyna et al. (2022).

En el primer objetivo específico se encontró que existe un valor de sig.= 0,012 < 5 %, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes. Coincidiendo con Horna (2022) En esta publicación se refiere a la calidad de la enseñanza. Los hallazgos principales revelan que los educadores admiten que rara vez o nunca participan en la preparación previa a la lección, concluyendo que casi la mitad ni si quiera lo toma en cuenta. Así mismo coinciden teóricamente con

Loayza et al. (2022) quien refiere que la eficacia o desempeño docente es un componente crucial de la reforma educativa global que debe reforzarse mediante la participación y el cumplimiento de las funciones pertinentes. Así mismo señala que Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año. En el contexto de un enfoque multicultural, esto se refiere a la elección del arte de enseñar y aprender, así como al empoderamiento del aprendizaje. Esta planificación debe partir de un entorno genuino, incorporación de modelos híbridos de aprendizaje, contar con el apoyo de las TIC y tener en cuenta planes alternativos cuando no se materialice lo que se pretendía.

En el segundo objetivo específico se encontró que existe un valor de sig.= 0,004 <5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos en los docentes. Coincidiendo con Monterroso-Vargas et al. (2023) quienes mencionan que los maestros tuvieron que reimaginar sus roles durante la epidemia, ya que tuvieron que enfrentar los desafíos del aprendizaje a distancia. Donde señala que la que la enseñanza efectiva es crucial para elevar los estándares educativos. Menciono que los docentes que centraron su desempeño en el buen uso efectivo de los recursos digitales y enfatizar la importancia de su evaluación por parte de los docentes, compañeros y directores. La producción de los docentes también se vio afectada por el programa de incentivos, que los impulsaba tanto orgánica como extrínsecamente, y por el liderazgo pedagógico del director, quien era visto como un prototipo y defensor de la cultura de la organización. Teóricamente coincide con Loayza et al. (2022) quien menciona que la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad. Estos elementos servirán como requisitos previos para enseñar a los estudiantes cómo pensar de manera amplia, competente, autónoma y adaptable a diversas situaciones. Así mismo coincide con Genovez & Maguiña (2022); Limongi-Vélez (2022) nos dice que

cuando un docente desarrolla estrategias para mejorar su trabajo, las estrategias pedagógicas que lo acompañan son efectivas ya que estos planes se generan como un primer paso en el aula y no como un alejamiento de la realidad. En este sentido, la presencia o acompañamiento del docente durante el currículum de aprendizaje es fundamental porque posibilita la reflexión y el análisis, la toma de decisiones para mejorar y revertir las carencias o desconocimientos, y refuerza la posibilidad de descubrimiento del éxito.

En el tercer objetivo específico se encontró que existe un valor de $\text{sig.} = 0,009 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local en los docentes. Coincidiendo con Morales-Caguana et al. (2023) El estudio recopila especificidades, relaciones y recomendaciones teórico-metodológicas en torno al desempeño docente, la formación inicial y la actualización, desde una concepción curricular en la práctica y la experiencia profesional en su conjunto. Crecimiento de la personalidad del estudiante profesional que sea a la vez dinámico y funcional, para satisfacer las demandas de la sociedad. Teóricamente coincide con Loayza et al. (2022) quien menciona que la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local: Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. PEI se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos. Así mismo coincide con Vezub y Alliaud (2012) quienes refieren, la comunidad educativa se está concentrando en el análisis de las prácticas docentes con el fin de sentar las bases para el mejoramiento del trabajo en la escuela, en este sentido, se desarrollan las estrategias o herramientas de apoyo en las dimensiones personal e interpersonal entre todos sus integrantes, integrándolos dentro de la institución. Estos procesos generan métodos reflexivos para la transformación de la práctica. Dado que sus tácticas fomentan el trabajo colaborativo, como la creación de grupos de interaprendizaje, se supera el aislamiento y el trabajo en solitario. A través de procedimientos reflexivos, se altera la dinámica de la escuela y se desarrolla una cultura centrada

en la autoevaluación constante para potenciar las relaciones institucionales y de servicio.

