

ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCLUSIVA DE BAGUA - 2022

por Mirta Valdivia Requejo

Fecha de entrega: 10-abr-2023 08:43a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2060548885

Nombre del archivo: irta_Valdivia_Requejo_y_veronica_Delgado_CORRECTO_ACTUAL_2.docx (298.91K)

Total de palabras: 8837

Total de caracteres: 48779

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA



ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE ² DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCLUSIVA DE BAGUA - 2022

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA

AUTORES

Br. Mirta Valdivia Requejo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0734-5410>

Br. Yessica Verónica Delgado Valdivia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0167-4413>

ASESORA

Mg. Irene Merino Flores

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

² Formación docente en inclusión e integración curricular

TRUJILLO-PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se configura como la acción metodológica que a través de la recolección de la evidencia ayuda a que las instituciones valoren de manera fehaciente las dificultades que se presentan y los aciertos educativos con el propósito de fortalecer institucionalmente los compromisos, considerando que la meta es siempre mejorar la calidad en la enseñanza (Pacheco et al., 2018).

A nivel mundial son muchas las instituciones que tienen como finalidad preparar o capacitar a los profesionales encargados de la educación, sin embargo, se ha podido establecer que estos no cubren la demanda y los que ya se encuentran establecidos no brindan conocimientos calificados y una formación adecuada (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2021). Asimismo, más de un tercio de los países como una medida ante la pandemia por COVID-19, brindan apoyo psicológico y la mitad de los países han capacitado adicionalmente a los docentes ante la inminente educación virtualizada (Unesco et al., 2020). Esta problemática ha tenido una repercusión diferente en cada uno de los países en África Subsahariana, las dificultades como el acceso a internet y el no contar con la infraestructura adecuada han sido un obstáculo para que los docentes se desempeñen de manera adecuada ante la enseñanza virtual (Unesco, 2021). Esto, acompañado de que en su mayoría los docentes no se encuentran en capacidad de realizar una operación matemática y el noventa por ciento de ellos no utiliza una práctica educativa adecuada para que los estudiantes aprendan (Banco Mundial, 2018).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sobre la “clave para una evaluación docente exitosa”, se pudo analizar diecinueve sistemas de evaluación docente en América Latina y el Caribe y doce sistemas de buen desempeño en partes del mundo, con la finalidad de poder establecer cómo es que, mediante la evaluación de los docentes, es posible que se puedan realizar ajustes al perfil que estos deben tener y poder mejorar la calidad en la educación. Respecto a los diecinueve países de la región se pueden conocer que han generado estándares a detalle, sin embargo, muchos aún les falta mucho para implantar en sus sistemas la evaluación en los docentes, con pruebas que sean válidas, confiables y que ofrezcan resultados que permitan tomar decisiones en la mejora de la calidad en educación (BID, 2020).

En Ecuador, sobre el desempeño de los docentes se ha podido conocer que en pandemia el ochenta y nueve por ciento de los docentes no lograron que en el curso de matemáticas diez de cada 7 estudiantes aprendan la materia, asimismo, ⁶ no han recibido capacitación y las herramientas necesarias a consecuencia de la COVID-19 (El Universo, 2021). En Perú, de acuerdo, a la evaluación de desempeño docente 2017, 5.437 docentes fueron evaluados en el Tramo I, la cual fue culminada con éxito y representó el 99,4% del total de docentes evaluados (5.472). Solo el 0,7% (38) de los docentes examinados salieron desaprobados. Cuando se desglosan los hallazgos por motivos de desaprobación, queda claro que, de los docentes que fueron desaprobados, la mayoría (19 docentes) lo hizo por obstrucción o ausencia no autorizada. El resto de docentes desaprobados no lograron alcanzar los puntajes mínimos establecidos por el instrumento de observación del aula (15 docentes) o el puntaje establecido por el promedio de todos los desempeños evaluados (4 docentes) (Ministerio de Educación [Minedu], 2018).

En Bagua en la Institución Educativa N° 16192 los docentes tienen dificultades o no presentan las capacidades necesarias para el desarrollo de las clases, en consecuencia, se refleja un bajo rendimiento de los estudiantes, asimismo, muchos de los docentes son contratados y no cuentan con el perfil para el dictado de clases. En su mayoría no asisten a capacitarse o no buscan ampliar sus conocimientos y capacidades a través de capacitaciones externas, de igual manera, no se encuentran comprometidos con alcanzar los objetivos institucionales que implica el logro de aprendizaje de los estudiantes, se les dificulta el uso de los entornos virtuales de aprendizaje (EVA) y son renuentes a la capacitación en la virtualidad, no incentivan en sus estudiantes a desarrollar trabajos en equipo y no se preocupan por facilitar ³ a los padres información sobre los avances de sus hijos.

El estudio tuvo una justificación teórica debido a que se revisaron los fundamentos que respaldan, conceptualizan, explican y dimensionan la realidad de estudio, en este sentido, se ha trabajado con ² el modelo teórico de Vezub y Alliaud (2012) que fundamenta el acompañamiento pedagógico y el modelo de Colina et al. (2008) para el desempeño docente. asimismo, se ofrece una fuente de información que facilite y sea tomada como referencia a nuevos estudios. También, se consideró una justificación metodológica, porque el estudio estuvo direccionado bajo procedimientos y metodología que ha permitido su desarrollo, sin perder el rigor científico en cada una de sus partes. Asimismo, se consideró una justificación

práctica ya que los resultados derivados del estudio brindaran las pautas para que las autoridades de la institución desarrollen junto a su equipo docente y los involucrados en la mejora de la calidad educativa las estrategias que permitan contrarrestar la problemática de los docentes.

El problema general del estudio fue ¿Cuál es la relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022?, asimismo, se elaboró el objetivo general: Determinar la relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. De igual manera, los objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión ámbito interpersonal y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. Establecer la relación entre la dimensión pedagógico-didáctico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. Establecer la relación entre la dimensión desarrollo profesional y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. Establecer la relación entre la dimensión vínculo con la comunidad y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

Se encontró los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y regional: Antecedentes a nivel internacional, Macías (2021) en su trabajo de maestría denominado “Acompañamiento pedagógico y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenio Malimpía, 2021”, tuvo como finalidad conocer de manera estadística como es que ambas variables se relacionan, con una población-muestra de 20 docentes, con un diseño no experimental - correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados encontrados permitieron concluir que, si existe una de correlación entre las dos variables que es de 0.565, y una significancia de 0.009.

