

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



EL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIA

Trabajo Académico para obtener el título de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Gregorio Carlos Lujan Altuna

ASESOR

Mg. Pablo Issac Azabache Gutiérrez.

<https://orcid.org/0000-0002-2741-3724>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación y Responsabilidad Social

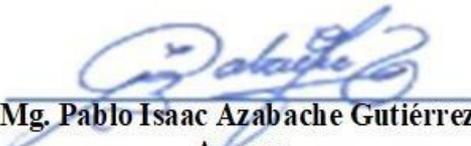
TRUJILLO – PERÚ

2024

Declaratoria de originalidad

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, MG. Pablo Isaac Azabache Gutiérrez. con DNI N° 18019483, como asesor del trabajo de investigación titulado “El monitoreo y acompañamiento pedagógico en el buen desempeño docente en una institución educativa del nivel secundaria, desarrollado por el egresado Gregorio Carlos, Lujan Altuna con DNI 18169809 del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.


Mg. Pablo Isaac Azabache Gutiérrez
Asesor

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

Decano de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia que en todo momento me impulso con palabras de aliento a culminar mi proyecto profesional de especialización.

EL autor

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por mantenerme con salud y motivado para salir adelante en tiempo adversos.

Agradezco a mis maestros de la UCT que apoyaron durante este proceso formativo; en especial para el asesor que oriento el diseño de este producto académico.

El Autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mg. Gregorio Carlos Lujan Altuna con DNI 18169809 egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “El monitoreo y acompañamiento pedagógico en el buen desempeño docente en una institución educativa del nivel secundaria, el cual consta de un total de páginas.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



Mg. Gregorio Carlos Lujan Altuna
DNI 18169809

Índice

Portada	i
Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Realidad problemática y formulación del problema	10
1.2. Formulación de objetivos	12
1.2.1. Objetivo general	12
1.2.2. Objetivos específicos	12
1.3. Justificación de la investigación	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Referencial teórico	21
III. MÉTODOS	27
3.1. Tipo de investigación:	27
3.2. Método:	27
3.4. Técnicas e instrumentos:	27
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

Resumen

La actual investigación denominada “El monitoreo y acompañamiento pedagógico en el buen desempeño docente en una I.E del nivel secundaria; cuyo objetivo fue determinar de qué manera el monitoreo y acompañamiento pedagógico contribuye en el desempeño docente de una Institución Educativa.

El diseño de estudio es según el grado de abstracción, el presente trabajo académico es una investigación de tipo básica, en cuanto al enfoque se trata de una investigación cualitativa; respecto a su objetivo es descriptiva y según el manejo de variables es no experimental.

En la institución educativa de Farrat Sayapullo el monitoreo y acompañamiento pedagógico de forma constante juega un papel muy importante para el logro eficaz y eficiente del buen desempeño docente, observamos que si de forma recurrente se monitorea a los docentes del nivel secundario se les estaría exigiendo más y por tal motivo se lograría logros eficientes para lograr tener maestros activos y motivados para desarrollar sus clases y cumplir con las expectativas del marco del buen desempeño docente, pero sin embargo en la institución educativa del distrito del Farrat, provincia de Sayapullo se observa que falta aún más acompañamiento porque no solo es monitorear al maestro sino también brindarle el soporte técnico y metodológico para el logro de sus competencias.

Palabra claves: Monitoreo y acompañamiento pedagógico, buen desempeño docente.

Abstract

The current investigation called "Pedagogical monitoring and accompaniment in good teaching performance in an IE at the secondary level; whose objective was to determine how pedagogical monitoring and accompaniment contributes to the teaching performance of an Educational Institution.

The study design is according to the degree of abstraction, the present academic work is a basic type of research, in terms of approach it is a qualitative research; Regarding its objective, it is descriptive and according to the management of variables, it is non-experimental.

In the educational institution of Farrat Sayapullo, constant monitoring and pedagogical support plays a very important role for the effective and efficient achievement of good teaching performance. and for this reason, efficient achievements would be achieved to have active and motivated teachers to develop their classes and meet the expectations of the framework of good teaching performance, but nevertheless, in the educational institution of the Farrat district, Sayapullo province, it is observed that there is a lack Even more accompaniment because it is not only to monitor the teacher but also to provide technical and methodological support for the achievement of their skills.

.

Keywords: Monitoring and pedagogical accompaniment, good teaching performance.

.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática y formulación del problema.

La problemática del desempeño docente en el Perú, tanto en instituciones urbanas como rurales, es un tema complejo que requiere una comprensión detallada y un análisis riguroso. Aunque no puedo proporcionar datos estadísticos concretos en tiempo real, puedo ofrecerte algunos argumentos sólidos y considerar la situación de manera general.

Para Chiavenato (2010), recursos limitados: Tanto en las zonas urbanas como rurales, muchas instituciones educativas en el Perú enfrentan dificultades económicas y falta de recursos básicos. Esto puede afectar negativamente el desempeño del docente, ya que puede tener que lidiar con aulas sobrepobladas, falta de materiales educativos adecuados y escasez de equipos tecnológicos, entre otros.

Capacitación insuficiente: Algunos docentes pueden enfrentar una capacitación inicial o continua insuficiente, lo que puede dificultar su habilidad para adaptarse a nuevas metodologías pedagógicas o abordar las necesidades de estudiantes con características particulares. Esto puede llevar a una brecha en la calidad de la enseñanza entre las zonas urbanas y rurales, donde la capacitación puede ser aún más limitada.