En el cuarto objetivo específico se encontró que existe un valor de sig.= 0,014 < 5 %, se determinó aceptar (Ha), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Coincidiendo con Minedu (2014) quien menciona que el proyecto nacional de educación tiene como objetivo mejorar la instrucción en el aula incorporando las ideas y esfuerzos de sus integrantes. Por lo tanto, la estrategia de acompañamiento especifica acciones que, a partir de varias consideraciones teóricas, resultan en un acompañamiento colaborativo. La presencia de la docente incentiva la participación de todos los actores, valida su autonomía y fortalece la autoridad del director a medida que la institución trabaja hacia sus objetivos. Teóricamente coincide con Loayza et al. (2022) quien menciona que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes. Así mismo coincide teóricamente con Vezub y Alliaud (2012) quienes refieren que el proceso de formación y cualificación profesional de una persona no está completo hasta que el año de acompañamiento ha sido completado, transmitido y formado como si fuera el primer año de formación. En este sentido, la tarea de acompañamiento adquiere un tono evaluativo y se fundamenta en una relación superior-subordinada con el recién llegado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que con un valor de $\text{sig.} = ,001 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente el desempeño de los docentes.
2. Con un valor de $\text{sig.} = 0,012 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes.
3. Se concluye que con un valor de $\text{sig.} = 0,004 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión término enseñar para el aprendizaje de los alumnos en los docentes.
4. Se determinó que con el resultado existe de $\text{sig.} = 0,009 < 5 \%$, se determinó aceptar (H_a), es decir, el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local en los docentes.
5. Se establece que en la evaluación existe un valor de $\text{sig.} = 0,014 < 5 \%$, determinándose que el programa de acompañamiento pedagógico fortalece significativamente la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director observar las clases regularmente para evaluar los métodos de enseñanza de los docentes. Fomentar el aprendizaje en grupo, donde los acompañantes pedagógicos o los profesores pueden realizar esta observación. Después de observar a los maestros en el aula, se les brindará información útil y constructiva, donde la retroalimentación deberá enfatizar en las áreas que necesitan cambios y resaltar las prácticas positivas.
2. Al director evaluar las brechas en la preparación o aprendizaje de los alumnos y las áreas potenciales para el desarrollo, esto ayuda a describir las dificultades y barreras que encuentran los maestros al facilitar el aprendizaje y la enseñanza. Asegúrese de que los docentes estén bien informados con técnicas y métodos de enseñanza productivos para elevar el rendimiento de los estudiantes. Crear planes de actividades personalizados con la ayuda de tus profesores. Estos programas deben ser examinados y modificados periódicamente, y deben incluir técnicas específicas para incrementar los aprendizajes de los estudiantes.
3. Al director crea una cultura dentro de la organización que fomente la mejora continua de las prácticas docentes. Enfatizar el valor del crecimiento profesional y el apoyo pedagógico como métodos para mejorar la instrucción. Asistir a los educadores en el uso de técnicas innovadoras de instrucción. Los acompañantes pueden brindar asistencia técnica y práctica para la integración de tecnologías educativas, estrategias de aprendizaje activo o metodología de vanguardia.
4. Al director fomentar la cooperación entre los administradores escolares y los instructores. Los asesores en pedagogía pueden establecer sesiones de trabajo en grupo donde se discutan los problemas de gestión y se busquen soluciones. Destaca y alienta a los profesores a utilizar técnicas adecuadas de gestión escolar. Los entrenadores pedagógicos pueden destacar las iniciativas docentes que han mejorado la administración escolar y compartir historias de éxito.
5. A los acompañantes apoyar la autonomía del desarrollo profesional de los docentes. Pueden recibir orientación de los entrenadores educativos sobre cómo hacerse cargo de su desarrollo y tomar decisiones acertadas con

respecto a su instrucción y desarrollo. En términos de profesionalismo y desarrollo continuo, los acompañantes pedagógicos deben servir como modelos a seguir para las mejores prácticas. Los docentes que deseen prosperar en sus identidades profesionales pueden inspirarse en estas personas.

REFERENCIAS

- Anchundia-Delgado, I. (2019). Desempenho docente e sua influência na aprendizagem dos alunos do ensino. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 5(2477–8818), 819–835.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Boada, L. N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Camacho, H., Sánchez, B., Hernández, R., & Paredes, M. (2023). Estrategias Motivacionales Para La Mejora Del Desempeño. *Revista Igobernanza*, 3, 2617–2619. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial: San Marcos.
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrés, J., & Montoya, C. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. *Investigación Educativa*, 12(22), 99–126.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lfRO5X6DJPJ:https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/download/3867/3098/13062+&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Daimy, M. L., Rodríguez, C., & Gustavo, D. (2023). *Desempeño docente : una percepción desde la teoría*. 27, 77–86.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Diario el Universo. (2021). *El 89% de docentes de matemáticas no llega a 7/10 en Ecuador*. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/el-89-de-docentes-de-matematicas-no-llega-a-710-en-ecuador-nota/>
- Fauta, A., Palomo, R., Núñez, L., & Llerena, P. (2023). *Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.4.2011>
- Ferreira, D., Romero, T., & Zulueta, S. (2015). El Proyecto Educativo: retos y perspectivas desde un enfoque interdisciplinar. *EduSol*, 15(50).
<https://www.redalyc.org/pdf/4757/475747191005.pdf>
- Genovez, A. W. E., & Maguiña, V. J. E. (2022). The pedagogic support on the learning improvement of the students of primary education. *Polo Del Conocimiento*, 7(3), 910–926. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i3.3769>
- Gonzalez, L. E., & Carter, K. (1996). *Correspondence in cooperating teachers and student teachers interpretations of classroom events*. 12(1), 39–47.
<https://doi.org/10.1002/abio.370040210>
- Graber, K. C. (1996). *Influencing student beliefs: The design of a “Hgh Impact” teacher education program*. 12(5), 451–466.
<https://doi.org/10.1002/abio.370040210>