Salazar (2021) en su tesis de maestría “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020”, tuvo como objetivo principal establecer la relación de las variables, se utilizó el método cuantitativo – correlacional, la muestra estuvo constituida por quince docentes a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que, mediante el estadístico Pearson = 0, 785. Permite concluir que el acompañamiento pedagógico es necesario en la institución para tener un buen desempeño docente.

Villacís (2021) en su estudio de maestría: *“Acompañamiento pedagógico con la labor docente en la Institución Educativa “Milton Reyes”, Ecuador 2020”*, busco encontrar el nivel de asociación de las variables, se desarrolló el estudio tomando un diseño no experimental, se utilizaron los procesos cuantitativos. La encuesta aplicada como instrumento fue dirigida a treinta docentes que tenían como propósito realizar el acompañamiento pedagógico a todos los docentes del nivel básico. se concluye que existe una influencia entre el acompañamiento y la labor docente ($Rho = ,854$; Sig. ,000).

Antecedentes a nivel nacional, Concha (2021) en su tesis de maestría *“Acompañamiento pedagógico y desempeño docente a distancia en una institución secundaria de Cusco en el distrito de Yanatile el 2021”* busco determinar la relación de las variables, el paradigma a seguir fue el cuantitativo no experimental correlacional, el conjunto de la muestra fue constituido por 25 docentes quienes resolvieron el cuestionario elaborado. Se tuvo como resultado que la dimensión de ámbito interpersonal (0,363), pedagógico didáctico (0,418) y desarrollo profesional (0,383) no se relacionan al desempeño de los docentes se concluye que las variables si se relacionan (0,426).

Pérez (2021) en su tesis de maestría: *“Acompañamiento pedagógico y el desempeño Docente en las IE Multigrado de la UGEL Huancabamba, 2021”*; con el propósito de conocer la relación de las variables. Se utilizó como guía el paradigma cuantitativo, básico, no experimental. Participaron treinta docentes. En los resultados se propuso intervenir tres aspectos trabajo colegiado basado en la adquisición de estrategias para el desarrollo del enfoque, resolución de problemas y talleres de perfeccionamiento en evaluación y retroalimentación formativa. Así mismo se ha logrado demostrar que existe relación significativa y directa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

Aguirre (2020) la presente investigación de maestría *“Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 14793 Luciano Castillo Colonna, Bellavista”* se realizó con el propósito de determinar la relación de variables, no experimental, correlacional los docentes participantes fueron 30 de secundaria. Se obtuvo

que las variables: Ámbito interpersonal, Ámbito pedagógico-didáctico, Ámbito del desarrollo profesional y Vínculo con la comunidad si se relacionan con el desempeño docente. En conclusión, existe relación Pearson = 0,765) entre las variables de estudio.

A nivel local, Quispe (2021) buscó plantear un enfoque de gestión de calidad con el fin de mejorar el apoyo pedagógico que se brinda a los directores de las instituciones educativas de Bagua Grande. La población muestral está compuesta por 15 directores, y el enfoque es de carácter cuantitativo de tipo básico y un diseño descriptivo proactivo. Los resultados del diagnóstico mostraron que el acompañamiento pedagógico directivo presenta los niveles de Proceso (86,7%) y Realizado (13,3%), lo que indica que esta modalidad de formación debe ser fortalecida.

Se revisaron las bases teóricas del el acompañamiento pedagógico que según, Román y Dousdebés (2014) se constituye en un proceso que genera el intercambio de experiencias y conocimientos que se produce entre el profesor acompañado y acompañante, a través, de una vinculación desarrollada uno a uno, haciendo uso de múltiples procedimientos y estrategias direccionados al mejoramiento de la actividad pedagógica producida mediante el dialogo desde el trabajo y la observación dentro del aula con el propósito de fortalecer permanentemente el desempeño en el aula de los docentes.

Dean (2002) refiere que es un tipo de asesoría fundamentada en la planificación permanente, interactiva y contextualizada. En este sentido, según, Cavalli (2006) es una estrategia decisiva que tiene como finalidad brindar el apoyo ético, emotivo y tecnológico al docente mediante un proceso permanente que brinda el apoyo emocional y técnico al profesional docente para cumplir de manera adecuada sus funciones. De esta manera, se establece como un apoyo para mejorar sus actividades pedagógicas cotidianas. Batlle (2010) considera que su finalidad es proporcionar los recursos necesarios que le permitan al docente diseñar estrategias para generar un aprendizaje significativo. Asimismo, es un soporte para el docente que otorga lo necesario para que realicen las acciones que permitan alcanzar un aprendizaje en los estudiantes.

Respecto a los principios del acompañamiento pedagógico, según, Román (2014) son: El humanista: se refiere que como consecuencia de la atención básica está dirigida al

perfeccionamiento de las conductas y las capacidades basadas en los valores que se orienta a obtener una mejor productividad. Integrador: ya que tiene como propósito retroalimentar, analizar y observar las diferentes prácticas académicas en las instituciones. Valorativo: que se encuentra dirigido a valorar el accionar positivo de los docentes acompañados e incentivar el desarrollo técnico y humano. En este sentido, es una asesoría que se brinda al docente de manera integral, contextualizada, planificada, sistémica y continua, ya que su objetivo es identificar los errores cometidos para efectuar las medidas de remediación a través de las explicaciones, asesoramientos, indicaciones, consultas, las cuales deben ajustarse a los criterios de una buena relación (Minedu, 2015).

Vezub y Alliaud (2012) refieren que el acompañamiento pedagógico son aquellos recursos que se ponen a disposición del docente con la finalidad de empoderarlo y que este desarrolle las mejores estrategias para generar un aprendizaje significativo en el ámbito profesional, pedagógico/didáctico, interpersonal y su vínculo con la comunidad. Las dimensiones consideradas para el estudio de la variable se tiene: **Ámbito interpersonal**, se refiere a que el profesor acompañante desarrolla relaciones cordiales y positivas con cada uno de los docentes con la finalidad de compartir sus experiencias que se encuentre asociadas a su labor cotidiana en el aula de manera sincera y con respeto al trabajo que desarrollan los otros (Vezub y Alliaud, 2012). Asimismo, esta dimensión se configura como aquel proceso que se desarrolla entre el docente y el acompañante mediante un escenario de confianza y de relaciones basado en el respeto, con el propósito de expresar y socializar las experiencias en el ámbito pedagógico de manera amable y sincera respecto al desarrollo de su labor en los espacios de aprendizaje y enseñanza, asimismo, busca propiciar un espacio cordial dado por el acompañante, poniendo de manifiesto sus perspectivas, asumiendo e investigando las expectativas del docente en relación a las visitas que se realizan. Es necesario que el acompañante haga uso de sus habilidades blandas que le permitan un acercamiento al docente con el propósito de generar un ambiente de confianza, mostrar su empatía frente a **las dificultades que atraviesa el docente y apoyándolo en la edificación y organización de su plan de trabajo** que le permita generar un mejor desempeño (Aguirre, 2020).

