



Universidad César Vallejo

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

Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel  
secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024

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

**AUTOR:**

Tufino Janampa, Elias Hilario (orcid.org/0009-0002-2368-5375)

**ASESORES:**

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Dr. Gallarday Morales, Santiago Aquiles (orcid.org/0000-0002-0452-5862)

**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

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## Declaración de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024", cuyo autor es TUFINO JANAMPA ELIAS HILARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 13-08-2024 11:41:02

Código documento Trilce: TRI - 0843766



## Declaración de autenticidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TUFINO JANAMPA ELIAS HILARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TUFINO JANAMPA ELIAS HILARIO DNI: 44174437 ORCID: 0009-0002-2368-5375	Firmado electrónicamente por: EHTUFINOT el 31-08- 2024 14:39:36

Código documento Trilce: INV - 1729218



## Dedicatoria

Primero y ante todo, extendiendo mi más profunda gratitud a Dios, quien me ha dotado de la fortaleza y el valor necesarios para perseverar en este trascendental viaje hacia la realización de uno de mis anhelos más significativos.

De igual manera, mi reconocimiento eterno a mis padres, Edmundo e Irene, cuyo amor incondicional y paciencia sin límites han sido fundamentales para alcanzar este sueño. Han sido ellos quienes me han enseñado, mediante su ejemplo, el verdadero significado del sacrificio y la valentía.

## Agradecimiento

Asimismo, quiero extender mi sincero reconocimiento al Universidad César Vallejo, cuyos principios educativos y excelencia académica han dejado una marca perdurable en mi formación profesional. Los conocimientos adquiridos y la ética pedagógica inculcada han sido fundamentales en mi desarrollo profesional. Expreso mi más profundo agradecimiento a mis respetados profesores, cuyo compromiso, dedicación y orientación han sido pilares fundamentales a lo largo de mi formación académica. Sus enseñanzas no solo han sido una valiosa fuente de conocimiento, sino también un apoyo constante que ha contribuido en gran medida a la realización de este estudio.

## Índice de contenidos

Carátula	I
Declaración de autenticidad del asesor	ii
Declaración de autenticidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Variable acompañamiento directivo	15
<b>Tabla 2</b> Dimensiones de la variable acompañamiento directivo	15
<b>Tabla 3</b> Variable desempeño docente	16
<b>Tabla 4</b> Dimensiones de la variable desempeño docente	16
<b>Tabla 5</b> Cruce apoyo pedagógico con desempeño docente	17
<b>Tabla 6</b> Cruce evaluación de aprendizaje con desempeño docente	17
<b>Tabla 7</b> Cruce gestión del aula y clima escolar con desempeño docente	18
<b>Tabla 8</b> Hipótesis general	19
<b>Tabla 9</b> Hipótesis específica 1	20
<b>Tabla 10</b> Hipótesis específica 2	20
<b>Tabla 11</b> Hipótesis específica 3	21

## Resumen

La pesquisa enfatiza la necesidad de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos. El propósito del presente estudio fue investigar la relación entre el nivel de acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias. Este trabajo de investigación es básica, cuantitativa, no experimental y transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 60 profesores. Se evidenció que el 51.7% (31) clasificó el acompañamiento directivo como medio; por su parte, el 73.3% (44) clasificó el desempeño docente como medio. Se concluyó que, que existe una interconexión significativa entre las variables de estudio (acompañamiento directivo y desempeño docente); esto, se logró, por medio de la obtención de un coeficiente de 0,700 ( $<0,05$ ) propiciando la aceptación de la hipótesis alterna: Existe una correlación positiva entre el nivel de acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias.

**Palabras clave:** Acompañamiento directivo, desempeño docente, planeación, liderazgo.

## **Abstract**

The research emphasizes the need to ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. The purpose of this study was to investigate the relationship between the level of management accompaniment and teaching performance in a UGEL of Lima Provinces. This research work is basic, quantitative, non-experimental and cross-sectional and correlational. The sample consisted of 60 teachers. It was evidenced that 51.7% (31) classified the managerial accompaniment as a medium; on the other hand, 73.3% (44) classified teaching performance as average. It was concluded that there is a significant interconnection between the study variables (managerial accompaniment and teaching performance); this was achieved by obtaining a coefficient of 0.700 ( $<0.05$ ), leading to the acceptance of the alternative hypothesis: There is a positive correlation between the level of managerial accompaniment and teaching performance in a UGEL of Lima Provinces.

**Keywords:** managerial accompaniment, teaching performance, planning, leadership.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El acompañamiento directivo y el desempeño docente en secundaria representan componentes cruciales para optimizar los parámetros procedimentales de educación en las escuelas (Fullan, 2014). En el contexto específico de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en Lima Provincias, este estudio se propone explorar las interrelaciones entre los directivos y el rendimiento académicos de los docentes entre los líderes escolares y los maestros. La investigación contribuirá a fortalecer el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) que este trabajo busca fortalecer es el ODS 4: "Educación de calidad", que promueve la garantía de una enseñanza que promueve la inclusión, igualdad y eficiencia para todos, además de fomentar oportunidades de instrucción durante toda la vida. Al investigar y mejorar la compañía directiva y el cometido magistral, contribuimos directamente a la consecución de este objetivo global, trabajando para asegurar que cada alumno acceda a una instrucción potencie su desarrollo integral y su participación efectiva en la sociedad (Naciones Unidas 2015).

A nivel internacional, se ha identificado diversas debilidades que afectan la calidad educativa. Una de las principales debilidades encontradas es la falta de recursos y apoyo adecuado para el progreso competitivo de los educativos. Según datos de la Organización de las Naciones Unidad para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020), más del 50% de los países en vías de desarrollo señalan carencias en la formación y el crecimiento profesional de los docentes, lo que afecta su habilidad para aplicar métodos educativos eficaces y ajustarse a las necesidades cambiantes del ámbito educativo. Esta falta de inversión en desarrollo profesional limita el potencial de mejora del acompañamiento directivo, ya que los directivos enfrentan desafíos para respaldar y motivar a sus equipos docentes sin los recursos y estrategias adecuadas (Fullan, 2014)

A nivel nacional, las variables estudiadas, incluyen la escasez de tiempo y recursos dedicados al desarrollo profesional de los maestros, así como la limitada capacitación específica para los directivos en habilidades de liderazgo educativo. Según un informe reciente de la Fundación Telefónica del Perú (2020), más del 60% de los docentes en el país reportan insuficientes oportunidades de formación continua y actualización profesional. Esta carencia impacta directamente en la efectividad del

acompañamiento directivo, ya que los líderes escolares enfrentan desafíos para ofrecer orientación y apoyo significativos sin contar con el respaldo necesario en términos de tiempo y recursos dedicados al desarrollo profesional docente y directivo (Hargreaves y Fullan, 2012)

En relación a los colegios de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima-Provincias, se han identificado significativas carencias en la variable de acompañamiento directivo, particularmente en las dimensiones de apoyo pedagógico, desarrollo profesional, y apoyo emocional y motivacional hacia los docentes. En relación al apoyo pedagógico, se observa carencias de enseñanza por parte de los profesores, por la falta de asesoramiento pedagógico de los directivos. Esto se refleja en la ausencia de orientación específica sobre metodologías innovadoras y en la limitada supervisión de las actividades pedagógicas en el aula. Asimismo, en términos de desarrollo profesional, existe una carencia de programas estructurados y recursos destinados al crecimiento continuo de los docentes.

La escasez de oportunidades de capacitación y actualización limita la capacidad de los maestros para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo. Además en cuanto al apoyo emocional y motivacional, se evidencia una falta de estrategias para fortalecer el bienestar emocional y la motivación intrínseca de los docentes. La ausencia de un acompañamiento emocional adecuado y la falta de reconocimiento por parte de los directivos pueden impactar negativamente en la moral y la dedicación de los maestros hacia su labor educativa. Estas carencias en el acompañamiento directivo resaltan la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas que fortalezcan estas dimensiones y promuevan un entorno escolar más enriquecedor y favorable para el desarrollo profesional y personal de los docentes.

En la variable de desempeño docente, especialmente en las dimensiones de Planificación y ejecución de clases, se han identificado la falta de coherencia y profundidad en la planificación curricular por parte de los docentes, lo que puede llevar a un diseño deficiente de las actividades de aprendizaje. Asimismo, una escasa utilización de metodologías pedagógicas innovadoras y desarrollar estrategias flexibles que fomenten la implicación dinámica de los alumnos y la comprensión exhaustiva de los temas. En la dimensión de evaluación del aprendizaje y gestión del aula, se han detectado restricciones en los métodos de evaluación empleados por los

profesores para valorar el avance y entendimiento de los alumnos, con un enfoque predominantemente centrado en pruebas estandarizadas.

También se percibe desafíos en la gestión del aula, incluyendo dificultades para manejar eficazmente el comportamiento de los alumnos y crear un ambiente propicio para el aprendizaje colaborativo y significativo. Por último, se hace referencia a la dimensión clima escolar con problemas relacionados con el clima emocional dentro del aula, como la falta de inclusión, respeto y apoyo entre estudiantes y docentes. Ausencia de estrategias efectivas para fomentar un ambiente escolar positivo y seguro, que promueva la motivación y el bienestar emocional de todos los actores educativos.

El problema general para el estudio de esta problemática es ¿Cómo se relaciona el acompañamiento directivo con el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias?, por consiguiente, los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el apoyo pedagógico con el desempeño docente? ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional con el desempeño docente? Y ¿Cómo se relaciona el apoyo emocional y motivacional con el desempeño docente?

Un estudio acerca de la guía directiva y el rendimiento educativo en una UGEL de las provincias de Lima, es justificada por qué, pocos estudios han establecido una relación clara, esta investigación brindará un conocimiento detallado sobre cómo la orientación directiva puede impactar en la labor de los docentes. Asimismo, es fundamental entender las vivencias y puntos de vista de las personas que participan en esta dinámica, lo que será posible en métodos cuantitativos. También se identificarán factores que modulan la relación entre las variables, como es las características de la escuela, el nivel socioeconómico de los estudiantes y las políticas educativas vigentes. Asimismo informar los hallazgos de la investigación para ser utilizados por las autoridades educativas para tomar decisión sobre la formación y apoyo a los directores de las escuelas de la UGEL Lima Provincias.

Por consiguiente, se desprende el objetivo general: Investigar la relación entre el nivel de acompañamiento directivo y desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias y como objetivos específicos: Analizar la relación entre el apoyo pedagógico y desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias. Evaluar cómo el

desarrollo profesional incide en el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias. Investigar la relación entre el apoyo emocional y motivacional y el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias.

Como trabajos previos, se va a enfocar en las investigaciones acaecidas en el mundo globalizado, por ello en una ciudad del Ecuador, Salazar (2021) realizó una investigación también entre las variables de estudio, siendo el diseño descriptivo correlacional con el resultado principal de 87% para una variable y 71% en la próxima ocasión, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,785. En resumen, se puede afirmar que la guía directiva resulta fundamental en el rendimiento del profesor. Igualmente Burgos, (2021) implementó el acompañamiento directivo a docentes, siendo transversal de campo, se evidenciaron que las técnicas de acompañamiento pedagógico realizadas por los directivos obtuvieron un promedio de las medidas de tendencia central en un 32,2% con la alternativa casi nunca para los directivos y 28,4% para docentes, el coeficiente de correlación aplicado fue Pearson con un promedio de 2.09, categorizando inadecuada, por lo cual no son efectivas las técnica de acompañamiento para los docentes.

De la misma manera, Villamil (2023) en Ecuador, determinó la relación entre las variables de estudio, siendo el diseño cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, transversal y método hipotético-deductivo el resultado inferencial es de 42.4% moderado, entre las variables de estudio, con una Rho de Spearman 0,84 entre las variables, resultando una relación significativa positiva. También acompaña estos estudios Gonzáles (2022) con el objetivo de analizar la compañía pedagógica directiva y el ejercicio educativo en Chile. Se aplico un diseño cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental siendo el resultado con una correlación positiva moderada Rho Spearman de 0,543 y 74,5%% de los docentes consideran bueno o satisfactorio el acompañamiento del directivo , asimismo Gutiérrez (2022), determinó la relación entre las dos variables de estudio en Chile, siendo el diseño descriptivo correlacional no experimental, el resultado correlacional positivo moderado y significativo con Rho Spearman de 0,587 y resultado descriptivo el 71,7% consideraron el acompañamiento del directivo como bueno.