- Gupta, R. (2010). Old Beliefs Impede Student Teacher Learning of Reading Instruction. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 21(3), 37–41. <https://doi.org/10.1080/02607479550038554>
- Horna, M. (2022). Programa basado en el enfoque crítico reflexivo para mejorar el desempeño docente en el nivel primario – institución educativa Antenor Sánchez 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2711–2730. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2414
- Kondrashova, V. L., Kondrashov, M. M., Chuvasova, O. N., Kalinichenko, A. N., & Deforz, V. H. (2020). Development of creative potential of future teachers – Strategy for improving the quality of higher pedagogical education. *Fortaleza*, 5(3), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v5i15set/dez.3292>
- Limongi-vélez, V. (2022). A current challenge : pedagogical support , the way to improve the actions of teachers. *Revista Cátedra*, 5(2), 55–74. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-3993-6426>
- Loayza, F. L., Marujo, S. M., Primo, M. J., & Alanya, C. E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Martínez, D. H. A., & González, P. S. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva Ciencia. *Ciencia y Sociedad*, XXXV(3). <https://www.redalyc.org/pdf/870/87020009007.pdf>
- Martínez, R. S., & Lavín, G. J. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación Desarrollo Noción General Sobre Desempeño Docente. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 11. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097_GTH.pdf
- Mendoza, C., & Zamora, Á. (2023). *Gamification model to improve the teaching performance of the baccalaureate level of an Educational Unit in Manta, Ecuador*. 9, 412–419. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Merino, A., & Peña, F. (2023). *Teaching performance and its influence on the academic performance of students at the “diez de agosto” educational unit*. 4(5), 1–23. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/207/356>
- Minez, Z. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. *Revista SAWI*, 1(1), 1–4. <http://www.revistas.unitru.edu.pe/index.php/RSW/article/view/260/263>
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico 1*. <http://www.minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantepedagogico.pdf>
- Monterroso-vargas, M. M., Huayta-franco, Y. J., & Guzman-meza, M. E. (2023). *Teacher performance during the pandemic and its impact today*

- Desempenho*. 21(2), 1–18.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3281/html>
- Morales-Caguana, Erika, L.-C., & Quintana-Suárez. (2023). *The educational update in the professional performance of the teacher Morales-Caguana*. 1–2. <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/108/191>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2020). *Respuesta del ámbito educativo de la UNESCO al COVID-19 – Seminario web: Apoyo a las y los docentes para mantener la continuidad del aprendizaje durante el cierre de las escuelas Viernes*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373248_spa
- Pérez-pertuz, J., Cardona-pérez, H., & Cardona-pérez, Y. (2023). *Teacher leadership styles: an analysis of academic performance in a Colombian educational institution Johemir*. 11(01), 31–44.
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/794/733>
- Porlán, A., Rivero, G., & Martín, D. P. R. (1998). Conocimiento profesional y epistemología de los profesores: estudios empíricos y conclusiones. *Enseñanza En Las Ciencias*, 16(2), 271–288.
<https://raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/21534/21368>
- Reyna-Alcántara, A. (2022). Competencias digitales y el desempeño docente en los colegios. *Desafíos*, 13(1), e367.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Reyna, M. V., Salazar, O. G., & Macias, I. D. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso IES de Manabí - Ecuador. *Journal Business Science*, 3(1), 42–52.
https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_scienceLicenciadeCreativeCommons%0Ahttp://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0
- Rodríguez, M. A. J. (2021). Competencias Digitales Docentes y su Estado en el Contexto Virtual. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(2), e21038. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i2.21038>
- Ruiz, C. J., & Angulo, C. N. (2023). *Work stress and teaching performance in higher education institutes*. 23(38), 86–97.
<http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec>
- Serrano, A. (2013). *Acompañamiento pedagógico de aula*. Universidad de Les Illes Balears Palma de Mallorca.
- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.
- Vezub, L., & 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.

Yana, S. M., & Adco, V. 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 de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 137–148. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.337>

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Acompañamiento pedagógico	Según Vezub y Alliaud (2012), la pedagogía de acompañamiento ofrece la oportunidad de establecer y poner en marcha en las escuelas centros para el aprendizaje colaborativo y la evaluación de la práctica. La oportunidad de participar en procesos de enseñanza reflexiva requiere que los participantes examinen y reflexionen sobre sus propias prácticas pedagógicas.	A raíz de las dimensiones de las teorías se creó un programa que busca dar solución al desempeño de los docentes, quienes participaron cuatro veces a la semana durante tres meses con el objetivo de dar solución al problema y adquirieran competencias para generar un aprendizaje de calidad.	El acompañamiento como relación terapéutica		Talleres
			El acompañamiento como servicio técnico		
			El acompañamiento como cierre del proceso de formación		
			El acompañamiento como proceso de mutua formación y retroalimentación		
Desempeño Docente	Según Loayza et al. (2022), la eficacia o desempeño docente es un componente crucial de la reforma educativa global que debe reforzarse mediante la participación y el cumplimiento de las funciones pertinentes.	Esta variable será medida con el cuestionario que fue creado con las dimensiones de la teoría de Loayza que ayudara a demostrar los niveles de desempeños antes y después de la intervención del programa.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Los temas de las clases se trabajan con ejemplos Utiliza materiales de apoyo Corrige errores	Ordinal
			El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	Estrategias educativas Monitoreo	
			Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	practica institucionales fomenta una cultura de aprendizaje	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	organiza reuniones habilidades para monitorear reflexión grupal	

Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente

El presente instrumento pretende medir el nivel de desempeño docente, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Dimensión	N°	Ítems	Alto (3)	Mediano (2)	Pocas (1)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	Los temas de clase los relaciona con ejemplos, experiencias, situaciones del mundo real o trabajo de campo durante el desarrollo del curso.			
	2	El material curso se relaciona otras tareas o experiencias de aprendizaje de la vida cotidiana.			
	3	Los materiales de apoyo utilizados ayudaron a los alumnos en sus aprendizajes.			
	4	Utiliza diferentes fuentes para la búsqueda de información.			
	5	Brinda asesoría personalizada cuando el alumno lo necesita			
	6	Lee, revisa los trabajos, tareas y entrega observaciones que permitan a los alumnos corregir sus errores.			
El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	7	Utiliza una amplia variedad de estrategias educativas, como seminarios, ejercicios en grupos pequeños y proyectos prácticos.			
	8	En sus clases seguó el plan de estudios para cumplir con los estándares de calidad.			
	9	Monitorea que todos los alumnos estén atentos en sus clases y generen sus propios aprendizajes.			
	10	Prepara un ambiente cálido y feliz que permita que los alumnos disfruten del aprendizaje.			
	11	Alienta a los estudiantes a esforzarse por hacer algo mejor			
	12	Presta mucha atención a las fortalezas y debilidades de cada uno de sus alumnos y trabaja sobre ellas.			
	13	Anima a los estudiantes a hablar, incluso si creen que tienen la respuesta incorrecta.			
	14	Por favor, dé a los estudiantes sus tareas y exámenes lo antes posible. Proporcione comentarios alentadores			
Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	15	Se centra en mejorar las prácticas institucionales existentes, como métodos de enseñanza, gestión de equipos de liderazgo, etc.			
	16	Fortalece el aprendizaje institucional, fomenta una cultura de trabajo colaborativo, profundiza en la capacidad de una institución para identificar problemas y construir soluciones.			
	17	Fomenta diferentes formas de trabajar en proyectos institucionales y específicos que contribuyen a la capacidad de cambio interno de la escuela.			
	18	Motiva a las personas y crea un sentido de pertenencia y confianza que contribuya a contagiar responsabilidad y dedicación a la institución.			
	19	Crea una visión compartida para el futuro de la institución, abriendo posibilidades para la innovación y la educación			
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	20	Facilita y organiza reuniones basadas en el diálogo para evaluar necesidades, crear problemas y establecer prioridades para procesos de mejora.			
	21	Posee habilidades para monitorear procesos y evaluar resultados			
	22	Participa en espacios destinados a enriquecerse unos a otros, para que la experiencia pueda ser objeto de autocrítica y reflexión grupal.			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Nombre:	Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente
Autor:	Cruz Baquerizo Elida Dalila (2023) Ecuador
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño docente
Lugar de aplicación	Institución Educativa
Forma de aplicación	Individual/colectiva
Validez	Se realizará por juicio de expertos (05) y V de Aiken: 0.95
Confiabilidad	0,870

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIANELLA BELEN SANCHEZ VILLACORTA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Pedagoga		
Institución donde labora:	Colegio Ramón Castilla Piura		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Nivel de desempeño docente
Autora:	Cruz Baquerizo Elida Dalila
Procedencia:	(2023) Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tugaduaaja
Significación:	El cuestionario tiene 22 ítems divididos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Las respuestas son en escala Likert.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año
	El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad
	Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente" elaborado por Cruz Baquerizo Elida Dalila en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: medir la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Los temas de clase los relaciona con ejemplos, experiencias, situaciones del mundo real o trabajo de campo durante el desarrollo del curso.	4	4	4	
	El material curso se relaciona otras tareas o experiencias de aprendizaje de la vida cotidiana.	4	4	4	
	Los materiales de apoyo utilizados ayudaron a los alumnos en sus aprendizajes.	4	4	4	
	Utiliza diferentes fuentes para la búsqueda de información.	4	4	4	
	Brinda asesoría personalizada cuando el alumno lo necesita	4	4	4	
	Lee, revisa los trabajos, tareas y entrega observaciones que permitan a los alumnos corregir sus errores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Utiliza una amplia variedad de estrategias educativas, como seminarios, ejercicios en grupos pequeños y proyectos prácticos.	4	4	4	
	En sus clases seguè el plan de estudios para cumplir con los estándares de calidad.	4	4	4	
	Monitorea que todos los alumnos estén atentos en sus clases y generen sus propios aprendizajes.	4	4	4	
	Prepara un ambiente cálido y feliz que permita que los alumnos disfruten del aprendizaje.	4	4	4	
	Alienta a los estudiantes a esforzarse por hacer algo mejor	4	4	4	
	Presta mucha atención a las fortalezas y debilidades de cada uno de sus alumnos y trabaja sobre ellas.	4	4	4	
	Anima a los estudiantes a hablar, incluso si creen que tienen la respuesta incorrecta.	4	4	4	
	Por favor, dé a los estudiantes sus tareas y exámenes lo antes posible. Proporcione comentarios alentadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Se centra en mejorar las prácticas institucionales existentes, como métodos de enseñanza, gestión de equipos de liderazgo, etc.	4	4	4	
	Fortalece el aprendizaje institucional, fomenta una cultura de trabajo colaborativo, profundiza en la capacidad de una institución para identificar problemas y construir soluciones.	4	4	4	
	Fomenta diferentes formas de trabajar en proyectos institucionales y específicos que contribuyen a la capacidad de cambio interno de la escuela.	4	4	4	
	Motiva a las personas y crea un sentido de pertenencia y confianza que contribuya a contagiar responsabilidad y dedicación a la institución.	4	4	4	
	Crea una visión compartida para el futuro de la institución, abriendo posibilidades para la innovación y la educación	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Facilita y organiza reuniones basadas en el diálogo para evaluar necesidades, crear problemas y establecer prioridades para procesos de mejora.	4	4	4	
	Posee habilidades para monitorear procesos y evaluar resultados	4	4	4	
	Participa en espacios destinados a enriquecerse unos a otros, para que la experiencia pueda ser objeto de autocrítica y reflexión grupal.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 16626933

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Questionario para medir el nivel de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CLARA AMELIA HUAMÁN CHORRES	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGÍA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Nivel de desempeño docente
Autora:	Cruz Baquerizo Eilda Dalila
Procedencia:	(2023) Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tugaduaaja
Significación:	El cuestionario tiene 22 ítems divididos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Las respuestas son en escala Likert.



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año
	El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad
	Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente" elaborado por Cruz Baquerizo Eilda Dajlla, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: medir la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Los temas de clase los relaciona con ejemplos, experiencias, situaciones del mundo real o trabajo de campo durante el desarrollo del curso.	4	4	3	
	El material curso se relaciona otras tareas o experiencias de aprendizaje de la vida cotidiana.	3	4	4	
	Los materiales de apoyo utilizados ayudaron a los alumnos en sus aprendizajes.	4	4	4	
	Utiliza diferentes fuentes para la búsqueda de información.	4	4	4	
	Brinda asesoría personalizada cuando el alumno lo necesita	4	4	4	
	Lee, revisa los trabajos, tareas y entrega observaciones que permitan a los alumnos corregir sus errores.	4	3	4	

- Segunda dimensión: El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Utiliza una amplia variedad de estrategias educativas, como seminarios, ejercicios en grupos pequeños y proyectos prácticos.	4	4	4	
	En sus clases seguí el plan de estudios para cumplir con los estándares de calidad.	4	4	4	
	Monitorea que todos los alumnos estén atentos en sus clases y generen sus propios aprendizajes.	4	4	3	
	Prepara un ambiente cálido y feliz que permita que los alumnos disfruten del aprendizaje.	4	3	4	
	Alienta a los estudiantes a esforzarse por hacer algo mejor	4	4	4	
	Presta mucha atención a las fortalezas y debilidades de cada uno de sus alumnos y trabaja sobre ellas.	4	4	4	
	Anima a los estudiantes a hablar, incluso si creen que tienen la respuesta incorrecta.	3	4	4	
	Por favor, dé a los estudiantes sus tareas y exámenes lo antes posible. Proporcione comentarios alentadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Se centra en mejorar las prácticas institucionales existentes, como métodos de enseñanza, gestión de equipos de liderazgo, etc.	4	3	4	
	Fortalece el aprendizaje institucional, fomenta una cultura de trabajo colaborativo, profundiza en la capacidad de una institución para identificar problemas y construir soluciones.	4	4	4	
	Fomenta diferentes formas de trabajar en proyectos institucionales y específicos que contribuyen a la capacidad de cambio interno de la escuela.	3	4	3	
	Motiva a las personas y crea un sentido de pertenencia y confianza que contribuya a contagiar responsabilidad y dedicación a la institución.	4	4	4	
	Crea una visión compartida para el futuro de la institución, abriendo posibilidades para la innovación y la educación	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Facilita y organiza reuniones basadas en el diálogo para evaluar necesidades, crear problemas y establecer prioridades para procesos de mejora.	4	3	4	
	Posee habilidades para monitorear procesos y evaluar resultados	3	4	3	
	Participa en espacios destinados a enriquecerse unos a otros, para que la experiencia pueda ser objeto de autocrítica y reflexión grupal.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 02866197



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tatiana Gloria Quezada Cielo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Nivel de desempeño docente
Autora:	Cruz Baquerizo Elida Dalila
Procedencia:	(2023) Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tugaduaaja
Significación:	El cuestionario tiene 22 ítems divididos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Las respuestas son en escala Likert.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año
	El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad
	Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente", elaborado por Cruz Baquerizo Elida Dalila, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: medir la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Los temas de clase los relaciona con ejemplos, experiencias, situaciones del mundo real o trabajo de campo durante el desarrollo del curso.	4	4	3	
	El material curso se relaciona otras tareas o experiencias de aprendizaje de la vida cotidiana.	4	4	4	
	Los materiales de apoyo utilizados ayudaron a los alumnos en sus aprendizajes.	3	4	4	
	Utiliza diferentes fuentes para la búsqueda de información.	4	4	4	
	Brinda asesoría personalizada cuando el alumno lo necesita	4	3	4	
	Lee, revisa los trabajos, tareas y entrega observaciones que permitan a los alumnos corregir sus errores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Utiliza una amplia variedad de estrategias educativas, como seminarios, ejercicios en grupos pequeños y proyectos prácticos.	4	4	4	
	En sus clases seguó el plan de estudios para cumplir con los estándares de calidad.	4	3	4	
	Monitorea que todos los alumnos estén atentos en sus clases y generen sus propios aprendizajes.	4	4	4	
	Prepara un ambiente cálido y feliz que permita que los alumnos disfruten del aprendizaje.	4	4	3	
	Alienta a los estudiantes a esforzarse por hacer algo mejor	4	4	4	
	Presta mucha atención a las fortalezas y debilidades de cada uno de sus alumnos y trabaja sobre ellas.	3	4	4	
	Anima a los estudiantes a hablar, incluso si creen que tienen la respuesta incorrecta.	4	4	4	
	Por favor, dé a los estudiantes sus tareas y exámenes lo antes posible. Proporcione comentarios alentadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Se centra en mejorar las prácticas institucionales existentes, como métodos de enseñanza, gestión de equipos de liderazgo, etc.	4	4	4	
	Fortalece el aprendizaje institucional, fomenta una cultura de trabajo colaborativo, profundiza en la capacidad de una institución para identificar problemas y construir soluciones.	4	3	4	
	Fomenta diferentes formas de trabajar en proyectos institucionales y específicos que contribuyen a la capacidad de cambio interno de la escuela.	3	4	4	
	Motiva a las personas y crea un sentido de pertenencia y confianza que contribuya a contagiar responsabilidad y dedicación a la institución.	4	4	4	
	Creación de una visión compartida para el futuro de la institución, abriendo posibilidades para la innovación y la educación	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Facilita y organiza reuniones basadas en el diálogo para evaluar necesidades, crear problemas y establecer prioridades para procesos de mejora.	4	4	3	
	Posee habilidades para monitorear procesos y evaluar resultados	3	4	4	
	Participa en espacios destinados a enriquecerse unos a otros, para que la experiencia pueda ser objeto de autocrítica y reflexión grupal.	4	3	4	

Firma del evaluador
DNI 02841090

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILSON DANTE CRUZ RODRIGUEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Nivel de desempeño docente
Autora:	Cruz Baquerizo Elida Dalila
Procedencia:	(2023) Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tugaduaaja
Significación:	El cuestionario tiene 22 ítems divididos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Las respuestas son en escala Likert.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año
	El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad
	Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente", elaborado por Cruz Baquerizo Edda Dalila en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: medir la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Los temas de clase los relaciona con ejemplos, experiencias, situaciones del mundo real o trabajo de campo durante el desarrollo del curso.	4	4	4	
	El material curso se relaciona otras tareas o experiencias de aprendizaje de la vida cotidiana.	3	4	4	
	Los materiales de apoyo utilizados ayudaron a los alumnos en sus aprendizajes.	4	3	4	
	Utiliza diferentes fuentes para la búsqueda de información.	4	4	4	
	Brinda asesoría personalizada cuando el alumno lo necesita	4	4	3	
	Lee, revisa los trabajos, tareas y entrega observaciones que permitan a los alumnos corregir sus errores.	4	3	4	

- Segunda dimensión: El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Utiliza una amplia variedad de estrategias educativas, como seminarios, ejercicios en grupos pequeños y proyectos prácticos.	4	4	4	
	En sus clases seguí el plan de estudios para cumplir con los estándares de calidad.	4	4	4	
	Monitorea que todos los alumnos estén atentos en sus clases y generen sus propios aprendizajes.	4	4	4	
	Prepara un ambiente cálido y feliz que permita que los alumnos disfruten del aprendizaje.	4	4	3	
	Alienta a los estudiantes a esforzarse por hacer algo mejor	4	3	4	
	Presta mucha atención a las fortalezas y debilidades de cada uno de sus alumnos y trabaja sobre ellas.	4	4	4	
	Anima a los estudiantes a hablar, incluso si creen que tienen la respuesta incorrecta.	3	4	3	
	Por favor, dé a los estudiantes sus tareas y exámenes lo antes posible. Proporcione comentarios alentadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Se centra en mejorar las prácticas institucionales existentes, como métodos de enseñanza, gestión de equipos de liderazgo, etc.	4	4	4	
	Fortalece el aprendizaje institucional, fomenta una cultura de trabajo colaborativo, profundiza en la capacidad de una institución para identificar problemas y construir soluciones.	4	3	4	
	Fomenta diferentes formas de trabajar en proyectos institucionales y específicos que contribuyen a la capacidad de cambio interno de la escuela.	3	4	3	
	Motiva a las personas y crea un sentido de pertenencia y confianza que contribuya a contagiar responsabilidad y dedicación a la institución.	4	4	4	
	Crea una visión compartida para el futuro de la institución, abriendo posibilidades para la innovación y la educación	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Facilita y organiza reuniones basadas en el diálogo para evaluar necesidades, crear problemas y establecer prioridades para procesos de mejora.	3	3	4	
	Posee habilidades para monitorear procesos y evaluar resultados	4	4	3	
	Participa en espacios destinados a enriquecerse unos a otros, para que la experiencia pueda ser objeto de autocrítica y reflexión grupal.	3	4	4	

Firma del evaluador
DNI 17929581

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ELIZABETH CESPEDES SAAVEDRA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Nivel de desempeño docente
Autora:	Cruz Baquerizo Elida Dalila
Procedencia:	(2023) Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tugaduaaja
Significación:	El cuestionario tiene 22 ítems divididos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Las respuestas son en escala Likert.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	referido al método de ordenación de tareas en el que los conocimientos del año sirven como referencia para el próximo año
	El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos	se refiere a una didáctica educativa adecuada que tenga en consideración los estudiantes y su diversidad. El centro de formación debe asumir los roles de instructor, defensor de la aplicación de valores e intérprete de las expectativas escolares, además de servir como fuente constante de apoyo para los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad
	Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local	Esta frase se refiere a la articulación de centros de aprendizaje para la ampliación del conocimiento humano. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se construye activamente tomando en consideración la comunicación agresiva que se ha establecido en la escuela con todos los actores educativos
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Concibe al educador como un profesional con identidad, gran defensor del trabajo en equipo y la colaboración, que asume la responsabilidad cuando los resultados son negativos o positivos. Para asegurar la promoción social y la mejora de la práctica pedagógica, esta dimensión apoya el sistema de formación en servicio de los docentes