Dimensión pedagógico-didáctico, hace referencia a la finalidad o propósito que tiene los acompañantes a través del apoyo de los docentes para que estos perfeccionen el manejo de estrategias y conocimiento con los diferentes recursos didácticos, y que a través de ello desarrollen sus habilidades para la comunicación con sus alumnos con la finalidad de que se logren un mejor nivel de aprendizaje (Vezub y Alliaud, 2012). En esta dimensión se tiene en consideración el trabajo que realiza quien acompaña al docente brindándole las estrategias, apoyo, los medios y conocimiento que favorezcan los procesos de enseñanza, la ejecución del currículo y el aprendizaje con la finalidad de maximizar en los estudiantes sus aprendizajes (Aguirre, 2020).

Desarrollo profesional, donde se busca a través del asesoramiento que el docente perfeccione sus competencias profesionales y de esta manera se puedan beneficiar los aprendizajes de cada uno de sus estudiantes (Vezub y Alliaud, 2012). En este sentido, quien acompaña tiene la labor de promover y motivar el aprendizaje de manera constante en los docentes que tiene a cargo y desarrolla actividades de capacitación, de manera personalizada y mediante las plataformas digitales, donde el docente tenga acceso a información pedagógica de utilidad. En este sentido, promover la lectura de revistas y textos de importancia científica, desarrolla la capacidad innovadora del docente, la comunicación independiente y horizontal con sus pares que le permitan desempeñarse de la mejor manera durante sus sesiones, acompañado de un trabajo articulado y en equipo (Aguirre, 2020).

Vínculo con la comunidad, tiene que ver con lo que el acompañante se propone como meta para perfeccionar las competencias de los profesores para la interacción que debe desarrollar en el ámbito que se desenvuelve al interior del centro y promover alianzas estratégicas con entidades que brinden su apoyo de manera permanente. También, permite tener en cuenta la investigación de las formas culturales donde se desenvuelven (Vezub y Alliaud, 2012). En este sentido, es fundamental motivar y promover acciones dirigidas a indagar o conocer desde los mismos docentes los recursos que la comunidad tienen en el ámbito educativo, cultural, entre otros, que permitan el desarrollo de un aprendizaje sostenido y que se encuentren a disposición de la educación, con lo que se deben elaborar y promover actividades con la participación de las instituciones de la localidad que desarrollen la interculturalidad (Aguirre, 2020).

Respecto al fundamento teórico de la variable desempeño docente según, Monroy (2012) considera que el desempeño de los docentes es aquel que pone de manifiesto en la actividad

diaria en las escuelas y es verificado según las observaciones que realizan los profesionales expertos sobre los estudiantes y las instituciones, de esta manera, los lineamientos institucionales toman importancia para fortalecer de manera significativa las destrezas y capacidades de los estudiantes. Para, Montenegro (2007) los resultados que se obtienen en el ámbito educativo es el proceso que permite conocer los recursos utilizados por el docente para brindar los conocimientos en el salón de clase, su entorno y la forma de demostrar la capacidad que posee para fortalecer los aprendizajes, habilidades y capacidades de sus estudiantes.

Para, Cerda (2003) el desempeño docente es la capacidad que posee el profesor para desempeñarse en sus actividades diarias, por lo tanto, este no puede ser evaluado de manera directa sino a través de su práctica. De acuerdo, con Cam (2005) el desempeño de los docentes se encuentra condicionado por la forma óptima y justa en el manejo de los documentos de gestión educativa, donde, el desempeño docente implica evaluar, comprender, planificar y darle continuidad a las actividades educativas. Asimismo, la innovación educativa se refiere a los procesos que tienen como finalidad mejorar la calidad en la educación, la experimentación y el desarrollo de nuevas metodologías o alternativas, incrementar la implicancia y la participación de los actores educativos (González-Monteagudo, 2020). De la misma manera, es importante el rol docente que implica el conocimiento y la claridad con la que se reconoce el protagonismo y papel de acompañamiento que tiene en los estudiantes, por lo tanto, el rol docente no es solo la verificación de los aprendizajes, sino, que también implica la enseñanza de la aplicación de estos aprendizajes en la sociedad (Rojas, 2019).

Váldez (2002) refiere que para la evaluación que se le hace al docente existen cuatro modelos bien definidos. El primero es el que se centra en el perfil docente y se refiere a tener a un "profesor ideal" que se genera con la conformidad y ayuda de los docentes, directivos, padres de familia y estudiantes. sin embargo, este calificativo es muy difícil de que se pueda dar porque es imposible que un docente cumpla a plenitud con lo que el perfil indica. El segundo modelo es el que se encuentra direccionado en evaluar los resultados alcanzados mediante la validación del desempeño estudiantil y los logros de aprendizajes. Ante este escenario es importante que se tenga en cuenta el desempeño del docente, debido a que no se puede asumir que es el docente el único responsable de la educación y no se tomen en consideración

capacidades y habilidades personales en el profesor (resolución de dificultades y práctica educativa). El tercer modelo se encuentra direccionado a evaluar los comportamientos del docente dentro del salón de clases, asimismo, tiene como propósito identificar las capacidades propias de cada docente que le permiten generar un ambiente óptimo y saludable para los aprendizajes. Este modelo, es criticado por una parte debido a que se encuentra direccionado a no considerar los recursos que utiliza el docente y el producto que genera de estos, asimismo, se enmarca en la subjetividad de quien se encuentra como observador en el aula porque se encuesta a los estudiantes las mismas que influyen o distorsionan la efectividad del docente. El último modelo está dirigido al desarrollo de una práctica reflexiva, basado en identificar el acto reflexivo, los constructos educativos y la meditación ante las experiencias, las dificultades y los problemas que el docente resuelve en el aula y que en muchos casos permiten que se maximicen. Este modelo se considera completo porque tiene como fin evaluar y hacer una reingeniería de todos los procesos desarrollados por el docente dentro del aula.