Seguidamente se hizo estudios a nivel del Perú, con la variable acompañamiento directivos, se tiene a Delgado , et al (2022) halló la interconexión

entre los dos parámetros de análisis, siendo el diseño aplicado de tipo básico, no experimental, correlacional, transversal, siendo el resultado de 66.5% de relación y Rho de Spearman de 0.665. También Venturo (2022) realiza un estudio con el propósito de correlacionar los parámetros del presente estudio, con un diseño de campo no experimental, siendo el resultado general que el 63.3% de los docentes manifiestan que el asesoramiento del directivo es apropiado para mejorar su ejercicio pedagógico. Además, se tomó como coeficiente correlacional a Pearson que arrojó 0.815 demostrando una relación en positivo fuerte con las variables.

De la misma manera Montero (2023) determinó la interconexión de los parámetros de análisis, manifestó el 95% de maestros que el nivel obtenido es bueno, el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,047, el cual no se considera significativo. Por otro lado, Cerna (2022) en Chiclayo estudio con el fin de determinar la correlación de las variables de estudio, si bien el diseño no es de carácter experimental, se trata de un corte transaccional con un nivel correlacional, el resultado que arrojó la investigación fue Rho de Spearman presenta una correlación alta con 0,400 para la medición de acompañamiento directivo y enseñanza. Con un 59% de análisis descriptivo alto del acompañamiento directivo, por último Yllanes (2024) en Lima con el fin de obtener la correlación existente entre las variables de estudio, siendo el diseño correlacional causal, obteniéndose que el 97,73% de los directivos con los docentes es directa y alta asimismo el coeficiente de correlación 0,8084277 lo confirma.

El concepto de "acompañamiento directivo" se aborda dentro del ámbito educativo y gerencial, principalmente en la teoría del liderazgo y la gestión escolar. Una teoría ampliamente conocida que trata este asunto es la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass, la cual fue popularizada por Burns en 1978. Esta teoría se centra en la habilidad de los líderes para motivar y potenciar a sus seguidores hacia metas más altas y crecimiento individual. La base de este enfoque radica en cuatro elementos clave: la exaltación del líder, la motivación que inspira, la promoción del pensamiento crítico y el trato personalizado.

Asimismo, es un proceso mediante el cual los líderes o directivos de una organización proporcionan orientación, apoyo y retroalimentación a sus equipos de trabajo o a otros líderes dentro de la institución. Esta estrategia pone su atención en

potenciar habilidades, elevar el rendimiento y ajustarse a los objetivos estratégicos de la empresa (Darron, 2023). A través del acompañamiento, los directivos pueden identificar áreas de mejora, promover la cooperación y garantizar que cada integrante del equipo esté contribuyendo de forma eficaz para alcanzar objetivos compartidos. Además, este proceso permite un aprendizaje continuo y una adaptación más rápida a los cambios dentro del entorno organizacional (Huamán y Salas, 2023).

El acompañamiento directivo también fortalece la relación entre los líderes y sus equipos, creando un ambiente de confianza y compromiso. Al estar más involucrados en los procesos diarios y en el desarrollo del talento, los directivos pueden impulsar una cultura organizacional positiva y orientada al crecimiento (Leiva y Huerta, 2022). Mejorar la felicidad y el contenido de los trabajadores no solo beneficia a la empresa a largo plazo, sino que también impulsa la eficiencia y el triunfo de la organización. A través del acompañamiento directo, los líderes pueden actuar como mentores y guías, lo que ayuda a consolidar un liderazgo efectivo y a construir equipos más cohesionados y motivados (López-Cabarcos et al., 2022).

Desde una perspectiva epistemológica, el acompañamiento directivo, se centra en el análisis y comprensión del conocimiento necesario para guiar y apoyar eficazmente a los equipos de trabajo y a otros líderes dentro de una organización. Este enfoque epistemológico examina las bases teóricas y prácticas que sustentan el liderazgo y la dirección, considerando cómo se genera, valida y aplica el conocimiento en contextos organizacionales (Saleem et al., 2020). El acompañamiento directivo, desde esta perspectiva, no es solo un conjunto de técnicas o estrategias, sino un proceso reflexivo en el que los directivos deben tener un profundo entendimiento de las dinámicas humanas, la cultura organizacional y los objetivos estratégicos. Este conocimiento les permite tomar decisiones informadas y adaptar su liderazgo a las necesidades específicas de la organización, fomentando un entorno de aprendizaje y crecimiento continuo (Tello, 2023).

Las teorías que sustentan el **acompañamiento directivo** se basan en gran medida en conceptos de liderazgo transformacional y liderazgo situacional. El **liderazgo transformacional**, propuesto por James MacGregor Burns y ampliado por Bernard Bass, sostiene que los líderes deben inspirar y motivar a sus equipos, fomentando una visión compartida y estimulando la innovación (Tello, 2023). Este tipo

de liderazgo implica un acompañamiento constante, donde el directivo actúa como mentor y guía, facilitando el desarrollo profesional de sus colaboradores y alineando los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la organización. En este contexto, el acompañamiento directivo se ve como un proceso dinámico que empodera a los equipos, promoviendo un entorno de aprendizaje continuo y adaptabilidad (Tepayakul y Rinthaisong, 2018).

Otra teoría relevante es el **liderazgo situacional**, desarrollado por Paul Hersey y Ken Blanchard, que plantea que no existe un estilo de liderazgo único y eficaz en todas las situaciones. Según esta teoría, el acompañamiento directivo debe adaptarse a las circunstancias específicas, como la madurez y competencia de los empleados, el tipo de tarea y el entorno organizacional. El directivo debe ser capaz de evaluar estas variables y ajustar su enfoque de acompañamiento, ya sea ofreciendo más dirección y supervisión en contextos donde los empleados son menos experimentados o proporcionando más autonomía y apoyo en situaciones donde los equipos están altamente capacitados. Esta flexibilidad es clave para un acompañamiento efectivo que responda a las necesidades cambiantes de la organización y sus miembros (Salazar, 2021).

Dentro del contexto educativo, el acompañamiento directivo se refiere a las acciones y estrategias que los líderes educativos (directores, supervisores, etc.) emplean para apoyar y orientar a los maestros en su crecimiento profesional y en el perfeccionamiento de su forma de enseñar. Esto puede incluir proporcionar retroalimentación constructiva, ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo, fomentar un clima de confianza y colaboración, entre otros aspectos (Marzano, 2017).

Para un mejor estudio desarrollamos la variable Acompañamiento directivo, se ha recurrido a autores contemporáneos que han contribuido significativamente en este campo. Los enfoques más destacados sobre esta variable son: Fullan (2014) es un experto en liderazgo educativo y ha desarrollado el concepto de "acompañamiento como liderazgo". Fullan enfatiza la importancia del liderazgo distribuido y el papel del acompañamiento directivo en el contexto de la mejora escolar. Igualmente, Hargreaves (2012), este autor ha abordado el acompañamiento directivo desde una perspectiva de desarrollo profesional y liderazgo educativo. Hargreaves destaca la importancia de crear culturas escolares colaborativas y de apoyo mediante estrategias

de acompañamiento eficaces. De igual manera Fink (2003) propone un enfoque sistémico del liderazgo educativo que incluye el acompañamiento directivo como una estrategia clave para promover la optimización de los educadores. De la misma manera Donohoo (2017) ha investigado ampliamente sobre la eficacia del trabajo colaborativo y el acompañamiento directivo como factores determinantes para mejorar la práctica docente y los resultados estudiantiles.

Para abordar las dimensiones e indicadores, son significativos los aportes en Apoyo Pedagógico de Donohoo (2017) ha investigado ampliamente sobre el impacto del liderazgo educativo en el desarrollo profesional docente. Su enfoque en el apoyo pedagógico se centra en el grado del comportamiento individual entre directores y docentes para mejorar las prácticas pedagógicas y el logro estudiantil. También, Knight (2007) es conocido por su trabajo en coaching educativo, enfatiza la necesidad de establecer relaciones de coaching efectivas entre líderes escolares y docentes para mejorar la instrucción y promover el crecimiento profesional.

Otra dimensión seleccionada es Desarrollo Profesional sustentada por Fullan (2014) investigado extensamente sobre el liderazgo distribuido y el desarrollo profesional en las escuelas. Él aboga por el diseño de sistemas escolares que fomenten continuamente el aprendizaje profesional y la mejora de la enseñanza. Además Hargreaves (2012), ha explorado el desarrollo profesional docente en contextos colaborativos. Su enfoque destaca la importancia de crear culturas escolares donde los docentes tengan acceso a oportunidades significativas de desarrollo profesional.

Para el estudio también se ha considerado como dimensión el Apoyo Emocional y Motivacional sustentado por Aguilar (2018) se ha centrado en el desarrollo de habilidades emocionales y de liderazgo para educadores. Su trabajo destaca la importancia de la empatía y el apoyo emocional del liderazgo escolar en la creación de entornos de trabajo positivos y motivadores. Igualmente Marzano (2007) ha investigado sobre el impacto del liderazgo efectivo en el clima escolar y la motivación de los docentes. Sus estudios resaltan la necesidad de reconocer y celebrar los logros de los educadores para promover un ambiente escolar positivo y productivo.

Por su parte, el desempeño docente se desprende principalmente de la teoría del desarrollo humano que explica la relevancia de la instrucción para superar la productividad y el rendimiento. Un autor representativo de esta teoría es Gary S. Becker, quien en su obra "Human Capital" (1964) argumenta que las inversiones en educación, formación y habilidades aumentan la productividad y, por ende, los ingresos futuros de los individuos.

Becker sostiene que la educación y el desarrollo profesional son formas de capital humano que, al ser mejoradas, aumentan la eficiencia y efectividad en diversas actividades, incluido el desempeño docente. La importancia de esta visión ha sido crucial para entender de qué manera la capacitación y el crecimiento constante de los maestros pueden tener un efecto positivo en la excelencia educativa (Ushiña y Colmenares, 2022).

De igual forma se considera la variable Desempeño docente, para abordarla desde la perspectiva contemporánea, se ha consultado a los siguientes autores: Danielson (2013) es conocida por su marco de evaluación del desempeño docente, que ha sido ampliamente utilizado en diferentes contextos educativos. Su atención se dirige hacia descubrir y potenciar las habilidades fundamentales de los profesores con el fin de incrementar su eficacia en el entorno educativo. De igual modo Marzano (2012) ha realizado investigaciones exhaustivas sobre las estrategias efectivas de enseñanza y el impacto del liderazgo escolar en el desempeño docente. Sus obras ofrecen un marco comprensivo para mejorar la práctica pedagógica y la eficacia del profesorado. De igual manera Darling-Hammond (2012) es una experta en políticas educativas y se ha dedicado a escribir de manera detallada acerca del crecimiento profesional de los maestros y cómo esto impacta en el rendimiento de los estudiantes. En sus obras se exploran la relevancia de la capacitación y el respaldo constante para elevar la excelencia en la educación. De igual forma Lemov (2010) es conocido por su enfoque práctico y basado en evidencia para mejorar las habilidades de enseñanza a través de técnicas observables y replicables. Sus libros proporcionan estrategias concretas para elevar el devenir del educador en clase.

Además, es un aspecto crucial en el ámbito educativo, dado que tiene un impacto directo en la excelencia del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. La excelencia en la enseñanza se distingue por la habilidad de los

educadores para diseñar y llevar a cabo clases impactantes, ajustarse a las particularidades de cada estudiante y emplear métodos pedagógicos vanguardistas. También conlleva la constante valoración del avance de los alumnos, comentarios positivos y la creación de un entorno de enseñanza que sea acogedor y estimulante. El compromiso con el desarrollo profesional constante también es fundamental para que los docentes puedan mantenerse al día con las mejores prácticas educativas y las nuevas tecnologías que pueden enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El desempeño docente no solo se mide por los resultados académicos de los estudiantes, la importancia no solo radica en la habilidad del profesor para generar un ambiente positivo y solidario en la clase. Un docente con un desempeño destacado no solo transmite conocimientos, no solo despierta la creatividad y el amor por aprender en sus alumnos, sino que también los impulsa y anima, cultivando su capacidad de análisis y pensamiento crítico (Vargas et al., 2024). La clave para fomentar las habilidades sociales y emocionales en los estudiantes radica en una interacción favorable entre profesores y alumnos., lo que contribuye a su desarrollo integral. En consecuencia, la labor de los profesores es fundamental para alcanzar una educación excelente que prepare a los alumnos para afrontar los retos venideros (Vargas y González, 2020).