Desigualdad en la infraestructura: Existe una marcada brecha entre las instituciones educativas urbanas y rurales en términos de infraestructura. Mientras que algunas escuelas urbanas tienen acceso a instalaciones modernas y bien equipadas, muchas escuelas rurales carecen de infraestructura básica, como agua potable, electricidad confiable, bibliotecas adecuadas y espacios recreativos. Estas limitaciones pueden afectar negativamente la calidad de la educación y el desempeño de los docentes.

Barber y Mourshed, (2008), desafíos socioeconómicos: Las zonas rurales a menudo enfrentan desafíos socioeconómicos significativos, como altos niveles de pobreza, falta de acceso a servicios básicos y migración de la población. Estos factores pueden afectar el rendimiento académico de los estudiantes y, a su vez, el desempeño docente. Los docentes pueden encontrarse con mayores dificultades para motivar y comprometer a sus estudiantes, así como para abordar las necesidades educativas específicas que surgen de estas circunstancias.

Es importante destacar que estos argumentos son generales y que la situación puede variar en diferentes regiones y contextos específicos dentro del Perú. Es fundamental que se realicen más investigaciones y se implementen estrategias sólidas para mejorar el desempeño docente en todas las instituciones, tanto urbanas como rurales, con el objetivo de brindar una educación de calidad a todos los estudiantes; algunas estrategias generales respaldadas por investigaciones y prácticas reconocidas que pueden ayudar a mejorar el desempeño docente tanto en instituciones urbanas como rurales en el Perú:

Inversión en capacitación docente: Proporcionar oportunidades continuas de capacitación y desarrollo profesional para los docentes es fundamental. Esto implica ofrecer talleres, cursos, programas de mentoría y otras formas de desarrollo profesional que les permitan adquirir nuevas habilidades pedagógicas, manejar las necesidades de diversidad en el aula y mejorar su práctica docente en general.

Apoyo a la planificación y evaluación docente: Los docentes necesitan tiempo y recursos adecuados para planificar sus clases y evaluar el progreso de los estudiantes. Promover una cultura de planificación colaborativa y proporcionar herramientas de evaluación efectivas puede ayudar a los docentes a mejorar su enseñanza y a adaptarse a las necesidades particulares de los estudiantes en instituciones tanto urbanas como rurales.

Fortalecimiento de la infraestructura educativa: Es fundamental garantizar que las escuelas cuenten con una infraestructura adecuada. Esto incluye la provisión de aulas espaciosas, material educativo actualizado y tecnología avanzada (cuando sea

posible). Tener acceso a una infraestructura de calidad puede mejorar el ambiente de enseñanza y aprendizaje, lo que a su vez puede contribuir a un mejor desempeño docente.

Fomento de la participación de la comunidad: La participación de la comunidad puede ser una herramienta poderosa para mejorar el desempeño docente. Involucrar a padres, miembros de la comunidad y otros actores relevantes puede generar un mayor apoyo y colaboración en la educación. Esto puede manifestarse en el desarrollo de programas de tutoría, implementación de proyectos educativos especiales y la creación de alianzas que beneficien a los estudiantes y a los docentes.

Estas estrategias se basan en principios educativos sólidos y han demostrado ser eficaces en diversos contextos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la implementación exitosa de estas estrategias requerirá un compromiso continuo por parte de las autoridades educativas, el gobierno y otros actores involucrados en el sistema educativo peruano. Además, se necesita un enfoque diferenciado que aborde las necesidades específicas de las zonas urbanas y rurales.

Por lo antes descrito se formula como problema de estudio: ¿De qué manera el monitoreo y acompañamiento pedagógico contribuye en el desempeño docente de una Institución Educativa del nivel secundaria?

1.2. Formulación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el monitoreo y acompañamiento pedagógico contribuye en el desempeño docente de una Institución Educativa del nivel secundaria.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir la variable de monitoreo y acompañamiento pedagógico.
- Describir la variable de desempeño docente.

- Describir las implicancias del monitoreo para lograr un buen desempeño docente.

1.3. Justificación de la investigación

Esta investigación es necesaria ya que la sociedad y comunidad educativa en general demandan cambios y mejoras en el buen ambiente de una institución para formar a un buen líder que de forma pedagógica se centra la justificación de la presente investigación.

La relevancia social, esta investigación es de vital importancia dado que la sociedad y la educación requieren de maestros y directivos comprometidos con el crecimiento de nuestras escuelas, profesionales líderes para afrontar los incesantes cambios de esta sociedad.

Justificar teóricamente, se basa en realizar un estudio profundo sobre los conceptos teóricos de liderazgo pedagógico, y conceptos epistemológicos sobre clima institucional, ya que estos términos buscan desarrollar el entendimiento teórico y conceptual para poder desarrollar la investigación.

Justificación metodológica, en este caso tener como un antecedente nuestro trabajo para futuras investigaciones, ya que brindamos alcances de como una escuela rural va cambiando con el simple hecho de conocer los alcances teóricos de las variables de nuestro trabajo.

Justificación práctica, se justifica esta investigación de manera práctica ya que ayudará a los maestros a reflexionar sobre su actuar cotidiano en las instituciones educativas y mostrará al liderazgo pedagógico como el protagonista para tener un adecuado clima institucional.