Colina et al. (2008) sostiene que el desempeño docente es un sistema que se encuentra articulado por diferentes acciones que determinan las múltiples funciones que se encuentra obligado el docente a cumplir para que este pueda desempeñarse adecuada y eficientemente en el desarrollo de sus labores, considerando que el docente se convierte en la guía de las futuras generaciones. Por lo tanto, el desarrollo de estas actividades se encuentra enmarcadas dentro de las habilidades formativas, la capacidad, conocimiento, actitud y valores docente, los cuales influyen en su conducta dentro de la institución y van a permitirle enfrentarse a las dificultades diarias para desempeñarse de forma efectiva.

Entre las dimensiones que permiten el estudio de las variables describe las siguientes: Dominio en la asignatura: hace referencia a la habilidad que presenta el docente para acomodar y estructurar los espacios, tiempos y contenidos para enseñar la materia asignada (Colina et al., 2008). Responsabilidad formal: Se refiere al estricto cumplimiento de cada una de las funciones que implica la práctica docente (Colina et al., 2008). Planificación del curso: hace referencia a la precisión de los resultados los cuales son planificados para alcanzar mediante la toma de decisiones y asesoría académica el aprendizaje en cada estudiante, considerando que va a hacer, como y cuando se va a realizar. Habilidades comunicativas: capacidad que tiene el docente para que sus estudiantes conozcan de forma

lógica, eficiente y clara las políticas, reglas, ocupaciones y normas que se deben acatar en la clase y dentro del colegio (Colina et al., 2008). Ética y valores: se refiere a la destreza que tiene el docente para promocionar en sus alumnos reacciones que le permitan enfrentar las exigencias que involucra sus aprendizajes (Colina et al., 2008). Actitud hacia la docencia: se refiere a la importancia que tienen las expectativas y creencias del docente, su postura y perspectiva que tienen respecto al contenido, su forma de enseñar, el entorno que condiciona su actuación, su auto crítica, de sus estudiantes y procesos educativos (Colina et al., 2008). Efectividad: Se refiere al nivel de los alcances obtenidos por el docente en sus actividades como educador (Colina et al., 2008). Satisfacción del alumno: Se refiere a la capacidad para generar e integrar conocimientos, reacciones y capacidades por parte del estudiante (Colina et al., 2008).

Después de describir las teorías de las variables se formuló la hipótesis general: ¹ Existe relación significativa entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. Como hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la dimensión ámbito interpersonal y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. H₂: Existe relación significativa entre la dimensión pedagógico-didáctico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. H₃: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022. H₄: Existe relación significativa entre la dimensión vínculo con la comunidad y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

II. METODOLOGÍA

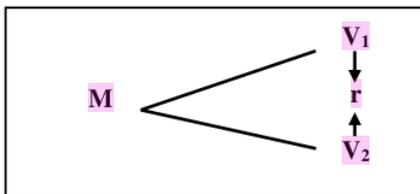
2.1 Objeto de estudio

Por el grado de abstracción fue de tipo básica. Son investigaciones que tienen como naturaleza genera un nuevo conocimiento (Ortiz y García, 2016), es decir, su carácter no es aplicativo lo que determina que no solucionan una realidad problemática (Carrasco, 2019). En tal sentido, se conoció bajo un rigor científico la asociación de las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

El método fue el deductivo. Son métodos que se desarrollan bajo una hipótesis hasta la deducción para dilucidar la verdad o falsedad de un fenómeno, proceso o conocimiento mediante el principio de falsación que el investigador propone (Ñaupas et al., 2018). En este sentido, la aplicación de este método ha permitido argumentar el estudio a nivel general hasta llegar a lo particular de lo que se busca investigar.

Según manejo de las variables el diseño fue no experimental. Son investigaciones que en su naturaleza no admiten que se manipule variable alguna para verificar como actúa o influye sobre otra (Hernández y Mendoza, 2018). Según, el enfoque fue cuantitativa. Donde es necesario la numeración o la valoración en el proceso de contrastación de hipótesis (Palomino et al., 2019). De acuerdo, con su objetivo fue correlacional-transversal. Donde se recoge la información de las variables en un momento específico del tiempo, para establecer el grado de asociación que estas presentan (Silvestre y Huamán, 2019).

Diseño:



Dónde:

M = muestra.

V₁ = Acompañamiento pedagógico.

r = Relación.

V₂ = Desempeño docente.

Población y muestra

Según, Ñaupas et al. (2018) son todas aquellas unidades (objetos, personas, etc.) que se desean estudiar con cualquiera de las técnicas que se apoye el investigador. La muestra es aquella parte que tiene como finalidad representar la población de estudio. De esta manera, se contó con una población muestral de 35 docentes de la Institución Educativa N° 16192 de Bagua.

Tabla 1

Población muestral de docentes.

Docentes		Total
Varones	15	15
Mujeres	20	20
Total		35

Nota: Registro de asistencia docente.

Criterios de inclusión

Docentes que firmen su asentimiento informado

Docentes que no se encuentre de permiso, licencia o vacaciones

Criterios de exclusión

Docentes que no culminen el llenado de los cuestionarios

Muestreo

El muestreo fue el no probabilístico intencional. Donde solo se aplica como criterio el conocimiento y experiencia del investigador para seleccionar la muestra de estudio (Córdova, 2019).

Variable 1 acompañamiento pedagógico

Definición conceptual

Según, Vezub y Alliaud (2012) quienes sostienen que el acompañamiento pedagógico se refiere a aquellos recursos que se ponen a disposición del docente con la finalidad de

empoderarlo y que este desarrolle las mejores estrategias para generar un aprendizaje significativo en el ámbito profesional, pedagógico/didáctico, interpersonal y su vínculo con la comunidad.

1

Definición operacional

Para medir la variable se utilizó el cuestionario de acompañamiento pedagógico elaborado por Aguirre (2019) que se encuentra estructurado bajo el modelo teórico de Vezub y Alliaud (2012).

Variable 2 desempeño docente

Definición conceptual

Colina et al. (2008) sostienen que el desempeño docente es un sistema que se encuentra articulado por diferentes acciones que determinan las diferentes funciones que se encuentra obligado el docente a cumplir para que este pueda desempeñar adecuadamente y de forma eficiente su trabajo como guía de las nuevas generaciones. Por lo tanto, estas acciones deben enmarcarse por las habilidades formativas, la capacidad, conocimiento, actitud y valores docente, que van a influenciar su conducta en la institución y van a permitirle enfrentarse a las dificultades diarias para desempeñarse de forma efectiva.