Por su parte, en cuanto a la epistemología del desempeño docente, esta se enfoca en el estudio del conocimiento pedagógico y didáctico que los maestros deben poseer y aplicar para lograr una enseñanza efectiva. Aquí se exploran las fuentes y fundamentos del conocimiento que informan las prácticas educativas, incluyendo teorías de aprendizaje, métodos de evaluación y estrategias de enseñanza (Venturo, 2023). La epistemología del desempeño docente también considera cómo los maestros integran y utilizan esta sabiduría en su día a día para atender las distintas demandas de los alumnos, construir un ambiente educativo que incluya a todos y fomentar el crecimiento completo de los estudiantes. En este sentido, la comprensión epistemológica del desempeño docente subraya la importancia de la reflexión crítica y el aprendizaje continuo en la mejora de la calidad educativa (Villasmil-Espinoza et al., 2023).

Para el **desempeño docente**, las teorías del aprendizaje constructivista, particularmente las ideas de Jean Piaget y Lev Vygotsky, son fundamentales. El

**constructivismo** afirma que los alumnos edifican su propio saber al interactuar con su entorno y al enfrentarse al desafío de descubrir y solucionar problemas. Desde esta perspectiva, el desempeño docente eficaz implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la creación de entornos de aprendizaje activos donde los estudiantes puedan explorar, cuestionar y reflexionar sobre lo que están aprendiendo. El maestro desempeña el papel de guía en el proceso de aprendizaje, acompañando a los alumnos en la creación de su saber, estimulando la reflexión profunda y fomentando la cooperación (Vargas y González, 2020).

Otra teoría que sustenta el desempeño docente es la **teoría de la motivación autodeterminada** de Edward Deci y Richard Ryan. Esta teoría postula que los estudiantes están más motivados para aprender cuando sienten que tienen autonomía, competencia y relaciones significativas en su entorno de aprendizaje. Un docente que comprende y aplica esta teoría en su práctica se enfoca en crear un aula donde los estudiantes se sientan capaces, valorados y libres para explorar sus intereses. Al fomentar estas condiciones, los docentes no solo mejoran el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también contribuyen a su desarrollo emocional y social, lo cual es esencial para un aprendizaje integral y duradero (Restrepo, 2022).

Los siguientes autores ofrecen una perspectiva actualizada y fundamentada en la investigación sobre las dimensiones clave del desempeño docente, seguidamente se describen: Planificación y Ejecución de Clases sustentada por Danielson (2013) que estudia el marco de evaluación del desempeño docente (Enhancing Professional Practice) aborda la importancia de la planificación efectiva de las clases en relación con los objetivos de aprendizaje y los estándares educativos. Del mismo modo Marzano (2012) ha escrito extensamente sobre estrategias efectivas de enseñanza y la implementación de diversas estrategias pedagógicas para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Su obra se concentra en la ejecución de estrategias en el aula.

Para la dimensión Evaluación del Aprendizaje destaca Wiliam (2011) conocido por su enfoque en la evaluación formativa y el uso de herramientas de evaluación para monitorear el progreso estudiantil. Sus investigaciones destacan la importancia de la retroalimentación efectiva en el procedimiento de enseñanza. De la misma manera Brookhart (2013) ha investigado sobre el desarrollo del aprendizaje y la implementación de estrategias de pruebas de estudio sumativa justas y transparentes.

Sus trabajos ofrecen orientación práctica para diseñar y utilizar evaluaciones significativas.

Otra dimensión estudiada es Gestión del Aula y Clima Escolar sostenida por Marzano (2012) también aborda la gestión del aula y el clima escolar en sus escritos sobre prácticas efectivas de enseñanza. Su enfoque incluye estrategias para mantener un ambiente seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje. También Jones (2007) es reconocido por su trabajo en el área de la gestión del aula. Sus libros proporcionan herramientas prácticas y estrategias para manejar el comportamiento de los estudiantes y crear un clima escolar positivo.

La hipótesis general: Existe una correlación positiva entre el nivel de acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias. Para las hipótesis específicas: El apoyo pedagógico proporcionado por el acompañamiento directivo está positivamente relacionado con el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias. El desarrollo profesional ofrecido por las variables en estudio en la UGEL de Lima Provincias. El apoyo emocional y motivacional proporcionado por el acompañamiento directivo está asociado positivamente con el trabajo docente en la UGEL de Lima Provincias.

## II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica ya que, se orientó a generar conocimientos teóricos y comprensión fundamental sobre fenómenos sin un propósito inmediato de aplicación práctica. (CONCYTEC, 2020). Enfoque cuantitativo, ya que, que utilizó la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones y probar hipótesis; asimismo fue de diseño no experimental porque no se manipularon variables, sino que se observan fenómenos tal como ocurren en su entorno natural (Sánchez et al., 2018). Además, transversal que recopiló datos en un único momento en el tiempo, permitiendo analizar el estado actual de una variable o fenómeno; finalmente, correlacional buscó determinar la interconexión entre los parámetros de análisis (Hernández et al., 2018).

Variables y operacionalización: Definición conceptual de Acompañamiento pedagógico: Acciones y estrategias que los líderes educativos (directores, supervisores, etc.) emplean para apoyar y guiar a los docentes en su desarrollo profesional y en la mejora de su práctica pedagógica (Fullan, 2014) Definición Operacional de Acompañamiento pedagógico: La variable Acompañamiento directivo fue estudiada en 3 dimensiones, 12 indicadores, aplicando la escala de medición ordinal en un test de 20 ítems con escala de Likert. Definición Conceptual de Desempeño Docente: Su enfoque se centró en identificar y desarrollar las competencias clave de los docentes para mejorar su efectividad en el aula. (Danielson (2013). Definición Operacional de Desempeño Docente, fue medida por 3 dimensiones y 12 datos, siendo la técnica en uso la encuesta y un test con 20 ítems.

Población y muestra: La población es el compendio infinito de individuos que poseen las mismas características dentro de un entorno específico (Hernández et al., 2018). La población estuvo conformada por 60 docentes de una UGEL Provincias Lima. Se aplicó en maestros con más de 12 meses de contrato o nombramiento. Los mismos estuvieron abordaron los siguientes criterios de inclusión: maestros nombrados, mínimo 5 años de experiencia y participar en el año lectivo actual. Los criterios de exclusión: docentes universitarios, pertenecer a otros departamentos, ser maestros tiempo parcial. Por su parte, la muestra es una subpartida del conjunto infinito poblacional finita y tangible (Otzen y Manterola, 2017); por ello, la muestra se constituyó por 60 profesores, dicha muestra se concilio por un muestreo no

probabilístico censal-poblacional (Hernández et al., 2018), la misma ampara el número poblacional por ser tangible y adecuado.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se manejó la técnica de la encuesta, siendo esta, el método de recolección de datos que consiste en obtener información directamente de las personas a través de cuestionarios o entrevistas estructuradas. (Hernández, et al ,2018). El instrumento que se utilizó fue el cuestionario con escala de Likert. La validez del instrumento se basó en revisión de tres expertos, que formaron parte de la aplicabilidad de Juicio de Expertos, cuyo resultado con el coeficiente Aiken, obteniéndose 0,9, se valida la construcción con r de Pearson que fue de 0,91, también se aplicó la r de Pearson con 0,74, sumando la validación total de la operación de 0,85. Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,9644 para acompañamiento de directivo y para desempeño de los docentes fue 0,838. Se analizaron los datos mediante tablas, figuras que fueron interpretadas. (Análisis Descriptivo) prueba de hipótesis según el diseño Tau b de Kendal, regresión logística ordinal (Análisis inferencial).

Aspectos de ética: Se conservó no registrar los nombres de los entrevistados, se consignó fielmente a los estudiosos que referenciaron los conceptos, para recoger información se solicitó permiso a las empresas educativas con un documento llamado consentimiento informado, asimismo en la Guía de Tesis de la Universidad César Vallejo se consignó la documentación presentada, asimismo se usó el Software llamado Turnitin para determinar la similitud del contenido con otros productos científicos. Aunado a ello se preservó las estructuras establecidas por la normativa Apa 7ma edición.

### III. RESULTADOS

En primera instancia se presenta la estadística descriptiva que hace mención al comportamiento en tablas de frecuencia y porcentaje de las respuestas de las encuestas de la muestra de estudio perteneciente a 60 docentes pertenecientes a una Ugel de una provincia de Lima. En tal sentido, se tiene lo siguiente:

#### Análisis descriptivo Univariado

##### Variable acompañamiento directivo

**Tabla 1**

*Variable acompañamiento directivo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	40,0
	Medio	31	51,7
	Alto	5	8,3
	Total	60	100,0

El 51.7% (31) se clasifica en una escala de validación media. Asimismo, 40% (24) se posiciona en una escala de validación baja; y, 8.3% (5) se posiciona en un nivel alto.

**Tabla 2**

*Dimensiones de la variable acompañamiento directivo*

	Apoyo pedagógico		Desarrollo profesional		Apoyo emocional y motivacional	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	34	56.7	20	33.3	23	38.3
Medio	26	43.3	38	63.3	35	58.3
Alto	0	0	2	3.3	2	3.3
Total	60	100,0	80	100,0	80	100,0

Se observa en la tabla 2 los efectos obtenidos sobre los rasgos descriptivos de los aspectos dimensionales de la variable acompañamiento directivo que hace referencia al apoyo pedagógico, el desarrollo profesional y apoyo emocional y motivacional. Se evidencia que el 56.7% (34), 33.3% (20) y 38.3% (23) se establecen en niveles bajos. Por su parte, el 43.3% (26), 63.3% (38) y 58.3% (35) se clasifica en niveles medios respectivamente; y, finalmente para la dimensión desarrollo profesional se clasifica en nivel alto el 3.3% (2) de los participantes; y, el 33.3% (2) nivel alto en el apoyo emocional y motivacional.

### Variable desempeño docente

**Tabla 3**

*Variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	18,3
	Medio	44	73,3
	Alto	5	8,3
	Total	60	100,0

El 73.3% (44) se clasifica en una escala de validación media. Asimismo, 18.3% (11) se posiciona en una escala de validación baja; por su parte, 8.3% (5) se posiciona en un nivel alto.

**Tabla 4**

*Dimensiones de la variable desempeño docente*

	Planificación y ejecución de clases		Evaluación de aprendizajes		Gestión del aula y clima escolar	
	F	%	F	%	F	%
	Bajo	23	38.3	1	1.7	12
Medio	33	55	57	95	46	76.7
Alto	4	6.7	2	3.3	2	3.3

Total	60	100,0	80	100,0	80	100,0
-------	----	-------	----	-------	----	-------

Se observa en la tabla 4 los efectos obtenidos sobre los niveles característicos de los elementos dimensionales del desempeño docente: la planificación y ejecución de clases, evaluación de aprendizajes y gestión del aula y clima escolar. Se evidencia que el 38.3% (23), 1.7% (1) y 20% (12) se clasifican en niveles bajos. Por su parte, el 55% (33), 95% (57) y el 76.7% (46) se posicionan en niveles medios; y, finalmente, el 6.7% (4), el 3.3% (2) y el 3.3% (2) niveles altos respectivamente.

### **Análisis estadístico Bivariado**

En este apartado se presentan las tablas cruzadas para el entendimiento de la interconexión entre la variable de cruce con las dimensiones correspondientes. En tal sentido se tiene:

**Tabla 5**

*Cruce apoyo pedagógico con desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Apoyo pedagógico	Bajo	Recuento	11	23	0	34
		% del total	18,3%	38,3%	0,0%	56,7%
	Medio	Recuento	0	21	5	26
		% del total	0,0%	35,0%	8,3%	43,3%
Total		Recuento	11	44	5	60
		% del total	18,3%	73,3%	8,3%	100,0%

Se evidencia en la tabla 5 la conexión entre el apoyo pedagógico y desempeño docente. Se observan niveles medios dentro de los parámetros analizados en un 80.8%, por su parte, se evidencian niveles altos de desempeño docente por medio de parámetros medios de apoyo pedagógico. Esto quiere decir que a mayor apoyo pedagógico dentro de su regulación media mayor es el desempeño docente.

**Tabla 6**

*Cruce evaluación de aprendizaje con desempeño docente*

		Desempeño docente				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Evaluación de aprendizaje	Bajo	Recuento	11	9	0	20
		% del total	18,3%	15,0%	0,0%	33,3%
	Medio	Recuento	0	35	3	38
		% del total	0,0%	58,3%	5,0%	63,3%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	11	44	5	60
		% del total	18,3%	73,3%	8,3%	100,0%

Se evidencia en la tabla 6 la conexión entre el desarrollo profesional y el desempeño docente. Se observan niveles medios de desempeño docente 92.1% y 58.3%; asimismo, por medio de estos valores medios se evidencian valores altos también de la misma variable. Esto quiere decir que a mayor desarrollo profesional existe un mejoramiento significativo en el desempeño docente.