II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de investigación se consultaron fuentes confiables como tesis alojadas en repositorios de diferentes universidades y artículos científicos publicados en revistas indexadas, lo cual permitió identificar información relevante sobre las variables del presente estudio.

En el contexto internacional, en Guayaquil, investigaciones como la de Chávez y Crespo (2022), realizaron un estudio sobre el desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes del bachillerato general unificado de la unidad educativa Simón Bolívar de la ciudad de Guayaquil en la emergencia sanitaria 2020-2021, tuvo como meta estudiar la relación de las variables con ayuda del material bibliográfico. Su enfoque de investigación fue no experimental de nivel cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y transversal. Los datos fueron analizados a través de la investigación empírico analista que responden a causas y efectos concretos. La técnica usada es la encuesta, como instrumento el cuestionario. La población fue de 550 estudiantes y la muestra de 226 estudiantes, elegidos de forma no aleatoria intencional. Luego de recopilar y analizar los datos, se comprobó la hipótesis que el desempeño docente tiene incidencia sobre el rendimiento académico y que un liderazgo poco motivador y autoritario crea una mala relación entre las personas dentro de la Institución Educativa.

En Colombia, el estudio de Bohórquez (2020) sobre el acompañamiento pedagógico, centrándose en el buen desempeño docente y su papel dentro del proceso pedagógico de la institución educativa, su propósito fue identificar las características del liderazgo pedagógico del directivo docente de la I.E de Jesús del municipio de Concordia. Realizó un estudio cualitativo de tipo descriptivo; el método aplicado fue estudio de casos, utilizando como instrumentos: la entrevista, el diario de campo y el grupo focal. Los resultados de la investigación demuestran que el director no cumple con las necesidades y requerimientos de la institución, dado que sus líneas de procedimiento son insuficientes, y conllevan al estancamiento del desarrollo educativo a nivel institucional, a la falta de innovación e iniciativa y participación del personal docente. Corroborando la importancia que tiene el buen desempeño docente.

En Quito, Lamiña (2020), realizó una tesis sobre el acompañamiento pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes. Teniendo como objeto de estudio el acompañamiento pedagógico en la gestión del directivo enfocándolo desde un liderazgo positivo. Por lo que tomó como referentes teóricos los aspectos primordiales de la teoría del liderazgo transformacional y estableció las dimensiones del liderazgo pedagógico. El diseño para esta investigación fue cualitativo, como fuentes de investigación se utilizaron diversas bases de datos y la organización del trabajo mediante el gestor bibliográfico Mendeley. Después de analizar las diversas investigaciones, se elaboró una tabla analítica organizada sistemáticamente, así como en cada referencia bibliográfica sobre el liderazgo pedagógico se identificó sus dimensiones entre los diversos autores con la finalidad de determinar una dimensión macro. Se concluye que el acompañamiento pedagógico se centra en el aprendizaje, resaltando el trabajo que realizan los actores educativos para mantener la misión institucional, tomando en cuenta al entorno y la praxis educativa.

En Ecuador, Rovira (2020) presentó en la Universidad de Guayaquil su tesis para obtener el grado de magíster titulada: Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Docente. Su investigación se realizó en la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez, se observó la carencia de políticas educativas nacionales, que guíen la labor de los líderes educativos, afecta al buen desempeño de los docentes. Su estudio fue de corte cuanti-cualitativo, con diseño no experimental y de alcance descriptivo - transversal - correlacional. Su población estuvo conformada por 58 docentes del turno de mañana, la muestra fue no probabilística de tipo intencional, seleccionándose a 40 docentes nombrados. Se fundamentó en el estudio de casos, teniendo como instrumento a la encuesta, la cual fue aplicada a docentes y directivos. La investigación bibliográfica y de campo, permitió obtener los siguientes resultados: el 87,8% señala que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente, mientras que el 97,3% considera la necesidad de un plan de capacitación en liderazgo transformacional. Por lo que se confirma que el liderazgo transformacional tiene una fuerte influencia en el desempeño docente, el autor recomienda un plan de capacitación en liderazgo transformacional.

Bajo esta misma línea de investigaciones, González, Palomares, López & Gento (2019) realizaron un sondeo del acompañamiento docente a nivel pedagógico en un marco formativo, a través del cual se localizaron las dimensiones que definen al docente como acompañante pedagógico, y la importancia de los elementos que constituyen su dimensión formativa, para el cumplimiento de los objetivos se empleó una metodología cuantitativa, apoyada de un cuestionario para recoger la información de 1196 docentes, seleccionados como muestra, siendo el 75% de nacionalidad española. Los resultados identificaron como dimensiones más preponderantes del acompañante pedagógico del docente la afectividad, participación, carisma y profesionalismo, componentes que deben ser básicos en la formación del docente. Se concluye que el acompañamiento pedagógico es un factor influyente en el logro de los aprendizajes de los estudiantes y por ende en la calidad educativa.