1

Definición operacional

La variable fue medida con el cuestionario de desempeño docente elaborado por Litardo (2021), que se encuentra estructurado bajo el modelo de Colina et al. (2008).

2.2 Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta. De acuerdo, con lo manifestado por Sánchez y Reyes (2017) la encuesta permite alcanzar los objetivos elaborados al inicio de la investigación.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Que es un documento que entiende preguntas que permiten obtener información de las unidades de análisis sobre las variables consideradas en la investigación. En este sentido, es un instrumento utilizado para la

recolección de datos, cuya aplicación puede darse de manera virtual o presencial (Sánchez et al., 2018).

Instrumento de hábitos de estudio

Se utilizó el cuestionario de acompañamiento pedagógico elaborado por Aguirre (2019), su tipo de aplicación es individual con un tiempo de 30 minutos, consta de 27 preguntas, su escala de valoración es del 1 al 5. va desde "siempre" (5) a "nunca" (1), se divide en cuatro dimensiones interpersonal, pedagógico-didáctico, desarrollo profesional y vínculo con la comunidad. Está dirigido a docentes.

Validez

Se obtuvo su validez mediante el juicio de tres expertos quienes evaluaron el instrumento a respecto a la coherencia de los ítems, su redacción, entre otros que indican que el instrumento cumple su propósito que es medir la variable.

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad se realizó el proceso de prueba teniendo a 15 docentes dentro del piloto. Analizados los resultados se determinó que el coeficiente Alfa de Cronbach de la variable tuvo como resultados un valor de 0,824, demostrándose una alta confiabilidad de los instrumentos.

Instrumento variable 2

Se hizo uso del cuestionario de desempeño docente elaborado por Litardo (2021) su tipo de aplicación es individual/grupal con un tiempo de 15 minutos, consta de 23 preguntas, su escala de valoración es del 1 al 3. va desde "siempre" (1) a "nunca" (3), y está dirigido a profesionales docentes.

Validez

La validez fue obtenida mediante la valoración del juicio de tres expertos quienes determinaron que el instrumento es aplicable.

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad se realizó el proceso de prueba teniendo a 15 docentes dentro del piloto. Analizados los resultados se determinó que el coeficiente Alfa de Cronbach de la variable tuvo como resultados un valor de 0,888, demostrándose una alta confiabilidad de los instrumentos.

2.3 Análisis de la información

Se realizaron las gestiones administrativas para obtener el permiso de la Institución Educativa, se solicitó a los docentes la firma del consentimiento informado, se realizó la aplicación a la muestra de los 40 docentes, ¹ los resultados obtenidos se recopilaron en una hoja de Excel por cada una de las dimensiones y procesados mediante el SPSS 27. Asimismo, se utilizó la prueba de normalidad para establecer el coeficiente de relación que sirvió para realizar ³ la contrastación de las hipótesis, también se utilizó la estadística inferencial la cual permitió hacer uso del coeficiente de correlación de Spearman, los resultados fueron presentados mediante tablas con su interpretación.

2.4 Aspectos éticos en investigación

La ética en investigación se enmarca en lo moral y la responsabilidad que el investigador tenga como ejecutor del proyecto, en este sentido, se tuvo en consideración las citas de acuerdo con los parámetros que brinda las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA) en su séptima edición, de igual manera, se realizaron las coordinaciones para la firma del consentimiento informado, se orientó el trabajo bajo parámetros metodológicos y ajustado a los lineamientos de la universidad.

4 III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

Prueba de normalidad puntajes de las dimensiones y variables.

Puntaje de dimensiones (D) y Variables (V)	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
D1 Ámbito interpersonal	,912	35	,002
D2 Pedagógico-didáctico	,823	35	,000
D3 Desarrollo profesional	,819	35	,000
D4 Vínculo con la comunidad	,856	35	,000
V1 Acompañamiento pedagógico	,918	35	,003
V2 Desempeño docente	,812	35	,000

Nota: datos obtenidos de los instrumentos aplicados

Hipótesis planteada:

H₀: distribución normal de los puntajes.

H₁: distribución no normal de los puntajes.

Se observa que mediante la aplicación de la prueba de bondad de Shapiro-Wilk por contar con treinta y cinco unidades que conforman la muestra, se aprecia que las dimensiones y las variables no tienen una distribución normal. En este sentido, para probar las hipótesis se consideró el uso de una prueba no paramétrica que es el coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis

Tabla 3

Prueba Rho de Spearman de la relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

		Puntaje general acompañamiento pedagógico	Puntaje general desempeño docente
Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
	Sig. (unilateral)	.	,002
	N	35	35
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
	Sig. (unilateral)	,002	.
	N	35	35

Nota: datos obtenidos de los instrumentos aplicados

El Rho de Spearman es igual a 0.799, este valor nos indica una relación alta positiva entre las variables. Además, el valor de significancia mostrado es igual a $(0.002) < 5\%$. De esta manera, se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, sí existe relación significativa entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

Tabla 4

Prueba Rho de Spearman de la relación entre la dimensión ámbito interpersonal y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

		Puntaje dimensión ámbito interpersonal	Puntaje general desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
Ámbito interpersonal	Sig. (unilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	35	35
	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
Desempeño docente	Sig. (unilateral)	,001	.
	N	35	35

Nota: datos obtenidos de los instrumentos aplicados

El Rho de Spearman muestra un valor igual a 0.773, con lo que se demuestra que la correlación es alta positiva entre la dimensión y la variable. Asimismo, el valor de significancia es igual (0.001) < 5%. En este sentido, se acepta la hipótesis de investigación con lo que se determinó que sí existe relación significativa entre la dimensión ámbito interpersonal y desempeño docente.

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman de la dimensión pedagógico-didáctico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

		Puntaje dimensión pedagógico-didáctico	Puntaje general desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
pedagógico-didáctico	Sig. (unilateral)	.	,005
Rho de Spearman	N	35	35
	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
Desempeño docente	Sig. (unilateral)	,005	.
	N	35	35

Nota: datos obtenidos de los instrumentos aplicados

El Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.784 con lo que se evidencia una correlación alta positiva entre la dimensión y la variable. Además, su valor de significancia es igual a (0.005) < 5%. En este sentido, se acepta la hipótesis del investigador, con lo que se demuestra que sí existe relación significativa entre la dimensión pedagógico-didáctico y desempeño docente.