**Tabla 7**

*Cruce gestión del aula y clima escolar con desempeño docente*

		Desempeño docente				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del aula y clima escolar	Bajo	Recuento	11	12	0	23
		% del total	18,3%	20,0%	0,0%	38,3%
	Medio	Recuento	0	31	4	35
		% del total	0,0%	51,7%	6,7%	58,3%
	Alto	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	1,7%	1,7%	3,3%
Total		Recuento	11	44	5	60
		18,3% 73,3%	8,3%	100,0%		
		% del total	18,3%	73,3%	8,3%	100,0%

Se evidencia en la tabla 7 la conexión entre el apoyo emocional y motivacional y el desempeño docente. Se observan niveles medios de desempeño docente 88.6% y 11.4%; asimismo, por medio de estos valores medios se evidencian valores altos

también de la misma variable. Esto quiere decir que a mayor apoyo emocional y motivacional existe un mejoramiento significativo en el desempeño docente.

## **Análisis inferencial**

### **Prueba de hipótesis**

Consecuentemente, se presentan los resultados de contrastación de las hipótesis de estudio. Por consiguiente, se presenta a los parámetros del coeficiente estadístico Tau-b de Kendall, para medir la influencia entre las mismas, a continuación:

#### **Contrastación de hipótesis general**

H0: No existe una correlación positiva entre el nivel de acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias.

Ha: Existe una correlación positiva entre el nivel de acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias.

#### **Tabla 8**

##### *Hipótesis general*

			Desempeño docente
Tau-b de Kendall	Acompañamiento directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,700**
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del inciso se observó que concurre una interconexión significativa entre las variables de estudio; esto, se logró, por medio de la obtención de 0,700(<0,05) propiciando la aceptación de la hipótesis alternativa.

#### **Contrastación de hipótesis específica 1**

H0: El apoyo pedagógico proporcionado por el acompañamiento directivo no está positivamente relacionado con el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias

Ha: El apoyo pedagógico proporcionado por el acompañamiento directivo está positivamente relacionado con el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias.

**Tabla 9**

*Hipótesis específica 1*

			Desempeño docente
Tau-b de	Apoyo pedagógico	Coeficiente de correlación	,590**
Kendall		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del inciso se observó que existe una interconexión significativa entre los elementos de análisis; esto, se consiguió, mediante la conciliación de un factor de 0,590 (<0,05) atenuando la aceptación de la hipótesis alternativa.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

H0: El desarrollo profesional ofrecido por el acompañamiento directivo no está positivamente relacionado con el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias.

Ha: El desarrollo profesional ofrecido por el acompañamiento directivo está positivamente relacionado con el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias.

**Tabla 10**

*Hipótesis específica 2*

			Desempeño docente
Tau-b de	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,681**
Kendall		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del inciso se observó que existe una interconexión significativa entre los parámetros de análisis (desarrollo profesional y desempeño docente), se obtuvo un

factor correlacional de 0,681 ( $<0,05$ ) atenuando la aprobación de la hipótesis alternativa.

### Contrastación de hipótesis específica 3

H0: El apoyo emocional y motivacional proporcionado por el acompañamiento directivo está asociado positivamente con el trabajo docente en la UGEL de Lima Provincias.

Ha: El apoyo emocional y motivacional proporcionado por el acompañamiento directivo no está asociado positivamente con el trabajo docente en la UGEL de Lima Provincias.

**Tabla 11**

*Hipótesis específica 3*

			Desempeño docente
Tau-b de Kendall	Apoyo emocional y motivacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,591**
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del inciso se observó que existe una interconexión significativa entre los parámetros de estudio (apoyo emocional y motivacional y desempeño docente), se obtuvo un factor correlacional de 0,591 ( $<0,05$ ) atenuando la aprobación de la hipótesis alternativa.

#### IV. DISCUSIÓN

Para lograr tal fin se inició la contrastación de hipótesis por medio del abordaje de parámetros inferenciales como Tau\_b de Kendall. Se ha notado una conexión importante entre las variables analizadas (liderazgo directivo y rendimiento docente); 0,700 ( $<0,05$ ), atenuando la aprobación de la hipótesis alternativa.

Lo antes expuesto tiene estrecho vínculo con lo descrito por Salazar (2021) cuyo resultado principal de 87% la variable acompañamiento directivo y el desempeño docente obtuvo una puntuación del 71% en relación al coeficiente de correlación Pearson, el cual alcanzó un valor de 0,785. Llegando a la conclusión de que la guía directiva resulta fundamental para el rendimiento del profesor. Además, Montero (2023) manifestó que el 95% de maestros que el nivel obtenido es bueno, por el coeficiente de correlación Spearman resultó el valor de 0,047 que obtiene como respuesta una correlación positiva débil. Asimismo, Villamil (2023) demostró un resultado inferencial es de 42.4% moderado, entre el proceso de acompañamiento pedagógico y enseñanza, con una Rho de Spearman 0,84 entre las variables, resultando una relación significativa positiva.

Burns (1978), el enfoque se dirige hacia la manera en que los líderes pueden estimular y alentar a quienes los siguen a lograr niveles superiores de rendimiento y desarrollo personal. Este enfoque se basa en cuatro componentes principales: la idealización del líder, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y el tratamiento individualizado.

Dentro del contexto educativo, el acompañamiento directivo se refiere a las acciones y estrategias que los líderes educativos (directores, supervisores, etc.) se utilizan para brindar respaldo y orientación a los maestros en su crecimiento profesional y en la enhorabuena de su forma de enseñar. Esto puede incluir proporcionar retroalimentación constructiva, ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo, fomentar un clima de confianza y colaboración, entre otros aspectos.

Con respecto al objetivo específico 1, que hizo referencia al analizar la relación entre el apoyo pedagógico proporcionado por el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias. Se observó que existe una interconexión significativa entre apoyo pedagógico y desempeño docente, 0,590 ( $<0,05$ ), atenuando la aprobación de la hipótesis alternativa.

Los resultados previos guardan relación con respecto a lo abordado por Gonzáles (2022) siendo el resultado con una correlación positiva moderada Rho Spearman de 0,543 y 74,5%% de los docentes consideran bueno o satisfactorio el acompañamiento del directivo.

Asimismo Gutiérrez (2022) comprobó un resultado correlacional positivo moderado y significativo con Rho Spearman de 0,587 y resultado descriptivo el 71,7% consideraron el acompañamiento del directivo como bueno.

Por su parte, respecto al objetivo específico 2, que abordó la evaluación cómo el desarrollo profesional ofrecido por el acompañamiento directivo incide en el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias. Se observó que existe una interconexión significativa entre desarrollo profesional y desempeño docente, 0,681 ( $<0,05$ ), atenuando la aprobación de la hipótesis alternativa.

Delgado et al. (2022) que estudiaron en Lima con el fin de hallar la relación entre las dos variables de estudio, siendo el diseño aplicado de tipo básico, no experimental, correlacional, transversal, siendo el resultado de 66.5% de relación positiva de 0.665. Esto guarda estrecha relación con los resultados abordados.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 3, se investigó la relación entre el apoyo emocional y motivacional proporcionado por el acompañamiento directivo y el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias. Se observó que existe una interconexión significativa entre apoyo emocional y motivacional y desempeño docente, 0,591 ( $<0,05$ ), atenuando la aprobación de la hipótesis alternativa.

Estos resultados guardan relación con lo esclarecido por Venturo (2022) realiza un estudio con el propósito de definir la correlación de las dos variables de estudio en Huaura, con un diseño de campo no experimental, siendo el resultado general que el 63.3% de los docentes manifiestan que el asesoramiento del directivo es apropiado para mejorar su ejercicio pedagógico. Además, se tomó como coeficiente correlacional a Pearson que arrojó 0.815 demostrando una relación en positivo fuerte con las variables.

Aunado a ello, Cerna (2022) abordó un estudio donde el resultado arrojó la investigación fue Rho de Spearman presenta una correlación alta con 0,400 para la

medición de acompañamiento directivo y enseñanza. Con un 59% de análisis descriptivo alto del acompañamiento directivo.

El acompañamiento directivo es una estrategia de liderazgo educativo que desempeña un papel crucial en el fomento de un ambiente que fomente la eficacia en la labor docente en la educación secundaria. Este enfoque de gestión destaca la importancia de la colaboración y el apoyo continuo entre los directivos y los docentes, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las aulas.

Desde la teoría del liderazgo transformacional, se entiende que los directivos que adoptan este estilo no solo se concentran en los procesos y las estructuras organizativas, sino que también se esfuerzan por inspirar y motivar a los docentes. Este liderazgo se caracteriza por la capacidad de los directivos para generar cambios significativos en la práctica docente a través de la visión, el estímulo y la consideración individualizada. Al establecer una relación basada en el respeto mutuo y el apoyo, los directivos pueden influir positivamente en la moral y la motivación de los docentes, lo que a su vez puede mejorar el desempeño en el aula.

La teoría del liderazgo situacional también tiene relevancia en el contexto del acompañamiento directivo. Esta teoría sugiere que no existe un único estilo de liderazgo eficaz para todas las situaciones, sino que los líderes efectivos ajustan su comportamiento de acuerdo con la madurez y las capacidades de los individuos o equipos que están liderando. En el ámbito educativo, esto significa que los directivos deben ser capaces de discernir cuándo un docente necesita orientación, apoyo o autonomía, adaptando su estilo de liderazgo para satisfacer las necesidades individuales y fomentar el desarrollo profesional.

Por otro lado, la teoría del liderazgo de servicio resalta la importancia de que los directivos se vean a sí mismos como servidores de su comunidad educativa. Este enfoque implica poner las necesidades de los docentes al frente, proporcionando todo lo necesario para su desarrollo y bienestar, lo que conduce a un mejor ambiente de trabajo y, por ende, a un mejor desempeño docente. Los líderes de servicio buscan activamente oportunidades para ayudar a los docentes a crecer profesionalmente, lo que puede incluir formación profesional, mentoría y recursos para la innovación pedagógica.

La teoría del intercambio líder-miembro (LMX) también ofrece una perspectiva valiosa sobre el acompañamiento directivo. Según esta teoría, las relaciones efectivas entre líderes y miembros se basan en la confianza, el respeto y la obligación mutua. En el contexto educativo, un directivo que desarrolla relaciones sólidas y positivas con los docentes puede fomentar un sentido más fuerte de compromiso y responsabilidad hacia los objetivos escolares. Estas relaciones de alta calidad son propicias para un diálogo abierto y honesto sobre las prácticas pedagógicas y los desafíos, lo que facilita una mejor cooperación y mejora en el desempeño docente.

Desde una perspectiva más pragmática, la teoría de la gestión del cambio subraya la importancia de los directivos en la facilitación y gestión del cambio dentro de las escuelas secundarias. Los directivos que utilizan estrategias efectivas de cambio pueden ayudar a los docentes a adaptarse a las nuevas políticas, tecnologías y métodos pedagógicos. Esto es crucial en un entorno educativo que está constantemente evolucionando y donde los docentes deben estar al día con las mejores prácticas para maximizar el aprendizaje estudiantil.

Además, la teoría de la eficacia colectiva se relaciona directamente con el acompañamiento directivo, ya que se centra en las percepciones del grupo sobre su capacidad para realizar tareas. Un directivo que es efectivo en fomentar un fuerte sentido de eficacia colectiva entre su personal docente puede llevar a un mejor desempeño global de la escuela. Esto se logra no solo a través del apoyo individualizado, sino también creando una cultura escolar que valora la colaboración, el apoyo mutuo y la innovación.

Finalmente, integrar el concepto de inteligencia emocional en el acompañamiento directivo ofrece beneficios tangibles en la gestión de las emociones en contextos educativos. Un ejecutivo con una gran capacidad emocional es capaz de reconocer y controlar tanto sus propias emociones como las de los demás, lo que es esencial para mantener un clima escolar positivo y para manejar situaciones de estrés y conflicto. Este enfoque puede ayudar a crear un ambiente donde los docentes se sientan emocionalmente apoyados y comprendidos, lo cual es crucial para su desarrollo profesional y personal.

Estas teorías combinadas brindan un sólido marco para comprender de qué manera la orientación directiva puede potenciar de manera considerable el

rendimiento de los profesores en la educación secundaria, al enfocarse en liderar de manera inspiradora, adaptativa, servicial y emocionalmente inteligente.