En Sevilla, Rodríguez, Ordoñez y López. (2020) realizaron un estudio denominado “El buen desempeño docente y la mejora escolar”, el núcleo de la investigación radica en comprender como los directivos enfrentan los nuevos desafíos normativos en el desarrollo del buen desempeño docente para mejorar los procesos educativos. Se usó los métodos cualitativos y cuantitativos, siendo el diseño de investigación flexible, holístico y global. La población estuvo conformada por 52 directores. Para el recojo de datos, se utilizó como técnica la entrevista y para su análisis el programa estadístico Atlas.Ti versión 6.2. Los resultados estuvieron orientados a la metodología usada por los directivos, y a la evaluación cualitativa por rúbricas. Los autores ratifican lo señalado y concluyen que el buen desempeño docente y la mejora escolar, en opinión de los directivos, se encuentra enmarcada por la normativa.

A nivel nacional la investigación de Cubas (2021) tuvo como propósito verificar que las relaciones entre el acompañamiento pedagógico y el buen desempeño docente, con las acciones que se tipifican en el desempeño docente en las organizaciones educativas tienen correlación positiva. Se trató de un estudio cuantitativo de diseño correlacional multivariada, con tres variables. La población estuvo conformada por docentes de cuatro instituciones educativas de la REI 4, del distrito de Puente Piedra, siendo la muestra intencional de 122 participantes. Para la recolección de datos se aplicaron tres cuestionarios virtuales, y sus instrumentos utilizados fueron: la prueba estadística de Rho de Spearman y el software Excel para el cálculo de la desviación

estándar y la prueba Z, los cuales responden a criterios de validez de contenido por juicio de expertos comprobados en la validación de Aiken igual a 1 y pruebas de esfericidad de Bartlett de 0,0000 para las tres variables. Los resultados indican que existe relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente, son base clave para la mejora de los aprendizajes.

Es así como encontramos la tesis de González (2021), sobre el liderazgo pedagógico innovador en la práctica pedagógica docente de la institución educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande, su estudio propuso un Modelo de Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente. Fue descriptivo de propuesta, usando el método inferencial, de enfoque cuantitativo, que corresponde a un diseño no experimental. La técnica usada fue el sondeo, ratificado por juicio de expertos a través del alfa de Cronbach, cuya población fue de 39 maestros del centro educativo Alonso de Alvarado. Se relacionaron los datos recogidos concluyéndose que el Modelo de Liderazgo Pedagógico contribuye a la mejora del desempeño docente de dicha Institución Educativa.

Allcca (2021) con su trabajo sobre, Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo. Analizó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la provincia de Huancayo. Su investigación fue no experimental de tipo descriptiva y asociativa. El diseño de corte transversal conocido como descriptivo-correlacional, utilizó una muestra de 145 profesores. Este análisis correlacional concluyó que el liderazgo pedagógico percibido se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los docentes, mejorando su perfil profesional.

También podemos señalar la tesis de Palacios (2020) sobre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente, su finalidad fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de los maestros del nivel secundaria en la I.E N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020. El presente estudio fue cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional; aplicándose un cuestionario de 21 ítems para la variable liderazgo pedagógico y 27 ítems para la variable desempeño docente. Los instrumentos de evaluación utilizados se validaron mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la técnica estadística Alfa de Cronbach. Se determinó, después de recoger los

datos que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente.

También podemos citar a Pillaca (2018) en su tesis demostró la relación que existe entre las variables Compromiso Profesional y Desempeño Docente, en diversas instituciones educativas públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho, 2018. El diseño utilizado para este estudio fue transversal correlacional con enfoque cuantitativo, y el instrumento usado fue el cuestionario, para la recolección de datos usó la encuesta. Al analizar y discutir los resultados en forma cuantitativa se hizo uso del estadígrafo de Taubi de Kendall. Los resultados obtenidos, muestra el valor del coeficiente de correlación = 0.442 y el valor de p (nivel de significancia) es $p = 0,008 < 0.05$ con un nivel de confianza del 95%, concluyéndose que un compromiso profesional requiere de docentes que poseen un alto desempeño docente.

Es así como encontramos la tesis de De la Cruz (2018) titulado Liderazgo Directivo y Desempeño Docente, siendo su propósito determinar la relación de las variables liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca del Santa Eulalia, 2018. El enfoque de la investigación fue cuantitativa, no experimental de corte transversal de alcance correlacional. Se uso el cuestionario como instrumento que fue validado por juicio de expertos, y para la confiabilidad se utilizó la técnica de KuderRichardson KR20, así como el programa SPSS para la estadística descriptiva y para la estadística inferencial la prueba de Rho de Spearman. Se concluye con un nivel de significancia del 1% que si existe correlación directa moderada entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.

A nivel de otras regiones de nuestro país podemos señalar que, en Virú la investigación realizada por Sánchez (2021) tuvo como propósito determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Se trató de un estudio de corte cuantitativo, con diseño no experimental y de alcance descriptivo - correlacional causal. La población estuvo conformada por todos los docentes del nivel secundario pertenecientes a la UGEL Virú y la muestra representada por 81 docentes, entre hombres y mujeres, cuya selección fue probabilística. Utilizándose como técnica la entrevista y sus instrumentos: el autocuestionario y la escala de valoración, los cuales responden a criterios de validez, además de su versatilidad y sencillez. Luego del análisis de datos

como: las estadísticas descriptivas y la inferencial, en los resultados se observó que la mayoría de docentes percibieron un nivel bajo de liderazgo, mientras que, en la variable referente al desempeño docente, la mayoría se ubica en el nivel de inicio. Por lo que concluye que existe correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables; es decir, a mayor nivel de liderazgo del director mayor será el nivel de desempeño de los docentes. Además, sugiere un modelo de liderazgo directivo para la mejora del desempeño docente.