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman de la dimensión desarrollo profesional y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

		Puntaje dimensión desarrollo profesional	Puntaje general del desempeño docente
	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
Desarrollo profesional	Sig. (unilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
Desempeño docente	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	35	35

Nota: datos obtenidos de los instrumentos aplicados

El Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.793 con lo que se demuestra la existencia de una correlación alta positiva entre la dimensión y la variable. Además, su valor de significancia es igual a $(0.000) < 5\%$. En este sentido, sí se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y desempeño docente.

Tabla 7

Prueba Rho de Spearman de la dimensión vínculo con la comunidad y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua - 2022.

		Puntaje dimensión vínculo con la comunidad	Puntaje general del desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
Vínculo con la comunidad	Sig. (unilateral)	.	,002
Rho de Spearman	N	35	35
	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
Desempeño docente	Sig. (unilateral)	,002	.
	N	35	35

Nota: datos obtenidos de los instrumentos aplicados

El Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.805 con lo que se demuestra la existencia de una correlación alta positiva entre la dimensión y la variable. Además, su valor de significancia es igual a $(0.002) < 5\%$. En este sentido, sí se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión vínculo con la comunidad y desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

⁴ El análisis realizado del objetivo principal de la investigación se ha encontrado que en la contrastación de hipótesis el valor de Rho = 0.799 y la significancia es igual a $(0.002) < 5\%$. Los resultados obtenidos indican ³ que existe una relación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua. Encontrándose coincidencia con los resultados obtenidos por Macías (2021); Salazar (2021); Concha (2021); Pérez (2021) y Aguirre (2020) quienes coinciden al establecer ³ que el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente si se relacionan de forma significativa. Teóricamente se coincide con lo manifestado por Dean (2002) quien sostiene que el acompañamiento pedagógico ofrece la formación y la asesoría, fundamentada en una planificación permanente, interactiva y contextualizada. Según, Cavalli (2006) se refiere a una estrategia decisiva que tiene como finalidad brindar el apoyo ético, emotivo y tecnológico.

³ El acompañamiento pedagógico es un proceso permanente que brinda el apoyo emocional y técnico al profesional docente que le permita cumplir de manera adecuada sus funciones. De esta manera, el acompañamiento pedagógico se establece como un apoyo para mejorar las ¹ actividades pedagógicas cotidianas. Según, Batlle (2010) el acompañamiento pedagógico tiene por finalidad proporcionar los recursos necesarios que le permita al docente diseñar estrategias para un aprendizaje significativo. En este sentido, es un soporte para el docente que otorga lo necesario para que realicen las acciones que brinden las condiciones para alcanzar un aprendizaje en los estudiantes.

Por su parte, Román y Dousdebés (2014) refieren que el acompañamiento pedagógico se constituye en el intercambio de conocimientos y experiencias que se produce entre el profesor acompañado y acompañante, a través, de una vinculación desarrollada uno a uno, haciendo uso de múltiples procedimientos y estrategias direccionados al mejoramiento de la actividad pedagógica producida mediante el dialogo desde el trabajo y la observación dentro del aula con la convicción de mejorar permanentemente el desempeño de los docentes.

Respecto a los principios del acompañamiento pedagógico, según, Román (2014) son: El humanista: que está dirigida al perfeccionamiento de las conductas y las capacidades basadas en los valores que se orienta a obtener una mejor productividad. Integrador: ya que tiene como propósito retroalimentar, analizar y observar las diferentes prácticas académicas en las

instituciones. Valorativo: que se encuentra dirigido a valorar el accionar positivo de los docentes acompañados e incentivar el desarrollo técnico y humano.

¹ Vezub y Alliaud (2012) sostienen que el acompañamiento pedagógico se refiere a aquellos recursos que se ponen a disposición del docente con la finalidad de empoderarlo y que este desarrolle las mejores estrategias para generar un aprendizaje significativo en el ámbito profesional, pedagógico/didáctico, interpersonal y su vínculo con la comunidad.

Monroy (2012) refiere que el desempeño de los docentes es aquel que pone de manifiesto en la práctica según las observaciones que realizan los profesionales expertos sobre los estudiantes y las instituciones, de esta manera, los lineamientos institucionales toman importancia para fortalecer de manera significativa las destrezas y capacidades de los estudiantes. Para, Montenegro (2007) los resultados que se obtienen en el ámbito educativo es el proceso que permite conocer los recursos utilizados por el docente para brindar los conocimientos en el salón de clase, su entorno y la forma de demostrar la capacidad que posee para fortalecer los aprendizajes, habilidades y capacidades de sus estudiantes.

Por su parte, Cerda (2003) considera el desempeño docente como la capacidad que posee el profesor para desempeñarse en sus actividades diarias, por lo que, este no puede ser evaluado de manera directa sino a través de su práctica. De acuerdo, con Cam (2005) el desempeño de los docentes se encuentra condicionado por la forma óptima y justa en el manejo de los documentos de gestión educativa. Por lo tanto, el desempeño docente implica evaluar, comprender, planificar y darles continuidad a las actividades educativas.

Asimismo, se encuentra ¹ coincidencia con lo manifestado por Váldez (2002) refiere que para la evaluación que se le hace al docente existen cuatro modelos bien definidos. El primero es el que se centra en el perfil docente y se refiere a tener a un "profesor ideal" que se genera con la conformidad y ayuda ⁷ de los docentes, directivos, padres de familia y estudiantes. sin embargo, este calificativo es muy difícil de que se pueda dar porque es imposible que un docente cumpla a plenitud con lo que el perfil indica. El segundo modelo es el que se encuentra direccionado en evaluar los resultados alcanzados mediante la validación del desempeño estudiantil y los logros de aprendizajes. Ante este escenario es importante que se tenga en cuenta el desempeño del docente, debido a que no se puede asumir que es el docente el único responsable de la educación y no se tomen en consideración capacidades y habilidades personales en el profesor (resolución de dificultades y práctica educativa). El

tercer modelo se encuentra direccionado a evaluar los comportamientos del docente dentro del salón de clases, asimismo, tiene como propósito identificar las capacidades propias de cada docente que le permiten generar un ambiente óptimo y saludable para los aprendizajes. Este modelo, es criticado por una parte debido a que se encuentra direccionado a no considerar los recursos que utiliza el docente y el producto que genera de estos, asimismo, se enmarca en la subjetividad de quien se encuentra como observador en el aula porque se encuesta a los estudiantes las mismas que influyen o distorsionan la efectividad del docente. El último modelo está dirigido al desarrollo de una práctica reflexiva, basado en identificar el acto reflexivo, los constructos educativos y la meditación ante las experiencias, las dificultades y los problemas que el docente resuelve en el aula y que en muchos casos permiten que se maximicen. Este modelo se considera completo porque tiene como fin evaluar y hacer una reingeniería de todos los procesos desarrollados por el docente dentro del aula.