Dentro del contexto de la investigación acerca de la orientación administrativa y el desempeño de los docentes en instituciones educativas de nivel medio financiadas por el Estado, se detectaron diversas restricciones. Una de las razones principales fue la falta de información concreta y reciente que pudiera enriquecer los argumentos y explorar aspectos no considerados, como la opinión de otros miembros de la comunidad educativa, como los directivos y los encargados de los estudiantes. Asimismo, las características específicas de cada organización podrían impactar en la eficacia del enfoque analizado, lo cual subraya la importancia de llevar a cabo estudios en entornos variados para explorar de qué manera las tácticas de liderazgo y su viabilidad se ajustan a distintos contextos y medios educativos.

Los recursos representan un obstáculo importante, ya que llevar a cabo este tipo de investigaciones de manera generalizada necesita un respaldo considerable para poner en práctica tácticas de gestión que fomenten avances en los niveles descriptivos e inferenciales destacados en este estudio. Integrar tácticas para potenciar la labor educativa que incluyan elementos fundamentales como el manejo de las emociones podría implicar una transformación cultural en los centros educativos, lo cual suele ser un camino arduo y prolongado. No obstante, a pesar de estos obstáculos, la investigación tiene el potencial de aportar información valiosa al campo educativo. Resulta fundamental enfrentar estas restricciones y contemplar tácticas para vencerlas con el fin de garantizar que el modelo propuesto sea efectivo y viable.

En lo que respecta a las repercusiones de una investigación como esta, podrían tener un impacto importante en el ámbito educativo de la comunidad y, posiblemente, en entornos educativos afines. Entre las consecuencias favorables se encuentran los avances en la excelencia educativa. Un estilo de liderazgo en el ámbito educativo que combine de manera eficaz elementos como el manejo de las emociones podría brindar enfoques robustos para elegir opciones, asegurando la óptima utilización de los recursos y fomentando una mentalidad de progreso constante. Esto podría conducir a un importante progreso en la calidad del entorno laboral y el rendimiento en los

colegios secundarios, sentando las bases para el éxito duradero del cuerpo docente y administrativo.

## **V. CONCLUSIONES**

Se ha observado una conexión importante entre la supervisión directiva y el rendimiento de los docentes, con un coeficiente de correlación de 0,700. En una UGEL de Lima Provincias, se ha observado que el desempeño docente mejora significativamente cuando los directivos brindan un mayor nivel de apoyo y orientación.

Se ha observado una conexión relevante entre la asistencia educativa y el rendimiento de los profesores, con un coeficiente de correlación de 0,590. La asistencia directiva en la UGEL de Lima Provincias se vincula de manera favorable con el rendimiento docente, gracias al respaldo educativo ofrecido.

Se ha observado una conexión importante entre el progreso laboral y el rendimiento de los profesores, con un coeficiente de correlación de 0,681. El desarrollo profesional ofrecido por el acompañamiento directivo está positivamente relacionado con el desempeño docente en la UGEL de Lima Provincias.

Se ha observado que existe una interconexión significativa entre el apoyo emocional y motivacional y desempeño docente (0,591). El apoyo emocional y motivacional proporcionado por el acompañamiento directivo no está asociado positivamente con el trabajo docente en la UGEL de Lima Provincias.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que los directivos de la UGEL de Lima Provincias continúen y fortalezcan sus estrategias de acompañamiento. Sería beneficioso implementar programas de formación continua para los directivos, enfocándose en técnicas de liderazgo efectivo y comunicación interpersonal. Esto ayudará a mantener y aumentar el impacto positivo del acompañamiento directivo en el desempeño de los docentes, optimizando los resultados educativos a largo plazo.

Se sugiere que la administración de la UGEL de Lima Provincias amplíe los recursos y herramientas disponibles para el apoyo pedagógico. Esto podría incluir la creación de una plataforma de recursos didácticos en línea y la organización de talleres regulares donde los docentes puedan compartir prácticas exitosas y desafíos comunes.

Se recomienda incluir programas de intercambio con otras UGELs, acceso a cursos especializados y asistencia financiera para estudios avanzados relevantes a sus áreas de enseñanza. Asegurar que los docentes tengan acceso continuo a oportunidades de crecimiento profesional no solo enriquecerá su experiencia educativa sino que también potenciará directamente su desempeño en el aula.

Se recomienda realizar un análisis más profundo para entender las necesidades emocionales y motivacionales específicas de los docentes dentro de la UGEL de Lima Provincias. También podría ser útil organizar sesiones de retroalimentación y grupos focales con los docentes para recibir su perspectiva directa y mejorar la implementación de estrategias de apoyo emocional y motivacional de manera que sean más efectivas y pertinentes al contexto específico de los docentes.

## REFERENCIAS

- Abril, B. (2023). *Acompañamiento pedagógico del directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2022*.
- Aguilar, E. (2018). *Onward: Cultivating emotional resilience in educators*. Jossey-Bass.
- Akporehe, D. y Asiyai, R. (2023). Principals' managerial skills and teachers' job performance: evidence from public secondary schools in Delta State, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 78-84. <https://doi.org/10.24018/ejedu.2023.4.3.591>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G. y Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality & Quantity*, (52), 1275-1286. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Andrade, A., Sánchez-Chero, L., Ramírez, C., & Sempértegui, M. (2023). RC4 pedagogical support model in strengthening teaching performance. *Encounters. Journal of Human Sciences, Social Theory and Critical Thinking*, (17), 333-344.
- Aravena, A., Montanero, M., & Mellado, M. (2022) Perception of teachers and school administrators regarding pedagogical support in the classroom and its implications for teacher professional development. *Teachers: journal of curriculum and teacher training*.
- Aung, Z., Santoso, D. y Dodanwala, T. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Balan, O. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. Zenodo. *Economic journal Odessa polytechnicuniversity*, 2(2), 6-10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1310776>
- Banco Mundial. (2018). Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje de los estudiantes en América Latina y el Caribe. Banco Mundial. <https://virtualeduca.org/documentos/centrodocumentacion/2014/spanish-excellent-teachers-report.pdf>

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Brookhart, M. (2013). How to assess higher-order thinking skills in your classroom. ASCD.
- Burgos, P. (2021). Acompañamiento pedagógico del directivo a docentes de básica primaria para la calidad formativa en instituciones educativas Municipio de Moñitos Córdoba. Universidad UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/5399>
- Burns, M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cerna Ruiz, A. (2022). Acompañamiento directivo y desempeño docente de retorno a la presencialidad en una Institución Educativa Primaria, Chiclayo.
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. <https://acortar.link/cFKziP>
- Coral, M. y Bernuy, A. (2022). Bureaucratic and Cultural Barriers That Impede Optimal Management in Administrative Processes in Public Universities in Peru. *International Journal of Adult Education and Technology (IJAET)*, 13(1), 1-21. <https://doi.org/10.4018/ijaet.313434>
- Cornejo, R., & Barco, J. (2019). Educational quality in Peru: diagnosis and policies to improve it. Magazine of the Faculty of Administrative Sciences of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 22(50), 63-83.
- Danielson, C. (2013). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). ASCD.
- Darron, L. (2023). Principals as stewards of human capital: a review of the literature. *International journal of contemporary education*, 6(1), 37-49. <https://doi.org/10.11114/ijce.v6i1.5928>
- Donohoo, J. (2017). *Collective efficacy: How educators' beliefs impact student learning*. Corwin.
- Fink, D. (2003). The role of leadership in the improvement of student achievement. In J. Murphy & P. Hallinger (Eds.), *The educational leadership challenge: Redefining leadership for the 21st century* (pp. 9-30). Eye on Education.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.

- Fundación Telefónica del Perú. (2020). "Informe Anual: Educación Digital en el Perú."  
Lima, Perú.
- González, J. (2022). Relación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Chile. [Repositorio institucional]. <https://repositorio.usach.cl/>
- González, M., & Fernández, A. (2023). The role of management support in improving school management in Spain. *Spanish Journal of Comparative Education*, 30(1), 45-58.
- Gutiérrez. A. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución educativa de Valparaíso, Chile: Un estudio correlacional. [Repositorio institucional]. <https://bibliotecas.uv.cl/repositorio-uv>
- Gymfi, A., Yeboah, A., Ntoaduro, A., Langee, P. y Yeboah, G. (2023). Perceived Impact of Continuous Professional Development on Performance of Senior High School Heads: Does Gender Matter? *Open Journal of Social Sciences*, 11(1), 52-63. <https://doi.org/10.4236/jss.2023.111006>
- Hargreaves, A. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). "Professional Capital: Transforming Teaching in Every School." Teachers College Pres
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (7.a ed.). McGraw-Hill.
- Herrera M. (2022). Gestión administrativa y acompañamiento pedagógico en docentes de nivel secundaria del Circuito Educativo Público C0209\_10 de Santo Domingo. Ecuador, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93577/Herrera\\_AHM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93577/Herrera_AHM-SD.pdf?sequence=1)
- Huamán, P., & Salas, J. (2023). Leadership practices and management support in educational institutions in Arequipa, Peru. *Educational Research*, 45(2), 78-93.
- Jones, F. (2007). Tools for teaching: Discipline, instruction, motivation. Fredric H. Jones & Associates.
- Knight, J. (2007). Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction. Corwin Press.

- Leiva, E., & Huerta, T. (2022). Preferential school subsidy law and educational improvement plans for teachers and directors. Case: municipal schools of Iquique, Tarapacá region, Chile. *Veritas et scientia journal - upt*, 11(2), 182 –. <https://doi.org/10.47796/ves.v11i2.673>
- López, A., & Ramírez, F. (2022). Models of management support in urban Peruvian schools. *Peruvian Journal of Educational Research*, 40(4), 210-225.
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P. y Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2021.11.006>
- Marzano, J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Marzano, J. (2012). *Teacher evaluation that makes a difference: A new model for teacher growth and student achievement*. ASCD.
- Marzano, J. (2017). *The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction*. ASCD.
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). Informe sobre la Situación Educativa del Perú 2021. [https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Informe\\_de\\_Evaluacion\\_de\\_Resultados\\_2021\\_de\\_la\\_Politica\\_Nacional\\_de\\_Educacion\\_Superior\\_y\\_Tecnico-Productiva.pdf](https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Informe_de_Evaluacion_de_Resultados_2021_de_la_Politica_Nacional_de_Educacion_Superior_y_Tecnico-Productiva.pdf)
- Naciones Unidas. (2015). Objetivo de desarrollo sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos [PDF]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Osores, R., Osores, I. , Osores, V. , & Ramírez, A. B. (2022). Directive pedagogical support and teaching performance in a public institution in Peru. *Magazine of educational proposals*, 4(7), 32-43.
- Restrepo, G. (2022). El sentido humano en el liderazgo educativo, como generador de educación de calidad integral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3316-3354. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2835](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2835)
- Robinson, V. (2011). "Student-Centered Leadership." Jossey-Bass.

- Salazar, M. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de la EEB Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador–2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56543/Salazar\\_NIM\\_SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56543/Salazar_NIM_SD.pdf?sequence=1)
- Saleem, A., Muhammad, Y. y Masood, S. (2020). Classroom Management Challenges and Administrative Support in Elementary Schools: Experiences of Novice Public-School Teachers. *UMT education review.*, 3(2) 29-46. <https://doi.org/10.32350/uer.32.02>
- Sánchez, J., & Córdova, M. (2019). Effectiveness of management support in rural Peruvian schools. *Journal of Educational Research*, 27(2), 89-105.
- Tello, A. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Andahuaylas, 2022.
- Tepayakul, R. y Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resource personnel in private higher education institutions in Thailand. *Journal of Behavioral Science*, 13 (2), 68-81. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/109260>
- Torlak, N. y Kuzey, C. (2019), "Leadership, job satisfaction and performance linkages in private educational institutes in Pakistan". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276- 295.<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Torres, E., & Quispe, D. (2021). Directors' perceptions of managerial support in Lima, Peru. *Journal of Educational Management*, 18(3), 120-135.
- UNESCO. (2016). Effective School Leadership for Improving Quality of Education. UNESCO. <https://learningportal.iiep.unesco.org/en/issue-briefs/improve-learning/school-leadership>
- UNESCO. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación - Todos y todas, sin excepción. UNESCO. <https://acortar.link/ky44IT>
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108.

- Vargas, E., León, V., García, U., Espiritu, E., & Castillo, C. (2024). Pedagogical support of the manager, a strategy for improving pedagogical practice. *Horizons Journal of Research in Educational Sciences*, 8(32), 93-106.
- Vargas, L., & González, R. (2020). Impact of management support on educational quality in Peruvian institutions. *Journal of Education*, 35(1), 45-60.
- Venturo, D. (2023). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura–2022.
- Villasmil-Espinoza, J., Leheza, Y. y Holovii, L. (2023). Reflections for the interdisciplinary study of the Russian Federation's invasion of Ukraine in 2022. <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/4939>
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2011). *Understanding by Design*. ASCD.
- Wiliam, D. (2011). *Embedded formative assessment*. Solution Tree Press.
- Yllanes, P. (2024). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 22295 de Ica*.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Acompañamiento directivo	Acciones y estrategias que los líderes educativos (directores, supervisores, etc.) emplean para apoyar y guiar a los docentes en su desarrollo profesional y en la mejora de su práctica pedagógica (Fullan, 2014)	La variable Acompañamiento directivo va a ser estudiada en sus dimensiones: Apoyo pedagógico, Desarrollo profesional y apoyo emocional y motivacional, con sindicatos, aplicando la escala de medición ordinal en un cuestionario de 20 preguntas con escala de Likert	D1 Apoyo pedagógico	Interacciones	Ordinal
				Coaching	
			D2 Desarrollo profesional	Aprendizaje profesional	
				Mejora de enseñanza	
				Trabajo colaborativo	
			D3 Apoyo emocional y motivacional	Habilidades emocionales	
				liderazgo	
				empatía	
				Apoyo emocional	
				Entornos motivadores	
	Motivación				
	Ambientes escolares productivos				
V2 Desempeño docente	Su enfoque se centra en identificar y desarrollar las competencias clave de los docentes para mejorar su efectividad en el aula. (Danielson (2013)	La variable Desempeño Docente va a ser abordada desde las dimensiones planificación y ejecución de clases, evaluación de aprendizaje y Gestión del aula y clima escolar con sus indicadores respectivos con la escala ordinal en un cuestionario de 20 preguntas con la escala de Likert	D1 Panificación y ejecución de clases	Planificación	Ordinal
				Evaluación del docente	
				Estrategias de aprendizaje	
			D2 Evaluación de aprendizajes	Evaluación formativa	
				Herramientas de evaluación	
				Retroalimentación	
				Evaluación sumativa	
				Evaluación n significativa	
			D3 Gestión del aula y clima escolar	Inclusión	
				Ambiente seguro	
	Comportamiento				
	Clima escolar				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Estimado (a) señor (a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría como se siente acerca de la forma en que recibe el acompañamiento directivo en su desempeño docente. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una x la respuesta que usted crea conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Apoyo pedagógico	Interacciones	1	Recibes retroalimentación constructiva por parte del acompañante directivo					
		2	Discute estrategias para mejorar el desempeño de los estudiantes					
	Coaching	3	Recibe coaching para mejorar su práctica pedagógica					
		4	El director realiza preguntas reflexivas para ayudar a identificar mis fortalezas como docente					
Desarrollo profesional	Aprendizaje profesional	5	Ha mejorado sus habilidades y competencias como docente					
		6	Ha contribuido significativamente a mi crecimiento como docente					
	Mejora de enseñanza	7	En que medida ha mejorado su práctica de enseñanza					
		8	Utilizo materiales educativos de manera innovadora para despertar el interés en los estudiantes					
	Trabajo colaborativo	9	Se ha fomentado el trabajo colaborativo entre docentes					
		10	Recibe retroalimentación constructiva de otros docentes sobre su práctica pedagógica					
Apoyo emocional y motivacional	habilidades emocionales	11	Recibe con frecuencia apoyo emocional en situaciones difíciles en el ámbito escolar					
	liderazgo	12	Me inspira a dar lo mejor de mi mismo					
	Empatía	13	Ve las cosas desde mi perspectiva					
		14	Considera que el director (a) es una persona empática y comprensiva					

	<b>Apoyo emocional</b>	<b>15</b>	El director ayuda a encontrar soluciones a los problemas que enfrento					
	<b>Entornos motivadores</b>	<b>16</b>	Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño					
		<b>17</b>	Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades					
	<b>Motivación</b>	<b>18</b>	Busca nuevas oportunidades para crecer como docente					
		<b>19</b>	Establece metas claras para su desarrollo profesional					
	<b>Ambientes escolares productivos</b>	<b>20</b>	Promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo					
<b>Planificación y ejecución de clases</b>	<b>Planificación</b>	<b>21</b>	El acompañamiento directivo ha influido positivamente en su capacidad para planificar sus clases					
		<b>22</b>	Recibe orientaciones claras del equipo directivo sobre planificación					
	<b>Evaluación del docente</b>	<b>23</b>	Considera que las evaluaciones realizadas por el equipo directivo reflejan su desempeño					
		<b>24</b>	Recibe retroalimentación constructiva del directivo después de cada evaluación de desempeño					
	<b>Estrategias de aprendizaje</b>	<b>25</b>	El equipo directivo proporciona apoyo para implementar estrategias de aprendizaje					
		<b>26</b>	Considera que las estrategias de aprendizaje son efectivas para mejorar el rendimiento de los estudiantes					
<b>Evaluación de aprendizaje</b>	<b>Evaluación formativa</b>	<b>27</b>	Utiliza regularmente la evaluación formativa para monitorear el progreso de sus estudiantes					
		<b>28</b>	Recibe capacitación del equipo directivo sobre la implementación de la evaluación formativa					
		<b>29</b>	Considera que la evaluación formativa contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
	<b>Herramientas de evaluación</b>	<b>30</b>	El equipo directivo proporciona herramientas de evaluación adecuadas para medir el rendimiento de los estudiantes					
		<b>31</b>	Se siente preparado para utilizar las herramientas de evaluación proporcionadas por el equipo directivo					
	<b>Retroalimentación</b>	<b>32</b>	Recibe retroalimentación regular del equipo directivo sobre su desempeño docente					
		<b>33</b>	Considera que el equipo directivo le ayuda a mejorar su práctica docente					
			<b>34</b>	Considera que el equipo directivo fomenta prácticas inclusivas en el aula				

<b>Gestión del aula y clima escolar</b>	<b>Inclusión</b>	<b>35</b>	Recibe apoyo del equipo directivo para atender la diversidad de los estudiantes					
	<b>Ambiente seguro</b>	<b>36</b>	El equipo directivo asegura un ambiente físico seguro para los estudiantes					
		<b>37</b>	Se siente respaldado por el equipo directivo en la creación de un ambiente emocional para los estudiantes					
	<b>comportamiento</b>	<b>38</b>	El equipo directivo establece y hace cumplir normas claras de comportamiento para los estudiantes					
		<b>39</b>	Recibe apoyo del equipo directivo para abordar problemas de comportamiento en el aula					
	<b>clima escolar</b>	<b>40</b>	Considera que el clima escolar promovido por el equipo directivo es propicio para el aprendizaje					

### Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Anexo 2

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCION:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



#### Matriz de validación del cuestionario:

##### Definición de la variable:

##### V1. Acompañamiento directivo :

Acciones y estrategias que los líderes educativos (directores, supervisores, etc.) emplean para apoyar y guiar a los docentes en su desarrollo profesional y en la mejora de su práctica pedagógica.(Fullan , 2014)

##### V2. Desempeño docente

Su enfoque se centra en identificar y desarrollar las competencias clave de los docentes para mejorar su efectividad en el aula. (Danielson (2013)

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Apoyo pedagógico	Interacciones	1.-Recibes retroalimentación constructiva por parte del acompañante directivo	1	1	1	1	
		2.-Discute estrategias para mejorar el desempeño de los estudiantes	1	1	1	1	
	Coaching	3.-Recibe coaching para mejorar su práctica pedagógica	1	1	1	1	
		4.-El director realiza preguntas reflexivas para ayudar a identificar mis fortalezas como docente	1	1	1	1	
Desarrollo Profesional	Aprendizaje profesional	5.-Ha mejorado sus habilidades y competencias como docente	1	1	1	1	
		6.-Ha contribuido significativamente a mi crecimiento como docente	1	1	1	1	
	Mejora de enseñanza	7.-En qué medida ha mejorado su práctica de enseñanza	1	1	1	1	
		8.-Utilizo materiales educativos de manera innovadora para despertar el interés en los estudiantes	1	1	1	1	
Apoyo emocional y motivacional	Trabajo colaborativo	9.-Se ha fomentado el trabajo colaborativo entre docentes	1	1	1	1	

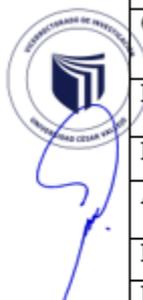
		10.-Recibe retroalimentación constructiva de otros docentes sobre su práctica pedagógica	1	1	1	1	
	Habilidades emocionales	11.-Recibe con frecuencia apoyo emocional en situaciones difíciles en el ámbito escolar	1	1	1	1	
	Liderazgo	12.-Me inspira a dar lo mejor de mí mismo	1	1	1	1	
	Empatía	13.-Ve las cosas desde mi perspectiva	1	1	1	1	
		14.-Considera que el director (a) es una persona empática y comprensiva	1	1	1	1	
	Apoyo emocional	15.-El director ayuda a encontrar soluciones a los problemas que enfrente	1	1	1	1	
	Entornos motivadores	16.-Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño	1	1	1	1	
		17.-Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Motivación	18.-Busca nuevas oportunidades para crecer como docente	1	1	1	1	
		19.-Establece metas claras para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Ambientes escolares productivos	20.-Promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo	1	1	1	1	
	Planificación y ejecución de clases	Planificación	21.-El acompañamiento directivo ha influido positivamente en su capacidad para planificar sus clases	1	1	1	1

		22.-Recibe orientaciones claras del equipo directivo sobre planificación	1	1	1	1	
	Evaluación del docente	23.-Considera que las evaluaciones realizadas por el equipo directivo reflejan su desempeño	1	1	1	1	
		24.-Recibe retroalimentación constructiva del directivo después de cada evaluación de desempeño	1	1	1	1	
	Estrategias de aprendizaje	25.-El equipo directivo proporciona apoyo para implementar estrategias de aprendizaje	1	1	1	1	
		26.- que las estrategias de aprendizaje son efectivas para mejorar el rendimiento de los estudiantes	1	1	1	1	
Evaluación de aprendizaje	Evaluación formativa	27.-Utiliza regularmente la evaluación formativa para monitorear el progreso de sus estudiantes	1	1	1	1	
		28.-Recibe capacitación del equipo directivo sobre la implementación de la evaluación formativa	1	1	1	1	
		29.-Considera que la evaluación formativa contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Herramientas de evaluación	30.-El equipo directivo proporciona herramientas de evaluación adecuadas para medir el rendimiento de los estudiantes	1	1	1	1	

		31.-Se siente preparado para utilizar las herramientas de evaluación proporcionadas por el equipo directivo	1	1	1	1	
	Retroalimentación	32.-Recibe retroalimentación regular del equipo directivo sobre su desempeño docente	1	1	1	1	
		33.- Considera que el equipo directivo le ayuda a mejorar su práctica docente	1	1	1	1	
Gestión del aula y clima escolar	Inclusión	34.-Considera que el equipo directivo fomenta prácticas inclusivas en el aula	1	1	1	1	
		35.-Recibe apoyo del equipo directivo para atender la diversidad de los estudiantes	1	1	1	1	
	Ambiente seguro	36.-El equipo directivo asegura un ambiente físico seguro para los estudiantes	1	1	1	1	
		37.-Se siente respaldado por el equipo directivo en la creación de un ambiente emocional para los estudiantes	1	1	1	1	
	Comportamiento	38.-El equipo directivo establece y hace cumplir normas claras de comportamiento para los estudiantes	1	1	1	1	
		39.-Recibe apoyo del equipo directivo para abordar problemas de comportamiento en el aula	1	1	1	1	
	Clima escolar	40.-Considera que el clima escolar promovido por el equipo directivo es	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto



<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario: Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024
<b>Objetivo del instrumento</b>	Investigar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	MEDINA HERNANDEZ MARIA DEL CARMEN
<b>Documento de identidad</b>	09165013
<b>Años de experiencia en el área</b>	43
<b>Máximo Grado Académico</b>	DOCTORA
<b>Nacionalidad</b>	PERUANA
<b>Institución</b>	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
<b>Cargo</b>	CATEDRÁTICA
<b>Número telefónico</b>	983259324
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	22/05/2024

**Matriz de validación del cuestionario:**

**Definición de la variable:**

**V1. Acompañamiento directivo:**

Acciones y estrategias que los líderes educativos (directores, supervisores, etc.) emplean para apoyar y guiar a los docentes en su desarrollo profesional y en la mejora de su práctica pedagógica. (Fullan, 2014)

**V2. Desempeño docente**

Su enfoque se centra en identificar y desarrollar las competencias clave de los docentes para mejorar su efectividad en el aula. (Danielson (2013)



Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Apoyo pedagógico	Interacciones	1.-Recibes retroalimentación constructiva por parte del acompañante directivo	1	1	1	1	
		2.-Discute estrategias para mejorar el desempeño de los estudiantes	1	1	1	1	
	Coaching	3.-Recibe coaching para mejorar su práctica pedagógica	1	1	1	1	
		4.-El director realiza preguntas reflexivas para ayudar a identificar mis fortalezas como docente	1	1	1	1	
Desarrollo Profesional	Aprendizaje profesional	5.-Ha mejorado sus habilidades y competencias como docente	1	1	1	1	
		6.-Ha contribuido significativamente a mi crecimiento como docente	1	1	1	1	
	Mejora de enseñanza	7.-En qué medida ha mejorado su práctica de enseñanza	1	1	1	1	
		8.-Utilizo materiales educativos de manera innovadora para despertar el interés en los estudiantes	1	1	1	1	

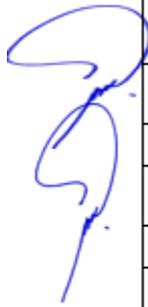
Apoyo emocional y motivacional	Trabajo colaborativo	9.-Se ha fomentado el trabajo colaborativo entre docentes	1	1	1	1	
		10.-Recibe retroalimentación constructiva de otros docentes sobre su práctica pedagógica	1	1	1	1	
	Habilidades emocionales	11.-Recibe con frecuencia apoyo emocional en situaciones difíciles en el ámbito escolar	1	1	1	1	
	Liderazgo	12.-Me inspira a dar lo mejor de mí mismo	1	1	1	1	
	Empatía	13.-Ve las cosas desde mi perspectiva	1	1	1	1	
		14.-Considera que el director (a) es una persona empática y comprensiva	1	1	1	1	
	Apoyo emocional	15.-El director ayuda a encontrar soluciones a los problemas que enfrento	1	1	1	1	
	Entornos motivadores	16.-Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño	1	1	1	1	
		17.-Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Motivación	18.-Busca nuevas oportunidades para crecer como docente	1	1	1	1	
		19.-Establece metas claras para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Ambientes escolares productivos	20.-Promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo	1	1	1	1	
Planificación y ejecución de clases	Planificación	21.-El acompañamiento directivo ha influido positivamente en su capacidad para planificar sus clases	1	1	1	1	

		22.-Recibe orientaciones claras del equipo directivo sobre planificación	1	1	1	1	
	Evaluación del docente	23.-Considera que las evaluaciones realizadas por el equipo directivo reflejan su desempeño	1	1	1	1	
		24.-Recibe retroalimentación constructiva del directivo después de cada evaluación de desempeño	1	1	1	1	
	Estrategias de aprendizaje	25.-El equipo directivo proporciona apoyo para implementar estrategias de aprendizaje	1	1	1	1	
		26.- que las estrategias de aprendizaje son efectivas para mejorar el rendimiento de los estudiantes	1	1	1	1	
	Evaluación de aprendizaje	Evaluación formativa	27.-Utiliza regularmente la evaluación formativa para monitorear el progreso de sus estudiantes	1	1	1	1
28.-Recibe capacitación del equipo directivo sobre la implementación de la evaluación formativa			1	1	1	1	
29.-Considera que la evaluación formativa contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes			1	1	1	1	
Herramientas de evaluación		30.-El equipo directivo proporciona herramientas de evaluación adecuadas para medir el rendimiento de los estudiantes	1	1	1	1	
		31.-Se siente preparado para utilizar las herramientas de evaluación proporcionadas por el equipo directivo	1	1	1	1	

	Retroalimentación	32.-Recibe retroalimentación regular del equipo directivo sobre su desempeño docente	1	1	1	1	
		33.- Considera que el equipo directivo le ayuda a mejorar su práctica docente	1	1	1	1	
Gestión del aula y clima escolar	Inclusión	34.-Considera que el equipo directivo fomenta prácticas inclusivas en el aula	1	1	1	1	
		35.-Recibe apoyo del equipo directivo para atender la diversidad de los estudiantes	1	1	1	1	
	Ambiente seguro	36.-El equipo directivo asegura un ambiente físico seguro para los estudiantes	1	1	1	1	
		37.-Se siente respaldado por el equipo directivo en la creación de un ambiente emocional para los estudiantes	1	1	1	1	
	Comportamiento	38.-El equipo directivo establece y hace cumplir normas claras de comportamiento para los estudiantes	1	1	1	1	
		39.-Recibe apoyo del equipo directivo para abordar problemas de comportamiento en el aula	1	1	1	1	
	Clima escolar	40.-Considera que el clima escolar promovido por el equipo directivo es propicio para el aprendizaje	1	1	1	1	



## Ficha de validación de juicio de experto



<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario: Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Investigar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Lider Nilo ZAMBRANO REQUEZ
<b>Documento de identidad</b>	16134144
<b>Años de experiencia en el área</b>	20
<b>Máximo Grado Académico</b>	MAGISTER
<b>Nacionalidad</b>	PERUANO
<b>Institución</b>	I.E.S.P.P. FRAY ANGEL JOSE AZAGRA MURILLO
<b>Cargo</b>	DOCENTE
<b>Número telefónico</b>	944840428
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	27/05/2024

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Apoyo pedagógico	Interacciones	1.-Recibes retroalimentación constructiva por parte del acompañante directivo	1	1	1	1	
		2.-Discute estrategias para mejorar el desempeño de los estudiantes	1	1	1	1	
	Coaching	3.-Recibe coaching para mejorar su práctica pedagógica	1	1	1	1	
		4.-El director realiza preguntas reflexivas para ayudar a identificar mis fortalezas como docente	1	1	1	1	
Desarrollo Profesional	Aprendizaje profesional	5.-Ha mejorado sus habilidades y competencias como docente	1	1	1	1	
		6.-Ha contribuido significativamente a mi crecimiento como docente	1	1	1	1	
	Mejora de enseñanza	7.-En qué medida ha mejorado su práctica de enseñanza	1	1	1	1	
		8.-Utilizo materiales educativos de manera innovadora para despertar el interés en los estudiantes	1	1	1	1	
Apoyo emocional y motivacional	Trabajo colaborativo	9.-Se ha fomentado el trabajo colaborativo entre docentes	1	1	1	1	

		10.-Recibe retroalimentación constructiva de otros docentes sobre su práctica pedagógica	1	1	1	1	
	Habilidades emocionales	11.-Recibe con frecuencia apoyo emocional en situaciones difíciles en el ámbito escolar	1	1	1	1	
	Liderazgo	12.-Me inspira a dar lo mejor de mí mismo	1	1	1	1	
	Empatía	13.-Ve las cosas desde mi perspectiva	1	1	1	1	
		14.-Considera que el director (a) es una persona empática y comprensiva	1	1	1	1	
	Apoyo emocional	15.-El director ayuda a encontrar soluciones a los problemas que enfrente	1	1	1	1	
	Entornos motivadores	16.-Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño	1	1	1	1	
		17.-Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Motivación	18.-Busca nuevas oportunidades para crecer como docente	1	1	1	1	
		19.-Establece metas claras para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Ambientes escolares productivos	20.-Promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo	1	1	1	1	
	Planificación y ejecución de clases	Planificación	21.-El acompañamiento directivo ha influido positivamente en su capacidad para planificar sus clases	1	1	1	1

		22.-Recibe orientaciones claras del equipo directivo sobre planificación	1	1	1	1	
	Evaluación del docente	23.-Considera que las evaluaciones realizadas por el equipo directivo reflejan su desempeño	1	1	1	1	
		24.-Recibe retroalimentación constructiva del directivo después de cada evaluación de desempeño	1	1	1	1	
	Estrategias de aprendizaje	25.-El equipo directivo proporciona apoyo para implementar estrategias de aprendizaje	1	1	1	1	
		26.- que las estrategias de aprendizaje son efectivas para mejorar el rendimiento de los estudiantes	1	1	1	1	
Evaluación de aprendizaje	Evaluación formativa	27.-Utiliza regularmente la evaluación formativa para monitorear el progreso de sus estudiantes	1	1	1	1	
		28.-Recibe capacitación del equipo directivo sobre la implementación de la evaluación formativa	1	1	1	1	
		29.-Considera que la evaluación formativa contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Herramientas de evaluación	30.-El equipo directivo proporciona herramientas de evaluación adecuadas para medir el rendimiento de los estudiantes	1	1	1	1	

Gestión del aula y clima escolar	Retroalimentación	31.-Se siente preparado para utilizar las herramientas de evaluación proporcionadas por el equipo directivo	1	1	1	1	
		32.-Recibe retroalimentación regular del equipo directivo sobre su desempeño docente	1	1	1	1	
		33.- Considera que el equipo directivo le ayuda a mejorar su práctica docente	1	1	1	1	
	Inclusión	34.-Considera que el equipo directivo fomenta prácticas inclusivas en el aula	1	1	1	1	
		35.-Recibe apoyo del equipo directivo para atender la diversidad de los estudiantes	1	1	1	1	
	Ambiente seguro	36.-El equipo directivo asegura un ambiente físico seguro para los estudiantes	1	1	1	1	
		37.-Se siente respaldado por el equipo directivo en la creación de un ambiente emocional para los estudiantes	1	1	1	1	
	Comportamiento	38.-El equipo directivo establece y hace cumplir normas claras de comportamiento para los estudiantes	1	1	1	1	
		39.-Recibe apoyo del equipo directivo para abordar problemas de comportamiento en el aula	1	1	1	1	
	Clima escolar	40.-Considera que el clima escolar promovido por el equipo directivo es	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto



<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario: Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024
<b>Objetivo del instrumento</b>	Investigar la relación entre el acompañamiento directivo y el desempeño docente en una UGEL de Lima Provincias
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	LEONELA BETZABE QUINONES RAMIREZ
<b>Documento de identidad</b>	45607236
<b>Años de experiencia en el área</b>	10
<b>Máximo Grado Académico</b>	DOCTORA
<b>Nacionalidad</b>	PERUANA
<b>Institución</b>	FRANCISCO VIDAL LAOS
<b>Cargo</b>	DOCENTE
<b>Número telefónico</b>	954188317
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	27/05/2024

**Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna**

Participantes	V1: acompañamiento directivo																												
	D1: APOYO PEDAGÓGICO				PR OM D1	SU MA D1	BARE MO D1	D2: DESARROLLO PROFESIONAL						PR OM D2	SU MA D2	BARE MO D2	D3: APOYO EMOCIONAL Y MOTIVACIONAL										PR OM D3	SU MA D3	BARE MO D3
	ÍTE M 1	ÍTE M 2	ÍTE M 3	ÍTE M 4				ÍTE M 5	ÍTE M 6	ÍTE M 7	ÍTE M 8	ÍTE M 9	ÍTE M 10				ÍTE M 11	ÍTE M 12	ÍTE M 13	ÍTE M 14	ÍTE M 15	ÍTE M 16	ÍTE M 17	ÍTE M 18	ÍTE M 19	ÍTE M 20			
1	2	4	2	2	3	10	2	2	4	2	4	2	4	3	18	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	30	2
2	2	4	2	2	3	10	2	2	4	2	4	2	4	3	18	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	30	2
3	2	3	2	2	2	9	1	2	3	2	4	2	3	3	16	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	25	2
4	2	5	2	2	3	11	2	2	4	2	4	2	5	3	19	2	2	5	2	2	5	4	2	5	2	4	3	33	2
5	2	5	2	2	3	11	2	2	4	2	4	2	5	3	19	2	2	5	2	2	5	4	2	5	2	4	3	33	2
6	2	5	2	2	3	11	2	2	4	2	4	2	5	3	19	2	2	5	2	2	5	4	2	5	2	4	3	33	2
7	2	5	2	2	3	11	2	2	4	2	4	2	5	3	19	2	2	5	2	2	5	4	2	5	2	4	3	33	2
8	2	5	2	2	3	11	2	2	4	2	3	2	5	3	18	2	2	5	2	2	5	4	2	5	2	4	3	33	2
9	3	5	3	3	4	14	2	3	4	3	3	3	5	4	21	2	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	38	3
10	3	5	3	3	4	14	2	3	3	3	4	3	5	4	21	2	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	36	2
11	3	5	3	3	4	14	2	3	3	3	4	3	5	4	21	2	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	36	2
12	3	5	3	3	4	14	2	3	4	3	4	3	5	4	22	2	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	38	3
13	3	5	3	3	4	14	2	3	3	3	3	3	5	3	20	2	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	36	2
14	3	4	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	4	3	19	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	2
15	3	4	3	3	3	13	2	3	4	3	3	3	4	3	20	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35	2
16	3	4	3	3	3	13	2	3	4	3	3	3	4	3	20	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35	2
17	3	3	3	3	3	12	2	3	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32	2
18	3	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32	2
19	4	3	4	4	4	15	2	4	4	4	3	4	3	4	22	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37	2
20	4	3	4	4	4	15	2	4	3	4	3	4	3	4	21	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	2
21	4	3	4	4	4	15	2	4	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37	2
22	4	3	4	4	4	15	2	4	4	4	3	4	3	4	22	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37	2