En Chepén, el estudio realizado por Angulo (2020) analizó la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del profesional de la educación actual, este trabajo de investigación determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas. Su estudio fue de corte cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Para la valoración del estudio, la población muestral estuvo conformada por 80 docentes. Aplicándose dos escalas tipo Likert una para el acompañamiento pedagógico con 24 ítems y otra para el desempeño docente con 12 ítems, los cuales responden a criterios de validez. Los resultados contrastaron la hipótesis y se concluyó que hay una estrecha relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,998. Por lo que se debe implementar evaluaciones psicopedagógicas y aplicar la rúbrica de desempeño docente con la finalidad de conocer su desempeño, y así detectar o prevenir debilidades.

Para obtener el grado de magister con mención en gestión y acreditación educativa, Esquivel y Marquina (2020) realizaron su tesis titulada: Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Públicas del Distrito de Carabamba, 2020. La problemática observada radica en que los docentes no ejercen su función pedagógica con liderazgo, por ello se trazó como objetivo establecer la correlación de las variables objeto de estudio. Se trató de una investigación de corte cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional simple. La población estuvo conformada por 230 docentes del distrito de Carabamba provincia de Julcán, siendo la muestra sólo 68 de ellos, con edades que fluctúan desde los 24 a 60 años. Para medir las variables se utilizaron dos cuestionarios elaborados con tipo de respuesta según escala de Likert, que responden a criterios de validez. Los resultados señalan que el liderazgo

pedagógico se correlaciona positiva y significativamente con el desempeño docente ($\rho=.264^*$). Por lo que los autores concluyen que, los docentes que influyen en los estudiantes presentan un alto desempeño docente.

Así también en el distrito de Calamarca, provincia de Julcán, el estudio realizado por Castro y Morales (2019) determinó la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario. La investigación realizada fue de tipo correlacional y el método empleado fue el hipotético deductivo y el diseño descriptivo correlacional transversal. La población fue de 100 docentes y la muestra 50 docentes. Se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables y como instrumentos: el cuestionario del liderazgo directivo y la escala de desempeño, los cuales responden a criterios validados por juicio de expertos y confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos con la prueba estadística Normal (Rho de Spearman=0.521), con $p=0.000$ menor a 0.05 de significancia, contrastan la hipótesis y se llega a concluir que hay relación directa y significativa entre las variables, teniendo en cuenta, que el liderazgo pedagógico adecuado del director (emocional, situacional y organizacional) permitirá mejorar el desempeño de los docentes.

Así mismo investigaciones como la de Urbina (2019) sobre acompañamiento pedagógico y la comunidad profesional de aprendizaje en la Institución Educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, tuvo como finalidad determinar la relación entre sus variables. El método utilizado fue descriptiva correlacional. Con una población de 26 docentes y la muestra fue no probabilística. El instrumento utilizado fue el cuestionario para ambas variables, validados en constructo y confiabilidad. Se concluyó, que el liderazgo pedagógico tiene una relación significativa en la comunidad profesional de aprendizaje, esto se demostró estadísticamente mediante la prueba de Chi Cuadrado con un nivel de confianza del 95% ($X^2=0.707$, $p=0.000$).

De la misma manera, podemos citar a Chávez y Olivos (2019), quienes realizaron un estudio sobre Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la Institución Educativa “Modelo” - Trujillo, 2018. El trabajo realizado fue de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental. Se identificó la falta de apoyo del equipo directivo a los docentes

para el fortalecimiento de sus competencias dentro de su labor pedagógica. La población constituida por 52 docentes del nivel secundario, a quienes se les aplicó una encuesta en escala de Likert, que incluía dos cuestionarios, 30 ítems para la variable gestión directiva y 28 ítems correspondiente al desempeño docente debidamente validadas. Los resultados obtenidos determinaron que existe relación significativa de $r=0,877$ con un nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ entre las variables gestión directiva y desempeño docente, por medio de la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman. La gestión que realiza el director es primordial para el crecimiento de los docentes y el logro de las metas de la Institución Educativa, por ello las acciones que se van a implementar deben mejorar las estrategias educativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.

Consideramos que los estudios son relevantes, toda vez que aportan datos que nos acercan más a la realidad en el que están inmersas las variables, por lo que es imprescindible abordar el problema teniendo en cuenta, las investigaciones que anteceden a nuestro trabajo, así tendremos luces que nos den un panorama más minucioso relacionado al acompañamiento pedagógico. La mejora continua del desempeño docente se verá reflejado en el logro de competencias de los estudiantes que recibirán una enseñanza de acuerdo a sus necesidades, con recursos adecuados a su contexto y donde sean evaluados de acuerdo a su progreso.

2.1. Referencial teórico

2.2.1 Acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico es un proceso de apoyo y asesoramiento que se brinda a los docentes con el objetivo de mejorar su práctica y promover el desarrollo profesional. Consiste en establecer una relación de confianza entre un acompañante (puede ser un asesor, coordinador pedagógico o especialista) y el docente, a través de la cual se realiza un trabajo conjunto para reflexionar sobre la práctica, identificar fortalezas y debilidades, y diseñar estrategias de mejora.