En el primer objetivo específico se encontró que en ² la contrastación de la hipótesis el resultado de $Rho = 0.773$ y su significancia es igual $(0.001) < 5\%$. Por lo tanto, se determinó que sí ¹ existe relación significativa entre la dimensión ámbito interpersonal y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua. Encontrando diferencia con Concha (2021) quien encontró que ¹ la dimensión ámbito interpersonal y el desempeño docente no se relacionan $(0,363)$. Sin embargo, ⁴ se encuentra coincidencia con lo encontrado por Aguirre (2020) quien encontró que la dimensión ámbito interpersonal y el desempeño docente ² si se relacionan. Teóricamente se coincide con lo manifestado por Vezub y Alliaud (2012) quienes refieren que el ámbito interpersonal se refiere a que el profesor acompañante desarrolla relaciones cordiales y positivas con cada uno de los docentes con la finalidad de compartir sus experiencias que se encuentre asociadas a su labor cotidiana en el aula de manera sincera y con respeto al trabajo que desarrollan los otros (Vezub y Alliaud, 2012). Asimismo, esta dimensión se configura como aquel proceso que se desarrolla entre el docente y el acompañante mediante un escenario de confianza y de relaciones basado en el respeto, con el propósito de expresar y socializar las experiencias en el ámbito pedagógico de manera amable y sincera respecto al desarrollo de su labor en los espacios de aprendizaje y enseñanza, asimismo, busca propiciar un espacio cordial dado por el acompañante, poniendo de manifiesto sus perspectivas, asumiendo e investigando las expectativas del

docente en relación a las visitas que se realizan. Es necesario que el acompañante haga uso de sus habilidades blandas que le permitan un acercamiento al docente con el propósito de generar un ambiente de confianza, mostrar su empatía frente a las dificultades que atraviese el docente y apoyándolo en la edificación y organización de su plan de trabajo que le permita generar un mejor desempeño (Aguirre, 2020). En este sentido, se asocia al desempeño docente que es la capacidad que posee el profesor para desempeñarse en sus actividades diarias, por lo que, este no puede ser evaluado de manera directa sino a través de su práctica. De acuerdo, con Cam (2005) el desempeño de los docentes se encuentra condicionado por la forma óptima y justa en el manejo de los documentos de gestión educativa. Por lo tanto, el desempeño docente implica evaluar, comprender, planificar y darles continuidad a las actividades educativas.

En el análisis del segundo objetivo específico se encontró que estadísticamente la contrastación de hipótesis da como resultado que el valor de $Rho = 0.784$ y su valor de significancia es igual a $(0.005) < 5\%$. Lo que permite determinar que sí existe relación significativa entre la dimensión pedagógico-didáctica y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua. Se encuentra coincidencia con lo encontrado por Concha (2021) y Aguirre (2020) coinciden al determinar que la dimensión pedagógico didáctica y el desempeño docente si se relacionan. Teóricamente se encuentra coincidencia con lo manifestado por Vezub y Alliaud (2012) quienes refieren que lo pedagógico-didáctica, hace referencia a la finalidad o propósito que tiene los acompañantes a través del apoyo de los docentes para que estos perfeccionen el manejo de estrategias y conocimiento con los diferentes recursos didácticos, y que a través de ello desarrollen sus habilidades para la comunicación con sus alumnos con la finalidad de que se logren un mejor nivel de aprendizaje (Vezub y Alliaud, 2012). En esta dimensión se tiene en consideración el trabajo que realiza quien acompaña al docente brindándole las estrategias, apoyo, los medios y conocimiento que favorezcan los procesos de enseñanza, la ejecución del currículo y el aprendizaje con la finalidad de maximizar en los estudiantes sus aprendizajes (Aguirre, 2020). En este sentido, se asocia al desempeño docente que en definición de Colina et al. (2008) es un sistema que se encuentra articulado por diferentes acciones que determinan las diferentes funciones que se encuentra obligado el docente a cumplir para que este pueda desempeñar adecuadamente y de forma eficiente su trabajo como guía de las nuevas

generaciones. Por lo tanto, estas acciones deben enmarcarse por las habilidades formativas, la capacidad, conocimiento, actitud y valores docente, que van a influenciar su conducta en la institución y van a permitirle enfrentarse a las dificultades diarias para desempeñarse de forma efectiva.

En el análisis del tercer objetivo específico se encontró que en la contrastación de hipótesis se muestra como resultado que el $Rho=0.793$ y el valor de significancia es igual a $(0.000) < 5\%$. Por lo que, se determinó que sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y desempeño docente, coincidiendo con lo encontrado por Concha (2021) y Aguirre (2020) quienes coinciden al determinar que la dimensión desarrollo profesional y el desempeño docente si se relacionan. Teóricamente se coincide con lo manifestado por Vezub y Alliaud (2012) quienes sostienen que el desarrollo profesional, donde se busca a través del asesoramiento que el docente perfeccione sus competencias profesionales y de esta manera se puedan beneficiar los aprendizajes de cada uno de sus estudiantes (Vezub y Alliaud, 2012). En este sentido, quien acompaña tiene la labor de promover y motivar el aprendizaje de manera constante en los docentes que tiene a cargo y desarrolla actividades de capacitación, de manera personalizada y mediante las plataformas digitales, donde el docente tenga acceso a información pedagógica de utilidad. En este sentido, promover la lectura de revistas y textos de importancia científica, desarrolla la capacidad innovadora del docente, la comunicación independiente y horizontal con sus pares que le permitan desempeñarse de la mejor manera durante sus sesiones, acompañado de un trabajo articulado y en equipo (Aguirre, 2020). Asimismo, se relaciona con el desempeño docente el cual se fundamenta en los modelos propuestos por Váldez (2002) quien refiere que para la evaluación que se le hace al docente existen cuatro modelos bien definidos. El primero es el que se centra en el perfil docente y se refiere a tener a un "profesor ideal" que se genera con la conformidad y ayuda de los docentes, directivos, padres de familia y estudiantes. sin embargo, este calificativo es muy difícil de que se pueda dar porque es imposible que un docente cumpla a plenitud con lo que el perfil indica. El segundo modelo es el que se encuentra direccionado en evaluar los resultados alcanzados mediante la validación del desempeño estudiantil y los logros de aprendizajes. Ante este escenario es importante que se tenga en cuenta el desempeño del docente, debido a que no se puede asumir que es el docente el único responsable de la educación y no se tomen en consideración capacidades y habilidades personales en el profesor (resolución de dificultades y práctica educativa). El tercer modelo se encuentra