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos", elaborado por Onofre Pisco, Jessica Cristina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: medir la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Los temas de clase los relaciona con ejemplos, experiencias, situaciones del mundo real o trabajo de campo durante el desarrollo del curso.	4	4	4	
	El material curso se relaciona otras tareas o experiencias de aprendizaje de la vida cotidiana.	4	3	4	
	Los materiales de apoyo utilizados ayudaron a los alumnos en sus aprendizajes.	4	4	4	
	Utiliza diferentes fuentes para la búsqueda de información.	3	4	4	
	Brinda asesoría personalizada cuando el alumno lo necesita	4	4	4	
	Lee, revisa los trabajos, tareas y entrega observaciones que permitan a los alumnos corregir sus errores.	4	4	3	

- Segunda dimensión: El término enseñar para el aprendizaje de los alumnos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el término enseñar para el aprendizaje de los alumnos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Utiliza una amplia variedad de estrategias educativas, como seminarios, ejercicios en grupos pequeños y proyectos prácticos.	4	4	4	
	En sus clases seguó el plan de estudios para cumplir con los estándares de calidad.	4	4	4	
	Monitorea que todos los alumnos estén atentos en sus clases y generen sus propios aprendizajes.	4	4	4	
	Prepara un ambiente cálido y feliz que permita que los alumnos disfruten del aprendizaje.	4	3	4	
	Alienta a los estudiantes a esforzarse por hacer algo mejor	4	4	4	
	Presta mucha atención a las fortalezas y debilidades de cada uno de sus alumnos y trabaja sobre ellas.	4	4	3	
	Anima a los estudiantes a hablar, incluso si creen que tienen la respuesta incorrecta.	3	4	4	
	Por favor, dé a los estudiantes sus tareas y exámenes lo antes posible. Proporcione comentarios alentadores	4	4	4	

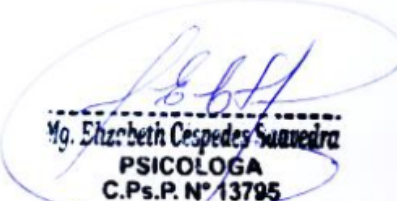
- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar que se comunica a la comunidad local



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Se centra en mejorar las prácticas institucionales existentes, como métodos de enseñanza, gestión de equipos de liderazgo, etc.	4	3	4	
	Fortalece el aprendizaje institucional, fomenta una cultura de trabajo colaborativo, profundiza en la capacidad de una institución para identificar problemas y construir soluciones.	4	4	4	
	Fomenta diferentes formas de trabajar en proyectos institucionales y específicos que contribuyen a la capacidad de cambio interno de la escuela.	3	4	4	
	Motiva a las personas y crea un sentido de pertenencia y confianza que contribuya a contagiar responsabilidad y dedicación a la institución.	4	4	3	
	Crea una visión compartida para el futuro de la institución, abriendo posibilidades para la innovación y la educación	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Facilita y organiza reuniones basadas en el diálogo para evaluar necesidades, crear problemas y establecer prioridades para procesos de mejora.	4	3	4	
	Posee habilidades para monitorear procesos y evaluar resultados	3	4	3	
	Participa en espacios destinados a enriquecerse unos a otros, para que la experiencia pueda ser objeto de autocrítica y reflexión grupal.	4	4	4	



Mg. Elizabeth Cespedes Suavedra
PSICOLOGA
C.Ps.P. N° 13795

Firma del evaluador
DNI 02867522

V de Aiken

CUESTIONARIO NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	N°	Claridad					Prom	V Aiken	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Global	V Aiken	Fórmula V Aiken
		Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5					
D1	1	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	3	3	4	4	3,6	0,9	3,87	0,96	$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$ <p style="font-size: small;">Tomado de: Penfiel, R.D. y Giacobi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. <i>Measurement in Physical Education and Exercise Science</i>, 8(4), 213-225.</p>
	2	4	3	4	3	4	3,6	0,9	4	4	4	4	3	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,80	0,93	
	3	4	4	3	4	4	3,8	0,9	4	4	4	3	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,87	0,96	
	4	4	4	4	4	3	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,93	0,98	
	5	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	3	4	4	3,8	0,9	4	4	4	3	4	3,8	0,9	3,87	0,96	
	6	4	4	4	4	4	4	1,0	4	3	4	3	4	3,6	0,9	4	4	4	4	3	3,8	0,9	3,80	0,93	
D2	7	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00	
	8	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	3	4	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,93	0,98	
	9	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	3	4	4	4	3,8	0,9	3,93	0,98	
	10	4	4	4	4	4	4	1,0	4	3	4	4	3	3,6	0,9	4	4	3	3	4	3,6	0,9	3,73	0,91	
	11	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	3	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,93	0,98	
	12	4	4	3	4	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	3	3,8	0,9	3,87	0,96	
D3	13	4	3	4	3	3	3,4	0,8	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	3	4	3,8	0,9	3,73	0,91	
	14	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00	
	15	4	4	4	4	4	4	1,0	4	3	4	4	3	3,6	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,87	0,96	
	16	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	3	3	4	3,6	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,87	0,96	
	17	4	3	3	3	3	3,2	0,7	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	3	4	3	4	3,6	0,9	3,60	0,87	
	18	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	3	3,8	0,9	3,93	0,98	
D4	19	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	3	4	3,8	0,9	4	4	3	4	4	3,8	0,9	3,87	0,96	
	20	4	4	4	3	4	3,8	0,9	4	3	4	3	3	3,4	0,8	4	4	3	4	4	3,8	0,9	3,67	0,89	
	21	4	3	3	4	3	3,4	0,8	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	3	4	3	3	3,4	0,8	3,60	0,87	
	22	4	4	4	3	4	3,8	0,9	4	4	3	4	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,87	0,96	
						3,85	0,95						3,84	0,95						3,85	0,95	3,84	0,95		