Existen diferentes autores y estudios que respaldan la efectividad del acompañamiento pedagógico. A continuación, mencionaré algunos de ellos:

Martín (2009), sostiene que el acompañamiento pedagógico es una estrategia efectiva para mejorar la calidad de la enseñanza. Destaca que el acompañamiento personalizado y continuo permite a los docentes reflexionar sobre su práctica, desarrollar nuevas habilidades e implementar cambios positivos en el aula.

Marcela Gómez y Rosalía Romero (2009), argumentan que el acompañamiento pedagógico fomenta la reflexión, la actualización y el fortalecimiento de los docentes. Señalan que esta estrategia, basada en el diálogo y la colaboración, contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Lourdes Altamirano y Mario Beteta (2016), analizan los resultados de un programa de acompañamiento pedagógico en el Perú. Concluyen que esta estrategia mejora la autoeficacia docente, promueve la reflexión sobre la práctica, favorece la implementación de nuevas estrategias pedagógicas y contribuye a la mejora del clima escolar.

2.2.1.1 IMPORTANCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO

El primero radica en sugerir a los profesores la exploración de su tarea pedagógica, también implica innovar las estrategias pedagógicas, introducción de nuevos contenidos, imaginar y diseñar nuevos materiales o situaciones de aprendizaje, entre otras. Mientras que el segundo punto refiere a la innovación de las ideas. El tercero indica, que para lograr cambios significativos en la organización y las buenas relaciones entre sus integrantes, es forzoso que los profesores sean líderes de cambio e innovación.

En tanto se puede mencionar que el acompañamiento pedagógico, busca favorecer la condición social de los docentes y la necesidad de avanzar hacia una formación docente competente, capaz de gestionar y trabajar al lado de otros docentes, tanto su desarrollo profesional individual como corporativo, tal como menciona Forest, Garcia y Francisco (2006).

2.2.2 Desempeño docente:

Se define como la labor que ejerce el educador, con la finalidad de mediar el proceso de enseñanza – aprendizaje y para ello debe ser responsable de su preparación profesional pues debe ser competente en su actuar, manejar las estrategias acordes a la realidad de su grupo, seleccionar los medios y recursos didácticos pertinentes y relevantes; además de utilizar los instrumentos de evaluación que permitan valorar los logros y dificultades de los aprendizaje, bajo una constante motivación de su líder, el director.

Algunos agentes que influyen en el desempeño docente, son: la calidad de su salud, la automotivación y el compromiso laboral relacionándose entre sí. De acuerdo a su preparación, los maestros deben tener una responsabilidad innata sobre la labor tan importante que brindan, desde la planificación, hasta la evaluación. De tal manera, que el docente con buena salud realiza un trabajo que es esencial para el progreso de las personas y de la comunidad. Otro punto a tomar en cuenta es la disposición que tiene el maestro frente al compromiso con su quehacer educativo, como: llegar a la hora a su centro de trabajo, el cumplir con el tiempo correspondiente dentro de su jornada laboral, las relaciones entre los demás miembros de la comunidad educativa, así como ser participe en la realización de las actividades que se dan en la Institución.

El desempeño docente es el proceso por el cual se realiza un conjunto de actividades que se deben ejecutar en diversos contextos, para esto es importante la autorreflexión sobre su actuar, que se centra en la formación de niños y jóvenes. (Montenegro, 2007). En la opinión de Robalino (2005), el desempeño docente genera dinamismo entre las capacidades de los educadores, como son su preparación personal y compromiso social estableciendo relaciones entre los elementos que ayudan a la formación de sus alumnos.” Estos elementos son: contribuir activamente en la mejora de la gestión educativa; organizar la formación de una cultura propia, crear estrategias de acuerdo al contexto donde trabaja evaluando de políticas educativas locales y nacionales, de acuerdo a los requerimientos actuales, para promover en los alumnos el logro de sus competencias.

Es importante señalar también que el trabajo docente trasciende el ámbito educativo y que se proyecta al ámbito socio-cultural, donde se ubica el establecimiento educativo, en su relación con otras instituciones y mediante esto el estudiante podrá

ampliar sus horizontes y complementar el trabajo que se realiza dentro del aula. Es así, como se identifica los roles de los docentes en tres dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, en donde el docente tiene la misión de facilitar el aprendizaje; la de la gestión educativa, aquí los docentes planifican, acompañan y evalúan su práctica en grupos de trabajo, reflexionando sobre su trabajo y buscando mejoras; y por último, la dimensión que corresponde a las políticas educativas, donde el docente interviene desde su formulación, ejecución y evaluación; promoviendo que sea protagonista de cambios a nivel local, regional, etc.

Para Martínez y Lavín (2017) el desempeño docente son acciones propias de la profesión docente, aquí el educador demuestra responsabilidad en las acciones que ejecuta dentro de su práctica, pues tienen relación directa con los agentes primordiales dentro de la comunidad educativa, por eso, los estudiantes alcanzarían un notable desarrollo de sus habilidades que le abrirían las puertas a lograr mejoras académicas y aptitudinales.

Para UNESCO (2000) sustenta que el desempeño del docente debe ser de calidad y demostrar en la práctica que su trabajo sea efectivo, impulsando mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para esto debe basarse en la filosofía del bien común y la inclusión. Dando así, oportunidad a que la enseñanza sea de acuerdo a las necesidades y exigencias de algunos estudiantes que presentan particularidades, teniendo en cuenta siempre el contexto en el que se desenvuelve.