23	1	3	1	1	2	6	1	1	3	1	3	1	3	2	12	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	20	1
24	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	12	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	16	1
25	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	16	1
26	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	12	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	16	1
27	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	4	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	1
28	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	16	1
29	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	12	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	16	1
30	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	12	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	16	1
31	1	2	1	1	1	5	1	1	3	1	4	1	2	2	12	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	17	1
32	1	2	1	1	1	5	1	1	3	1	3	1	2	2	11	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	17	1
33	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
34	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
35	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	4	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
36	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
37	2	4	2	2	3	10	2	2	3	2	3	2	4	3	16	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	3	28	2
38	2	4	2	2	3	10	2	2	3	2	3	2	4	3	16	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	3	28	2
39	2	4	2	2	3	10	2	2	4	2	3	2	4	3	17	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	30	2
40	2	4	2	2	3	10	2	2	3	2	4	2	4	3	17	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	3	28	2
41	1	4	1	1	2	7	1	1	4	1	4	1	4	3	15	2	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	3	25	2
42	1	3	1	1	2	6	1	1	4	1	4	1	3	2	14	1	1	3	1	1	3	4	1	3	1	4	2	22	1
43	1	3	1	1	2	6	1	1	3	1	3	1	3	2	12	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	20	1
44	4	3	4	4	4	15	2	4	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37	2
45	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2
46	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2
47	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2
48	1	5	1	1	2	8	1	1	3	1	4	1	5	3	15	2	1	5	1	1	5	3	1	5	1	3	3	26	2
49	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2
50	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2
51	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2

52	1	5	1	1	2	8	1	1	4	1	4	1	5	3	16	2	1	5	1	1	5	4	1	5	1	4	3	28	2
53	1	2	1	1	1	5	1	1	4	1	3	1	2	2	12	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	4	2	19	1
54	1	2	1	1	1	5	1	1	4	1	3	1	2	2	12	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	4	2	19	1
55	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	4	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
56	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	4	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
57	2	2	2	2	2	8	1	2	4	2	4	2	2	3	16	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	24	2
58	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
59	2	2	2	2	2	8	1	2	3	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	1
60	2	1	2	2	2	7	1	2	4	2	3	2	1	2	14	1	2	1	2	2	1	4	2	1	2	4	2	21	1

Participantes	V2: DESEMPEÑO DOCENTE																												
	D1: PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE CLASES						PR OM D1	SU MA D1	BARE MO D1	D2: EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES							PR OM D2	SU MA D2	BARE MO D2	D3: GESTIÓN DEL AULA Y CLIMA ESCOLAR							PR OM D3	SU MA D3	BARE MO D3
	ÍTE M 1	ÍTE M 2	ÍTE M 3	ÍTE M 4	ÍTE M 5	ÍTE M 6				ÍTE M 7	ÍTE M 8	ÍTE M 9	ÍTE M 10	ÍTE M 11	ÍTE M 12	ÍTE M 13				ÍTE M 14	ÍTE M 15	ÍTE M 16	ÍTE M 17	ÍTE M 18	ÍTE M 19	ÍTE M 20			
1	2	4	2	4	2	4	3	18	2	2	2	4	4	4	4	3	24	2	2	4	4	2	4	4	2	3	22	2	
2	2	4	2	4	2	4	3	18	2	2	2	4	4	4	4	3	24	2	2	4	4	2	4	4	2	3	22	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	15	2	2	2	3	4	3	3	3	20	2	2	3	3	2	4	3	2	3	19	2	
4	2	4	2	5	2	4	3	19	2	2	2	4	4	5	4	4	25	2	2	4	5	2	4	4	2	3	23	2	
5	2	4	2	5	2	4	3	19	2	2	2	4	3	5	4	4	24	2	2	4	5	2	4	4	2	3	23	2	
6	2	4	2	5	2	4	3	19	2	2	2	4	4	5	4	4	25	2	2	4	5	2	4	4	2	3	23	2	
7	2	4	2	5	2	4	3	19	2	2	2	4	3	5	4	4	24	2	2	4	5	2	4	4	2	3	23	2	
8	2	4	2	5	2	4	3	19	2	2	2	4	4	5	4	4	25	2	2	4	5	2	3	4	2	3	22	2	
9	3	4	3	5	3	4	4	22	2	3	3	4	4	5	3	4	26	2	3	3	5	3	3	3	3	3	23	2	
10	3	3	3	5	3	3	3	20	2	3	3	3	4	5	4	3	25	2	3	4	5	3	4	4	3	4	26	2	
11	3	3	3	5	3	3	3	20	2	3	3	3	3	5	4	3	24	2	3	4	5	3	4	4	3	4	26	2	
12	3	4	3	5	3	4	4	22	2	3	3	4	3	5	4	4	26	2	3	4	5	3	4	4	3	4	26	2	
13	3	3	3	5	3	3	3	20	2	3	3	3	4	5	4	3	25	2	3	4	5	3	3	4	3	4	25	2	
14	3	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	3	4	4	4	3	24	2	3	4	4	3	3	4	3	3	24	2	
15	3	4	3	4	3	4	4	21	2	3	3	4	3	4	4	4	25	2	3	4	4	3	3	4	3	3	24	2	
16	3	4	3	4	3	4	4	21	2	3	3	4	3	4	4	4	25	2	3	4	4	3	3	4	3	3	24	2	
17	3	4	3	3	3	4	3	20	2	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	3	3	3	4	3	3	23	2	
18	3	4	3	3	3	4	3	20	2	3	3	4	3	3	4	4	24	2	3	4	3	3	4	4	3	3	24	2	
19	4	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	3	3	4	4	26	2	4	4	3	4	3	4	4	4	26	2	
20	4	3	4	3	4	3	4	21	2	4	4	3	3	3	3	3	23	2	4	3	3	4	3	3	4	3	24	2	
21	4	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	27	3	
22	4	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	3	3	4	4	26	2	4	4	3	4	3	4	4	4	26	2	
23	1	3	1	3	1	3	2	12	1	1	1	3	3	3	4	3	18	2	1	4	3	1	3	4	1	2	17	2	

24	1	4	1	1	1	4	2	12	1	1	1	4	4	1	4	4	3	19	2	1	4	1	1	4	4	1	2	16	1
25	1	4	1	1	1	4	2	12	1	1	1	4	3	1	3	4	2	17	2	1	3	1	1	3	3	1	2	13	1
26	1	4	1	1	1	4	2	12	1	1	1	4	4	1	4	4	3	19	2	1	4	1	1	4	4	1	2	16	1
27	1	3	1	1	1	3	2	10	1	1	1	3	4	1	4	3	2	17	2	1	4	1	1	4	4	1	2	16	1
28	1	4	1	1	1	4	2	12	1	1	1	4	3	1	4	4	3	18	2	1	4	1	1	3	4	1	2	15	1
29	1	4	1	1	1	4	2	12	1	1	1	4	4	1	4	4	3	19	2	1	4	1	1	4	4	1	2	16	1
30	1	4	1	1	1	4	2	12	1	1	1	4	4	1	4	4	3	19	2	1	4	1	1	4	4	1	2	16	1
31	1	3	1	2	1	3	2	11	1	1	1	3	4	2	3	3	2	17	2	1	3	2	1	4	3	1	2	15	1
32	1	3	1	2	1	3	2	11	1	1	1	3	3	2	3	3	2	16	1	1	3	2	1	3	3	1	2	14	1
33	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	3	2	3	3	3	18	2	2	3	2	2	3	3	2	2	17	2
34	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	3	2	3	3	3	18	2	2	3	2	2	3	3	2	2	17	2
35	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	3	2	3	3	3	18	2	2	3	2	2	4	3	2	3	18	2
36	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	3	2	3	3	3	18	2	2	3	2	2	3	3	2	2	17	2
37	2	3	2	4	2	3	3	16	2	2	2	3	3	4	3	3	3	20	2	2	3	4	2	3	3	2	3	19	2
38	2	3	2	4	2	3	3	16	2	2	2	3	3	4	3	3	3	20	2	2	3	4	2	3	3	2	3	19	2
39	2	4	2	4	2	4	3	18	2	2	2	4	4	4	4	4	3	24	2	2	4	4	2	3	4	2	3	21	2
40	2	3	2	4	2	3	3	16	2	2	2	3	4	4	3	3	3	21	2	2	3	4	2	4	3	2	3	20	2
41	1	4	1	4	1	4	3	15	2	1	1	4	4	4	3	4	3	21	2	1	3	4	1	4	3	1	2	17	2
42	1	4	1	3	1	4	2	14	1	1	1	4	4	3	4	4	3	21	2	1	4	3	1	4	4	1	3	18	2
43	1	3	1	3	1	3	2	12	1	1	1	3	3	3	3	3	2	17	2	1	3	3	1	3	3	1	2	15	1
44	4	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	27	3
45	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	4	5	4	4	3	23	2	1	4	5	1	4	4	1	3	20	2
46	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	4	5	4	4	3	23	2	1	4	5	1	4	4	1	3	20	2
47	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	4	5	4	4	3	23	2	1	4	5	1	4	4	1	3	20	2
48	1	3	1	5	1	3	2	14	1	1	1	3	4	5	4	3	3	21	2	1	3	5	1	4	4	1	3	19	2
49	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	4	5	4	4	3	23	2	1	4	5	1	4	4	1	3	20	2
50	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	3	5	3	4	3	21	2	1	4	5	1	4	3	1	3	19	2
51	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	4	5	4	4	3	23	2	1	4	5	1	4	4	1	3	20	2
52	1	4	1	5	1	4	3	16	2	1	1	4	3	5	4	4	3	22	2	1	4	5	1	4	4	1	3	20	2

53	1	4	1	2	1	4	2	13	1	1	1	4	4	2	4	4	3	20	2	1	4	2	1	3	4	1	2	16	1
54	1	4	1	2	1	4	2	13	1	1	1	4	4	2	4	4	3	20	2	1	3	2	1	3	4	1	2	15	1
55	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	4	2	3	3	3	19	2	2	4	2	2	4	3	2	3	19	2
56	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	3	2	4	3	3	19	2	2	4	2	2	4	4	2	3	20	2
57	2	4	2	2	2	4	3	16	2	2	2	4	3	2	4	4	3	21	2	2	4	2	2	4	4	2	3	20	2
58	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	2	3	4	2	3	19	2
59	2	3	2	2	2	3	2	14	1	2	2	3	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	2	3	4	2	3	19	2
60	2	4	2	1	2	4	3	15	2	2	2	4	3	1	4	4	3	20	2	2	4	1	2	3	4	2	3	18	2

## Anexo 5. Consentimiento informado



### Autorización de uso de información de la institución educativa

Yo, Arturo Juan de Dios Fuentes Rivera, identificado con DNI N° 06279117, en mi calidad de director de la Institución Educativa Emblemático N°20066 SIMON BOLIVAR, ubicada en la ciudad de Lima Provincia - Oyon.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Elias Hilario Tufino Janampa, identificada con DNI N° 44174437, del Programa de Maestría, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa Emblemático N°20066 SIMON BOLIVAR- OYON; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Magister en Administración de la Educación, para tal efecto se autoriza:

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
- (X) Mencionar el nombre de la institución.



Firma y sello del director

DNI N° 06279117

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante que realiza la investigación

DNI N° 44174437

Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

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

Lima, 21 de mayo de 2024  
Carta P. 0170-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Docente Mg DIRECTOR  
Arturo Juan de Dios Fuentes Rivera  
DIRECTOR  
I.E.E N°20066 SIMON BOLIVAR - OYON

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TUFINO JANAMPA, ELIAS HILARIO; identificado con DNI N° 44174437 y con código de matrícula N° 7003112753; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Acompañamiento directivo y desempeño docente del nivel secundario en una UGEL de Lima Provincias, 2024**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador TUFINO JANAMPA, ELIAS HILARIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe)

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrúfo*

Dra. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



I.E.E. "SIMON BOLIVAR"  
UGEL N° 04  
Mg. Arturo Juan de Dios Fuentes Rivera  
DIRECTOR



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

## Anexo 6. Reporte de similitud

TURNITIN -TUFINO-FINAL-V.5-08-08-2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>14%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad TecMilenio</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Popular Autonoma del Estado de Puebla</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>