X : Promedio de las calificaciones de los jueces
 l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento
 K : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

1 : No cumple con criterio	Rango (K) = (4 - 1)
2 : Bajo nivel	3
3 : Moderado nivel	
4 : Alto nivel	

El instrumento validado tiene una validez (V = 0,95 "muy buena" deido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

Estadísticas de fiabilidad

Alpha Cronbach	N de elementos
,870	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,60	52,489	,629	,787
P2	47,00	59,556	,159	,814
P3	46,90	55,211	,480	,797
P4	46,90	58,100	,318	,806
P5	46,50	59,167	,343	,805
P6	46,80	52,844	,639	,787
P7	47,00	59,556	,159	,814
P8	46,90	55,211	,480	,797
P9	46,90	58,100	,318	,806
P10	46,50	59,167	,343	,805
P11	46,80	52,844	,639	,787
P12	47,00	59,556	,159	,814
P13	46,80	52,844	,639	,787
P14	46,50	59,167	,343	,805
P15	47,00	59,111	,153	,816
P16	46,50	59,167	,343	,805
P17	46,90	55,211	,480	,797
P18	46,90	58,100	,318	,806
P19	46,50	59,167	,343	,805
P20	46,80	52,844	,639	,787
P21	46,80	52,844	,639	,787
P22	47,00	55,111	,445	,799

Anexo 4: Modelo de consentimiento o asentimiento información UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente en una institución educativa Tugaduaja 2023

Investigadora: Cruz Baquerizo Elida Dalila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente en una institución educativa Tugaduaja, 2023”, cuyo objetivo es Determinar si el acompañamiento pedagógico mejora el cumplimiento de las funciones del desempeño docente dentro de una Institución Educativa Tugaduaja, 2023. Esta investigación es desarrollada por los docente posgrado de la carrera profesional de Maestría en Psicología Administración educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la UGEL Huancabamba.

Impacto del problema de la investigación:

En nuestra Institución Educativa la problemática detectada relacionada al acompañamiento pedagógico y el desempeño docente también están ejerciendo efecto en la institución educativa en estudio, donde algunos docente se muestran aprehensivos en el desarrollo. teoría Otra investigación realizada por Agreda y Pérez (2020), docente, el cual se realizará mediante un diseño metodológico de tipo básica con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional sobre una población

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se aplicará una lista de cotejo y se levantará la información que será el pre test, seguido se aplicarán las adaptaciones curriculares en las sesiones de aprendizaje del docente, para luego aplicar el postest y conocer mediante los procesos estadísticos que se aplique el resultado de la investigación titulada:” Adaptaciones curriculares en personal social para el autovalimiento en estudiantes inclusivos de una Institución Educativa Huancabamba, 2023”.
2. La lista de cotejo y las adaptaciones curriculares se realizarán mediante sesiones de aprendizaje que tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos, en los ambientes del Centro de Educación Básica Especial “Niño Jesús”. Los datos obtenidos de la lista de cotejo serán codificados usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

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

Confidencialidad

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Cruz Baquerizo Elida Dalila janser: janser@hotmail.com y Docente asesor Mg Merino Flores, Irene email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Elida Dalila Cruz Baquerizo

Fecha y hora: 16-06-2023

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Permiso institucional



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 08 De Mayo del 2023

SEÑORA
MSC.DALINDA APOLINARIO APOLINARIO
DIRECTORA DE LA ESCUELA PORTETE DE TARQUI

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 08 de Mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: CRUZ BAQUERIZO ELIDA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA TUGADUAJA,2023."

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



Escuela de Educación Básica
“PORTETE DE TARQUI”
Tugaduaja – Chanduy – Santa Elena
CODIGO AMIE 24H00132-CORREO ELECTRONICO
portete_tarqui@hotmail.com



Tugaduaja, 5 de Mayo del 2023

CERTIFICO

Yo DALINDA APOLINARIO APOLINARIO, con Cédula de identidad 0914302112, en calidad de Directora de la Escuela de Educación general Básica “PORTETE DE TARQUI”, Certifico y doy Fe: que la Estudiante **ELIDA DALILA CRUZ BAQUERIZO**, identidad con Matricula No 202302 de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** donde se realizará en nuestro plantel sus Prácticas Docentes en el área de Investigación impartidas donde se realizará en el laboratorio del plantel.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad. El portador de este documento puede hacer uso Del mismo, como a bien creyere conveniente.

Atentamente

MSc. Dalinda Apolinario Apolinario
DIRECTORA



Base de datos

Pretest

SUJETO	Prep. Aprendiz. de los estudiantes						Enseñar para el aprendizaje de los alumnos								Part. en la ges. escolar					Identidad docente		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
5	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
11	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
12	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Postest

SUJETO	Prep. Aprendiz. de los estudiantes						Enseñar para el aprendizaje de los alumnos								Part. en la ges. escolar					Identidad docente		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
7	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
11	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3

Panel fotográfico