El desempeño del docente se encuentra vinculado a la calidad de la educación que imparte en sus estudiantes, y para ello se toma en cuenta diversas características que debe reflejarse en su labor profesional: su actitud, orden, conocimientos pedagógicos, deber institucional y su actualización. (Montalvo, 2011). Así mismo en nuestro país contamos con El Marco de Buen Desempeño Docente, que fue creado después de reuniones diversas que se dieron en algunas regiones de nuestro país, con la finalidad de conocer las necesidades, problemáticas, sugerencias y alternativas de solución sobre la realidad educativa, el resultado de esto fue la presentación de una guía indispensable para diseñar y ejecutar normas y acciones de planeación, formación y evaluación de la mejora docente a nivel nacional. MINEDU (2014), nos informa que el Marco del Buen Desempeño Docente está constituido por dominios, competencias y desempeños, que determinan

cómo es una buena docencia y qué significa para todo docente de educación básica del país. A continuación, se detallan:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Abarca desde la planeación del trabajo pedagógico al elaborarse la programación curricular, experiencias de aprendizaje, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta la realidad de nuestros estudiantes en cuanto a sus requerimientos.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Comprende la ejecución del proceso de enseñanza a través de principios donde se dé importancia a la inclusión y la diversidad.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Cuando el líder directivo actúa en la gestión de la institución educativa y mejora las debilidades desde una posición democrática con la finalidad de acercar la escuela a la comunidad, para lograr esto el trabajo con padres de familia es primordial.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende la importancia que tienen las instituciones donde se forma a los futuros docentes y cómo estos pueden desarrollarse de acuerdo a la normativa vigente.

El Desempeño Docente se fundamenta en las siguientes teorías:

Para Flores (2003) una de los aspectos trascendentales es el Mejoramiento del desempeño docente, que se debe dar a través de una evaluación constante, llevar a cabo un monitoreo minucioso, logrando así un mejor desarrollo profesional. Asimismo, se debe partir de la realidad problemática, es decir de los requerimientos educativos y pedagógicos de los estudiantes, para el mejoramiento de la eficacia de la entidad educativa. Siendo el director quien busca soluciones a los problemas y promueve el intercambio de conocimientos entre docentes, generando beneficios en el aprendizaje educativo.

Para poder determinar las funciones del docente citaremos a Chacha (2009). Función curricular. se refiere a la planificación del currículo, donde estructuramos las acciones que nos ayudarán a cumplir con los objetivos de la clase, todo cambio que se realiza es en base a la realidad donde está la institución educativa y a las necesidades de

los estudiantes. Función didáctica. Es poner en práctica en sí el plan curricular al desarrollar la clase. Haciendo uso para esto de todo lo antes planificado, valiéndonos de estrategias, materiales, mobiliario y los conocimientos del docente que ayuden durante el proceso de aprendizaje. Función evaluadora. Consiste en valorar los resultados, evidenciando los logros y diagnosticando los puntos débiles, para reforzarlos en bien de llegar al logro deseado. Función tutorial. Es de gran ayuda pues los estudiantes merecen un trato individualizado que sea pertinente a las necesidades de aquellos estudiantes que lo requieran. Muchas veces es importante que los docentes reunidos manejen en equipo algunos casos. Formación permanente. Se refiere a la actualización constante por parte del docente, capacitándose sobre temas actuales que mejoren su profesionalismo.

Todo docente debe tener en cuenta, competencias, las cuales le permitan desarrollar su trabajo con responsabilidad, podemos mencionar algunas: Tener claro el conocimiento y la metodología a utilizar para lograr los objetivos de la clase. Impregnando esto en la planificación. Priorizar los temas de estudio que ayuden a resolver las inquietudes y satisfagan las necesidades de los estudiantes. Elegir estrategias pertinentes a cada área. Conocer y ejecutar las acciones de los conocimientos de manera didáctica. Utilizar diversas formas de evaluación de los aprendizajes, teniendo en cuenta criterios de acuerdo a los indicadores de la clase ejecutada. Diseñar estrategias que permitan desarrollar el pensamiento crítico, y la argumentación en los estudiantes. Incorporar el uso de las Tics para el aprendizaje. Formar a los estudiantes en la práctica de valores y conciencia social. Auto reflexionar sobre su actuar personal y profesional. Comprender las teorías sobre educación y actualizarse sobre los nuevos paradigmas. Relacionarse con los agentes educativos a través de un diálogo asertivo. Crear materiales educativos que le permitan desarrollar sus actividades durante la clase. Es por ello, que se considera que el rol del nuevo docente tiene que estar relacionado a diversas competencias que deben ayudar a comprender la cultura educativa y de aprendizaje para con los estudiantes creando en ellos habilidades técnicas que ayuden a ser agentes de cambios para la sociedad.

III. MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación:

Se realiza un tipo de investigación básica con metodología descriptiva. Método que se caracteriza porque el problema científico está a un cierto nivel de claridad, requiriendo aún de niveles de interpretación para establecer relaciones de causa del problema (Jiménez, 1998).

3.2. Método:

Se hizo uso del método de estudio de la investigación documental. Para Santillán (2016), este método utiliza como diseño el perteneciente a la investigación suplementaria de corte bibliográfica, la cual se basa en la extracción de información proveniente de diversas revisiones documentarias existentes (producciones narrativas, de evidencias, de análisis y de síntesis. Santillán (2016), sostiene que estos estudios descriptivos documentales el problema muchas veces su buscar como solucionarlo ya que todo ello pasa por el conocimiento de las causas más profundas del problema en cuestión (Santillán, 2016).

3.4. Técnicas e instrumentos:

Técnicas:

La técnica aplicada en el trabajo fue el análisis de contenido como técnica. López (2004), sostienen que esta técnica describe información objetiva que cuantifica el contenido de las fuentes de investigación.

En la presente investigación se analizan las ideas puntuales de un documento. Para ello, este análisis de investigación debe ser objetivo, sistemático y cuantitativo tomando en cuenta el contenido de la comunicación (López, 2004).

Se aplicó la técnica al momento de analizar documentos que referenciaban las teorías o conocimientos de cada una de las variables como fueron: En la administración de la educación y la actitud de comprometerse entre miembros de una I.E.

Instrumento:

Los instrumentos aplicados fueron las fichas bibliográficas y las fichas de resumen. Las fichas bibliográficas son instrumentos que recolectan información organizada por medio de la toma de apuntes que puede ser de varias formas.

La información recopilada de diversas fuentes, son analizados en función a los objetivos para lo que se empleó el instrumento de recojo de información.

Consideraciones éticas:

Desde el primer momento de realizar el presente estudio se dio cumplimiento a algunas directrices éticas de evaluación, tanto para el investigador como para las personas que estuvieron involucradas en los mismos procesos. Las reglamentaciones son de respeto a la dignidad y diversidad; confiabilidad y prevención de daños o perjuicios (Peersman, 2014). Se cumplieron con ciertos criterios de credibilidad y fe en la descripción y análisis de la información para transmitir el trabajo a otros ámbitos o contextos de estudio. Asimismo, se especifican las consideraciones de seguridad informática el respeto al cumplimiento de las Normas APA, las referencias y citas utilizadas, que aseguraron el principio de confidencialidad.

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

1. Referente al Objetivo General, se concluye que el monitoreo y acompañamiento pedagógico favorece al buen desempeño docente en una Institución de Educación Básica Regular; ya que con ello se logrará una educación de calidad y lograremos maestros más motivados y que alcancen los estándares del marco del buen desempeño docente.
2. Considerando al primer objetivo específico, se concluye que en toda descripción de la variable del Monitoreo y acompañamiento pedagógico se logra alcanzar los estándares del marco del buen desempeño docente; ya que solo describiendo a esta variable podemos conocer los aportes conceptuales de dicho término.
3. Tomando en cuenta al segundo objetivo específico, se concluye que describir la variable del buen desempeño docente cuya finalidad es lograr maestros de calidad y con excelentes estrategias para aplicarlas en las instituciones educativas llegamos a conocer más sobre este tema y de esta forma se tiene un mayor manejo de la terminología y así se podrá aplicar en nuestra práctica pedagógica.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que describir las implicancias del monitoreo y acompañamiento pedagógico en la mejora del buen desempeño docente, en lo que respecta al marco del mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo Gómez, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allca Quispe, C. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú] Archivo digital.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6522/T010_20642079_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bass, B (1990). *Theory, research, and manager applications*. The Free press.
- Barrón, R. (2010). Más allá del liderazgo empresarial: El coaching. *Revista de la facultad de ciencias contables*, 17 (34), 141-150. Recuperado de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/3010/2/Quipukamayoc12v17n34_2010.pdf
- Bazán Hernández, A. (2019). *La importancia del director en el proceso de cambio y el buen desempeño docente*.
- Bohórquez Cárcamo, O. L. (2020). *Características del liderazgo pedagógico del directivo docente de la Institución Educativa de Jesús del Municipio de Concordia*. [Tesis de maestría, Universidad de Medellin]. Archivo digital.
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6405/T_ME_445.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Bolívar Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3 (5), 79-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>

- Jimenez, A. (2015). Desempeño docente y liderazgo en una comunidad que aprende. *Padres y Maestros* (361), 23-27.
<https://revistas.comillas.edu/inde.php/padreymaestros/article/view/5338/5138>
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062182005/html/>
- Castro Valle, C. A. & Morales Horna, L. A. (2019). *Liderazgo Directivo y El Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario del Distrito de Calamarca, Julcán - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI]. Archivo digital.
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/582>
- Lopez, A. (2011). Desempeño docente. *Revista gestión de la educación*, 1 (2), 144-165.
¿Recuperado de <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/13084/2146-3435-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez Albarrán, M. & Olivos Sánchez M. I. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI]. Archivo digital.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388_B_M_2019.pdf
- Cubas Diaz, M. (2021). *Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61494/Cubas_DMFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello

De la Cruz Pereda, Y. M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25420>

Esquivel Vásquez R.D. y Marquina Cayetano E. M. (2020). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Públicas del Distrito de Carabamba, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI]. Archivodigital.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3325784>

Flores, V. (2003). *Estilos de Liderazgo y su Relación con el Desempeño Docente en el Aula según la Percepción y Evaluación de los Alumnos del 5 Grado de Secundaria en los Colegios Ate Vitarte. Lima-Perú*.

ANEXO

Anexo 1: Captura de reporte Turnitin

TRABAJO A

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.ucss.edu.pe

Fuente de Internet

1%