direccionado a evaluar los comportamientos del docente dentro del salón de clases, asimismo, tiene como propósito identificar las capacidades propias de cada docente que le permiten generar un ambiente optimo y saludable para los aprendizajes. Este modelo, es criticado por una parte debido a que se encuentra direccionado a no considerar los recursos que utiliza el docente y el producto que genera de estos, asimismo, se enmarca en la subjetividad de quien se encuentra como observador en el aula porque se encuesta a los estudiantes las mismas que influyen o distorsionan la efectividad del docente. El último modelo está dirigido al desarrollo de una práctica reflexiva, basado en identificar el acto reflexivo, los constructos educativos y la meditación ante las experiencias, las dificultades y los problemas que el docente resuelve en el aula y que en muchos casos permiten que se maximicen. Este modelo se considera completo porque tiene como fin evaluar y hacer una reingeniería de todos los procesos desarrollados por el docente dentro del aula.

En el análisis del cuarto objetivo específico se determinó en la contrastación de hipótesis que el valor de $Rho = 0.805$ y su valor de significancia es igual a $(0.002) < 5\%$. En este sentido, se determinó que ¹ **sí existe relación significativa entre la dimensión vínculo con la comunidad y desempeño docente**. Se encontró coincidencia con lo encontrado por Concha (2021) y Aguirre (2020) quienes coinciden al determinar que ¹ **la dimensión vínculo con la comunidad y el desempeño docente** si se relacionan. Teóricamente se coincide ² **con lo manifestado por Vezub y Alliaud (2012) quienes refieren que el vínculo con la comunidad tiene que ver con lo que el acompañante se propone como meta para perfeccionar las competencias de los profesores para la interacción que debe desarrollar en el ámbito que se desenvuelve al interior del centro y promover alianzas estratégicas con entidades que brinden su apoyo de manera permanente. También, permite tener en cuenta la investigación de las formas culturales donde se desenvuelven (Vezub y Alliaud, 2012). En este sentido, es fundamental motivar y promover acciones dirigidas a indagar o conocer desde los mismos docentes los recursos que la comunidad tienen en el ámbito educativo, cultural, entre otros, que permitan el desarrollo de un aprendizaje sostenido y que se encuentren a disposición de la educación, con lo que se deben elaborar y promover actividades ¹² **con la participación de las instituciones de la localidad** que desarrollen la interculturalidad (Aguirre, 2020). Su relación de la dimensión con el desempeño docente se refleja en lo manifestado por Monroy (2012) quien refiere que el desempeño de los docentes es aquel que pone de manifiesto en la práctica según las**

observaciones que realizan los profesionales expertos sobre los estudiantes y las instituciones, de esta manera, los lineamientos institucionales toman importancia para fortalecer de manera significativa las destrezas y capacidades de los estudiantes. Para, Montenegro (2007) los resultados que se obtienen en el ámbito educativo es el proceso que permite conocer los recursos utilizados por el docente para brindar los conocimientos en el salón de clase, su entorno y la forma de demostrar la capacidad que posee para fortalecer los aprendizajes, habilidades y capacidades de sus estudiantes. En este sentido, Cerda (2003) afirma que el desempeño docente es la capacidad que posee el profesor para desempeñarse en sus actividades diarias, por lo que, este no puede ser evaluado de manera directa sino a través de su práctica. De acuerdo, con Cam (2005) el desempeño de los docentes se encuentra condicionado por la forma óptima y justa en el manejo de los documentos de gestión educativa. Por lo tanto, implica evaluar, comprender, planificar y darles continuidad a las actividades educativas.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados demostraron que el valor de ³ Rho de Spearman es igual a 0.799 y su significancia es igual a (0.002) < 5%. Lo que nos permite establecer ¹ que sí existe relación entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua.
2. Con un valor de Rho = 0.773, y una significancia igual (0.001) < 5%. Se determinó que ¹ sí existe relación significativa entre la dimensión ámbito interpersonal y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua.
3. Se concluye ² que con un Rho=0.784 y una significancia igual a (0.005) < 5%. Se demuestra que sí existe relación significativa entre la dimensión pedagógico-didáctico y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua.
4. El valor de Rho=0.793 ya una significancia igual a (0.000) < 5%. Permite determinar que ¹ sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua.
5. ⁴ Se concluye que con un Rho=0.805 y una significancia igual a (0.002) < 5%. Permite determinar que ¹ sí existe relación significativa entre la dimensión vínculo con la comunidad y desempeño docente de una Institución Educativa inclusiva de Bagua.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los encargados de la dirección incentivar al área académica continuar con una investigación experimental porque se está demostrando con resultados objetivos que si hay relación entre ambas variables.
2. A los directivos a partir de la investigación experimental disponer a quien corresponda desarrollar un conjunto de talleres que permitan fortalecer el desempeño de los docentes a través de las buenas relaciones interpersonales.
3. Al área de personal proponer en el plan anual de trabajo capacitaciones en estrategias didácticas que permitan al docente dejar las estrategias tradicionales y de esta maneja mejorar el desempeño de sus funciones.
4. Al área académica en coordinación con la dirección de la institución buscar fortalecer el desarrollo profesional de los docentes en temas de sus competencias.
5. A los docentes desarrollar proyectos innovadores en conjunto con sus alumnos y colegas de manera que contribuyan al desarrollo de la comunidad estudiantil.

ACOMPañAMIENTO PEDAGóGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCLUSIVA DE BAGUA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
7	prezi.com Fuente de Internet	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	eresmama.com Fuente de Internet	

<1 %

10

Submitted to Universidad Abierta para
Adultos

Trabajo del estudiante

<1 %

11

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado