

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS:

**LA PRÁCTICA PREPROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS EGRESADOS DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAJAMARCA, 2024**

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: EDUCACIÓN

Presentada por:

M.Cs. ELMER LUIS PISCO GOICOCHEA

Asesor:

Dr. CÉSAR ENRIQUE ALVAREZ IPARRAGUIRRE

Cajamarca, Perú

2025



**Universidad
Nacional de
Cajamarca**
"Norte de la Universidad Peruana"



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Elmer Luis Pisco Goicochea
DNI: 26714773
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Doctorado en Ciencias, Mención: Educación.
2. Asesora: Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☒ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
La práctica preprofesional y su relación con el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024
6. Fecha de evaluación: **19/12/2025**
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **20%**
9. Código Documento: **3117:542146591**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **19/12/2025**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre DNI: 17871524

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
ELMER LUIS PISCO GOICOCHEA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MENCIÓN: EDUCACIÓN

Siendo las 16... horas, del día 13 de noviembre del año dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la Dra. YOLANDA TORIBIA CORCUERA SÁNCHEZ, Dr. JORGE DANIEL DÍAZ GARCÍA, Dr. MANUEL GONZALO ANGULO LEÓN y en calidad de Asesor, el Dr. CÉSAR ENRIQUE ALVAREZ IPARRAGUIRRE. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y el Reglamento del Programa de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se inició la SUSTENTACIÓN de la tesis titulada: **LA PRÁCTICA PREPROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2024**; presentado por el Maestro en Ciencias Mención: Educación Superior **ELMER LUIS PISCO GOICOCHEA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó Aprobada con la calificación de Distinta (81) Excelente la mencionada Tesis; en tal virtud, el Maestro en Ciencias Mención: Educación Superior **ELMER LUIS PISCO GOICOCHEA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **DOCTOR EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, Mención **EDUCACIÓN**.

Siendo las 18... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. César Enrique Alvarez Iparraguirre
Asesor

.....
Dra. Yolanda Toribia Corcuera Sánchez
Presidente-Jurado Evaluador

.....
Dr. Jorge Daniel Díaz García
Jurado Evaluador

.....
Dr. Manuel Gonzalo Angulo León
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, con profunda gratitud por las bendiciones recibidas y por la dicha de compartir mi vida con mis seres queridos.

A **Ana María**, mi amada esposa y compañera incondicional, cuyo amor y entrega han sido mi mayor fortaleza en los momentos más desafiantes.

A mis adorados hijos, **Gabriela Zoraida, Elmer Iván y Luis Daniel**, cuya luz y alegría han inspirado mi esfuerzo para culminar este trabajo. Que Dios siempre ilumine y guíe sus caminos.

A la memoria de mi madre, **María Juana Etelvina**, cuyo amor inquebrantable y dedicación perduran como un legado eterno en mi corazón.

A mi padre, **Andrés Avelino**, ejemplo vivo de cariño, gratitud y amor inagotable.

A mis queridos hermanos, **Marco Antonio, María Edita y Sara Zoraida**, por su apoyo constante, confianza inquebrantable y valiosa presencia en mi vida.

A la memoria de mi maestro y guía, **Rogelio Amador Huaccha Aguilar**, con sincera gratitud por sus enseñanzas y sabios consejos, que dejaron una huella imborrable en mi camino.

A todos los miembros de mi familia, a quienes dedico este trabajo con gratitud por su amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Al ***Dr. César Enrique Alvarez Iparraguirre***, por su valiosa asesoría, orientación experta y apoyo incondicional durante la realización de este trabajo.

Al ***Dr. Segundo Ricardo Cabanillas Aguilar***, por sus sabios consejos y respaldo constante, que han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

“Aprende como si fueras a vivir toda la vida y vive como si fueras a morir mañana”

— **Mahatma Gandhi**

Índice General

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General.....	viii
Lista De Tablas.....	xii
Lista De Figuras	xv
Lista De Abreviaturas Y Siglas	xvii
Glosario.....	xviii
Resumen	xx
Abstract.....	xxi
Introducción.....	xxii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Problema Principal.....	3
1.2. Problemas Derivados	3
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
3.1. Justificación Teórica	4
3.2. Justificación Práctica.....	5
3.3. Justificación Metodológica	6
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
4.1. Delimitación Epistemológica.....	6
4.2. Delimitación Espacial	8
4.3. Delimitación Temporal	8
5. OBJETIVOS.....	8
5.1. Objetivo General	8
5.2. Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1. A nivel internacional.....	10
1.2. A nivel nacional	14

1.3.	A nivel local.....	17
2.	MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.	La Práctica Preprofesional	20
2.2.	Prácticas Preprofesionales y Prácticas Profesionales.....	22
2.3.	El Currículo y su relación con la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC.....	27
2.4.	Orden y progresión de la práctica preprofesional	28
2.5.	Dimensiones e indicadores de la variable Práctica Preprofesional	32
2.6.	Estándares de calidad en las instituciones educativas según el SINEASE	38
2.7.	Elementos fundamentales de los estándares de calidad según SINEASE:	39
2.8.	El desempeño docente.....	40
2.9.	Evaluación del Desempeño Docente.....	46
2.10.	Funciones del desempeño docente	46
2.11.	Fines de la evaluación del desempeño docente.....	48
2.12.	El Marco de Buen Desempeño Docente	49
2.13.	Una visión más amplia del Marco del Buen Desempeño Docente	50
2.14.	Articulación de la Práctica Preprofesional con el Marco del Buen Desempeño Docente Ampliado: Un Enfoque Integral para la Formación Docente	55
2.15.	Dominios y competencias como ejes del desarrollo en la práctica preprofesional	56
2.16.	Dimensiones e indicadores de la variable: Desempeño Docente	58
3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	65
3.1.	Práctica Preprofesional	65
3.2.	Desempeño.....	65
3.3.	Docente	66
3.4.	Desempeño Docente	66
3.5.	Egresado.....	66
	CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	67
1.	CARACTERIZACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
1.1.	Descripción del Perfil de la Universidad Nacional de Cajamarca	67
1.2.	Breve Reseña Histórica de la Universidad Nacional de Cajamarca.....	67
1.3.	Características, demográficas y socioeconómicas	69
1.4.	Características Culturales y Ambientales.....	70
2.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	70
2.1.	Hipótesis General.....	70
2.2.	Hipótesis Específicas	71

3.	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	71
3.1.	Variable 1 (V1)	71
3.2.	Variable 2 (V2)	71
4.	MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	71
5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	75
5.1.	Población.....	75
5.2.	Muestra	76
6.	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	77
7.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	78
8.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	79
8.1.	Por su finalidad: Básica.....	79
8.2.	Por su profundidad: Correlacional	79
8.3.	Por su alcance temporal: Transeccional o transversal.....	79
8.4.	Por su enfoque: Cuantitativo.....	80
9.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	80
10.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	81
11.	FICHAS TÉCNICAS.....	83
12.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	85
12.1.	Construcción y justificación de baremos para la interpretación de niveles	86
12.2.	Estadística descriptiva.....	90
12.3.	Estadística Inferencial	90
13.	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD	91
13.1.	Validación.....	91
13.2.	Confiabilidad.....	91
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		93
1.	RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO	93
1.1.	Resultados de las Dimensiones de la Variable 1: Practica Preprofesional	93
1.2.	Resultados de las Dimensiones de la Variable 2: Desempeño Docente	116
2.	RESULTADOS TOTALES DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO	130
2.1.	Resultados Totales de la Variable 1: Práctica Preprofesional.....	131
2.2.	Resultados Totales de la Variable 2: Desempeño Docente.....	135
3.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	137
3.1.	Prueba de Normalidad de los Datos.....	137
3.2.	Prueba de Hipótesis General (Relación entre Práctica Preprofesional Total y Desempeño Docente Total).....	140

3.3.	Prueba de Hipótesis Específicas (Relación entre Dimensiones de V1 y V2 Total)	144
4.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	149
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE MEJORA		153
1.	DATOS INFORMATIVOS DE LA PROPUESTA DE MEJORA	153
2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTÉMICA Y MODELO TEÓRICO PROPUESTO	153
3.	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	155
4.	OBJETIVOS Y COMPONENTES DE LA PROPUESTA	156
5.	MATRIZ DE ACCIONES ESTRATÉGICAS	158
6.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	159
7.	MATRIZ DE RECURSOS Y FINANCIAMIENTO	160
8.	RESULTADOS ESPERADOS	160
CONCLUSIONES		162
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS		164
REFERENCIAS		166
APÉNDICES Y ANEXOS		176

Lista de Tablas

Tabla 1: Orden y Progresión de la Práctica Preprofesional	31
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable 1	72
Tabla 3: Matriz de Operacionalización de la Variable 2	74
Tabla 4: Población de Estudio	75
Tabla 5: Selección de la Muestra de Estudio por Especialidad.	77
Tabla 6: Técnicas e instrumentos que se usaron en la investigación.	82
Tabla 7: Ficha Técnica N° 01.....	83
Tabla 8: Ficha Técnica N° 02.....	84
Tabla 9: Ficha Técnica N° 03.....	85
Tabla 10: Baremos de los Instrumentos para la Evaluación de Prácticas Preprofesionales y Desempeño Docente	87
Tabla 11: Estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información.....	94
Tabla 12: Estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción.....	96
Tabla 13: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según la Ficha de Registro de Información	97
Tabla 14: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según el Cuestionario de Satisfacción	99
Tabla 15: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según la Ficha de Registro de Información	101
Tabla 16: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según el Cuestionario de Satisfacción	103
Tabla 17: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según la Ficha de Registro de Información.....	105
Tabla 18: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según el Cuestionario de Satisfacción.....	106

Tabla 19: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según la Ficha de Registro de Información	109
Tabla 20: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según el Cuestionario de Satisfacción	110
Tabla 21: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según la Ficha de Registro de Información.....	113
Tabla 22: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según el Cuestionario de Satisfacción.....	114
Tabla 23: Estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente	117
Tabla 24: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño	118
Tabla 25: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza, según Cuestionario de Desempeño	120
Tabla 26: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño	121
Tabla 27: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño	123
Tabla 28: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, según Cuestionario de Desempeño	124
Tabla 29: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula, según Cuestionario de Desempeño	126
Tabla 30: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal, según Cuestionario de Desempeño.....	127
Tabla 31: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa, según Cuestionario de Desempeño.....	129
Tabla 32: Frecuencias y porcentajes de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información	131

Tabla 33: Frecuencias y porcentajes de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción	132
Tabla 34: Frecuencias y porcentajes de los niveles totales de la variable Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente	135
Tabla 35: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las Dimensiones y Variables Totales de Práctica Preprofesional y Desempeño Docente.....	138
Tabla 36: Correlación de Spearman entre Práctica Preprofesional (Ficha de Registro) y Desempeño Docente	141
Tabla 37: Correlación de Spearman entre Práctica Preprofesional (Cuestionario de Satisfacción) y Desempeño Docente.....	142
Tabla 38: Correlaciones entre las dimensiones de la variable “Práctica Preprofesional” medidas con la Ficha de Registro de Información y la variable “Desempeño Docente”	145
Tabla 39: Correlaciones entre las dimensiones de la variable “Práctica Preprofesional” medidas con el Cuestionario de Satisfacción y la variable “Desempeño Docente”	147

Lista de Figuras

Figura 1: Fundamentación teórica de la variable Práctica Preprofesional.....	26
Figura 2: Teorías que fundamentan la variable Desempeño Docente	45
Figura 3: Una nueva visión del Marco del Buen Desempeño Docente	54
Figura 4: Mejorando la Preparación Docente a través de Prácticas Preprofesionales	55
Figura 5: Porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según la Ficha de Registro de Información	98
Figura 6: Porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según el Cuestionario de Satisfacción	99
Figura 7: Porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según la Ficha de Registro de Información.....	102
Figura 8: Porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según el Cuestionario de Satisfacción.....	103
Figura 9: Porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según la Ficha de Registro de Información.....	105
Figura 10: Porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE)según el Cuestionario de Satisfacción.....	107
Figura 11: Porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según la Ficha de Registro de Información	109
Figura 12: Porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según el Cuestionario de Satisfacción	111
Figura 13: Porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según la Ficha de Registro de Información	113
Figura 14: Porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según el Cuestionario de Satisfacción	115
Figura 15: Porcentajes de los niveles de la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño	119

Figura 16: Porcentajes de los niveles de la dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza, según Cuestionario de Desempeño	120
Figura 17: Porcentajes de los niveles de la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño.....	122
Figura 18: Porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño.....	123
Figura 19: Porcentajes de los niveles de la dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, según Cuestionario de Desempeño	125
Figura 20: Porcentajes de los niveles de la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula, según Cuestionario de Desempeño	126
Figura 21: Porcentajes de los niveles de la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal, según Cuestionario de Desempeño	128
Figura 22: Porcentajes de los niveles de la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa, según Cuestionario de Desempeño	129
Figura 23: Distribución porcentual de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información	131
Figura 24: Distribución porcentual de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción	133
Figura 25: Distribución Porcentual De Los Niveles Totales De La Variable Desempeño Docente (V2) Según El Cuestionario De Desempeño Docente	135

Lista de Abreviaturas y Siglas

ASALE:	Asociación de Academias de la Lengua Española
CNE:	Consejo Nacional de Educación
DC/RO:	Docencia Continua, Redacción y Ortografía
DIE:	Diagnóstico de la Institución
EBR:	Educación Básica Regular
EBA:	Educación Básica Alternativa
EBE:	Educación Básica Especial
EE/SA:	Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje
GE:	Gestión Educativa
MBDD:	Marco del Buen Desempeño Docente
MBDD Ampliado:	Marco del Buen Desempeño Docente con los dominios 5 (Uso de TIC) y 6 (Bienestar Docente y Estudiantil) incorporados
MINEDU:	Ministerio de Educación del Perú
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PSE:	Proyección Social Educativa
RAE:	Real Academia Española
SINEACE:	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
TIC:	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TOE:	Tutoría y Orientación Educativa
UGEL:	Unidad de Gestión Educativa Local
UNC:	Universidad Nacional de Cajamarca
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Glosario

Acción reflexiva: Práctica en la que los educadores mejoran su labor diaria al pensar detenidamente sobre lo que ocurre en el momento (pensar mientras actúan) o al revisarlo una vez terminado (pensar después de actuar), en contraste con una rutina automática sin cuestionamientos (Schön, 1983).

Aprendizaje situado: Idea que explica cómo el conocimiento se enriquece cuando las personas interactúan en lugares reales y cotidianos, formando grupos donde intercambian ideas y experiencias comunes, opuesto a un estudio aislado en aulas teóricas (Lave & Wenger, 1991).

Autoeficacia: Confianza personal en la habilidad para planificar y llevar a cabo acciones que lleven al éxito en tareas específicas, lo que impulsa el entusiasmo, la dedicación y la resistencia ante obstáculos, a diferencia de la duda que paraliza el avance (Bandura, 1997).

Competencia Profesional: Habilidad para combinar saberes, habilidades prácticas y principios éticos con el fin de enfrentar desafíos concretos en situaciones laborales reales, más allá de un mero dominio teórico (Perrenoud, 2005; Tardif, 2004).

Currículo: Diseño organizado de vivencias formativas que dirige a los alumnos hacia un desarrollo completo, fusionando saberes, capacidades prácticas y actitudes positivas, en lugar de un simple listado de contenidos (Peñaloza, 2005, p. 23).

Desempeño Docente: Capacidad de los profesores para planificar, ejecutar y revisar el proceso de enseñanza, atendiendo al progreso de los alumnos en todos sus aspectos, lo que abarca destrezas didácticas, expertise en su materia, conductas éticas y la creación de espacios de enseñanza acogedores y motivadores (Castro, 2014).

Docente: Individuo que se dedica profesionalmente a guiar y fomentar el desarrollo intelectual de los alumnos en un ambiente de aprendizaje, asumiendo el rol de facilitador en diversas áreas del saber, no solo como transmisor de información.

Egresado: Individuo que ha completado exitosamente un ciclo de formación en una institución educativa y recibido el reconocimiento oficial de su logro académico (RAE, 2023).

Estándares de Calidad Educativa (SINEACE): Serie de normas y guías establecidas por el SINEACE para asegurar que las escuelas y universidades logren altos niveles de mérito en administración, instalaciones, métodos de enseñanza y rendimiento de los educadores.

Evaluación auténtica: Método para medir el progreso de los alumnos a través de actividades que reflejan problemas del entorno real, ofreciendo comentarios útiles para su constante mejora, en oposición a pruebas estandarizadas desconectadas de la vida cotidiana (Wiggins, 1998).

Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD): Guía oficial del MINEDU que establece las áreas principales, habilidades y acciones esperadas para preparar, valorar y potenciar a los profesores en el Perú, comenzando con cuatro campos clave y planteando una extensión a seis.

Práctica Preprofesional: Parte esencial del plan de estudios en carreras de educación, donde los futuros maestros experimentan en aulas y escuelas auténticas, asumiendo paso a paso las responsabilidades de un educador experimentado, lejos de simulaciones puramente imaginarias (Mamani, 2015, p. 36).

Resumen

Esta investigación correlacional y transversal, con enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la UNC (2024). Para este fin, se analizó una muestra de 52 egresados utilizando tres instrumentos validados: una Ficha de Registro de Práctica ($\alpha = 0,948$), un Cuestionario de Satisfacción ($\alpha = 0,932$) y un Cuestionario de Desempeño Docente ($\alpha = 0,979$). Los resultados de la práctica preprofesional fueron sólidos, con un 78,85% de egresados reportando un nivel Alto de satisfacción y un 53,85% alcanzando un nivel Alto en su desarrollo objetivo. Las dimensiones mejor valoradas fueron Diagnóstico Institucional y Docencia Continua. Sin embargo, el desempeño docente se concentra en un nivel Medio (61,54%), con solo el 30,77% en nivel Alto, destacando como áreas de mejora las Estrategias Innovadoras. El hallazgo principal y más contundente es la existencia de una correlación positiva, muy fuerte y altamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,785$ ($p = 0,000$). Esto confirma que una mejor práctica inicial impacta directamente en un mejor desempeño posterior en el aula. La tesis concluye que la brecha no reside en la formación inicial, sino en la transición profesional. Por ello, se propone un Plan de Mejora, basado en la mentoría y comunidades de práctica, para fortalecer la reflexión en la acción, buscando así impulsar el desempeño docente del nivel Medio al Alto de forma sostenida.

Palabras clave: Práctica preprofesional, desempeño docente, egresados.

Abstract

This correlational and cross-sectional research, with a quantitative approach, aimed to determine the relationship between pre-professional practice and teaching performance of graduates from the Faculty of Education of the UNC (2024). For this purpose, a sample of 52 graduates was analyzed using three validated instruments: a Practice Registration Form ($\alpha = 0.948$), a Satisfaction Questionnaire ($\alpha = 0,932$), and a Teaching Performance Questionnaire ($\alpha = 0.979$). The results of the pre-professional practice were solid, with 78.85% of graduates reporting a High level of satisfaction and 53,85% achieving a High level in their objective development. The highest-rated dimensions were Institutional Diagnosis and Continuous Teaching. However, teaching performance was concentrated at a Medium level (61,54%), with only 30,77% at a High level, highlighting Innovative Strategies as an area for improvement. The main and most compelling finding is the existence of a positive, very strong, and highly significant correlation between both variables, with a Spearman coefficient of $\rho = 0,785$ ($p = 0,000$). This confirms that better initial practice directly impacts better subsequent performance in the classroom. The thesis concludes that the gap does not lie in initial training, but in the professional transition. Therefore, an Improvement Plan is proposed, based on mentoring and communities of practice, to strengthen reflection-in-action, thereby seeking to boost teaching performance from the Medium to the High level in a sustained manner.

Keywords: Pre-professional practice, teaching performance, graduates.

Introducción

La formación docente en el Perú enfrenta desafíos críticos en la preparación de profesionales capaces de responder a las demandas de un sistema educativo diverso y complejo, especialmente en regiones como Cajamarca, donde persisten brechas en calidad educativa, acceso a recursos y formación profesional (INEI, 2022). En este contexto, la práctica preprofesional, definida como el componente pedagógico donde los estudiantes desarrollan capacidades en entornos escolares reales (Ley Universitaria N° 30220, Artículo 40), emerge como un pilar fundamental para la formación de competencias docentes. Sin embargo, surge una interrogante central: ¿En qué medida la práctica preprofesional fomenta el desarrollo de capacidades clave que inciden en el desempeño docente de los egresados en el aula?

Esta investigación surge de la necesidad de evaluar la efectividad de las prácticas preprofesionales en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, específicamente en los egresados del año 2023, quienes cursaron el currículo de 2019. El interés por este tema se fundamenta en tres motivos principales: (1) la relevancia de la práctica preprofesional como puente entre la formación teórica y la práctica profesional, según lo establecido por la Ley Universitaria N° 30220; (2) la evidencia de brechas en el desempeño docente en Cajamarca, donde solo el 60% de los docentes logra un nivel satisfactorio en evaluaciones nacionales (MINEDU, 2023); y (3) la falta de estudios locales que analicen cuantitativamente la relación entre las capacidades desarrolladas en las prácticas y el desempeño docente en contextos reales.

El problema de investigación se centra en determinar si las cinco etapas de la práctica preprofesional en la mencionada facultad —diagnóstico institucional, tutoría, gestión escolar, docencia continua y evaluación educativa— contribuyen significativamente al desarrollo de capacidades que sustentan un desempeño docente

competente, reflexivo y adaptado a las necesidades de las instituciones educativas. Este estudio no busca señalar deficiencias, sino generar evidencia empírica para fortalecer la formación docente en contextos regionales.

La investigación adopta un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, analizando una muestra de 52 egresados del 2023 mediante instrumentos validados ($\text{Alpha de Cronbach} > 0.93$) y procesados con SPSS. En el Capítulo I, se delimita el problema, justificando su relevancia desde las necesidades educativas de Cajamarca y estableciendo objetivos e hipótesis claras. El Capítulo II construye el marco teórico, integrando teorías como el aprendizaje situado (Lave y Wenger, 1991), la acción reflexiva (Schön, 1983) y la autoeficacia (Bandura, 1977), además de proponer una ampliación del Marco del Buen Desempeño Docente con dominios de tecnología y bienestar emocional. El Capítulo III detalla la metodología, incluyendo el diseño, la muestra y los procedimientos de análisis. El Capítulo IV presenta los resultados, examinando la relación entre el desarrollo de capacidades en las prácticas y el desempeño docente, con discusión contextualizada en la realidad cajamarquina. Finalmente, el Capítulo V propone un programa de acompañamiento post-egreso para optimizar la transición de las capacidades desarrolladas a un desempeño docente efectivo.

Este estudio busca contribuir al mejoramiento de la formación docente, ofreciendo evidencia científica que informe políticas y prácticas educativas en la región. Al analizar la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente, se pretende fortalecer un sistema que prepare profesionales capaces de transformar la educación en Cajamarca y más allá.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

La práctica preprofesional es un pilar fundamental en la formación de docentes, al integrar los conocimientos teóricos con las habilidades prácticas esenciales para el ejercicio profesional (Valencia et al., 2018). Sin embargo, en muchas universidades latinoamericanas, incluida la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), estas prácticas han sido relegadas frente a un enfoque predominantemente teórico, limitando el desarrollo de competencias pedagógicas, personales y socioemocionales clave para el proceso de enseñanza-aprendizaje (Darling-Hammond, 2017). Esta desconexión plantea una preocupación significativa en el ámbito educativo peruano, donde la calidad de la formación docente es crucial para mejorar los resultados educativos (MINEDU, 2016; UNESCO, 2017).

Conforme a la Ley Universitaria N° 30220, en su artículo 40, se otorgó a las universidades peruanas la autonomía para diseñar la práctica preprofesional, adaptándola a las necesidades de cada programa. En la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), se desarrollaron dichas prácticas en instituciones de Educación Básica Regular (EBR), Educación Básica Alternativa (EBA) o Educación Básica Especial (EBE), principalmente en la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”, laboratorio pedagógico de la facultad, o en otras instituciones educativas públicas o privadas de la región. El currículo de 2019 de la Escuela Académico Profesional de Educación estructuró la práctica preprofesional en cinco experiencias formativas a partir del sexto ciclo (19 horas, 14 créditos), abarcando diagnóstico institucional, tutoría, gestión educativa, planificación y evaluación de sesiones de aprendizaje (Universidad Nacional de Cajamarca, 2019).

A pesar de estas disposiciones, se identificaron debilidades significativas en la implementación de la práctica preprofesional. Entre las principales causas se encontraron: (1) insuficiente supervisión y asesoramiento por parte de docentes tutores, (2) limitada integración de la investigación como herramienta para la mejora continua, y (3) escasa incorporación de tecnologías de la información y comunicación (TIC) y competencias socioemocionales, aspectos críticos en el contexto educativo de la época (MINEDU, 2019; OECD, 2019). Dichas deficiencias afectaron el desempeño docente de los egresados, quienes enfrentaron dificultades para aplicar conocimientos teóricos en contextos reales, gestionar aulas de manera efectiva y responder a las demandas del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) (MINEDU, 2012).

Las consecuencias de estas limitaciones resultaron evidentes: un desempeño docente subóptimo que impactó negativamente la calidad educativa en la región, perpetuando brechas en la formación de estudiantes de educación básica. Este problema se agravó en el contexto de Cajamarca, donde los desafíos socioeconómicos y la diversidad cultural exigen docentes altamente capacitados para promover un desarrollo educativo inclusivo y sostenible.

En consecuencia, se justificó la necesidad de analizar la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la UNC en el año 2024, grupo seleccionado por su alineación con el currículo actualizado de 2019 y su relevancia para evaluar los cambios curriculares implementados. La investigación buscó identificar el grado de correlación entre estas variables y proponer mejoras concretas en el diseño e implementación de la práctica preprofesional, con el propósito de contribuir a la formación de docentes competentes y al fortalecimiento del sistema educativo regional.

2. Formulación del Problema

2.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación entre la prácticas preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024?

2.2. Problemas Derivados

P1. ¿Cuál es el nivel en la práctica preprofesional de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca?

P2. ¿Cuál fue el nivel de desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024?

P3. ¿Qué relación existe entre las dimensiones de las práctica preprofesional (Diagnóstico de la Institución Educativa, Tutoría y Orientación Educativa, Gestión Educativa, Docencia Continua, Redacción y Ortografía, y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje) y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024?

P4. ¿Qué propuesta de mejora se debe diseñar para optimizar el impacto del desarrollo de la práctica preprofesional en el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024?

3. Justificación de la investigación

La presente investigación se enmarca en un análisis integral de la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, abordando tanto los fundamentos teóricos como las implicaciones prácticas y metodológicas. Este estudio se fundamenta en teorías consolidadas que sustentan las variables clave, propone un enfoque práctico

para optimizar la formación docente, y emplea un diseño metodológico riguroso para validar sus hallazgos. A continuación, se presenta la justificación teórica que sustenta las bases conceptuales, la justificación práctica que destaca su relevancia aplicada, y la justificación metodológica que detalla el enfoque cuantitativo y la elección del año 2024 como contexto de análisis.

3.1. Justificación Teórica

El presente estudio se desarrolló ante la necesidad de analizar la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente, fundamentándose en un marco teórico robusto que sustenta ambas variables. Para la variable 1, “Práctica Preprofesional”, se adoptan las teorías del Aprendizaje Situado de Lave y Wenger (1991), la Acción Reflexiva de Schön (1983) y el Enfoque de Competencias Profesionales de Tardif (2006). Estas teorías ofrecen un enfoque integral: el Aprendizaje Situado enfatiza la adquisición de habilidades en contextos auténticos, como las escuelas cajamarquinas, al promover la participación en comunidades de práctica; la Acción Reflexiva fomenta la autorreflexión durante las prácticas para ajustar estrategias pedagógicas; y el Enfoque de Competencias Profesionales, desarrollado por Tardif, estructura el desarrollo de capacidades específicas y transferibles, alineadas con el currículo 2019 de la Facultad de Educación, orientado a fortalecer el desempeño docente y facilitar la inserción efectiva de los egresados en el mundo laboral.

Para la variable 2, “Desempeño Docente”, se sustentan en la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1997), el Desarrollo Profesional de Day (1999) y la Evaluación Auténtica de Wiggins (1998). La Autoeficacia subraya la confianza de los egresados en su capacidad docente, influida por sus experiencias prácticas; el Desarrollo Profesional destaca la evolución continua de sus competencias post-egreso a través de la reflexión y la formación continua; y la Evaluación Auténtica permite medir resultados

reales en contextos laborales, reflejando el impacto de las prácticas. Esta integración teórica respalda el análisis del nivel alcanzado por los egresados de la Facultad de Educación en sus prácticas preprofesionales, permitiendo diagnosticar los procesos académicos y pedagógicos recibidos, así como identificar factores clave que contribuyen a un desempeño exitoso en el ámbito laboral.

Los resultados derivados de este estudio sirven como base para la elaboración de una propuesta de mejora, que incluye la implementación de acciones correctivas destinadas a lograr un avance significativo en el desarrollo del área de prácticas preprofesionales de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, alineándose con las demandas educativas actuales.

3.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación aportó evidencia empírica sobre el grado de relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de la UNC. Los hallazgos resultaron útiles para docentes universitarios, estudiantes y autoridades educativas, al ofrecer un diagnóstico claro de las fortalezas y debilidades en la implementación de la práctica preprofesional. Este diagnóstico sirvió como base para diseñar una propuesta de mejora que incluyó estrategias específicas, como la capacitación de tutores, la integración de TIC y la incorporación de investigación formativa, orientadas a optimizar la formación docente y su impacto en la calidad educativa regional.

Asimismo, los resultados constituyeron un antecedente valioso para futuras investigaciones sobre la formación docente en contextos similares, promoviendo el desarrollo de políticas educativas alineadas con las necesidades del sistema educativo peruano (SINEACE, 2019). La propuesta de mejora diseñada se orientó a fortalecer la

preparación de los egresados para enfrentar los desafíos de la Educación Básica, contribuyendo al desarrollo educativo sostenible en Cajamarca.

3.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación se diseñó para demostrar de manera cuantitativa la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. La elección del año 2024 como foco del estudio se justifica por tratarse de una promoción reciente, cuyos egresados reflejan los efectos de los cambios curriculares implementados en 2019, incluyendo la reducción de horas de práctica y la integración de competencias alineadas con el MBDD ampliado, lo que permite evaluar su impacto en el desempeño docente actual. En línea con el enfoque del estudio, se desarrollaron y validaron instrumentos específicos para medir la variable 1, “Prácticas Preprofesionales”, y la variable 2, “Desempeño Docente”, asegurando su alineación con los objetivos propuestos. Asimismo, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, como la correlación de Spearman, para analizar y confirmar la relación entre ambas variables, estableciendo así una base sólida para las conclusiones del estudio.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Delimitación Epistemológica

El término paradigma, según Rodríguez (sf), se refiere a un conjunto de perspectivas compartidas por un grupo de investigadores, que implica la elección de una metodología adecuada para el proceso investigativo (p. 23). En este estudio, se adopta el paradigma positivista o racionalista, definido por Abanto (2003) como sinónimo de empirismo y fundamentado en la ideologización de los fenómenos, la

experiencia y los “datos de la realidad” (p. 159). Este paradigma sustenta el presente trabajo, cuyo objetivo principal fue comprobar hipótesis mediante un proceso estadístico basado en la recolección y análisis cuantitativo de datos.

El enfoque cuantitativo, entendido como un conjunto de procesos interrelacionados, se caracteriza por ser secuencial y probatorio. Según Hernández (2014), este enfoque exige realizar cada etapa en un orden específico y riguroso, sin omitir pasos, aunque existe la posibilidad de redefinir alguna fase si fuera necesario (p. 4). El proceso inicia con una idea que se delimita progresivamente para formular objetivos y preguntas de investigación. Posteriormente, se realiza una revisión exhaustiva de la literatura y se construye un marco teórico que guía la información. A partir de las preguntas, se establecen hipótesis, se identifican variables clave y se diseña un plan para probarlas. Este plan incluye la medición de las variables en un contexto determinado, el análisis estadístico de los datos recolectados y la elaboración de conclusiones que permiten evaluar las hipótesis planteadas (Hernández, 2014, p. 4).

En este marco, la presente investigación se inscribió dentro del enfoque cuantitativo, ya que cumple con los elementos que lo definen, como la medición precisa de las variables. En este caso, se realizaron mediciones específicas para recolectar datos sobre la Variable 1: Práctica Preprofesional y la Variable 2: Desempeño Docente. A partir de estos datos, se aplicarán métodos estadísticos para analizar la evaluación entre ambas variables. Este enfoque garantiza un proceso sistemático que culmina en conclusiones fundamentadas, evaluando el grado de relación entre las variables y comprobando las hipótesis planteadas.

Además, de acuerdo con Kerlinger (2002), esta investigación no es experimental, ya que no se manipularon categorías, conceptos, variables, sucesos o contextos durante el desarrollo del estudio. El trabajo se realizó con un único grupo compuesto por una

muestra de egresados del año 2024, pertenecientes a las cinco especialidades de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. Asimismo, el estudio es de tipo transversal correlacional, dado que su propósito fue describir y analizar la relación entre las dos variables objeto de investigación.

4.2. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la Facultad de Educación – Universidad Nacional de Cajamarca, ubicada en la provincia, departamento y región de Cajamarca.

4.3. Delimitación Temporal

La investigación se realizó de abril a diciembre del año 2024, limitándose a determinar la relación entre el desarrollo de la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente, de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación – Universidad Nacional de Cajamarca.

5. Objetivos

5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el desarrollo de la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el año 2024.

5.2. Objetivos Específicos

- O1. Evaluar el nivel de la práctica preprofesional de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- O2. Analizar el nivel de desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

- O3. Identificar la relación entre las dimensiones de la práctica preprofesional (Diagnóstico de la Institución Educativa, Tutoría y Orientación Educativa, Gestión Educativa, Docencia Continua, Redacción y Ortografía, y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje) y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.
- O4. Proponer un plan de mejora para optimizar el impacto del desarrollo de la práctica preprofesional en el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

Tras consultar diversas fuentes de investigación en bibliotecas especializadas y en internet, relacionadas con las variables de este estudio, se exponen a continuación algunas de las más significativas, abordadas de manera directa.

1.1. A nivel internacional

Brito y Romero (2023), en su artículo científico *La práctica preprofesional en la formación de los futuros docentes de Educación Física: Revisión sistemática*, presentado en la revista deportiva Mentor de Quito – Ecuador. El propósito de este estudio fue analizar cómo la práctica preprofesional impacta en la formación de los futuros docentes de Educación Física. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática de literatura utilizando técnicas de rastreo analítico y cuantificación documental a partir de varios motores de búsqueda, como Scopus, Dialnet, Google Académico, Redalyc y Scielo, obteniendo un total de 334 documentos. De estos, se seleccionaron 12 documentos para la muestra. La revisión sistemática se realizará de la siguiente manera: 1) Título del artículo; 2) País de publicación; 3) Autores y año; 4) Objetivos; 5) Muestreo; 6) Resultados obtenidos. Los estudios revisados mostraron que la formación de los estudiantes de educación física a través de la práctica preprofesional mejora su desempeño académico, lo cual contribuye a su desarrollo como futuros docentes. La conclusión del estudio es que la práctica preprofesional son una herramienta metodológica flexible que se adapta a los diferentes ritmos evolutivos, permitiendo preparar y mejorar el desempeño de los futuros educadores.

El estudio de Brito y Romero destaca cómo la práctica preprofesional mejora el desempeño en Educación Física, un hallazgo que encaja con el orden y progresión de la Práctica Preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4) y el dominio “Enseñanza para el aprendizaje” (sección 2.15). Su flexibilidad para ritmos diversos resuena con la diversidad cajamarquina, fortaleciendo competencias de los egresados. Sin embargo, su enfoque específico en Educación Física limita su alcance a otras áreas, y el acceso restringido a bases dificulta replicarlo localmente. Adaptarlo requeriría estudios nacionales que consideren recursos limitados y contextos rurales.

Borja y Castro (2023) en su artículo científico: *Importancia de articular la práctica pre-profesional, la investigación y el trabajo comunitario en la formación de futuros maestros*, presentado en la Universidad de Panamá, tuvo como objetivo evidenciar la importancia de articular la práctica pre-profesional, la investigación y el servicio comunitario, como ejes prioritarios para la formación integral de maestros, procurando competencias para la planificación y ejecución de proyectos socioeducativos en el ámbito local o nacional, y con ello propender a un desarrollo social. La metodología se basó en el enfoque cualitativo y cuantitativo, para lo cual se diseñó un instrumento tipo encuestas aplicado a una población de 156 estudiantes de diferentes semestres de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Entre los principales hallazgos del estudio se tiene que la mayoría de los estudiantes encuestados consideran importante el articular los procesos sustantivos de las instituciones educativas superiores, para su formación integral. En conclusión, la articulación es fundamental para el proceso de enseñanza-aprendizaje y desarrollo de capacidades vivenciales de los estudiantes, definidas en competencias académicas y profesionales.

El trabajo de Borja y Castro (2023) subraya la articulación de prácticas, investigación y comunidad, alineándose con el dominio “Participación en la gestión articulada de la Comunidad” (sección 2.15) y las prácticas de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto podría enriquecer el perfil de egresados. Sin embargo, la falta de recursos para investigación en Perú y la desconexión con zonas rurales limitan su viabilidad. Adaptarlo implicaría priorizar proyectos comunitarios accesibles con apoyo tutorial.

Mendoza (2020), en su artículo científico *La práctica preprofesional como escenario de aprendizaje en la formación profesional docente para educación básica*, presentado en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador, concluye que:

1. La práctica preprofesional se debe convertir en uno de los escenarios de articulación de saberes que experimenta el estudiante en su trayectoria profesional para consolidar el perfil de egreso, comprobar la teoría a través de la práctica, refutar o ratificar acciones desde la teoría y atender el contexto de las necesidades y requerimientos de las esferas de actuación y las sentidas demandas de desarrollo.
2. La práctica preprofesional para convertirse en un escenario de formación en la educación superior, requiere tiempo, configuración de su duración, articulación entre su profundidad y el nivel de autonomía entre el tutor y tutorado. Se presenta un nuevo modo de organización del conocimiento y del aprendizaje a través de diferentes modalidades de práctica preprofesional lo que se expresa en el diseño curricular de la carrera de Educación Básica.

Mendoza ve la práctica como un espacio para articular saberes, resonando con las etapas de la Práctica Preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4) y el dominio “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (sección

2.15). Su enfoque flexible podría potenciar el desempeño de los egresado. Pero la estandarización ecuatoriana no refleja las desigualdades peruanas, y la falta de detalles sobre modalidades complica su traslado. Se necesita ajustar duración y autonomía a las realidades de nuestra región.

Martínez et al (2020) en su artículo científico *El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional*. El estudio se llevó a cabo en la región centro-sur del estado de Chihuahua (México), específicamente en el Sector Educativo 25, compuesto por cinco zonas escolares. Se adoptó un paradigma pragmático con un enfoque mixto y un diseño secuencial exploratorio correlacional. En este informe se presentan los resultados de la fase cuantitativa y el contraste de las dos fases del estudio, cuyo objetivo principal fue conocer la relación entre la evaluación del desempeño docente en la práctica y la evaluación docente mediante una prueba estandarizada. Entre los resultados se encontró que el 2,4% de la muestra tuvo un desempeño docente excelente, el 7,3% presentó un desempeño deficiente y el 39% mostró un buen desempeño. Se observará una relación de -0.416 con una significancia inferior a 0,05 entre los años de servicio en la misma institución y el desempeño docente; no se encontró evaluación entre el nivel de estudios del docente y su desempeño. Además, se estima que la evaluación entre el desempeño docente en la práctica y el desempeño evaluado mediante la prueba estandarizada fue de 0,099, pero con una significancia de 0,686, lo que indica que no existe una relación significativa. En conclusión, el estudio resalta la necesidad de realizar una evaluación del desempeño docente dentro del aula que proporcione una visión más realista de la práctica educativa y brinde retroalimentación para mejorar las áreas de oportunidad detectadas, dado que un examen no refleja adecuadamente el desempeño docente en el contexto cotidiano.

Martínez et al (2020), sugieren que las evaluaciones contextuales superan las estandarizadas, alineándose con la dimensión “Evaluación Significativa del Aprendizaje” (sección 2.16) y las prácticas de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto beneficiaría a los egresados. Sin embargo, el sistema mexicano difiere del peruano, donde las UGELs manejan evaluaciones descentralizadas. Adaptarlo requiere instrumentos locales que capturen la diversidad de la región de Cajamarca.

1.2. A nivel nacional

Condori (2019) en su tesis doctoral *El desempeño docente y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018*, tuvo como objetivo relacionar las variables desempeño docente y logro del perfil de egreso, ya que se cuestionaba el desempeño del docente, lo cual constituía un indicador importante, dado que la formación profesional de los estudiantes no siempre era congruente con el perfil de egreso planteado en el currículo. El objetivo principal fue determinar la relación entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso, mientras que los objetivos específicos fueron: identificar la relación entre el nivel de desempeño docente y la dimensión facilitador del logro del perfil de egreso, identificar la relación entre el nivel de desempeño docente y la dimensión investigador del logro del perfil de egreso, e identificar la relación entre el nivel de desempeño docente y la dimensión promotor del logro del perfil de egreso. El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño utilizado fue correlacional, con una población de 21 estudiantes del X semestre académico 2018-II. Se implementaron instrumentos de recolección de datos como encuestas (para la variable desempeño docente), pruebas de conocimientos, rúbricas y escalas de estimación (para la variable logro del perfil de egreso). Los resultados obtenidos del

coeficiente de evaluación de Spearman indicaron que el desempeño docente tenía una relación positiva muy alta con el perfil de logro del egresado, con un valor $Rho = 0,849$. Además, el coeficiente de determinación $R^2 = 0,746$ reveló que aproximadamente el 74,6% de la variación en la variable del perfil de logro del egresado podía ser explicado por la variación en la variable desempeño docente.

El estudio de Condori en Puno muestra una fuerte relación entre desempeño docente y perfil de egreso ($Rho = 0,849$), alineándose con el dominio “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (sección 2.15) y la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto sugiere que las experiencias prácticas en Cajamarca pueden moldear el perfil de egresados el año 2024. Sin embargo, su muestra de 21 estudiantes limita su generalización, y las condiciones altiplánicas (clima, cultura) difieren de las de Cajamarca. Adaptarlo requiere ampliar la muestra y ajustar instrumentos a la diversidad local.

Zarzosa (2024) en su tesis doctoral *Desempeño directivo y desempeño docente en el desarrollo de la calidad educativa en instituciones educativas públicas, Lima Este – 2023*” presentada en la Universidad Privada “César Vallejo”, tuvo como objetivo principal determinar la incidencia entre el desempeño directivo y el desempeño docente en el desarrollo de la calidad educativa de las instituciones educativas públicas de Lima Este en el año 2023. Se analizaron tres variables: desempeño directivo, desempeño docente y calidad educativa. La investigación fue de tipo aplicado, correlacional causal multivariada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y método hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 186 docentes. Los resultados de la investigación mostraron, según el valor de Chi cuadrado (54,229) y la significancia estadística de 0,000 ($p < 0.05$), que no existían diferencias entre las variables, lo que implicaba que ambas variables incidían sobre una tercera. Además,

según el coeficiente de Nagelkerke, el desarrollo de las competencias docentes dependía en un 39% de la variabilidad de la calidad educativa, influenciada tanto por el desempeño directivo como por el desempeño docente. Se concluyó que tanto el desempeño directivo como el desempeño docente tienen una incidencia significativa en la calidad educativa.

Zarzosa demuestra que el desempeño docente y directivo influyen en la calidad educativa (39% según Nagelkerke), resonando con el dominio “Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad” (sección 2.15) y la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto podría guiar a los egresados del 2024. Sin embargo, la urbanidad limeña no refleja las escuelas rurales peruanas, y la significancia ($p < 0,05$) podría variar con recursos limitados. Adaptarlo necesita enfocar la colaboración directivo-docente en contextos locales.

Montañez (2019), en su tesis doctoral *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*, presentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, planteó como problema general la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo, la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Platería? Su objetivo principal fue determinar dicha relación entre estas tres variables. La investigación adoptó un enfoque descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal-correlacional. El muestreo utilizado fue no probabilístico intencional, compuesto por 64 docentes de educación secundaria del distrito de Platería, provenientes de seis instituciones educativas.

Se empleó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario tipo escala de Likert, para medir las variables de liderazgo directivo, motivación

intrínseca y desempeño docente. Para el análisis de los datos se aplicó estadística inferencial, utilizando el software SPSS versión 25 y Microsoft Excel.

Los resultados obtenidos revelaron una evaluación significativa entre las variables de liderazgo directivo, motivación y desempeño docente, según la regresión lineal múltiple del modelo ANOVA, con una relación de (0,73 %) y un nivel de significancia F de (36,417). En cuanto a las correlaciones de las hipótesis específicas, se encontró que la relación entre liderazgo directivo y motivación fue de (0,65), con un nivel de significancia Tc de (6,84); entre liderazgo directivo y desempeño docente fue de (0,61), con un nivel de significancia Tc de (6,157); y entre motivación y desempeño docente fue de (0,49), con un nivel de significancia Tc de (4,426). Por lo tanto, la clasificación entre estas variables resultó ser moderada y significativa. De este modo, se logró validar la hipótesis alterna de la investigación, demostrando la existencia de una relación significativa entre liderazgo directivo, motivación y desempeño docente.

Montañez encuentra una relación moderada entre liderazgo, motivación y desempeño docente (0.73), alineándose con el dominio “Participación en la Gestión de la escuela” (sección 2.12) y la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto podría inspirar a los egresados el año 2024. Sin embargo, la muestra de 64 docentes en un distrito específico no abarca la diversidad peruana, y la motivación puede variar con salarios bajos. Adaptarlo requiere estudios más amplios y considerar incentivos locales.

1.3. A nivel local

Carrascal (2021) en su tesis doctoral: *“Relación de la gestión escolar del directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Cajamarca, 2021”* presentada en la Universidad Nacional de

Cajamarca, presentó como objetivo principal: determinar la relación entre la gestión escolar del directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario en la ciudad de Cajamarca, durante el año 2021. La investigación fue de tipo básico, con un Enfoque correlacional y un diseño no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 27 directores, 10 subdirectores y 637 docentes del nivel primario. Se seleccionó una muestra de 15 directivos (9 directores y 6 subdirectores) y 254 docentes de aula. Para la recolección de información se empleó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario.

Los resultados de la investigación revelaron un valor de calificación $r = 0,562$, lo que indica una calificación lineal positiva media entre la variable gestión escolar del directivo y el desempeño docente. Esto sugiere que una gestión escolar eficaz por parte de los directivos se refleja en un buen desempeño docente, y viceversa. Además, el nivel de la variable gestión escolar del directivo se encontró en su mayoría en los rangos de satisfactorio (40%) y sobresaliente (60%), mientras que el nivel del desempeño docente estuvo entre satisfactorio (41,8%) y sobresaliente. (57,1%), lo que evidencia una buena gestión escolar y un desempeño docente positivo.

Carrascal, muestra una relación positiva media ($r = 0,562$) entre gestión directiva y desempeño docente, alineándose con el dominio “Participación en la gestión de la escuela” (sección 2.12) y las práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto sugiere que los egresados pueden beneficiarse de una gestión efectiva en sus aulas. Su relevancia local es un punto fuerte, reflejando contextos similares. Sin embargo, la muestra (254 docentes) no abarca zonas rurales, y el enfoque en 2021 podría no capturar cambios postpandemia. Adaptarlo requiere incluir áreas rurales y actualizar datos para 2024.

Salas (2023) en su tesis doctoral: *“Desempeño docente y resultados de la evaluación censal de estudiantes en comprensión lectora de 4° grado de primaria de la periferia de la ciudad de Cajamarca”* presentada en la Universidad Nacional de Cajamarca, su propósito fue determinar la relación entre el desempeño docente y los resultados de la evaluación censal de estudiantes en comprensión lectora de 4° grado de primaria, en la periferia de la ciudad de Cajamarca, durante el año 2019. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transeccional correlacional, con el objetivo de establecer la relación entre las variables estudiadas. La población estuvo conformada por siete instituciones educativas de nivel primario en la periferia de la ciudad de Cajamarca, y la muestra fue la misma que la población. Para la recolección de datos, se utilizaron las fichas de monitoreo aplicadas por los directivos a su personal docente, así como los resultados.

Los resultados de la contrastación de las variables mostraron una relación directa, significativa y positiva de 0,357, con un valor de significancia bilateral de 0,002 (Rho de Spearman), entre el desempeño docente y los resultados de la evaluación censal en comprensión lectora de 4°. grado de primaria en la periferia de Cajamarca. Además, se supervisa que el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la periferia de la ciudad de Cajamarca se encuentra en el nivel “logrado” (73%) de las competencias y capacidades del Modelo Basado en Desempeños Docentes (MBDD), lo que contribuir a ofrecer una educación de calidad.

Salas encuentra una relación positiva ($Rho = 0.357$) entre desempeño docente y comprensión lectora, resonando con la dimensión “Evaluación Significativa del Aprendizaje” (sección 2.16) y la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC (sección 2.4). Esto apoya la preparación de los egresados para mejorar aprendizajes. Su enfoque periférico refleja realidades locales, pero la muestra pequeña

(7 escuelas) limita su alcance, y el dato de 2019 ignora avances recientes. Adaptarlo necesita ampliar la muestra y actualizar al contexto del año 2024.

Los estudios revisados a nivel internacional, nacional y local ofrecen una base sólida para comprender la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente, destacando la importancia de la contextualización, la integración de competencias y la adaptación a las necesidades locales. A nivel internacional, investigaciones como las de Brito y Romero (2023) y Martínez et al. (2020) subrayan el valor de las prácticas como herramienta flexible para mejorar el desempeño, aunque con limitaciones de replicabilidad en contextos diversos. A nivel nacional, trabajos como los de Condori (2019) y Zarzosa (2024) confirman una correlación significativa entre formación práctica y resultados educativos, mientras que a nivel local, Carrascal (2021) y Salas (2023) evidencian la pertinencia de estas prácticas en el contexto cajamarquino, especialmente en zonas periféricas y rurales. Estos hallazgos sugieren que la práctica preprofesional en la Facultad de Educación de la UNC puede moldear el perfil de los egresados, siempre que se aborden las debilidades identificadas, como la supervisión y el uso de TIC. Esta síntesis orienta la construcción de un marco teórico que integre teorías del aprendizaje situado, acción reflexiva y competencias profesionales, para analizar cómo estas experiencias impactan el desempeño docente en un entorno multicultural como Cajamarca.

2. Marco Teórico – Científico de la investigación

2.1. La Práctica Preprofesional

En el 2019, se estableció que la variable “Prácticas Preprofesionales” abarcó un conjunto de actividades técnico-pedagógicas, sociales, administrativas y de proyección comunitaria, llevadas a cabo por los estudiantes en entornos educativos reales, principalmente en la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”

o, en casos excepcionales, en otras instituciones educativas públicas o privadas autorizadas por la Coordinación General de la Práctica Preprofesional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC, 2019). Estas iniciativas se planificaron para fusionar los aprendizajes universitarios con habilidades prácticas y valores éticos, formando docentes capaces de enfrentar los retos del aula con empatía, alineados con el perfil del egresado y el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) (MINEDU, 2012).

Mamani (2015) describió estas prácticas como un espacio esencial donde los estudiantes asumieron gradualmente responsabilidades docentes en Instituciones Educativas auténticas, enriqueciendo su preparación para el mundo laboral (p. 36). De la Cruz (2019) resaltó que dieron vida a los conceptos teóricos, permitiendo a los estudiantes aplicarlos en contextos vivos y alejándose de lo puramente abstracto (p. 46). Peña et al. (2016) enfatizaron que crearon un lazo entre las universidades y las comunidades educativas, beneficiando a los estudiantes, quienes maduraron profesionalmente al enfrentar desafíos reales, y a las escuelas, que acogieron ideas frescas e innovadoras (p. 4). Coll (2007) añadió que fomentaron una formación holística, equilibrando teoría y práctica según las necesidades educativas (p. 45).

En resumen, la práctica preprofesional se erigió como un pilar fundamental en la formación docente, uniendo la teoría con la realidad del aula. Su diseño, apoyado en normativas y estudios, capacitó a los egresados de la Facultad de Educación de la UNC en 2024 para dejar una huella positiva en la calidad educativa de Cajamarca, enfrentando con seguridad los retos de su profesión. Esta base allanó el camino para explorar la relación entre “prácticas preprofesionales” y “prácticas profesionales”.

2.2. Prácticas Preprofesionales y Prácticas Profesionales

Se investigó la relación entre los términos “prácticas preprofesionales” y “prácticas profesionales” para clarificar su rol en la formación docente. Peña et al. (2016) definieron las prácticas profesionales como un componente curricular que moldeó el perfil profesional mediante tareas propias del ámbito docente, guiadas por tutores expertos, permitiendo a los estudiantes aplicar sus conocimientos en entornos reales mientras las escuelas evaluaron la relevancia de los contenidos (p. 4).

Santrock et al. (2004) señalaron que estas prácticas conectaron a los estudiantes con su futuro laboral, cultivando habilidades prácticas que los prepararon para desafíos venideros (p. 96). Sacristán (2007) y Peñaloza (2005) destacaron que integraron investigación y acción práctica, generando beneficios mutuos para estudiantes e instituciones receptoras (p. 18; p. 27). Hevia (2009) aportó que sintetizaron los aprendizajes teóricos, dándoles un sentido práctico en contextos auténticos (p. 24). Téllez y Marulanda (2018) subrayaron que fortalecieron la identidad profesional al permitir a los estudiantes actuar como docentes en formación (p. 54).

Se determinó que ambos términos fueron sinónimos en la literatura, refiriéndose a un elemento clave que enlazó la formación académica con la práctica docente. En la Facultad de Educación de la UNC, se priorizó “prácticas preprofesionales” conforme a la Ley Universitaria N° 30220, que en su artículo 40 estableció que cada universidad definió la estructura y duración de estas actividades según sus programas (Congreso de la República, 2014). Este enfoque capacitó a los egresados para enriquecer la educación en Cajamarca, abriendo paso a un análisis teórico más profundo.

2.2.1. Fundamentación teórica de la variable Práctica Preprofesional

Tras delimitar la relevancia de la práctica preprofesional, se construyó un marco teórico que las sustentó, basado en tres perspectivas: la Teoría del Aprendizaje Situado, la Teoría de la Acción Reflexiva y la Teoría de las Competencias Profesionales. Estas teorías explicaron cómo la práctica preprofesional moldeó a los egresados de la UNC en 2024 como docentes sensibles a las dinámicas de las aulas cajamarquinas, marcadas por su diversidad cultural.

2.2.1.1. Teoría del Aprendizaje Situado

La Teoría del Aprendizaje Situado, desarrollada por Jean Lave y Etienne Wenger (1991), sostuvo que el aprendizaje se fortaleció en entornos auténticos, donde las personas se sumaron a comunidades de práctica—grupos que compartieron conocimientos, intereses y actividades. En la Facultad de Educación de la UNC, la práctica preprofesional se llevó a cabo en Instituciones Educativas públicas como la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo” (Laboratorio Pedagógico de la Facultad de Educación) y también privadas, donde los estudiantes convivieron con docentes, alumnos y las dinámicas escolares cotidianas. Este proceso permitió a los futuros maestros pasar de observadores a líderes de actividades en el aula, consolidando su vocación docente (Lave & Wenger, 1991, p. 29).

Se apreció que esta teoría destacó la interacción social como un pilar del crecimiento profesional. Wenger (1998) señaló que las comunidades de práctica cultivaron significados compartidos, facilitando el desarrollo de habilidades adaptadas al contexto (p. 73). En Cajamarca, con sus Instituciones Educativas urbanas y rurales que reflejan una diversidad cultural, se valoró cómo las prácticas ajustaron estrategias pedagógicas a la riqueza cultural local (Villegas-Reimers, 2003, p. 45). Por ejemplo,

los estudiantes diseñaron materiales didácticos que integraron elementos culturales, promoviendo una educación inclusiva.

Además, se reconoció que el aprendizaje situado enriqueció las competencias docentes al enfrentar retos reales, como la gestión de aulas diversas. Sayago y Chacón (2006) indicaron que las experiencias situadas ayudaron a los estudiantes a abrazar su rol docente (p. 125). Brookfield (2017) aportó que profundizaron la comprensión de las dinámicas educativas (p. 52). Tovar-Gálvez (2020) destacó que fomentaron una sensibilidad intercultural esencial en regiones diversas (p. 89). Cochran-Smith et al. (2016) añadieron que estas prácticas respondieron a necesidades sociales específicas (p. 67). En la Facultad de Educación de la UNC, las prácticas se organizaron en etapas progresivas, equipando a los egresados para elevar la calidad educativa (UNESCO, 2017, p. 32).

2.2.1.2. Teoría de la Acción Reflexiva

La Teoría de la Acción Reflexiva, formulada por Donald Schön (1983), establece que el perfeccionamiento de la práctica profesional reside en la reflexión sistemática sobre la experiencia, la cual puede ocurrir en dos momentos: durante la acción (*reflection-in-action*) o después de ella (*reflection-on-action*).

En el contexto de la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC, se incentivó a los egresados a aplicar este principio evaluando y ajustando sus intervenciones en el aula. Por ejemplo, en los talleres de redacción y ortografía, se evidenció la reflexión en la acción al modificar actividades de forma inmediata ante el desinterés de los estudiantes. Posteriormente, la reflexión sobre la acción se utilizó para analizar la experiencia completa y planificar mejoras metodológicas en futuras sesiones (Schön, 1983, p. 61).

Se apreció que la reflexión se convirtió en una herramienta vital para formar docentes conscientes y flexibles. García-Cabrero et al. (2008) destacaron que permitió enfrentar situaciones imprevistas, como la gestión de aulas con diversidad cultural (p. 7). En Cajamarca, donde los estudiantes encontraron entornos escolares variados, se reconoció cómo la reflexión inspiró estrategias sensibles a las necesidades locales (Zeichner, 2010, p. 89). Este enfoque resultó clave para alinear el desempeño de los egresados con el MBDD (MINEDU, 2012, p. 15).

Además, se valoró la creación de espacios estructurados para la reflexión, como diarios de práctica. Korthagen y Kessels (1999) señalaron que promovieron un aprendizaje continuo (p. 4). Loughran (2002) añadió que conectaron la teoría con la práctica (p. 33). Darling-Hammond y Bransford (2005) destacaron que potenciaron la innovación en contextos complejos (p. 76). Rodgers (2002) subrayó que la reflexión guiada cultivó un pensamiento crítico (p. 842). Day (2004) aportó que fortaleció el compromiso profesional (p. 56). En la UNC, se integraron estas actividades reflexivas, permitiendo a los estudiantes analizar sus experiencias, corregir errores y proponer soluciones, enriqueciendo la educación en diversas Instituciones Educativas de la UGEL Cajamarca.

2.2.1.3. Teoría de las Competencias Profesionales

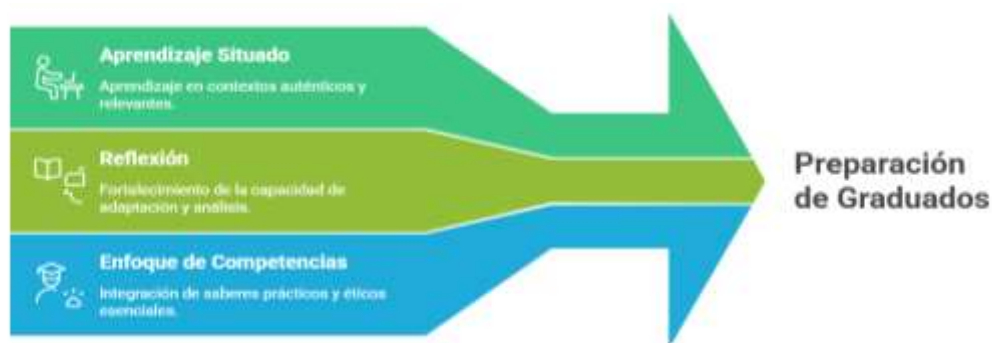
La Teoría de las Competencias Profesionales, desarrollada por Philippe Perrenoud (2005, 2012) y Maurice Tardif (2004), definió la competencia como la capacidad de integrar conocimientos, destrezas y valores para resolver problemas reales. En la Facultad de Educación de la UNC, se diseñaron prácticas preprofesionales que permitieron a los estudiantes aplicar conceptos teóricos en la planificación de clases, la gestión del aula y el uso de TIC, preparando a los egresados para un desempeño docente sólido (Perrenoud, 2005, p. 3).

Se apreció que las competencias docentes se construyeron mediante experiencias prácticas que desafiaron a los estudiantes con situaciones complejas. Perrenoud (2012) argumentó que integraron saberes teóricos, prácticos y experienciales, desarrollando habilidades adaptadas a contextos diversos (p. 45). En las Instituciones Educativas de Cajamarca, se valoró cómo las prácticas cultivaron competencias interculturales, como la creación de materiales didácticos (Tardif, 2004, p. 19). Imbernón (2010) destacó que abarcaron valores como la empatía, esenciales para una educación equitativa (p. 23).

Además, se observó que las prácticas impulsaron un enfoque ético. Le Boterf (2000) señaló que las competencias exigieron actitudes responsables (p. 67). Vaillant y Marcelo (2015) añadieron que prepararon a los docentes para entornos diversos (p. 112). Téllez y Marulanda (2018) resaltaron que promovieron la inclusión educativa (p. 54). Avalos (2011) aportó que fortalecieron el compromiso social (p. 29). En la Facultad de Educación de la UNC, las prácticas se estructuraron con tutorías, equipando a los egresados para elevar la calidad educativa en la región (UNESCO, 2017, p. 38).

Figura 1

Fundamentación teórica de la variable Práctica Preprofesional



Nota. Elaboración propia. Esta figura ilustra la integración de la Teoría de las Competencias Profesionales (Perrenoud, 2005, 2012; Tardif, 2004), el Aprendizaje Situado (Lave y Wenger, 1991) y la Acción Reflexiva (Schön, 1983) para conceptualizar la variable Práctica Preprofesional en el contexto de esta investigación.

La integración de estas teorías proporciona un marco comprehensivo para analizar la práctica preprofesional en la Facultad de Educación de la UNC. El Aprendizaje Situado de Lave y Wenger (1991) subraya la importancia de los entornos auténticos como las escuelas cajamarquinas, donde los estudiantes desarrollan habilidades a través de la participación comunitaria. Complementariamente, la Acción Reflexiva de Schön (1983) enriquece este proceso al promover la autorreflexión durante las prácticas, permitiendo a los futuros docentes ajustar sus estrategias en contextos multiculturales. Finalmente, las Competencias Profesionales de Perrenoud y Tardif (2004, 2005 y 2012) estructuran este aprendizaje en habilidades medibles, alineadas con los estándares del MBDD ampliado, asegurando un desempeño docente efectivo. Juntas, estas perspectivas forman un enfoque holístico que vincula la experiencia práctica, la reflexión crítica y el desarrollo competencial, fundamentando la investigación sobre su impacto en el perfil de los egresados.

2.3. El Currículo y su relación con la práctica preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC

Se exploró el currículo de la Escuela Académico Profesional de Educación de la UNC, que evolucionó en 2006, 2015 y 2019, para entender su vínculo con la práctica preprofesional. Peñaloza (2005) concibió el currículo como la planificación de experiencias educativas que guían a los estudiantes hacia una formación integral, integrando conocimientos, habilidades y valores (p. 23). Hevia (2009) destacó que la práctica preprofesional da sentido a los aprendizajes teóricos en contextos reales (p. 24). Coll (2007) añadió que los currículos integrales equilibran teoría y práctica (p. 45).

El currículo de 2006 se diseñó como una propuesta transformadora, orientada al desarrollo humano y basada en ejes como la interculturalidad y los valores éticos, incluyendo la práctica preprofesional como un área para aplicar conocimientos

especializados (Universidad Nacional de Cajamarca, 2006). El currículo de 2015 adoptó un enfoque por competencias, con fundamentos filosóficos (aprender a aprender, hacer, convivir y ser) y socioculturales, integrando las prácticas en el área de formación profesional (Universidad Nacional de Cajamarca, 2015). El currículo de 2019, adaptado a los programas específicos (Matemática y Física, Lenguaje y Literatura, Ciencias Naturales, Química y Biología, Educación Primaria e Inglés - Español), reforzó estos principios, incluyendo competencias interculturales y prácticas preprofesionales desde el VI ciclo, con 19 horas y 14 créditos (Universidad Nacional de Cajamarca, 2019).

Se constató que los currículos evolucionaron hacia una mayor integración de la práctica preprofesional, alineándose con la Ley Universitaria N° 30220 (Congreso de la República, 2014). Tardif y Lessard (2009) señalaron que los currículos por competencias responden a necesidades sociales (p. 87). Vaillant (2016) destacó que promueven una formación adaptada a contextos diversos (p. 22). En la Facultad de Educación de la UNC, las prácticas se estructuraron para reflejar la diversidad cultural, preparando a los egresados para una educación inclusiva (Tardif, 2010, p. 34).

2.4. Orden y progresión de la práctica preprofesional

Se examinó la evolución de la práctica preprofesional en los currículos de 2006, 2015 y 2019 dentro de la Carrera Profesional de Educación de la UNC. La evaluación se realizó considerando su progresión y alineación con las competencias docentes. En el currículo de 2006, se establecieron seis prácticas, divididas en cuatro prácticas educativas y dos profesionales, las cuales fueron diseñadas con un alto número de horas (10-12) y créditos variables, aunque las últimas dos no se les asignaron créditos, lo que limitó su impacto académico. Se puede concluir que esta estructura inicial buscó

diversificar las experiencias, pero no se garantizó una secuencia clara (Universidad Nacional de Cajamarca, 2006).

Con los currículos de 2015 y 2019, la investigación se realizó enfocándose en cinco prácticas preprofesionales consecutivas, ajustando las horas a un rango de 4 a 6 y asignando entre 2 y 3 créditos por práctica, con prerrequisitos que aseguraron un avance lógico desde el diagnóstico institucional hasta la evaluación educativa. Los resultados obtenidos indicaron que esta reorganización se llevó a cabo para alinear la formación con un enfoque por competencias, permitiendo a los estudiantes desarrollar habilidades prácticas en contextos reales, como las Instituciones Educativas de Cajamarca, donde la diversidad cultural, influyó en las adaptaciones pedagógicas (Universidad Nacional de Cajamarca, 2015, 2019).

Afirmamos que la progresión establecida en 2019, con prácticas dependientes de las anteriores, facilitó un aprendizaje estructurado que preparó a los egresados para enfrentar los desafíos del aula. La muestra fue seleccionada con base en los currículos revisados, destacando su contribución a una educación inclusiva y de calidad. El autor considera que esta evolución reflejó un compromiso con las normativas educativas y las necesidades sociales de la región (Ley Universitaria N° 30220, Congreso de la República, 2014; UNESCO, 2017, p. 38).

Aunque el currículo 2019 de la UNC reestructuró la práctica preprofesional para alinearlas con los estándares de SINEACE y la Ley Universitaria N° 30220, la reducción de horas asignadas—de 600 a 480 horas en el ciclo X—ha generado desafíos significativos. Esta disminución, implementada para priorizar la formación teórica, ha limitado el tiempo de exposición práctica, afectando la consolidación de competencias en contextos reales, según observa Zarzosa (2024) en su análisis de egresados peruanos. Además, en zonas rurales de Cajamarca, donde la diversidad cultural exige mayor

inmersión, esta reducción podría comprometer la preparación de docentes para enfrentar desafíos como la integración de TIC o el bienestar estudiantil, aspectos clave del MBDD ampliado. Sin un ajuste en la supervisión o el diseño de actividades, este cambio podría influir negativamente en el desempeño docente, un aspecto que esta investigación buscó evaluar en el período 2024.

Tabla 1

Currículo	Denominación	Ubicación	Horas	Créditos	Prerrequisitos
2006	Práctica Educativa I: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	V Ciclo	10	5	Cultura y Realidad Nacional
	Práctica Educativa II: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	VI Ciclo	10	5	Psicología del Aprendizaje
	Práctica Educativa III: Proyección Social Educativa (PSE)	VII Ciclo	10	5	Práctica Educativa I: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)
	Práctica Educativa IV: Gestión Educativa (GE)	VIII Ciclo	12	6	Economía y Gestión Empresarial
	Práctica Preprofesional I: Docente Continua (DC)	IX Ciclo	10	0	Evaluación del Aprendizaje
	Práctica Preprofesional II: Evaluación Educativa (EE) – Sesiones de Aprendizaje (SA)	X Ciclo	10	0	Didácticas de la Especialidad
2015	Práctica Preprofesional I: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	VI Ciclo	4	2	Realidad Nacional
	Práctica Preprofesional II: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	VII Ciclo	6	3	Psicología del Aprendizaje
	Práctica Preprofesional III: Gestión Educativa (GE)	VIII Ciclo	6	3	Planificación Educativa y Diversificación Curricular
	Práctica Preprofesional IV: Docente Continua (DC)	IX Ciclo	6	3	Práctica Preprofesional III: Gestión Educativa (GE)
	Práctica Preprofesional V: Evaluación Educativa (EE) – Sesiones de Aprendizaje (SA)	X Ciclo	6	3	Práctica Preprofesional IV: Docente Continua (DC)
2019	Práctica Preprofesional I: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	VI Ciclo	4	2	Lectura y Redacción Científica
	Práctica Preprofesional II: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	VII Ciclo	6	3	Práctica Preprofesional I: Diagnóstico de la Institución Educativa
	Práctica Preprofesional III: Gestión Educativa (GE)	VIII Ciclo	6	3	Práctica Preprofesional II: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)
	Práctica Preprofesional IV: Docente Continua (DC)	IX Ciclo	6	3	Práctica Preprofesional III: Gestión Educativa (GE)
	Práctica Preprofesional V: Evaluación Educativa (EE) – Sesiones de Aprendizaje (SA)	X Ciclo	6	3	Práctica Preprofesional IV: Docente Continua (DC)

Orden y Progresión de la Práctica Preprofesional

Nota. Elaboración propia a partir de los planes de estudio de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (Currículos 2006, 2015 y 2019). Las abreviaturas utilizadas corresponden a: DIE = Diagnóstico de la Institución Educativa; TOE = Tutoría y Orientación Educativa; PSE = Proyección Social Educativa; GE = Gestión Educativa; DC = Docencia Continua; EE = Evaluación Educativa; SA = Sesiones de Aprendizaje.

2.5. Dimensiones e indicadores de la variable Práctica Preprofesional

Se extrajeron las dimensiones de la variable a partir de las cinco prácticas preprofesionales detalladas en el reglamento (Art. 17), y los indicadores surgieron de los objetivos y directrices trazadas en los artículos respectivos, conectándose con las teorías discutidas y los criterios del MBDD (MINEDU, 2012) y SINEACE (2019). A continuación, se ofrecen las dimensiones junto con sus descripciones y los indicadores que las acompañan.

2.5.1. Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)

2.5.1.1. Definición:

Esta dimensión corresponde a la Práctica Preprofesional I (Art. 18-22), que busca acercar al estudiante a la realidad educativa urbana y rural mediante la observación sistemática y el análisis de variables organizativas, educativas, socioeconómicas, culturales y ambientales, culminando en un informe comparativo a modo de monografía.

2.5.1.2. Indicadores:

Los indicadores de investigación para esta dimensión fueron los siguientes:

- I1: Identifica fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una institución educativa urbana y rural, considerando variables administrativas, pedagógicas, socioeconómicas y culturales, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación (Art. 19, 21).
- I2: Realiza una comparación sistemática de las realidades educativas urbana y rural, basándose en observaciones directas, validada por el informe de asistencia del director de la institución educativa (Art. 22).

- I3: Elabora un informe monográfico que sintetiza el diagnóstico educativo, siguiendo un proceso metodológico, y expresa satisfacción con la preparación recibida para analizar problemáticas educativas (Art. 21f).
- I4: Aplica conocimientos teóricos (teorías organizativas, sociológicas, etc.) para analizar la problemática educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación (Art. 9a).
- I5: Trabaja colaborativamente en un equipo de seis integrantes (EDIE) para sustentar el diagnóstico ante un jurado, y expresa satisfacción con la preparación recibida para trabajar en equipo (Art. 23-24).

2.5.1.3. Fundamentación:

La teoría del Aprendizaje Situado de Lave y Wenger (1991) se aplica al diagnóstico institucional al promover el aprendizaje a través de la participación en comunidades de práctica, como las Instituciones Educativas rurales de Cajamarca. En estas zonas, caracterizadas por la diversidad cultural y el acceso limitado a recursos, esta teoría se adapta al permitir que los estudiantes aprendan diagnosticando problemas reales—como la deserción escolar—junto a docentes locales, fortaleciendo su preparación para contextos desafiantes.

2.5.2. Tutoría y Orientación Educativa (TOE)

2.5.2.1. Definición

Correspondiente a la Práctica Preprofesional II (Art. 26-30), esta dimensión involucra la elaboración de un diagnóstico socioafectivo y un plan de tutoría para promover la formación integral de los estudiantes, abordando áreas como la personal-social, académica, salud, vocacional y cultural (Art. 29-30).

2.5.2.2. Indicadores

- I6: Diseña una encuesta socioafectiva para identificar necesidades e intereses de los estudiantes, priorizando áreas de atención, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación (Art. 29a).
- I7: Elabora y ejecuta un plan de tutoría adaptado a la edad, grado y nivel educativo, basado en el diagnóstico, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa (Art. 29b).
- I8: Crea un clima afectivo en el aula que fomente el respeto y el aprendizaje significativo, y expresa satisfacción con la preparación recibida para gestionar relaciones socioafectivas (Art. 29c).
- I9: Aplica técnicas de retroalimentación personalizada durante las sesiones de tutoría, documentando al menos tres casos específicos, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación (Art. 29d, 29g).
- I10: Diseña un plan de tutoría individualizado basado en un diagnóstico inicial, evaluado con un informe final, y expresa satisfacción con la preparación recibida para tutoría individualizada (Art. 29e).

2.5.2.3. Fundamentación

En el ámbito de la tutoría, el Aprendizaje Situado de Lave y Wenger (1991) cobra relevancia al fomentar la interacción entre tutores y estudiantes en entornos auténticos. Aquí, esta teoría se contextualiza al capacitar a los futuros docentes para guiar a sus pares en la resolución de problemas específicos, adaptándose a las dinámicas socioculturales locales y al uso de TIC disponible.

2.5.3. Gestión Educativa (GE)

2.5.3.1. Definición

Esta dimensión, correspondiente a la Práctica Preprofesional III (Art. 35-38), implica realizar actividades administrativas en una institución educativa, colaborando con directivos y evaluando procesos de gestión institucional y pedagógica (Art. 36-37).

2.5.3.2. Indicadores:

- I11: Participa en labores administrativas (planeamiento, organización, supervisión) con eficiencia y eficacia, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación (Art. 38a).
- I12: Aplica dispositivos legales vigentes en la gestión educativa (ej., normativas de MINEDU), validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa (Art. 38b).
- I13: Utiliza programas informáticos para la gestión de la institución educativa, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el uso de herramientas informáticas en gestión (Art. 38c).
- I14: Evalúa la cultura organizacional y los enfoques de administración en relación con la calidad educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación (Art. 36).
- I15: Elabora una monografía sobre la gestión educativa, incluyendo un análisis de al menos tres estrategias implementadas, con criterios de evaluación como coherencia, originalidad y uso de referencias académicas actualizadas, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar monografías de gestión (Art. 40).

2.5.3.3. *Fundamentación*

La Teoría de las Competencias Profesionales (Tardif, 2004) respalda esta dimensión, ya que la gestión educativa requiere movilizar saberes administrativos y pedagógicos. La Teoría del Aprendizaje Situado (Lave & Wenger, 1991) explica cómo los estudiantes aprenden al participar en las dinámicas administrativas de una comunidad educativa.

2.5.4. *Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)*

2.5.4.1. *Definición*

Correspondiente a la Práctica Preprofesional IV (Art. 41-47), esta dimensión implica que los estudiantes actúen como docentes, planificando y ejecutando sesiones de aprendizaje en su especialidad, además de participar en talleres de redacción y ortografía (Art. 42-43).

2.5.4.2. *Indicadores*

I16: Planifica y programa actividades curriculares en un área específica, colaborando con el docente de aula, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación (Art. 44a).

I17: Dirige sesiones de aprendizaje con orientación del docente de aula, demostrando competencias didácticas, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa (Art. 44b).

I18: Elabora y utiliza medios y materiales educativos adaptados a los estudiantes, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar materiales educativos (Art. 44c).

I19: Diseña instrumentos de evaluación para un área curricular, alineados con el Currículo Nacional de Educación Básica, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación (Art. 44d).

I20: Aprueba evaluaciones de redacción y ortografía en español, demostrando dominio del idioma, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el dominio del idioma en docencia (Art. 44f).

2.5.4.3. Fundamentación

La Teoría de la Acción Reflexiva (Schön, 1983) es fundamental, ya que los estudiantes reflexionan en y sobre la acción al planificar y ejecutar sesiones de aprendizaje. La Teoría de las Competencias Profesionales (Perrenoud, 2004) respalda el desarrollo de competencias didácticas y comunicativas, alineadas con el MBDD (Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje).

2.5.5. Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)

2.5.5.1. Definición

Esta dimensión, correspondiente a la Práctica Preprofesional V (Art. 49-65), involucra el diseño y aplicación de instrumentos de evaluación educativa y la ejecución de sesiones de aprendizaje, demostrando competencias en evaluación y enseñanza (Art. 50, 58).

2.5.5.2. Indicadores

I21: Diseña cinco a siete instrumentos de evaluación diversificados, alineados con competencias y niveles de logro (Art. 53).

I22: Aplica instrumentos de evaluación y analiza estadísticamente los resultados, utilizando correlación y regresión, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa (Art. 55).

I23: Planifica y ejecuta un mínimo de 12 sesiones de aprendizaje, aprobadas por docentes supervisores, y expresa satisfacción con la preparación recibida para planificar sesiones de aprendizaje (Art. 60).

I24: Elabora una monografía sobre evaluación educativa, sustentada ante un jurado, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación (Art. 54).

I25: Organiza una carpeta de trabajo que documenta las sesiones de aprendizaje y los resultados de evaluación, y expresa satisfacción con la preparación recibida para organizar evidencias de evaluación (Art. 65).

2.5.5.3. *Fundamentación*

La Teoría de las Competencias Profesionales (Tardif, 2004) es la más adecuada, ya que la evaluación y la enseñanza requieren movilizar saberes para resolver problemas pedagógicos. La Teoría de la Acción Reflexiva (Schön, 1983) apoya la reflexión sobre las sesiones de aprendizaje, mientras que la Teoría del Aprendizaje Situado (Lave & Wenger, 1991) explica el aprendizaje en el contexto real de las aulas.

2.6. Estándares de calidad en las instituciones educativas según el SINEASE

Tras explorar las dimensiones de la práctica preprofesional, se reconoció la importancia de los estándares de calidad establecidos por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Este sistema trazó un conjunto de guías y pasos para garantizar que las escuelas alcancen niveles elevados de excelencia. Su meta principal fue asegurar que la enseñanza, en

todos los niveles, cumpla con bases sólidas que nutran el crecimiento integral de los estudiantes y los preparen para los retos venideros, como lo indica la Ley N° 28740. En el contexto de Cajamarca, donde las instituciones educativas enfrentan retos únicos, estos estándares se convirtieron en un pilar para formar docentes comprometidos.

2.7. Elementos fundamentales de los estándares de calidad según SINEASE:

2.7.1. Condiciones de gestión educativa:

- **Planificación institucional:** Se exige a las Instituciones Educativas contar con estrategias claras que orientaran su trabajo hacia mejores resultados de aprendizaje, promoviendo un avance constante.
- **Gobernanza y liderazgo:** Se considera vital que la dirección escolar fuera efectiva, invitando a todos en la comunidad educativa a participar activamente y a innovar en la enseñanza.

2.7.2. Condiciones de infraestructura y recursos:

- **Infraestructura adecuada:** Se demandan espacios que ofrezcan entornos seguros, accesibles y funcionales, ideales para el aprendizaje.
- **Recursos pedagógicos y tecnológicos:** Se valora el uso de materiales y herramientas tecnológicas que se alineen con los fines educativos, estimulando un aprendizaje vivo y participativo.

2.7.3. Condiciones de los procesos pedagógicos:

- **Currículo y programación educativa:** Se promueve un currículo adaptado al Marco Curricular Nacional, sensible a las necesidades locales, con un enfoque en resolver problemas y formar competencias.

- **Evaluación y retroalimentación:** Se deben diseñar evaluaciones que se ajusten a los aprendizajes esperados, ofreciendo comentarios útiles que inspiren mejoras continuas en los estudiantes.

2.7.4. Condiciones de desempeño de los docentes:

- **Formación y desarrollo profesional:** Los docentes deben participar en procesos de formación continua, asegurando su capacidad para aplicar metodologías innovadoras que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.

Se configuraron estos estándares como un referente clave para medir el desempeño docente, especialmente en la investigación sobre “La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024”. Afirmamos que la formación continua, unida a las experiencias prácticas, preparó a los egresados para cumplir con estas exigencias, impactando positivamente en la educación local.

2.8. El desempeño docente

El autor considera que el término “desempeño” se entiende como el acto de llevar a cabo las tareas propias de una profesión, según ASALE y RAE (2021), mientras que “docente” alude a todo lo relacionado con enseñar. En este sentido, Ronquillo, Castro y Ortega (2017) describieron el desempeño docente como la habilidad de movilizar talentos profesionales, actitudes personales y un sentido de responsabilidad social, tejiendo conexiones significativas en la educación, gestionándola activamente y aportando a políticas educativas (p. 475). Castro (2015) añadió que se mide por el uso inteligente de recursos para aplicar métodos didácticos con ética en contextos específicos (p. 265).

Se concluyó que el desempeño docente implica cumplir con las demandas del aula, desplegando competencias, disposición y un actuar ético que fomente aprendizajes valiosos. Rodríguez (2017) destacó que los docentes efectivos dominan su materia, usan estrategias adecuadas, crean un clima positivo, investigan las necesidades de sus alumnos y ajustan su enseñanza con reflexión. El Ministerio de Educación (2018) definió los desempeños como acciones observables que revelan competencias, ligadas al logro de aprendizajes (p. 29), un enfoque que guio esta investigación.

2.8.1. Fundamentación Teórica de la variable: Desempeño Docente

Tras explorar cómo la práctica preprofesional moldea a los futuros docentes egresados de la Facultad de Educación de la UNC, se hace necesario ahondar en las bases que sostienen su desempeño una vez que enfrentan las aulas reales. Esta sección presenta tres enfoques teóricos que iluminan el camino del desempeño docente de los egresados, conectando sus experiencias prácticas con un crecimiento profesional que perdura. Estas ideas no solo enriquecen la comprensión de su labor, sino que también reflejan las dinámicas únicas de las Instituciones Educativas, donde la diversidad y los retos locales dan forma a su vocación.

2.8.1.1. Teoría de la Autoeficacia

Albert Bandura (1997), en su obra *Self-efficacy: The Exercise of Control*, definió la autoeficacia como la creencia de un individuo en su capacidad para ejecutar acciones necesarias para alcanzar objetivos específicos. Esta percepción influye en el esfuerzo, la persistencia y la resiliencia frente a los desafíos, configurándose como un factor determinante en el desempeño profesional. En el contexto de la formación docente, la autoeficacia se manifiesta en la confianza de los futuros maestros para liderar procesos de enseñanza-aprendizaje, gestionar dinámicas áulicas y responder de manera efectiva a las demandas pedagógicas durante las prácticas preprofesionales.

En el contexto de esta tesis, la autoeficacia se convierte en un faro para los egresados de la Facultad de Educación de la UNC. Durante la práctica preprofesional, que evolucionaron a lo largo de los currículos de 2006, 2015 y 2019, estos futuros maestros se sumergieron en entornos reales, desde diagnosticar instituciones hasta liderar clases. Estas experiencias, detalladas en la sección 2.4, sembraron en ellos la seguridad de poder conectar con sus alumnos, gestionar el orden en el aula y buscar soluciones ante las necesidades de las diferentes Instituciones Educativas. Por ejemplo, al planificar sesiones de aprendizaje o evaluar resultados, como se vio en las dimensiones de Docencia Continua y Evaluación Educativa, desarrollaron una fe en sus habilidades que ahora brilla en su desempeño profesional.

Bandura nos enseñó que esta confianza crece con el éxito de tareas pasadas, la observación de otros y el aliento recibido. En las Instituciones Educativas, donde los retos pueden incluir recursos limitados o aulas diversas, esta autoeficacia permite a los egresados mantener la motivación y adaptarse con empatía. Así, esta teoría respalda las dimensiones “Relación con los Estudiantes”, “Gestión del Aula” y “Desarrollo Profesional Continuo” (sección 2.16), mostrando cómo la práctica les dio herramientas para brillar como docentes comprometidos.

2.8.1.2. Teoría del Desarrollo Profesional del Docente

En *The Lives of Teachers* (1995), Michael Huberman propuso un modelo de desarrollo profesional docente que describe el crecimiento profesional a través de etapas diferenciadas, desde la iniciación profesional, caracterizada por el entusiasmo y los desafíos iniciales, hasta fases de estabilización, diversificación profesional y, en algunos casos, consolidación o desvinculación. Este modelo destaca que el desarrollo docente se construye mediante experiencias prácticas, reflexión crítica y el contexto laboral. En el marco de la formación docente, las prácticas preprofesionales constituyen

un espacio clave para que los futuros maestros adquieran y consoliden competencias profesionales en entornos educativos reales, influyendo en su trayectoria profesional.

Para los egresados de la Facultad de Educación de la UNC, esta teoría ofrece una lente para entender cómo su desempeño evoluciona tras la práctica preprofesional. Las cinco etapas de la práctica—desde el Diagnóstico de la Institución Educativa hasta la Evaluación Educativa (sección 2.5)—marcaron el inicio de su camino, un tiempo de descubrimiento donde asumieron roles reales y recibieron guía de tutores. Ahora, muchos se encuentran en la fase de estabilización, consolidando sus habilidades en la planificación, la enseñanza y la gestión, mientras otros exploran nuevas formas de innovar en las aulas cajamarquinas. Esta teoría resalta cómo las experiencias prácticas les dieron una base sólida, preparándolos para enfrentar la diversidad de sus escuelas con madurez.

El modelo de desarrollo profesional docente de Huberman (1995) destaca que el apoyo de la comunidad educativa y la reflexión crítica son factores clave en el crecimiento profesional de los docentes. En contextos como Cajamarca, caracterizados por su diversidad cultural y desafíos educativos, este modelo fundamenta las dimensiones de “Desarrollo Profesional Continuo” y “Compromiso con la Comunidad Educativa” (sección 2.16). En este sentido, las prácticas preprofesionales de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), diseñadas bajo la autonomía otorgada por la Ley Universitaria N° 30220, Artículo 40, promueven el desarrollo de competencias docentes que sustentan un desempeño profesional adaptado a las necesidades locales.

2.8.1.3. Teoría de la Evaluación Auténtica

En *Educative Assessment* (1998), Grant Wiggins propuso que la evaluación auténtica mide el desempeño docente mediante tareas que reflejan los desafíos y contextos reales de la práctica profesional. Este enfoque no solo evalúa conocimientos y habilidades, sino que proporciona retroalimentación formativa para promover el desarrollo profesional. En el contexto de la formación docente, la evaluación auténtica permite valorar las competencias de los futuros maestros a través de actividades prácticas, como la planificación de clases, la resolución de problemas áulicos y la interacción pedagógica, realizadas durante las prácticas preprofesionales de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), diseñadas bajo la autonomía otorgada por la Ley Universitaria N° 30220, Artículo 40.

En el marco de esta investigación, la evaluación auténtica, según Wiggins (1998), permite analizar el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC) al evaluar las competencias desarrolladas durante las prácticas preprofesionales en contextos educativos reales. Como se detalla en la sección 2.5, los estudiantes diseñaron instrumentos de evaluación y lideraron sesiones de enseñanza-aprendizaje, actividades que fomentan la capacidad de implementar estrategias de evaluación formativa y adaptativa. Este enfoque teórico sustenta las dimensiones “Evaluación del Aprendizaje” y “Estrategias Pedagógicas” (sección 2.16), evidenciando cómo los egresados ajustan sus métodos pedagógicos en función de los resultados obtenidos y las necesidades específicas de sus aulas.

La evaluación auténtica, conforme a Wiggins (1998), concibe la evaluación como un proceso formativo que proporciona retroalimentación para optimizar el desempeño profesional, en lugar de un juicio sumativo. Para los egresados de la UNC,

esto implica utilizar la retroalimentación obtenida durante las prácticas preprofesionales, diseñadas bajo la autonomía otorgada por la Ley Universitaria N° 30220, Artículo 40, para perfeccionar sus estrategias de enseñanza y promover el aprendizaje estudiantil. En el contexto de las instituciones educativas de Cajamarca, caracterizadas por desafíos socioculturales y educativos, este enfoque asegura que el desempeño docente se evalúe por su capacidad de generar un impacto significativo en los procesos de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa regional.

Figura 2

Teorías que fundamentan la variable Desempeño Docente



Nota. Elaboración propia. Esta figura ilustra la integración de diversas perspectivas teóricas, como la Teoría de la Evaluación Auténtica (Wiggins, 1998), que sustentan conceptualmente la variable Desempeño Docente en el marco de la presente investigación.

2.9. Evaluación del Desempeño Docente

Estrada y Clave (2021) señalaron que evaluar el desempeño docente no debe centrarse en culpar a los maestros ni al sistema, sino en abrir caminos para reflexionar sobre su labor y el perfil que la sociedad peruana necesita. Rodríguez (1999) lo vio como parte de la evaluación institucional, un proceso que juzga acciones y resultados para corregir rumbos y alcanzar metas educativas (p. 48). Se recogieron datos confiables para valorar habilidades didácticas, responsabilidad y relaciones interpersonales.

Se afirmó que esta evaluación debe entender la complejidad del aula, destacando oportunidades de crecimiento más allá de un control rígido. Segura (2003) enfatizó que los verdaderos educadores inspiran con pasión, y un enfoque coercitivo contradice este ideal (p. 16). Se evitó el riesgo de desmotivación con sistemas objetivos que respeten la dignidad docente, fortaleciendo su autonomía y colaboración.

2.10. Funciones del desempeño docente

El análisis anterior subraya la importancia de definir con claridad las funciones que debe cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. En este sentido, se plantea que una evaluación adecuada debe abarcar, al menos, las siguientes funciones:

- ***Función de diagnóstico:*** La evaluación debe describir de manera precisa el desempeño del docente durante un período determinado, sintetizando sus logros y áreas de mejora tal como se evidencian en la realidad. Este diagnóstico sirve como una guía práctica tanto para los directores, jefes de departamento y cátedra, como para el propio docente evaluado. Su propósito es orientar

acciones que promuevan el desarrollo profesional y personal integral del docente, contribuyendo a superar sus limitaciones.

- ***Función instructiva:*** El proceso de evaluación, especialmente si está fundamentado en un trabajo de investigación, debe ofrecer una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente. De esta manera, las personas involucradas en el proceso no solo obtienen datos valiosos, sino que también adquieren nuevos aprendizajes y experiencias, enriqueciendo su formación tanto profesional como personal.
- ***Función educativa:*** Cuando la evaluación se desarrolla de manera adecuada, permite al docente identificar una relación directa entre los resultados obtenidos y sus propias motivaciones y actitudes hacia su labor educativa. Al conocer cómo es percibida su práctica profesional por directivos, colegas y estudiantes, el docente tiene la oportunidad de diseñar estrategias efectivas para superar las debilidades señaladas, lo que fortalece su desempeño.
- ***Función desarrolladora:*** Esta función es percibida como la más relevante por los docentes evaluados, ya que fomenta un proceso de madurez personal. A través de la evaluación, el docente desarrolla la capacidad de autoevaluarse de manera crítica y constante, reduciendo el temor a sus errores y límites. En su lugar, aprende de ellos, adoptando una nueva actitud que le permite ser más consciente de su trabajo. Este proceso lo lleva a reconocer con mayor claridad las áreas en las que necesita profundizar y perfeccionarse, convirtiendo el desarrollo profesional y personal en una tarea fundamental de su existencia.

En síntesis, un proceso de evaluación del desempeño docente bien diseñado debe no solo identificar y mejorar aspectos específicos de la práctica educativa, sino

también contribuir al crecimiento integral del docente, fomentando su motivación, reflexión crítica y compromiso con la excelencia profesional.

2.11. Fines de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es una herramienta fundamental para identificar las habilidades profesionales y personales necesarias para implementar estrategias formativas que favorezcan el desarrollo del cuerpo docente. Su principal objetivo es establecer metas concretas dentro del sistema educativo, como la optimización de las instituciones y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula. La articulación efectiva entre la evaluación docente y los planes de mejora institucional no solo favorece el crecimiento personal y profesional del educador, sino que también impacta de manera positiva en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

En este sentido, resulta crucial que la evaluación docente esté vinculada con los objetivos de mejora institucional, especialmente en sistemas educativos que operan bajo planes programados. Este vínculo permite que la evaluación contribuya al diseño de un perfil docente ideal, alineando las metas de la institución educativa con los objetivos personales del maestro, promoviendo así su progreso profesional.

De igual manera, los esfuerzos docentes alcanzan mayor trascendencia cuando están dirigidos hacia metas significativas que incentivan tanto su creatividad como su compromiso con la profesión. Esto no solo enriquece su labor pedagógica, sino que también genera un impacto positivo en los estudiantes, quienes encuentran en el maestro un modelo de aspiración y dedicación.

En el marco de la Práctica Preprofesional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, estos principios encuentran un espacio propicio

para su implementación. Durante este proceso, los futuros docentes pueden integrar los objetivos institucionales en su formación, asumiéndolos como parte de sus metas personales y profesionales. Esto les permite desarrollarse de manera integral y contribuir a la mejora continua de las instituciones educativas en las que realizan sus prácticas. Al alinear su desempeño con las expectativas institucionales, no solo fortalecerán sus competencias pedagógicas, sino que también enriquecerán el entorno educativo, beneficiando a todos los actores involucrados.

2.12. El Marco de Buen Desempeño Docente

El Ministerio de Educación (2012) diseñó el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) con cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños, sirviendo como guía para formar, evaluar y desarrollar a los docentes. Sus fines incluyeron un lenguaje común, reflexión profesional y políticas coherentes. Los dominios abarcaron:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio enfatiza la importancia de que los docentes comprendan las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, así como sus necesidades especiales. Además, destaca la necesidad de que los docentes posean conocimientos actualizados y profundos de las disciplinas que enseñan, lo que les permite planificar y organizar procesos educativos efectivos.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje

Se centra en la capacidad del docente para implementar estrategias pedagógicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes. Esto incluye la utilización de métodos y recursos adecuados, la promoción de la participación activa de los estudiantes y la evaluación continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela:

Este dominio destaca la implicación del docente en la gestión escolar, promoviendo un ambiente educativo positivo y colaborativo. Incluye la participación en la toma de decisiones, la colaboración con colegas y la comunidad educativa, y la contribución al desarrollo institucional.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Se refiere al compromiso del docente con su desarrollo profesional y la construcción de una identidad docente sólida. Esto implica la reflexión sobre la práctica, la actualización continua de conocimientos y habilidades, y la adopción de una actitud ética y responsable en el ejercicio de la docencia.

Según MINEDU, estos dominios proporcionan una guía integral para evaluar y mejorar la práctica docente, asegurando una educación de calidad y adaptada a las necesidades de los estudiantes. No obstante es necesario reconsiderar este listado de dominios, por el tiempo transcurrido en su formulación y por las nuevas necesidades docentes en la actualidad.

2.13. Una visión más amplia del Marco del Buen Desempeño Docente

El Ministerio de Educación (2019) reconoce la importancia de integrar las tecnologías digitales como un elemento clave tanto en la formación docente como en la práctica educativa. En el documento “Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica”, se subraya la necesidad de que los docentes adquieran competencias digitales que les permitan utilizar eficazmente las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus prácticas pedagógicas. Estas competencias abarcan el uso reflexivo de las TIC para enriquecer los procesos de

enseñanza y aprendizaje, promoviendo una educación más dinámica y alineada con las demandas del siglo XXI.

Asimismo, el “Curso virtual de tecnología de la información y comunicación” del MINEDU resalta la relevancia de que los docentes comprendan el impacto de las TIC en la mejora de su labor educativa. Se enfatiza la necesidad de diseñar procesos de formación que incluyan herramientas digitales, lo que permitirá a los docentes planificar y llevar a cabo actividades que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes de manera más eficaz.

En otro ámbito, el 15 de septiembre de 2022, MINEDU promulgó el Decreto Supremo N.º 013-2022-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la promoción del bienestar socioemocional de los estudiantes de la Educación Básica”. Estos lineamientos buscan promover el manejo adecuado de las emociones, una convivencia armónica y una perspectiva optimista en el desarrollo personal y social de los estudiantes. Su implementación se financiará con el presupuesto existente del Ministerio, sin necesidad de recursos adicionales del Tesoro Público, y se asegura su difusión a través del Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE) en el portal institucional del Ministerio de Educación.

A pesar de que el Marco del Buen Desempeño Docente establece los cuatro dominios fundamentales: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (MINEDU, 2012), los aspectos anteriormente mencionados son esenciales en el desempeño docente, pero no se abordan de manera explícita como dominios diferenciados. En consecuencia, se propone la inclusión de dos nuevos dominios que inciden de manera significativa en la calidad educativa y el desarrollo profesional docente.

Dominio 5: Integración de la Tecnología en la Enseñanza

Un docente competente en este ámbito debe demostrar habilidades en el uso de plataformas educativas, software especializado y estrategias de enseñanza digital. La alfabetización digital no solo es una ventaja, sino una necesidad en un mundo donde la educación en línea, los recursos interactivos y la inteligencia artificial están transformando la manera en que se adquiere el conocimiento.

Además, la tecnología permite personalizar el aprendizaje, adaptándolo a los distintos ritmos y estilos de los estudiantes. La capacidad de utilizar simuladores, videos interactivos, juegos educativos y herramientas de evaluación en línea mejora la experiencia de los alumnos y refuerza su motivación. La formación docente en este aspecto es crucial, ya que el dominio de estas herramientas impacta directamente en la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, un docente con un alto desempeño en la integración de la tecnología debe también promover el pensamiento crítico en el uso de la información digital. La enseñanza de la alfabetización informacional y el uso responsable de internet son aspectos clave para preparar a los estudiantes para un entorno digital en constante cambio. Esto implica no solo el dominio técnico de las herramientas, sino también la capacidad de enseñar a los estudiantes a discriminar información confiable y a desarrollar competencias digitales avanzadas.

Dominio 6: Formación en Inteligencia Emocional y Bienestar Docente

El bienestar emocional del docente tiene un impacto directo en su desempeño y en el aprendizaje de los estudiantes. La inteligencia emocional permite gestionar el estrés, resolver conflictos de manera efectiva y establecer relaciones positivas con los alumnos, colegas y la comunidad educativa. Un docente con alta inteligencia emocional

es capaz de manejar situaciones difíciles en el aula, fomentar un clima positivo de aprendizaje y actuar con empatía ante las necesidades emocionales de los estudiantes.

El agotamiento profesional o “burnout” es un problema común en la docencia, debido a las altas exigencias laborales y emocionales. La formación en bienestar docente ayuda a los maestros a desarrollar estrategias para la autorregulación emocional, la resiliencia y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Programas de autocuidado, gestión del tiempo y desarrollo personal pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral y, por ende, la calidad de la enseñanza.

Asimismo, un docente que modela inteligencia emocional en el aula fomenta habilidades socioemocionales en sus estudiantes. La enseñanza de la empatía, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos no solo mejora la convivencia escolar, sino que también prepara a los alumnos para enfrentar desafíos en su vida personal y profesional. Un buen desempeño en este dominio implica no solo el autocuidado del docente, sino también su capacidad de promover el bienestar emocional en la comunidad educativa.

La inclusión de estos nuevos dominios refleja un compromiso con la formación docente integral, reconociendo la importancia de preparar a los educadores no solo en aspectos pedagógicos tradicionales, sino también en competencias digitales y habilidades socioemocionales.

La incorporación de los dominios 5 (Uso de TIC) y 6 (Bienestar Docente y Estudiantil) al MBDD ampliado responde a las demandas actuales de la educación en 2024, respaldadas por evidencia internacional. La OECD (2023), en su informe “Education at a Glance”, destaca que el uso efectivo de tecnologías mejora el desempeño docente en un 15% cuando se integra en la formación inicial, un aspecto

crítico para la práctica preprofesional en la Facultad de Educación de la UNC. Asimismo, la UNESCO (2022) enfatiza el bienestar como pilar del desarrollo profesional, sugiriendo que su inclusión en marcos como el MBDD puede reducir el estrés laboral en un 20% entre docentes noveles, según estudios en contextos multiculturales. Comparado con el marco TALIS de la OECD o los estándares de la UNESCO para América Latina, este MBDD ampliado adapta estos principios a la realidad cajamarquina, donde el acceso desigual a TIC y las condiciones socioeconómicas demandan un enfoque renovado, lo que esta investigación evaluará en su impacto sobre el desempeño docente.

Figura 3

Una nueva visión del Marco del Buen Desempeño Docente



Nota. Elaboración propia. Esta figura conceptualiza una reinterpretación del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), destacando los elementos y relaciones que constituyen esta nueva visión en el contexto de la presente investigación.

2.14. Articulación de la Práctica Preprofesional con el Marco del Buen Desempeño Docente Ampliado: Un Enfoque Integral para la Formación Docente

La práctica preprofesional en la Facultad de Educación de la UNC es un pilar para que los estudiantes apliquen sus aprendizajes en aulas reales, evolucionando en los currículos de 2006, 2015 y 2019. El MBDD ampliado, con sus seis dominios, guió esta formación, integrando tecnología y bienestar emocional. Estas experiencias prepararon a los egresados para responder a los retos actuales de la educación, alineándose con los estándares respectivos

Figura 4

Mejorando la Preparación Docente a través de Prácticas Preprofesionales



Nota. Elaboración propia. Esta figura conceptualiza el proceso mediante el cual la evolución de las prácticas preprofesionales en la Facultad de Educación de la UNC, alineada con el Marco del Buen Desempeño Docente ampliado, contribuye a la mejora continua de la preparación de los futuros docentes.

2.15. Dominios y competencias como ejes del desarrollo en la práctica preprofesional

Cada dominio del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) ampliado deja una huella profunda en las actividades que los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNC llevan a cabo durante sus prácticas preprofesionales. Estas experiencias, que han evolucionado a través de los currículos de 2006, 2015 y 2019, se convierten en un taller vivo donde los futuros docentes forjan sus habilidades, guiados por los seis dominios que definen un ejercicio profesional de calidad. A continuación, se exploran cómo estos dominios nutren su crecimiento y preparan a los egresados para responder a las demandas educativas actuales, y con un impacto que se debe sostener en el tiempo.

- ***Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:*** Este dominio invita a los practicantes a tejer planes pedagógicos que se ajusten al alma de cada aula, considerando las historias, necesidades y contextos únicos de sus estudiantes. En las prácticas, como se vio en la dimensión de Diagnóstico de la Institución Educativa (sección 2.6.1), se les pidió observar y analizar las realidades locales, desde las dinámicas urbanas hasta las rurales de Cajamarca. Esto les permitió diseñar estrategias que abrazan la diversidad, asegurando una enseñanza inclusiva que enciende el interés y respeta las diferencias, un pilar esencial para su desempeño futuro.
- ***Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:*** Aquí, los futuros docentes dan vida a sus clases, desplegando estrategias que despiertan la curiosidad y el pensamiento crítico. Durante la Práctica Preprofesional IV (sección 2.6.4), se les animó a liderar sesiones de aprendizaje, usando recursos creativos y métodos que invitan a los estudiantes a explorar y resolver problemas. Este dominio los prepara

para transformar las aulas en espacios de descubrimiento, un arte que los egresados llevan consigo, enriqueciendo la educación en sus comunidades educativas.

- ***Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad:*** Las prácticas abren las puertas a un trabajo en equipo que va más allá del aula, conectando a los estudiantes con familias, colegas y líderes escolares. En la dimensión de Gestión Educativa (sección 2.6.3), se les pidió colaborar en tareas administrativas y evaluar procesos junto a los directivos, fortaleciendo lazos con la comunidad educativa de Cajamarca. Este dominio fomenta un sentido de pertenencia y colaboración, esencial para que los egresados gestionen escuelas con corazón y visión compartida
- ***Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:*** La reflexión se convierte en un espejo donde los practicantes miran su crecimiento. A lo largo de las cinco etapas de las prácticas (sección 2.5), se les animó a pensar sobre sus experiencias, desde el diagnóstico hasta la evaluación, construyendo una identidad profesional arraigada en la ética y el aprendizaje continuo. Este dominio nutre a los egresados con una pasión por mejorar, un tesoro que brilla en su compromiso diario.
- ***Integración de la tecnología en la enseñanza:*** En un mundo que avanza a pasos agigantados, este dominio desafía a los practicantes a abrazar las herramientas digitales. Durante las prácticas, especialmente en las sesiones de Docencia Continua (sección 2.6.4), se le introdujo al uso de plataformas y recursos tecnológicos, preparándolos para diseñar clases dinámicas que capturen la atención de sus alumnos. En las Instituciones Educativas de Cajamarca, donde el acceso a la tecnología puede ser un reto, los egresados deben usar estas habilidades para innovar, haciendo que la enseñanza sea más accesible y atractiva.
- ***Formación en inteligencia emocional y bienestar docente:*** El equilibrio emocional se alza como un pilar silencioso pero poderoso. Las prácticas, como las

de Tutoría y Orientación Educativa (sección 2.6.2), les enseñaron a crear climas afectivos y manejar sus propias emociones, un aprendizaje clave para enfrentar el estrés de la docencia. Este dominio dota a los egresados con la empatía y la resiliencia necesarias para inspirar a sus estudiantes y cuidar de sí mismos, un regalo que debe florecer en las aulas.

La práctica preprofesional, anclada en los estándares del MBDD ampliado, se transforma en un puente dorado que une la formación inicial con el ejercicio profesional. Esta etapa no solo les permite poner a prueba sus conocimientos, sino que también les da alas para volar como docentes comprometidos. La investigación llevada a cabo visibiliza cómo estas competencias, cultivadas en las aulas de la UNC, moldean el perfil de egresado esperado, un profesional capaz de responder a las necesidades de una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

Además, se subraya la importancia de implementar evaluaciones formativas basadas en el MBDD, un proceso que permite a los practicantes medir su progreso y ajustar su camino con sabiduría. Estas evaluaciones, alineadas con las dimensiones de desempeño docente (sección 2.18), aseguran que los futuros maestros estén listos para los retos actuales, desde dominar contenidos hasta fomentar la participación comunitaria. De esta manera, la investigación no solo refuerza la relevancia del MBDD como brújula para la formación docente, sino que también invita a diseñar estrategias que dejen una huella positiva en el desempeño profesional de los egresados.

2.16. Dimensiones e indicadores de la variable: Desempeño Docente

Para dar forma a las dimensiones de la variable desempeño docente en esta investigación, el autor se inspiró en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) ampliado, un faro que guía el crecimiento profesional de los

egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC). Estas dimensiones se construyeron a partir de las experiencias vividas durante la práctica preprofesional, que moldearon sus habilidades entre 2006 y 2019, y reflejan los aspectos técnicos, pedagógicos, emocionales y sociales que definen su labor. En las Instituciones Educativas, donde las aulas cuentan historias de diversidad y retos, estas dimensiones abarcan un espectro amplio que va desde el dominio del saber hasta el compromiso con la comunidad. A continuación, se describen las dimensiones, cada una acompañada de indicadores que iluminan su esencia.:

2.16.1. Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje

2.16.1.1. Definición

Esta dimensión celebra la capacidad de los docentes para abrazar los temas de su especialidad con profundidad y entusiasmo, transformándolos en puentes que conectan con la curiosidad de sus estudiantes. Nace del dominio “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del MBDD, y se nutre de las prácticas donde aprendieron a leer las necesidades de las aulas, asegurando que su enseñanza sea un reflejo de comprensión y adaptación.

2.16.1.2. Indicadores

- I1.** Actualización constante de los contenidos para responder a las demandas actuales.
- I2.** Habilidad para tejer ejemplos relevantes que vinculen los temas con la vida cotidiana de los alumnos.
- I3.** Capacidad para transmitir conceptos con claridad, ajustándolos al contexto local de Cajamarca.

2.16.1.3. Fundamentación

Se apoya en la Teoría de la Autoeficacia (Bandura, 1997), que destaca cómo la confianza en dominar los contenidos fortalece la seguridad del docente para enseñar. La práctica preprofesional, como el Diagnóstico de la Institución Educativa (sección 2.5.), sembraron esta confianza al exponer a los egresados a contextos reales, preparándolos para iluminar las aulas con un saber vivo y actualizado.

2.16.2. Diseño y Organización de la Enseñanza

2.16.2.1. Definición:

Esta dimensión valora el arte de los docentes para construir clases con estructura y corazón, guiando a los estudiantes hacia metas claras mientras se adaptan a sus ritmos y sueños. Enraizada en el dominio “Enseñanza para el aprendizaje”, se fortalece con las experiencias de Docencia Continua (sección 2.5.), donde aprendieron a planificar con creatividad y sensibilidad.

2.16.2.2. Indicadores:

- I4.** Creación de planes de lección bien pensados que sirvan de brújula para el aprendizaje.
- I5.** Uso sabio de recursos didácticos, desde materiales sencillos hasta herramientas innovadoras.
- I6.** Adaptación flexible de las clases para reflejar los intereses y realidades de los alumnos.

2.16.2.3. Fundamentación:

Se sustenta en la Teoría del Desarrollo Profesional (Hibernan, 1995), que ve la planificación como un paso inicial en la estabilización del docente. La práctica

preprofesional les dio las herramientas para organizar su enseñanza, un pilar que los egresados sostienen con dedicación en las escuelas de Cajamarca.

2.16.3. Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje

2.16.3.1. Definición:

Esta dimensión resalta la habilidad de los docentes para elegir caminos pedagógicos que despierten la imaginación y el pensamiento crítico, convirtiendo el aula en un taller de ideas. Conectada al dominio “Enseñanza para el aprendizaje” y enriquecida por la “Integración de la tecnología en la enseñanza”, se nutre de las sesiones dinámicas lideradas durante las prácticas (sección 2.5.).

2.16.3.2. Indicadores:

- 17.** Diversidad de enfoques pedagógicos que inviten a los estudiantes a explorar y descubrir.
- 18.** Fomento de la colaboración y el diálogo en las actividades del aula.
- 19.** Estímulo constante a la resolución de problemas y la creatividad, incluso con recursos limitados.

2.16.3.3. Fundamentación:

Se basa en la Teoría de la Evaluación Auténtica (Wiggins, 1998), que promueve estrategias que reflejen tareas reales. La práctica preprofesional, al incluir tecnología y métodos innovadores, prepararon a los egresados para diseñar clases que inspiren, un regalo que florece en sus aulas de 2024.

2.16.4. Evaluación Significativa del Aprendizaje

2.16.4.1. Definición

Este aspecto pone en valor la destreza de los docentes para crear evaluaciones que no solo midan, sino que también abran puertas al crecimiento, adaptándose a los pasos de cada estudiante. Anclada en el dominio “Enseñanza para el aprendizaje”, se fortalece con las experiencias de Evaluación Educativa (sección 2.5.) y la guía de Wiggins.

2.16.4.2. Indicadores

- I10.** Uso de una variedad de herramientas evaluativas, desde diagnósticas hasta sumativas.
- I11.** Provisión de retroalimentación constructiva que motive mejoras inmediatas.
- I12.** Observación atenta de habilidades cognitivas y emocionales para guiar el aprendizaje.

2.16.4.3. Fundamentación

Se fundamenta en la Teoría de la Evaluación Auténtica (Wiggins, 1998), que ve la evaluación como un diálogo que enriquece. La práctica preprofesional les enseñó a diseñar instrumentos que reflejan la realidad del aula, permitiendo a los egresados evaluar con profundidad y cuidado en Cajamarca.

2.16.5. Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes

2.16.5.1. Definición

Aquí se aprecia el don de los docentes para tejer lazos de respeto y confianza, creando un hogar de aprendizaje donde cada estudiante se siente visto. Vinculada al

dominio “Formación en inteligencia emocional y bienestar docente”, se nutre de las prácticas de Tutoría y Orientación Educativa (sección 2.5).

2.16.5.2.Indicadores

I13. Demostración de empatía al atender las necesidades individuales de los alumnos.

I14. Cultivo de un ambiente de aula que abrace la inclusión y el respeto mutuo.

I15. Inspiración constante que encienda la motivación y el amor por aprender.

2.16.5.3.Fundamentación

Se apoya en la Teoría de la Autoeficacia (Bandura, 1997), que destaca cómo la confianza en conectar emocionalmente fortalece el desempeño. La práctica preprofesional les dio la seguridad para construir relaciones significativas, un tesoro que los egresados comparten con sus estudiantes.

2.16.6. Liderazgo en la Gestión del Aula

2.16.6.1.Definición

Esta dimensión destaca la habilidad de los docentes para guiar el aula con orden y calidez, transformándola en un espacio donde todos crecen juntos. Enraizada en el dominio “Participación en la gestión de la escuela”, se fortaleció durante las prácticas de Gestión Educativa (sección 2.5).

2.16.6.2.Indicadores

I16. Manejo sereno y efectivo de la disciplina, adaptado a cada grupo.

I17. Organización sabia del tiempo y los recursos disponibles en el aula.

I18. Establecimiento de normas claras que promuevan un ambiente justo y colaborativo.

2.16.6.3.Fundamentación

Se sustenta en la Teoría del Desarrollo Profesional (Huberman, 1995), que ve la gestión como parte de la estabilización docente. Las prácticas les enseñaron a liderar con equilibrio, un aprendizaje que los egresados aplican con maestría en 2024.

2.16.7. Crecimiento Profesional y Reflexión Personal

2.16.7.1.Definición

Este aspecto valora el compromiso de los docentes con su propio florecimiento, buscando siempre nuevas formas de brillar en su vocación. Anclada en el dominio “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente”, se nutre de la reflexión constante durante las prácticas (sección 2.5.).

2.16.7.2.Indicadores

I19. Participación activa en talleres y cursos que enriquezcan sus conocimientos.

I20. Reflexión profunda sobre su práctica, ajustándola con cada lección aprendida.

I21. Colaboración entusiasta con otros maestros para elevar la calidad educativa.

2.16.7.3.Fundamentación

Se basa en la Teoría del Desarrollo Profesional (Huberman, 1995), que traza el crecimiento a lo largo de la carrera. La práctica preprofesional les dio las bases para reflexionar y crecer, un camino que los egresados siguen con pasión en Cajamarca.

2.16.8. Compromiso con la Comunidad Educativa

2.16.8.1.Definición

Finalmente, esta dimensión celebra el rol del docente como un puente que une la escuela con su entorno, trabajando de la mano con familias y colegas. Vinculada al

dominio “Participación en la gestión de la escuela”, se fortaleció en las prácticas comunitarias (sección 2.6.3).

2.16.8.2. Indicadores

I22. Involucramiento en actividades que unen a la escuela con su comunidad.

I23. Comunicación abierta y afectiva con los padres para apoyar a los estudiantes.

I24. Trabajo en equipo con colegas para dar vida a proyectos que transformen el aprendizaje.

2.16.8.3. Fundamentación

Se apoya en la Teoría de la Autoeficacia (Bandura, 1997), que refuerza la confianza para colaborar. Las prácticas les enseñaron a construir redes comunitarias, un legado que los egresados llevan con orgullo en sus aulas.

3. Definición de términos básicos

3.1. Práctica Preprofesional

La práctica preprofesional es un componente pedagógico del currículo, en el cual los estudiantes de la carrera docente, en un entorno escolar real (escuela y aula), desempeñan gradualmente las funciones propias de un docente profesional (Mamani, 2015, p. 36).

3.2. Desempeño

Por otro lado, Bittel (2000) sostiene que “el desempeño está fuertemente influenciado por las expectativas del empleado sobre su trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de equilibrio. Así, el desempeño está estrechamente relacionado con las habilidades y conocimientos que respaldan las acciones del trabajador, con el fin de cumplir los objetivos de la empresa” (p. 134).

3.3. Docente

El término “docente” hace referencia a aquella persona que desempeña la función de enseñar o instruir de forma profesional en un entorno educativo, abarcando los niveles de educación básica, media o superior. El docente tiene la responsabilidad de orientar, educar y promover el aprendizaje de los estudiantes en diferentes campos del conocimiento. Según la Real Academia Española (RAE), se entiende por “docente” a “quien enseña” o “profesor” (RAE, 2023).

3.4. Desempeño Docente

El desempeño docente hace referencia a la habilidad de los docentes para diseñar, llevar a cabo y valorar el proceso educativo, considerando los logros de los estudiantes y su crecimiento integral. Incluye una mezcla de competencias pedagógicas, conocimiento en su área de especialización, comportamientos profesionales y la habilidad para generar un entorno de aprendizaje que sea inclusivo y estimulante. (Castro, 2014).

3.5. Egresado

El egresado se concibe primariamente como el profesional que, al concluir satisfactoriamente su plan de estudios, ha demostrado el logro integral de las competencias, cualidades, habilidades y valores establecidos en el Perfil de Egreso del programa académico (SINEACE, 2016).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y Contextualización de la Investigación

1.1. Descripción del Perfil de la Universidad Nacional de Cajamarca

La Universidad Nacional de Cajamarca es una institución pública situada en la Av. Atahualpa Km. 3, en la ciudad de Cajamarca, Perú. Se destaca como la principal universidad de la región, dedicada tanto a la enseñanza como a la investigación en el departamento de Cajamarca. Actualmente, la UNC cuenta con 10 facultades que ofrecen un total de 24 programas profesionales (UNC, 2025).

La misión de la universidad es estar comprometida en la formación académica profesional de pre y post grado de calidad, contribuyendo al desarrollo sustentable regional y nacional, con un elevado nivel humanístico, científico, tecnológico, con principios morales, valores éticos, liderazgo, y con un alto compromiso con el ambiente (UNC, 2025).

Por su parte, la visión de la UNC es ser una universidad, acreditada e internacionalizada en la formación de profesionales íntegros de alta calidad. Realiza investigación científica y tecnológica interdisciplinar, orientada al desarrollo sostenible, con énfasis en tema socio-ambiental. Involucrada en los procesos de desarrollo local, regional y nacional (UNC, 2025).

1.2. Breve Reseña Histórica de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Según UNC (2025) la creación de la Universidad Nacional de Cajamarca fue el resultado de las aspiraciones populares y ciudadanas que deseaban para la región contar con una universidad. En 1957, la Federación de Educadores de Cajamarca, bajo la dirección del Dr. Zoilo León Ordoñez y un grupo de destacados maestros, inició el

noble propósito de establecer un centro de estudios superiores para la juventud y el pueblo de esta histórica tierra.

En 1961, la federación promovió un comité de amplia base Pro-Universidad, en el que participaron representantes de las principales instituciones de la provincia, quienes apoyaron unánimemente esta iniciativa cívica. La directiva de este comité quedó conformada por: Presidente, Prof. Tarsicio Bazán Zegarra; Vicepresidente, Prof. Telmo Horna Díaz; Secretario General, Dr. Luis Iberico Mas; Secretaria del Exterior, Prof. María Octavila Sánchez Novoa; Secretario de Defensa, Dr. Nazarino Bazán Zegarra; Secretario de Economía, Ing. Ciro Arribasplata Bazán; Secretario de Organización, Sr. Alberto Negrón Fernández; Secretario de Prensa, Sr. Alejandro Vera Villanueva; y Secretario de Propaganda, Dr. José Uceda Pérez. Este comité llevó a cabo diversas acciones, como el establecimiento de filiales en las provincias vecinas de Celendín, Cajabamba, Contumazá y Bambamarca, la distribución de memoriales, la coordinación con parlamentarios y la difusión de notas en el periódico Época, lo que resultó en la aprobación de una comisión para viajar a la capital de la República. La comisión estuvo integrada por el Prof. Tarsicio Bazán Zegarra, el Ing. Ciro Arribasplata Bazán, el Dr. Aníbal Zambrano Tejada y el Sr. Alejandro Vera Villanueva. Además, la federación presidida por el Prof. Telmo Horna Díaz decidió formar una comisión para elaborar un informe integral sobre la universidad para Cajamarca, la cual estuvo conformada por los siguientes miembros: Prof. Tarsicio Bazán Zegarra, Julio Chávez Polo, Jorge Cueva Arana, Jorge Villanueva Cabrera y Luis Salas Chávez.

Finalmente, el 13 de febrero de 1962 se promulgó la Ley N° 14015, que creó la Universidad Técnica de Cajamarca, y el 14 de julio del mismo año, comenzó a funcionar, inicialmente con seis escuelas: Medicina Rural, Agronomía, Medicina Veterinaria, Pedagogía, Minería y Metalurgia, y Economía y Organización de

Empresas. Hoy en día, la universidad cuenta con una estructura normativa centrada en la formación académica, la investigación y la proyección social, y está compuesta por diez facultades: Educación, Ingeniería, Ciencias Agrícolas y Forestales, Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Veterinarias, Zootecnia, Medicina Humana, y Derecho y Ciencias Políticas. A lo largo de los años, la universidad ha ganado reconocimiento gracias a la dedicación y esfuerzo de sus autoridades, docentes, estudiantes, graduados y personal, quienes han aumentado su presencia en diversas áreas y disciplinas. Además de su comunidad universitaria, la universidad ha recibido el valioso aporte de intelectuales y maestros, así como el apoyo de instituciones de ciencia, tecnología y cultura tanto nacionales como internacionales. Actualmente, la universidad cuenta con 4 sub-sedes en diferentes provincias de la región: Jaén, Bambamarca, Celendín y Cajabamba.

El primer patronato, creado en 1962, estuvo presidido por el Dr. Aurelio Pastor Cueva. Es importante destacar la labor de los maestros que contribuyeron al desarrollo de la universidad, entre ellos: Ing. Jorge Navarro Talavera, Ing. Ciro Arribasplata Bazán, Ing. Guillermo Urteaga Rocha, M.V. José Raunelli Castro, Ing. Mariano Carranza Zavaleta, Ing. Pablo Sánchez Zevallos, Ing. Letelier Mass Villanueva, Prof. César Alipio Paredes Canto, Mg. Elio Leoncio Delgado Azañero, M. Cs. Ing. Carlos Segundo Tirado Soto, Dr. Roberto Hermes Mosqueira Ramírez, Dr. Manuel Roncal Ordoñez, Dr. Angelmiro Montoya Mestanza, Dr. Ángel Dávila Rojas, entre otros ex rectores. Desde 2021, el Rectorado está a cargo del Dr. Segundo Berardo Escalante Zumaeta.

1.3. Características, demográficas y socioeconómicas

Cajamarca, originalmente fundada como “San Antonio de Cajamarca”, es la ciudad más relevante de la sierra norte del Perú y funge como la capital de la provincia

y el departamento de Cajamarca. Se encuentra a una altitud de 2750 metros sobre el nivel del mar, en la vertiente este de la cordillera occidental de los Andes, dentro del valle interandino formado por los ríos Mashcón y Chonta. Esta ciudad experimenta un crecimiento poblacional continuo, lo que abre la posibilidad de desarrollar en el futuro un área metropolitana que incluiría a Cajamarca, Baños del Inca y algunas poblaciones cercanas al centro urbano. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Cajamarca es el quinto departamento más poblado del país, y según el censo de 2017, su población era de 1,341,012 habitantes.

1.4. Características Culturales y Ambientales

La región de Cajamarca ya había sido habitada durante el imperio inca, siendo considerada un importante centro poblado en esa época. En 1532, este fue el lugar donde se capturó al inca Atahualpa durante la conquista del Perú. Durante la colonia, Cajamarca mantuvo su estatus como villa hasta el 19 de diciembre de 1802, poco antes de la independencia, cuando se le otorgó la categoría de ciudad y su escudo de armas. La ciudad es famosa por la celebración de su carnaval y por su significativa producción de productos lácteos. Además, es conocida como la Flor del Cumbe debido a su proximidad al cerro y al complejo arqueológico de Cumbe mayo, estando situada en el extremo oeste del valle del mismo nombre.

2. Hipótesis de Investigación

2.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa positiva entre el desarrollo de la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2024.

2.2. Hipótesis específicas

H1. El nivel de la práctica preprofesional de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, es alto.

H2. El nivel de desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024 es medio.

H3. Existe una relación significativa entre las dimensiones de la práctica preprofesional (Diagnóstico de la Institución Educativa, Tutoría y Orientación Educativa, Gestión Educativa, Progresión de Prácticas, y Evaluación) y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

3. Variables de Investigación

3.1. Variable 1 (V1)

V1: Práctica Preprofesional

3.2. Variable 2 (V2)

V2: Desempeño Docente.

4. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas/ Instrumentos
VARIABLE 1: PRÁCTICA PREPROFESIONAL	La práctica preprofesional es un componente pedagógico del currículo, en el cual los estudiantes de la carrera docente, en un entorno escolar real (escuela y aula), desempeñan gradualmente las funciones propias de un docente profesional (Mamani, 2015, p. 36).	La variable “Práctica Preprofesional” se operacionalizó mediante cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE), Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA). La variable fue evaluada mediante dos técnicas complementarias: Análisis Documental y Encuesta. Análisis Documental: Se utilizó el instrumento Fichas de Registro (en formato digital, alojadas en Google Drive) para evaluar evidencias documentales de los 52 egresados, correspondientes a los 25 indicadores de las cinco dimensiones. Las fichas, completadas incluyeron una escala de Likert para cada indicador: 1: Deficiente 2: Regular 3: Bueno 4: Muy Bueno 5: Excelente	Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	I1: Identifica fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una institución educativa urbana y rural, considerando variables administrativas, pedagógicas, socioeconómicas y culturales, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I2: Realiza una comparación sistemática de las realidades educativas urbana y rural, basándose en observaciones directas, validada por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I3: Elabora un informe monográfico que sintetiza el diagnóstico educativo, siguiendo un proceso metodológico, y expresa satisfacción con la preparación recibida para analizar problemáticas educativas. I4: Aplica conocimientos teóricos (teorías organizativas, sociológicas, etc.) para analizar la problemática educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I5: Trabaja colaborativamente en un equipo de seis integrantes (EDIE) para sustentar el diagnóstico ante un jurado, y expresa satisfacción con la preparación recibida para trabajar en equipo.	Análisis Documental/ Ficha de Registro de Información (Creswell & Creswell, 2018) Encuesta/ Cuestionario de Satisfacción (Creswell & Creswell, 2018)
			Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	I6: Diseña una encuesta socioafectiva para identificar necesidades e intereses de los estudiantes, priorizando áreas de atención, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I7: Elabora y ejecuta un plan de tutoría adaptado a la edad, grado y nivel educativo, basado en el diagnóstico, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I8: Crea un clima afectivo en el aula que fomente el respeto y el aprendizaje significativo, y expresa satisfacción con la preparación recibida para gestionar relaciones socioafectivas. I9: Aplica técnicas de retroalimentación personalizada durante las sesiones de tutoría, documentando al menos tres casos específicos, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I10: Diseña un plan de tutoría individualizado basado en un diagnóstico inicial, evaluado con un informe final, y expresa satisfacción con la preparación recibida para tutoría individualizada.	
			Gestión Educativa (GE)	I11: Participa en labores administrativas (planeamiento, organización, supervisión) con eficiencia y eficacia, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I12: Aplica dispositivos legales vigentes en la gestión educativa (ej., normativas de MINEDU), validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I13: Utiliza programas informáticos para la gestión de la institución educativa, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el uso de herramientas informáticas en gestión. I14: Evalúa la cultura organizacional y los enfoques de administración en relación con la calidad educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I15: Elabora una monografía sobre la gestión educativa, incluyendo un análisis de al menos tres estrategias implementadas, con criterios de evaluación como coherencia, originalidad y uso de referencias académicas actualizadas, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar monografías de gestión	
			Docencia Continua,	I16: Planifica y programa actividades curriculares en un área específica, colaborando con el docente de aula, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación.	

		Encuesta: Se empleó el instrumento Cuestionario de Satisfacción (en Google Forms) para recolectar las percepciones de los egresados sobre la preparación recibida en las prácticas preprofesionales en contextos educativos urbanos y rurales. Este instrumento constó de 30 ítems Likert (25 para los indicadores de las cinco dimensiones mencionadas y 5 para factores contextuales como supervisión y diversidad urbana/rural), evaluados con la escala de Likert: 1: Totalmente insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Neutral 4: Satisfecho 5: Totalmente satisfecho	Redacción y Ortografía (DC/RO)	I17: Dirige sesiones de aprendizaje con orientación del docente de aula, demostrando competencias didácticas, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I18: Elabora y utiliza medios y materiales educativos adaptados a los estudiantes, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar materiales educativos. I19: Diseña instrumentos de evaluación para un área curricular, alineados con el Currículo Nacional de Educación Básica, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I20: Aprueba evaluaciones de redacción y ortografía en español, demostrando dominio del idioma, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el dominio del idioma en docencia.	
			Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	I21: Diseña cinco a siete instrumentos de evaluación diversificados, alineados con competencias y niveles de logro. I22: Aplica instrumentos de evaluación y analiza estadísticamente los resultados, utilizando correlación y regresión, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I23: Planifica y ejecuta un mínimo de 12 sesiones de aprendizaje, aprobadas por docentes supervisores, y expresa satisfacción con la preparación recibida para planificar sesiones de aprendizaje. I24: Elabora una monografía sobre evaluación educativa, sustentada ante un jurado, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I25: Organiza una carpeta de trabajo que documenta las sesiones de aprendizaje y los resultados de evaluación, y expresa satisfacción con la preparación recibida para organizar evidencias de evaluación.	

Nota. Elaboración propia. Esta tabla presenta la operacionalización de la variable Práctica Preprofesional, incluyendo su definición conceptual (Mamani, 2015), dimensiones, indicadores e instrumentos (Ficha de Registro de Información y Cuestionario de Satisfacción, basados en Creswell & Creswell, 2018). Las escalas de Likert y las abreviaturas de las dimensiones se detallan en la tabla.

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de la Variable 2

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas/ Instrumentos
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Según la ASALE y la RAE (2023), el término “desempeño” se define como la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, lo que implica ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Por su parte, la palabra “docente” se refiere a lo relativo a la enseñanza.	La variable “Desempeño Docente” fue evaluada mediante la técnica de la Encuesta, utilizando como instrumento un Cuestionario. Este instrumento estuvo compuesto por indicadores correspondientes a las ocho dimensiones del desempeño docente: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, Diseño y Organización de la Enseñanza, Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, Evaluación Significativa del Aprendizaje, Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, Liderazgo en la Gestión del Aula, Crecimiento Profesional y Reflexión Personal, y Compromiso con la Comunidad Educativa. Los indicadores han sido valorados utilizando la siguiente escala de Likert: 1: Deficiente 2: Regular 3: Bueno 4: Muy Bueno 5: Excelente	Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje	I1. Actualización constante de los contenidos para responder a las demandas actuales. I2. Habilidad para tejer ejemplos relevantes que vinculen los temas con la vida cotidiana de los alumnos. I3. Capacidad para transmitir conceptos con claridad, ajustándolos al contexto local de Cajamarca.	Encuesta/ Cuestionario de Desempeño Docente
			Diseño y Organización de la Enseñanza	I4. Creación de planes de lección bien pensados que sirvan de brújula para el aprendizaje. I5. Uso sabio de recursos didácticos, desde materiales sencillos hasta herramientas innovadoras. I6. Adaptación flexible de las clases para reflejar los intereses y realidades de los alumnos.	
			Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje	I7. Diversidad de enfoques pedagógicos que inviten a los estudiantes a explorar y descubrir. I8. Fomento de la colaboración y el diálogo en las actividades del aula. I9. Estímulo constante a la resolución de problemas y la creatividad, incluso con recursos limitados.	
			Evaluación Significativa del Aprendizaje	I10. Uso de una variedad de herramientas evaluativas, desde diagnósticas hasta sumativas. I11. Provisión de retroalimentación constructiva que motive mejoras inmediatas. I12. Observación atenta de habilidades cognitivas y emocionales para guiar el aprendizaje.	
			Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes	I13. Demostración de empatía al atender las necesidades individuales de los alumnos. I14. Cultivo de un ambiente de aula que abraza la inclusión y el respeto mutuo. I15. Inspiración constante que encienda la motivación y el amor por aprender.	
			Liderazgo en la Gestión del Aula	I16. Manejo sereno y efectivo de la disciplina, adaptado a cada grupo. I17. Organización sabia del tiempo y los recursos disponibles en el aula. I18. Establecimiento de normas claras que promuevan un ambiente justo y colaborativo.	
			Crecimiento Profesional y Reflexión Personal	I19. Participación activa en talleres y cursos que enriquezcan sus conocimientos. I20. Reflexión profunda sobre su práctica, ajustándola con cada lección aprendida. I21. Colaboración entusiasta con otros maestros para elevar la calidad educativa.	
			Compromiso con la Comunidad Educativa	I22. Involucramiento en actividades que unen a la escuela con su comunidad. I23. Comunicación abierta y afectiva con los padres para apoyar a los estudiantes. I24. Trabajo en equipo con colegas para dar vida a proyectos que transformen el aprendizaje.	

Nota. Elaboración propia. Esta tabla presenta la operacionalización de la variable Desempeño Docente, incluyendo su definición conceptual (ASALE y RAE, 2023), dimensiones, indicadores e instrumento (Cuestionario de Desempeño Docente). La escala de Likert se detalla en la tabla.

5. Población y muestra

5.1. Población

La población es el universo completo de estudio, es decir, el conjunto total de elementos que poseen una característica común y sobre los cuales se pretende generalizar los resultados de una investigación. Se define como el grupo de referencia que engloba a todas las unidades de análisis de interés (Hernández Sampieri et al., 2018). La población estadística de la investigación estuvo conformada por 164 egresados del año 2023, de las especialidades de la Facultad de Educación - Universidad Nacional de Cajamarca: Ciencias Naturales, Química y Biología, Educación Primaria, Lenguaje y Literatura, Matemática y Física e Inglés - Español, es decir $N = 164$ egresados.

Tabla 4

Población de Estudio

N°	Especialidad	Total de Egresados		
		Hombres	Mujeres	Total
1	Ciencias Naturales, Química y Biología	14	12	26
2	Educación Primaria	12	26	38
3	Inglés - Español	5	27	32
4	Lenguaje y Literatura	18	16	34
5	Matemática y Física	26	08	34
Total				164

Nota. Datos obtenidos de las Actas de Evaluación de los ciclos 2021-II, 2022-I, 2022-II, 2023-I y 2023-II de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. La tabla muestra la distribución de la población de egresados del año 2023 por especialidad y género.

5.2. Muestra

Debido a que a menudo no es factible estudiar a toda la población, se selecciona una porción más manejable para llevar a cabo la investigación. La muestra se define como el subconjunto representativo de la población, que se elige cuidadosamente para su análisis. Cuando esta porción es seleccionada de forma rigurosa, sus características y comportamientos reflejan de manera confiable los de la población de la que proviene (Creswell, 2018). La muestra de la presente investigación estuvo conformada por los egresados de la Facultad de Educación que se describe en la tabla 4, de las especialidades de: Ciencias Naturales, Química y Biología, Educación Primaria, Inglés - Español, Lenguaje y Literatura y Matemática y Física.

Para la determinación del número de las unidades de análisis se tomó el tamaño de muestra estratificado por asignación proporcional.

$$n_0 = \frac{Npqz^2}{(N - 1)d^2 + pqz^2} = 115$$

Donde:

N : Tamaño de la población (164)

Z : Nivel de confianza (1,96)

p : Probabilidad a favor (0,5)

q : Probabilidad en contra (0,5)

d : Precisión/ error de estimación (0,05)

Como el factor de corrección para poblaciones finitas es mayor que 0,10 entonces se ha corregido el tamaño de la muestra utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{115}{1 + \frac{115}{164}} = 52 \text{ (fórmula de ajuste de muestra)}$$

Entonces la muestra adecuada para el estudio es de 52 egresados el año 2023 de la Facultad de Educación, y se aplicará en el muestreo aleatorio estratificado, es decir para la selección de las 52 unidades de la muestra se aplicó la conocida “Tabla de números aleatorios”. En consecuencia, la muestra queda conformada de la siguiente manera:

Tabla 5

Selección de la Muestra de Estudio por Especialidad.

Nº	Especialidad	Total de Egresados
1	Ciencias Naturales, Química y Biología	8
2	Educación Primaria	12
3	Inglés - Español	10
4	Lenguaje y Literatura	11
5	Matemática y Física	11
Total		52

Nota. Elaboración propia a partir de las Actas de Evaluación de los ciclos 2021-II, 2022-I, 2022-II, 2023-I y 2023-II de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. La muestra fue seleccionada mediante muestreo aleatorio estratificado por asignación proporcional, utilizando una tabla de números aleatorios.

6. Unidad de Análisis

La unidad de análisis es el elemento individual sobre el cual se recolecta la información. Es el foco central del estudio, el sujeto o el objeto de nuestra medición (Rodríguez, 2020). La unidad de análisis de la investigación está constituida por cada uno de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación – Universidad Nacional de Cajamarca, de la muestra considerada.

7. Métodos de Investigación

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó el método científico, siguiendo sus etapas fundamentales: observación, planteamiento del problema, formulación de hipótesis, experimentación, análisis de datos y elaboración de conclusiones. Inicialmente, se identificaron brechas en el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC) mediante la observación de su preparación durante las prácticas preprofesionales, diseñadas bajo la autonomía otorgada por la Ley Universitaria N° 30220, Artículo 40. A partir de ello, se planteó el problema de determinar la relación entre las prácticas preprofesionales y el desempeño docente, formulando hipótesis que vinculan el desarrollo de competencias durante estas prácticas con un desempeño profesional efectivo.

La investigación adoptó un diseño correlacional cuantitativo, recolectando datos de una muestra de 52 egresados del 2023 mediante instrumentos validados (Alpha de Cronbach > 0.93). Los datos fueron analizados con el software SPSS, utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, como la correlación de Spearman, para evaluar la relación entre las variables. Complementariamente, se aplicaron los métodos analítico-deductivo y descriptivo para caracterizar el desarrollo de las prácticas preprofesionales y el desempeño docente, así como el método matemático-estadístico para procesar, tabular y analizar los datos, permitiendo inferir la relación entre ambas variables. Las conclusiones derivadas de estos análisis fundamentan propuestas para fortalecer la formación docente en el contexto de la Universidad Nacional de Cajamarca.

8. Tipo de investigación

8.1. Por su finalidad: Básica

Esta investigación se clasifica como básica, dado que su propósito principal es generar conocimiento teórico sobre la relación entre las prácticas preprofesionales y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), sin centrarse en la aplicación inmediata para resolver un problema práctico. Su objetivo es contribuir al cuerpo de conocimientos académicos en el campo de la educación, profundizando en el entendimiento de cómo las prácticas preprofesionales, diseñadas bajo la autonomía otorgada por la Ley Universitaria N° 30220, Artículo 40, fomentan el desarrollo de competencias docentes (Hernández Sampieri et al., 2018). Los hallazgos teóricos derivados de este estudio sientan las bases para una propuesta de mejora práctica, consistente en un programa de acompañamiento y mentoría post-egreso, que busca optimizar la transición de las competencias adquiridas durante las prácticas preprofesionales hacia un desempeño docente efectivo, respondiendo a los desafíos educativos de Cajamarca.

8.2. Por su profundidad: Correlacional

El estudio se clasificó como correlacional, pues su objetivo es determinar el grado de asociación entre las variables “práctica preprofesional” y “desempeño docente”. Se buscó establecer si existe una relación entre ambas, analizando si un desempeño superior en la práctica preprofesional se vincula con un mejor desempeño docente en el ámbito laboral, sin establecer una relación de causa-efecto (Creswell, 2018).

8.3. Por su alcance temporal: Transeccional o transversal

La investigación fue de alcance transeccional porque la recolección de los datos se realizó en un único momento, durante el año 2024. Este diseño es ideal para describir

las variables y analizar sus interrelaciones en un punto específico en el tiempo, lo que permitió obtener una “fotografía” de la situación actual de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca (Kerlinger & Lee, 2002).

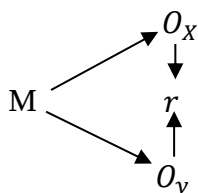
8.4. Por su enfoque: Cuantitativo

Finalmente, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se basó en la medición numérica y el análisis estadístico para probar las hipótesis de la investigación. La información se recolectó mediante un cuestionario, lo que permitió cuantificar las valoraciones que las autoridades de las instituciones educativas tienen sobre el desempeño docente de los egresados, y así establecer patrones y relaciones de manera objetiva y rigurosa (Rodríguez, 2020).

9. Diseño de la investigación

La investigación propuesta es no experimental de corte transversal, por cuanto es sistemática o empírica, dado que las variables no se manipularon porque ya sucedieron. Así mismo, las inferencias sobre las relaciones entre la Práctica Pre Profesional y el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación – Universidad Nacional de Cajamarca, se realizaron sin considerar la intervención o influencia directa de los egresados y dichas relaciones se observaron tal y como se dan en su contexto natural, recolectando datos en un solo momento y en un único tiempo.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Es la muestra de estudio, es decir los egresados de la Facultad de Educación – Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

O_x : Observaciones de la variable 1: Práctica Preprofesional.

O_Y : Observaciones de la variable 2: Desempeño Docente.

r : Es el índice de correlación existente entre las variables estudiadas.

10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

El siguiente cuadro muestra las técnicas e instrumentos utilizados en la presente investigación.

Tabla 6

Técnicas e instrumentos que se usaron en la investigación.

Técnica	Instrumento
Análisis Documental	<i>Ficha de Registro de Información.</i> Es un instrumento que permite registrar de manera estructurada, sintética y homogénea el avance de los programas, con el objetivo de contribuir a la toma de decisiones y la mejora de los programas y acciones (Hernández Sampieri et al., 2014). En la presente investigación, este instrumento se empleó para registrar los calificativos de los 25 indicadores de las cinco dimensiones de la Práctica Preprofesional (Diagnóstico de la Institución Educativa - DIE, Tutoría y Orientación Educativa - TOE, Gestión Educativa - GE, Docencia Continua y Redacción y Ortografía- DC/RO, y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje - EE/SA) de los egresados de la Facultad de Educación de la UNC en 2024, utilizando la escala Likert: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno), 5 (Excelente).
	<i>Cuestionario de satisfacción.</i> Es una modalidad de encuesta que se formaliza de manera escrita en un documento con un listado de preguntas estandarizadas, denominado “cuestionario” (Cabanillas, 2019, p. 197). En la presente investigación, este instrumento permitió recoger las percepciones de los egresados sobre la preparación recibida en las prácticas preprofesionales en contextos educativos urbanos y rurales. Consta de 30 ítems Likert (25 para los indicadores de las cinco dimensiones mencionadas y 5 para factores contextuales como supervisión y diversidad urbana/rural), evaluados con la escala: 1 (Totalmente insatisfecho), 2 (Insatisfecho), 3 (Neutral), 4 (Satisfecho), 5 (Totalmente satisfecho).
Encuesta	<i>Cuestionario de desempeño docente</i> El cuestionario de esta investigación es un instrumento diseñado para recabar las valoraciones de las autoridades de las instituciones educativas sobre el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación. Se formaliza como un documento escrito con un listado de preguntas estandarizadas, que nos permitirá obtener información crucial sobre cómo estos profesionales ejercen su labor en la práctica. Consta de 24 ítems tipo Likert, distribuidos en ocho dimensiones clave. Cada uno de ellos es evaluado mediante una escala de cinco niveles: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno) y 5 (Excelente), lo que permite una valoración precisa y objetiva de cada aspecto del desempeño.

Nota. Elaboración propia. Esta tabla resume las técnicas e instrumentos de recolección de datos, cuyas definiciones se basan en Hernández Sampieri et al. (2014) y Cabanillas (2019).

11. Fichas técnicas

En esta sección, se presentan las fichas técnicas detalladas de los tres instrumentos diseñados y aplicados en la presente investigación. Estas fichas resumen las características esenciales de cada herramienta de recolección de datos, incluyendo su nombre, autoría, lo que evalúan, sus dimensiones, el número de ítems, a quiénes están dirigidas, su duración y las pautas específicas para su corrección e interpretación de niveles. La claridad en la descripción de estos instrumentos ha sido fundamental para comprender la metodología y los resultados obtenidos en el estudio.

Tabla 7

Ficha Técnica N° 01

Nombre	Ficha de Registro de Información (FRI)
Autores	Elmer Luis Pisco Goicochea y César Enrique Alvarez Iparraguirre
Evalúa	Desempeño en la Práctica Preprofesional de egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
Dimensiones	○ Diagnóstico de la Institución Educativa (Ítems 1, 2, 3,4 y 5) ○ Tutoría y Orientación Educativa (Ítems 6, 7, 8, 9 y 10) ○ Gestión Educativa (Ítems 11, 12, 13, 14 y 15) ○ Docencia Continua, Redacción y Ortografía (Ítems 16, 17, 18, 19 y 20) ○ Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (Ítems 21, 22, 23, 24 y 25)
N° de ítems	25 ítems.
Dirigido a	Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
Duración	Aproximadamente 15 minutos.
Pautas para corrección	El instrumento se califica según la valoración de las autoridades de acuerdo con la siguiente escala de Likert: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno), 5 (Excelente). La calificación final se obtiene sumando los puntajes de los 25 ítems. El puntaje mínimo posible es 25 (25 x 1) y el máximo es 125 (25 x 5). Posteriormente, se han establecido rangos para los niveles de desempeño en la Práctica Preprofesional (bajo, medio, alto) basándose en la suma total de los puntos obtenidos.

Nota. Elaborado por Elmer Luis Pisco Goicochea y César Enrique Alvarez Iparraguirre. Esta ficha técnica resume las características metodológicas de la Ficha de Registro de Información (FRI), utilizada para evaluar el desempeño en la Práctica Preprofesional.

Tabla 8*Ficha Técnica N° 02*

Nombre	Cuestionario de Satisfacción (CS)
Autores	Elmer Luis Pisco Goicochea y César Enrique Alvarez Iparraguirre
Evalúa	Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
Dimensiones	○ Diagnóstico de la Institución Educativa (Ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6) ○ Tutoría y Orientación Educativa (Ítems 7, 8, 9, 10, 11 y 12) ○ Gestión Educativa (Ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18) ○ Docencia Continua, Redacción y Ortografía (Ítems 19, 20, 21, 22, 23 y 24) ○ Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (Ítems 25, 26, 27, 28, 29 y 30)
N° de ítems	30 ítems.
Dirigido a	Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
Duración	Aproximadamente 20 minutos.
Pautas para corrección	El instrumento se califica según la valoración de las autoridades de acuerdo con la siguiente escala de Likert: 1 (Totalmente insatisfecho), 2 (Insatisfecho), 3 (Neutral), 4 (Satisfecho) y 5 (Totalmente satisfecho). La calificación final se obtiene sumando los puntajes de los 30 ítems. El puntaje mínimo posible es 30 (30 x 1) y el máximo es 150 (30 x 5). Posteriormente, se han establecido rangos para los niveles de satisfacción (baja, media, alta), basándose en la suma total de los puntos obtenidos.

Nota. Elaborado por Elmer Luis Pisco Goicochea y César Enrique Alvarez Iparraguirre. Esta ficha técnica resume las características metodológicas del Cuestionario de Satisfacción (CS), utilizado para evaluar la Práctica Preprofesional.

Tabla 9*Ficha Técnica N° 03*

Nombre	Cuestionario de Desempeño Docente (CDD)
Autores	Elmer Luis Pisco Goicochea y César Enrique Álvarez Iparraguirre
Evalúa	Desempeño docente de egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
Dimensiones	○ Maestría en Contenidos y Preparación para el Aprendizaje: (Ítems 1, 2, 3) ○ Diseño y Organización de la Enseñanza: (Ítems 4, 5, 6) ○ Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje: (Ítems 7, 8, 9) ○ Evaluación Significativa del Aprendizaje: (Ítems 10, 11, 12) ○ Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes: (Ítems 13, 14, 15) ○ Liderazgo en la Gestión del Aula: (Ítems 16, 17, 18) ○ Crecimiento Profesional y Reflexión Personal: (Ítems 19, 20, 21) ○ Compromiso con la Comunidad Educativa: (Ítems 22, 23, 24)
N° de ítems	24 ítems.
Dirigido a	Autoridades de Instituciones Educativas (directores, subdirectores u otros cargos de gestión) que supervisan a docentes egresados.
Duración	Aproximadamente 10 minutos.
Pautas para corrección	El instrumento se califica según la valoración de las autoridades de acuerdo con la siguiente escala de Likert: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno), 5 (Excelente). La calificación final se obtiene sumando los puntajes de los 24 ítems. El puntaje mínimo posible es 24 (24 x 1) y el máximo es 120 (24 x 5). Posteriormente, se establecieron rangos para los niveles de desempeño (bajo, medio, alto) basándose en la suma total de los puntos obtenidos.

Nota. Elaborado por Elmer Luis Pisco Goicochea y César Enrique Álvarez Iparraguirre. Esta ficha técnica resume las características metodológicas del Cuestionario de Desempeño Docente (CDD), utilizado para evaluar el Desempeño Docente.

12. Técnicas para el procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos en la investigación, se emplearon tanto la estadística descriptiva como la inferencial. Los datos de los tres instrumentos aplicados —la ficha de registro de información, el cuestionario de satisfacción y el cuestionario de desempeño docente— se organizaron, analizaron y presentaron siguiendo una secuencia metodológica precisa. Para llevar a cabo este proceso, se utilizaron programas de software especializados como Microsoft Office 2016 (Word y Excel) y el SPSS (versión 27).

12.1. Construcción y justificación de baremos para la interpretación de niveles

Para dar sentido a las puntuaciones obtenidas en las dimensiones y en los totales de las variables “Práctica Preprofesional” y “Desempeño Docente”, se hizo necesario establecer puntos de referencia claros. Este proceso, conocido como construcción de baremos, permitió transformar una serie de números en categorías comprensibles, como “Nivel Bajo”, “Nivel Medio” y “Nivel Alto”. La forma en que abordamos esto fue sencilla pero efectiva: primero, se identificó el rango completo de valores que cada dimensión o variable podía alcanzar, desde el mínimo hasta el máximo posible. Luego, decidimos cuántas categorías de interpretación queríamos tener (en este caso, tres). Con esa información, dividimos el rango total en segmentos iguales, creando así los intervalos específicos para cada nivel. Esta manera de organizar las puntuaciones en rangos definidos, facilitando su comprensión y la posterior interpretación de los resultados, se alinea con las prácticas recomendadas para la interpretación de instrumentos de medición en la investigación social (Hernández Sampieri et al., 2018).

Tabla 10

Baremos de los Instrumentos para la Evaluación de Prácticas Preprofesionales y Desempeño Docente

Instrumento	Dimensión Evaluada	Rango de Puntaje	Categoría	Descripción
Ficha de Registro de Información	Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	5–12	Bajo	Competencias insuficientemente desarrolladas, con evidencias incompletas o ausentes.
		13–19	Medio	Competencias desarrolladas moderadamente, con evidencias parciales y análisis limitado.
		20–26	Alto	Competencias desarrolladas plenamente, con evidencias completas y análisis profundo.
	Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	5–12	Bajo	Habilidades de tutoría insuficientes, con evidencias incompletas o ausentes.
		13–19	Medio	Habilidades de tutoría moderadas, con evidencias parciales y aplicación limitada.
		20–26	Alto	Habilidades de tutoría avanzadas, con evidencias completas y aplicación efectiva.
	Gestión Educativa (GE)	5–12	Bajo	Participación administrativa insuficiente, con evidencias incompletas o ausentes.
		13–19	Medio	Participación administrativa moderada, con evidencias parciales y aplicación limitada.
		20–26	Alto	Participación administrativa avanzada, con evidencias completas y aplicación eficiente.
	Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)	5–12	Bajo	Competencias docentes y de redacción insuficientes, con evidencias incompletas o ausentes.
		13–19	Medio	Competencias docentes y de redacción moderadas, con evidencias parciales y aplicación limitada.
		20–26	Alto	Competencias docentes y de redacción avanzadas, con evidencias completas y aplicación efectiva.
	Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	5–12	Bajo	Habilidades de evaluación y planificación insuficientes, con evidencias incompletas o ausentes.
		13–19	Medio	Habilidades de evaluación y planificación moderadas, con evidencias parciales y aplicación limitada.
		20–26	Alto	Habilidades de evaluación y planificación avanzadas, con evidencias completas y aplicación efectiva.
	TOTAL (5 DIMENSIONES)	25–60	Bajo	Desarrollo general insuficiente en las prácticas preprofesionales, con evidencias mínimas.
		61–95	Medio	Desarrollo general moderado en las prácticas preprofesionales, con evidencias parciales.
		96–125	Alto	Desarrollo general avanzado en las prácticas preprofesionales, con evidencias completas y validadas.

Cuestionario de Satisfacción	Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	6–14	Bajo	Baja satisfacción con la preparación para el diagnóstico educativo, con percepción de poca utilidad.
		15–22	Medio	Satisfacción moderada con la preparación para el diagnóstico educativo, con utilidad parcial.
		23–30	Alto	Alta satisfacción con la preparación para el diagnóstico educativo, con utilidad significativa.
	Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	6–14	Bajo	Baja satisfacción con la preparación para tutoría, con percepción de poca utilidad.
		15–22	Medio	Satisfacción moderada con la preparación para tutoría, con utilidad parcial.
		23–30	Alto	Alta satisfacción con la preparación para tutoría, con utilidad significativa.
	Gestión Educativa (GE)	6–14	Bajo	Baja satisfacción con la preparación para gestión educativa, con percepción de poca utilidad.
		15–22	Medio	Satisfacción moderada con la preparación para gestión educativa, con utilidad parcial.
		23–30	Alto	Alta satisfacción con la preparación para gestión educativa, con utilidad significativa.
	Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)	6–14	Bajo	Baja satisfacción con la preparación para docencia y redacción, con percepción de poca utilidad.
		15–22	Medio	Satisfacción moderada con la preparación para docencia y redacción, con utilidad parcial.
		23–30	Alto	Alta satisfacción con la preparación para docencia y redacción, con utilidad significativa.
	Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	6–14	Bajo	Baja satisfacción con la preparación para evaluación y planificación, con percepción de poca utilidad.
		15–22	Medio	Satisfacción moderada con la preparación para evaluación y planificación, con utilidad parcial.
		23–30	Alto	Alta satisfacción con la preparación para evaluación y planificación, con utilidad significativa.
Cuestionario de Desempeño Docente	TOTAL (5 DIMENSIONES)	30–70	Bajo	Baja satisfacción general con las prácticas preprofesionales, con percepción de poca utilidad.
		71–110	Medio	Satisfacción general moderada con las prácticas preprofesionales, con utilidad parcial.
		111–150	Alto	Alta satisfacción general con las prácticas preprofesionales, con utilidad significativa.
	Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la actualización y contextualización de contenidos.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la actualización y contextualización de contenidos.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la actualización y contextualización de contenidos.
	Diseño y Organización de la Enseñanza	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la planificación y uso de materiales educativos.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la planificación y uso de materiales educativos.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la planificación y uso de materiales educativos.
		3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la implementación de métodos innovadores.

	Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje	8–11	Medio	Desempeño moderado en la implementación de métodos innovadores.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la implementación de métodos innovadores.
	Evaluación Significativa del Aprendizaje	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la evaluación formativa y retroalimentación.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la evaluación formativa y retroalimentación.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la evaluación formativa y retroalimentación.
	Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la empatía y creación de un ambiente positivo.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la empatía y creación de un ambiente positivo.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la empatía y creación de un ambiente positivo.
	Liderazgo en la Gestión del Aula	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la gestión del aula y la disciplina.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la gestión del aula y la disciplina.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la gestión del aula y la disciplina.
	Crecimiento Profesional y Reflexión Personal	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la reflexión y el desarrollo profesional.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la reflexión y el desarrollo profesional.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la reflexión y el desarrollo profesional.
	Compromiso con la Comunidad Educativa	3–7	Bajo	Desempeño insuficiente en la colaboración y conexión con la comunidad.
		8–11	Medio	Desempeño moderado en la colaboración y conexión con la comunidad.
		12–15	Alto	Desempeño avanzado en la colaboración y conexión con la comunidad.
	TOTAL (8 DIMENSIONES)	24–56	Bajo	Desempeño docente general insuficiente, con competencias limitadas.
		57–88	Medio	Desempeño docente general moderado, con competencias parcialmente desarrolladas.
		89–120	Alto	Desempeño docente general avanzado, con competencias plenamente desarrolladas.

Nota: Los baremos por dimensión reflejan los rangos de puntaje establecidos para cada instrumento, ajustados al número de indicadores o ítems (25 para la Ficha de Registro de Información, 30 para el Cuestionario de Satisfacción, 24 para el Cuestionario de Desempeño Docente). Los baremos totales se calcularon proporcionalmente según el número de dimensiones (5 para los Instrumentos 1 y 2, 8 para el Instrumento 3). Las descripciones se elaboraron con base en los criterios de evaluación de cada instrumento, alineados con las competencias, satisfacción y desempeño docente en el contexto de la investigación. Los instrumentos fueron validados con un Alpha de Cronbach superior a 0,93, garantizando alta confiabilidad.

12.2. Estadística descriptiva

Se utilizó la estadística descriptiva para resumir y caracterizar los datos de las variables 'Práctica Preprofesional' y 'Desempeño Docente', tanto en sus dimensiones como en sus puntajes totales. Se calcularon las frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar para cada uno de los ítems y las puntuaciones agregadas. La interpretación de estos resultados se realizó en función de los baremos previamente establecidos, permitiendo identificar los niveles de desarrollo y desempeño alcanzados. Para la presentación de estos hallazgos, se recurrió a tablas y figuras (como diagramas de barras y columnas) que facilitaron la visualización y comprensión del comportamiento de las variables.

12.3. Estadística Inferencial

La estadística inferencial se aplicó para examinar la relación entre las variables de estudio, permitiendo inferir conclusiones sobre la población a partir de la muestra. Previamente, se realizó una prueba de normalidad para los puntajes totales de ambas variables (Kolmogorov-Smirnov) con el fin de determinar el coeficiente de correlación más adecuado. Específicamente, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (pues no se cumplió el supuesto de normalidad) para determinar el tipo y la magnitud de la relación entre la práctica preprofesional y el desempeño docente. Los resultados de este análisis estadístico fueron fundamentales para la toma de decisión de aceptar o rechazar las hipótesis de la tesis.

13. Validación y Confiabilidad

13.1. Validación

Para garantizar el rigor científico de esta tesis, la validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos. Este proceso, crucial para la calidad de una investigación (Hernández Sampieri et al., 2018), implicó que tres doctores en educación revisaran minuciosamente la ficha de registro de información, el cuestionario de satisfacción (para la variable “práctica preprofesional”) y el cuestionario de desempeño docente (para la variable “desempeño docente”).

Estos especialistas, con su profundo conocimiento en el campo de la educación, evaluaron cada ítem de los tres instrumentos. Su tarea fue asegurar que las preguntas fueran pertinentes, que el lenguaje fuera claro para los participantes y que cada pregunta se alineara correctamente con las dimensiones e indicadores de ambas variables. Sus observaciones y aprobación, que se adjuntan en los anexos, sirvieron como evidencia de que los instrumentos eran conceptual y metodológicamente sólidos para la recolección de datos.

13.2. Confiabilidad

Una vez validados, se determinó la confiabilidad de los instrumentos, que se refiere a la consistencia de sus mediciones (Creswell, 2018). Para ello, se llevó a cabo una prueba piloto con un grupo de 10 egresados de la Facultad de Educación del año 2022. La selección de este grupo fue estratégica, ya que sus características eran similares a las de los participantes principales de la investigación, lo que permitió una evaluación precisa de los instrumentos.

Para cuantificar la fiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, un método estadístico que mide la consistencia interna de un instrumento de medición. El

proceso y los resultados detallados se encuentran en los apéndices correspondientes.

Los valores obtenidos fueron los siguientes:

- Ficha de registro de información: 0,948 (Apéndice 04)
- Cuestionario de satisfacción: 0,932 (Apéndice 05)
- Cuestionario de desempeño docente: 0,979 (Apéndice 06)

Estos valores, al estar muy cerca de 1, indicaron un nivel de fiabilidad excelente.

Un coeficiente superior a 0,93 se considera un estándar de alta calidad, lo que demostró que los instrumentos eran altamente consistentes y producían resultados fiables para el análisis posterior.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

Esta sección detalla los hallazgos descriptivos de las dimensiones que componen nuestras dos variables de estudio principales: la 'Práctica Preprofesional' y el 'Desempeño Docente'. Para la Variable 1, “Práctica Preprofesional”, presentaremos los resultados obtenidos de dos instrumentos distintos —la Ficha de Registro de Información y el Cuestionario de Satisfacción— lo que nos permitirá una valiosa triangulación de datos desde perspectivas complementarias. Por su parte, la Variable 2, “Desempeño Docente”, será explorada a través de los datos recabados con el Cuestionario de Desempeño Docente. En ambos casos, la interpretación de los niveles de cada dimensión (Bajo, Medio, Alto) se realizará conforme a los baremos específicos previamente establecidos para cada instrumento, proporcionando una comprensión matizada del desarrollo y la percepción de la práctica preprofesional, así como del desempeño docente, entre los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.1. Resultados de las Dimensiones de la Variable 1: Practica Preprofesional

1.1.1. Visión General Descriptiva de la Práctica Preprofesional según la Ficha de Registro de Información

Para ofrecer una comprensión inicial del nivel de desarrollo de la Práctica Preprofesional, la Tabla 11 presenta los estadísticos descriptivos clave (media y desviación estándar) para cada una de sus dimensiones y para la variable total, según la Ficha de Registro de Información. Estos datos nos brindan una perspectiva cuantitativa de la tendencia central y la dispersión de las evaluaciones.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	52	15,00	25,00	19,4231	2,35435
D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	52	15,00	25,00	17,7885	2,69594
D3: Gestión Educativa (GE)	52	10,00	25,00	17,8846	3,87882
D4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)	52	15,00	25,00	18,9423	2,68192
D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	52	10,00	25,00	17,9808	3,17151
V1: Práctica Preprofesional	52	82,00	127,00	113,4808	9,80094

Nota. Datos de la investigación. Los estadísticos descriptivos corresponden a las dimensiones y el puntaje total de la variable Práctica Preprofesional (V1), según la Ficha de Registro de Información. Las abreviaturas de las dimensiones se detallan en la tabla.

Análisis crítico

La Tabla 11, que presenta los estadísticos descriptivos de la Práctica Preprofesional (V1) y sus dimensiones según la Ficha de Registro de Información, nos ofrece una visión inicial sobre el nivel de desarrollo de esta variable. Se observa que la media global de la Práctica Preprofesional (V1) es de 113,48 (Desv. Desviación = 9,80), lo que, al interpretarse con los baremos establecidos, la sitúa en un Nivel Alto de desarrollo. Este hallazgo sugiere que, en general, los egresados demuestran un buen nivel de desarrollo en sus competencias prácticas. Al examinar las dimensiones, la Dimensión 1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) destaca con la media más alta (19,42), ubicándose también en un Nivel Alto. Sin embargo, las demás dimensiones, Tutoría y Orientación Educativa (TOE) (17,79), Gestión Educativa (GE) (17,88), Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) (18,94) y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) (17,98), aunque presentan medias elevadas, se clasifican en el Nivel Medio, aunque todas ellas muy próximas al umbral

del Nivel Alto. Es particularmente relevante la Gestión Educativa (GE), que muestra la mayor desviación estándar (3,88), indicando una mayor heterogeneidad en el desarrollo de esta competencia entre los egresados. Este análisis descriptivo preliminar sugiere que, si bien la Práctica Preprofesional en su conjunto es sólida, existen oportunidades de mejora focalizadas en dimensiones específicas, especialmente en aquellas que, aunque bien valoradas, no alcanzan consistentemente el nivel más alto de desarrollo.

1.1.2. Visión General Descriptiva de la Práctica Preprofesional según el Cuestionario de Satisfacción

Para complementar la comprensión de la Variable 1, “Práctica Preprofesional”, desde la perspectiva de los egresados, la Tabla 12 presenta los estadísticos descriptivos clave obtenidos a través del Cuestionario de Satisfacción. Estos datos, que incluyen la media y la desviación estándar para cada una de las dimensiones de la práctica y para el puntaje total de la variable, nos ofrecen una visión inicial de los niveles de satisfacción y su variabilidad.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	52	18,00	26,00	22,8269	1,89655
D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	52	17,00	26,00	22,7115	1,86123
D3: Gestión Educativa (GE)	52	15,00	24,00	22,1154	2,25488
D4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)	52	11,00	28,00	22,6154	3,28487
D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	52	18,00	28,00	23,2115	2,05165
V1: Práctica Preprofesional	52	82,00	127,00	113,4808	9,80094

Nota. Datos de la investigación. Los estadísticos descriptivos corresponden a las dimensiones y el puntaje total de la variable Práctica Preprofesional (V1), según el Cuestionario de Satisfacción. Las abreviaturas de las dimensiones se detallan en la tabla.

Análisis crítico

La Tabla 12, que detalla los estadísticos descriptivos de la Práctica Preprofesional (V1) y sus dimensiones según el Cuestionario de Satisfacción, nos ofrece una visión clara de la percepción de los egresados. Se observa que la media global de la Práctica Preprofesional (V1) es de 113,48 (Desv. Desviación = 9,80), lo que, interpretado con los baremos establecidos (Nivel Alto: 110-150), la sitúa en un Nivel Alto de satisfacción. Este hallazgo sugiere que los egresados experimentan un grado muy elevado de agrado y valoración con su formación práctica. A nivel dimensional, todas las dimensiones presentan medias elevadas: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) (22,83), Tutoría y Orientación Educativa (TOE) (22,71), Gestión Educativa (GE) (22,12), Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) (22,62) y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) (23,21). Todas ellas se ubican firmemente en el Nivel Alto de satisfacción (Nivel Alto: 22-30), con la dimensión EE/SA mostrando la media más alta. La variabilidad es generalmente baja,

lo que indica una opinión bastante homogénea, aunque la dimensión DC/RO (Desv. Desviación = 3,28) presenta una dispersión ligeramente mayor. Este análisis descriptivo preliminar subraya una percepción de satisfacción excepcionalmente alta y consistente en todas las facetas de la Práctica Preprofesional.

1.1.3. Dimensión: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)

1.1.3.1. Dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según la Ficha de Registro de Información

Tabla 13

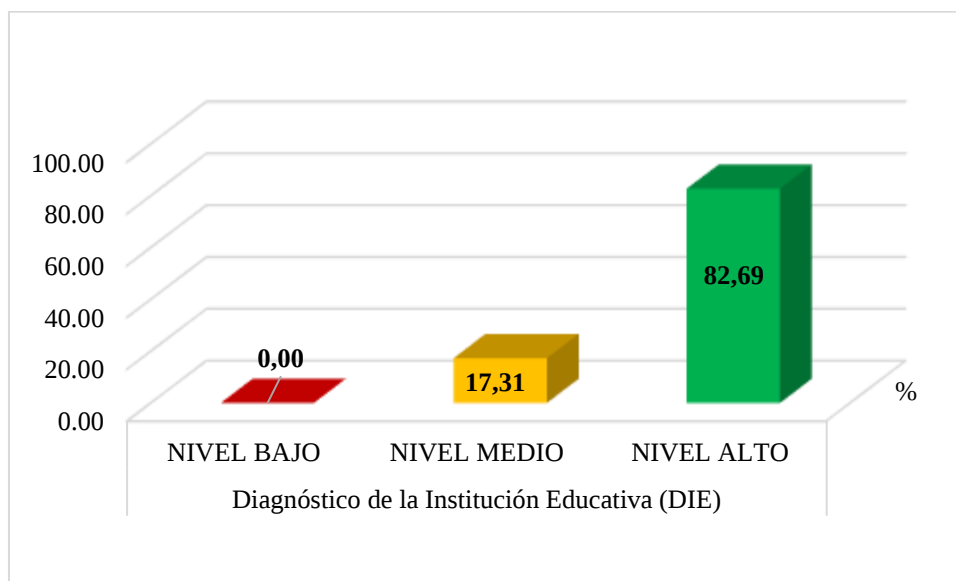
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según la Ficha de Registro de Información

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	9	17,31
Alto	43	82,69
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DIE (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Figura 5

Porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según la Ficha de Registro de Información



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DIE (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Análisis crítico

Al analizar la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), según los datos de la Ficha de Registro de Información (véase Tabla 13 y Figura 5), se observa un panorama sumamente alentador. Una abrumadora mayoría de los egresados, el 82,69% (43 de 52), se ubicó en el Nivel Alto de desarrollo, conforme a los baremos establecidos. Este hallazgo indica que la capacidad para realizar diagnósticos institucionales es una fortaleza muy marcada en la práctica preprofesional de estos futuros docentes. Un 17,31% (9 egresados) se situó en el Nivel Medio, lo que sugiere que, si bien una porción menor aún tiene espacio para consolidar esta habilidad, la base general es sólida. Es particularmente relevante destacar que ningún egresado se encontró en el Nivel Bajo (0,00%), lo que subraya la efectividad de la formación en este aspecto. Estos resultados sugieren que esta parte de la práctica preprofesional está logrando que los egresados desarrollen competencias robustas en el análisis y comprensión del contexto educativo.

1.1.3.2. Dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según el Cuestionario de Satisfacción

Tabla 14

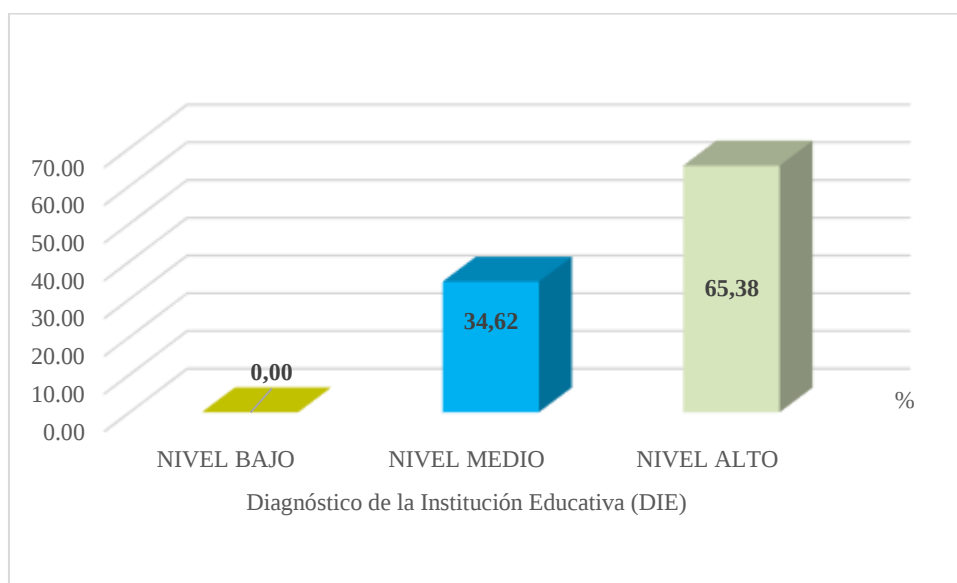
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según el Cuestionario de Satisfacción

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	18	34,62
Alto	34	65,38
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DIE (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Figura 6

Porcentajes de los niveles de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE) según el Cuestionario de Satisfacción



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DIE (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Análisis crítico

En cuanto a la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), los resultados del Cuestionario de Satisfacción (presentados en la Tabla 14 y Figura 6) muestran una percepción mayoritariamente positiva por parte de los egresados. Un 65,38% (34 de 52) expresó un Nivel Alto de satisfacción con este aspecto de su práctica preprofesional, lo que subraya la buena valoración que tienen de su formación en esta área. Un 34,62% (18 egresados) se situó en un Nivel Medio, indicando que, si bien están satisfechos, existe un margen para que esta percepción se eleve aún más. Es relevante notar que, al igual que con la Ficha de Registro, ningún egresado manifestó un Nivel Bajo de satisfacción (0,00%). Esto sugiere que la experiencia en el diagnóstico institucional, desde la vivencia del egresado, es consistentemente satisfactoria.

1.1.3.3. Triangulación de la Dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)

Al triangular los resultados de la dimensión Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), obtenidos tanto de la Ficha de Registro de Información como del Cuestionario de Satisfacción, emerge un panorama enriquecedor. Por un lado, se observa una clara convergencia general en la valoración positiva: ambos instrumentos confirman que ningún egresado se sitúa en el Nivel Bajo, lo que subraya la solidez de la formación en esta área. Sin embargo, al profundizar en los niveles Alto y Medio, se presenta una divergencia matizada que invita a la reflexión. La Ficha de Registro documenta un impresionante 82,69% de egresados en el Nivel Alto de desarrollo, mientras que el Cuestionario de Satisfacción, aunque también muestra una mayoría significativa, registra un 65,38% en el Nivel Alto y un 34,62% en el Nivel Medio. Esta diferencia sugiere que, si bien la capacidad de los egresados para realizar diagnósticos institucionales es altamente valorada y desarrollada (según el registro), la percepción subjetiva de su satisfacción con este proceso, aunque muy positiva, no alcanza la misma

uniformidad de excelencia. Podría interpretarse que, si bien la habilidad está presente y bien consolidada, la experiencia personal asociada a su aplicación podría tener pequeñas variaciones, lo que abre un espacio para entender mejor la naturaleza de esta discrepancia entre el “saber hacer” y el “sentir” la práctica.

1.1.4. Dimensión: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)

1.1.4.1. Dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según la Ficha de Registro de Información

Tabla 15

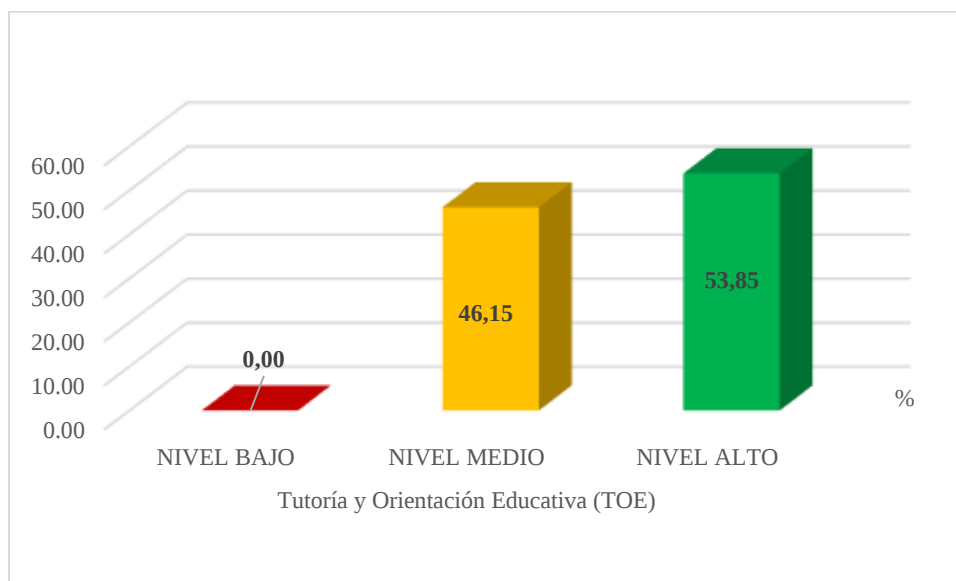
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según la Ficha de Registro de Información

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	24	46,15
Alto	28	53,85
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión TOE (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Figura 7

Porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según la Ficha de Registro de Información



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión TOE (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Análisis crítico

Los datos de la Ficha de Registro de Información para la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) (véase Tabla 15 y Figura 7) nos presentan un panorama positivo, aunque con un equilibrio más marcado entre los niveles. Un 53,85% (28 de 52) de los egresados se ubicó en el Nivel Alto de desarrollo, lo que indica una buena consolidación de las habilidades en tutoría y orientación. Sin embargo, una proporción considerable, el 46,15% (24 egresados), se encontró en el Nivel Medio. Este balance sugiere que, si bien la mayoría demuestra un alto desarrollo, casi la mitad aún tiene oportunidades para fortalecer sus competencias en esta área. Es importante resaltar que, al igual que en la dimensión anterior, ningún egresado se situó en el Nivel Bajo (0,00%), lo que reafirma una base sólida en este componente esencial de la práctica docente.

1.1.4.2. Dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según el Cuestionario de Satisfacción

Tabla 16

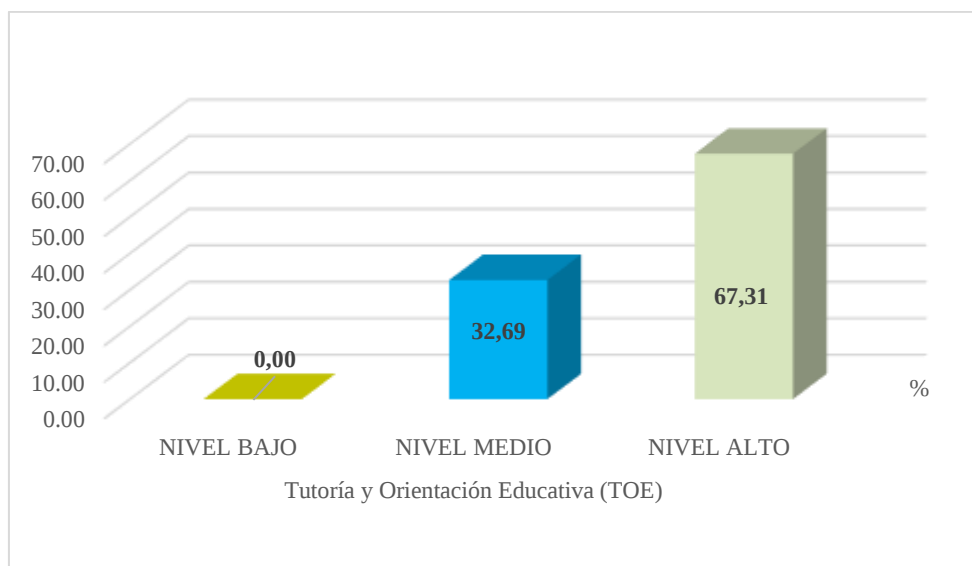
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según el Cuestionario de Satisfacción

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	17	32,69
Alto	35	67,31
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión TOE (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Figura 8

Porcentajes de los niveles de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) según el Cuestionario de Satisfacción



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión TOE (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Análisis crítico

Desde la perspectiva del Cuestionario de Satisfacción, la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE) (véase Tabla 15 y Figura 8) refleja una percepción de satisfacción aún más elevada. Un 67,31% (35 de 52) de los egresados manifestó un Nivel Alto de satisfacción con este aspecto de su práctica, lo que indica un fuerte agrado y valoración de las experiencias relacionadas con la tutoría y orientación. Aunque un 32,69% (17 egresados) se ubicó en el Nivel Medio, esta proporción es menor que la observada en la Ficha de Registro. La ausencia total de egresados en el Nivel Bajo (0,00%) subraya la consistencia de una experiencia satisfactoria en esta dimensión, desde la vivencia personal.

1.1.4.3. Triangulación de la Dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE)

Al triangular los resultados de la dimensión Tutoría y Orientación Educativa (TOE), se revela una dinámica interesante entre el nivel de desarrollo documentado y la percepción de satisfacción. Ambos instrumentos convergen en la ausencia total de egresados en el Nivel Bajo, lo que sugiere que la formación y experiencia en TOE es, como mínimo, adecuada. Sin embargo, se observa una divergencia cuantitativa significativa en los niveles superiores. Mientras que la Ficha de Registro documenta un 53,85% en Nivel Alto y un 46,15% en Nivel Medio, el Cuestionario de Satisfacción eleva la proporción a un 67,31% en Nivel Alto y reduce a un 32,69% en Nivel Medio. Esta discrepancia sugiere que la satisfacción subjetiva de los egresados con la tutoría y orientación es considerablemente más alta que el nivel de desarrollo que se documenta formalmente. Esta brecha entre la percepción y el registro objetivo es un punto clave para la discusión, invitando a explorar si las expectativas, la autoevaluación o los criterios de registro influyen en esta diferencia, y cómo se podría alinear mejor el desarrollo formal con la experiencia satisfactoria.

1.1.5. Dimensión: Gestión Educativa (GE)

1.1.5.1. Dimensión Gestión Educativa (GE) según la Ficha de Registro de Información

Tabla 17

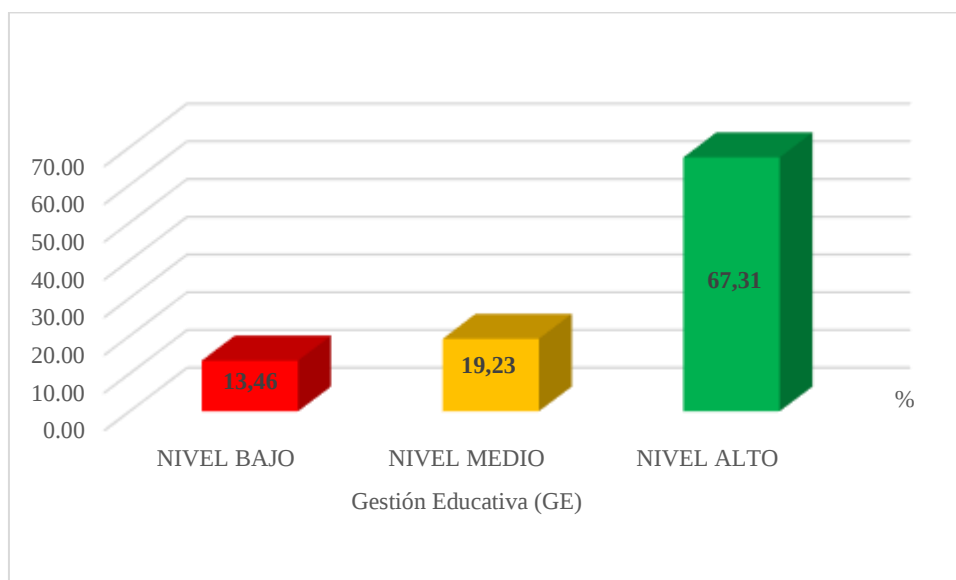
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según la Ficha de Registro de Información

Niveles	f	%
Bajo	7	13,46
Medio	10	19,23
Alto	35	67,31
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión GE (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Figura 9

Porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según la Ficha de Registro de Información



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión GE (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Análisis crítico

Los resultados de la Ficha de Registro de Información para la dimensión Gestión Educativa (GE) (véase Tabla 17 y Figura 9) revelan un patrón distinto en comparación con las dimensiones anteriores. Si bien una mayoría significativa del 67,31% (35 de 52) de los egresados se posicionó en el Nivel Alto de desarrollo, lo que indica una buena competencia en gestión educativa, es crucial observar la presencia de egresados en los niveles inferiores. Un 19,23% (10 egresados) se ubicó en el Nivel Medio, y, de manera particularmente relevante, un 13,46% (7 egresados) se clasificó en el Nivel Bajo. Este hallazgo marca una diferencia importante, ya que es la primera vez que la Ficha de Registro muestra un porcentaje considerable en el nivel más bajo. Esto sugiere que, a pesar de que la mayoría demuestra un alto desarrollo, existe un segmento de egresados con desafíos notables en las habilidades de gestión educativa, un aspecto fundamental para su desempeño profesional.

1.1.5.2. Dimensión Gestión Educativa (GE) según el Cuestionario de Satisfacción

Tabla 18

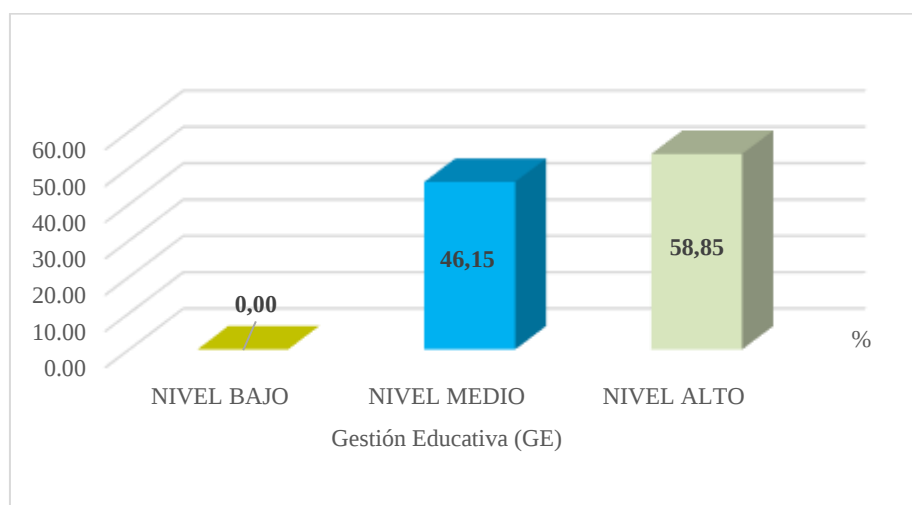
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según el Cuestionario de Satisfacción

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	24	46,15
Alto	28	53,85
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión GE (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Figura 10

Porcentajes de los niveles de la dimensión Gestión Educativa (GE) según el Cuestionario de Satisfacción



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión GE (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Análisis crítico

Desde la perspectiva del Cuestionario de Satisfacción, la dimensión Gestión Educativa (GE) (véase Tabla 18 y Figura 10) presenta un patrón diferente al de la Ficha de Registro. Aquí, el 53,85% (28 de 52) de los egresados manifestó un Nivel Alto de satisfacción, mientras que un 46,15% (24 egresados) se ubicó en el Nivel Medio. Lo más destacable es la ausencia total de egresados en el Nivel Bajo (0,00%). Esto sugiere que, a pesar de que la Ficha de Registro identificó un segmento con bajo desarrollo, la percepción subjetiva de satisfacción con las experiencias de gestión educativa es, como mínimo, moderada a alta para todos los egresados. La satisfacción, en este caso, parece ser más homogénea y consistentemente positiva que el nivel de desarrollo documentado.

1.1.5.3. Triangulación de la Dimensión Gestión Educativa (GE)

La triangulación de los resultados de la dimensión Gestión Educativa (GE) revela una de las divergencias más pronunciadas y significativas entre los dos instrumentos. Por un lado, la Ficha de Registro de Información, que evalúa el nivel de desarrollo, identificó un 67,31% en Nivel Alto, un 19,23% en Nivel Medio y, crucialmente, un 13,46% en Nivel Bajo. Esta es la primera dimensión donde la Ficha de Registro muestra un segmento de egresados con un desarrollo deficiente. Por otro lado, el Cuestionario de Satisfacción, que mide la percepción subjetiva, no registra a ningún egresado en el Nivel Bajo (0,00%), mostrando un 53,85% en Nivel Alto y un 46,15% en Nivel Medio. Esta brecha entre el nivel de desarrollo documentado y la percepción de satisfacción es considerable: mientras que un grupo de egresados presenta desafíos reales en gestión educativa según el registro, ninguno de ellos se siente “insatisfecho” o en un “nivel bajo” de satisfacción con su experiencia. Esta divergencia es un punto crítico para la discusión, ya que sugiere una posible desconexión entre la evaluación objetiva de las competencias y la percepción subjetiva de la experiencia. Invita a explorar si los egresados son conscientes de sus áreas de mejora en gestión o si la formación promueve una satisfacción que no siempre se alinea con el desarrollo completo de todas las habilidades.

1.1.6. Dimensión: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)

1.1.6.1. Dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según la Ficha de Registro de Información

Tabla 19

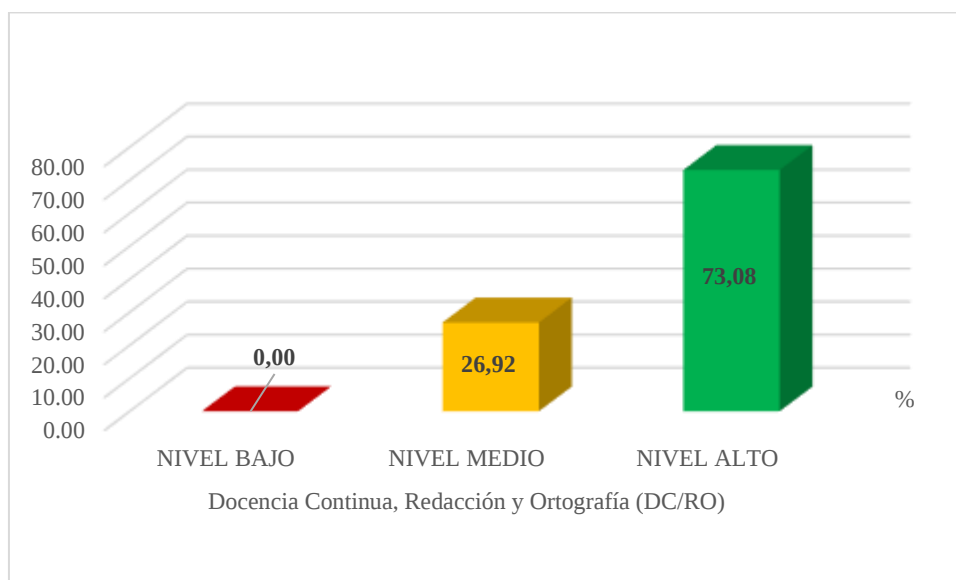
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según la Ficha de Registro de Información

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	14	26,92
Alto	38	73,08
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DC/RO (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Figura 11

Porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según la Ficha de Registro de Información



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DC/RO (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Análisis crítico

Los resultados de la Ficha de Registro de Información para la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) (véase Tabla 19 y Figura 11) revelan un alto nivel de desarrollo en estas competencias. Un 73,08% (38 de 52) de los egresados se posicionó en el Nivel Alto, lo que indica una sólida formación y aplicación de habilidades en docencia continua, así como en la calidad de la redacción y ortografía. Un 26,92% (14 egresados) se ubicó en el Nivel Medio, sugiriendo que, si bien hay espacio para el perfeccionamiento, la base es robusta. Es destacable la ausencia total de egresados en el Nivel Bajo (0,00%), lo que subraya la efectividad de la práctica preprofesional en la consolidación de estas habilidades fundamentales para el desempeño docente.

1.1.6.2. Dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según el Cuestionario de Satisfacción

Tabla 20

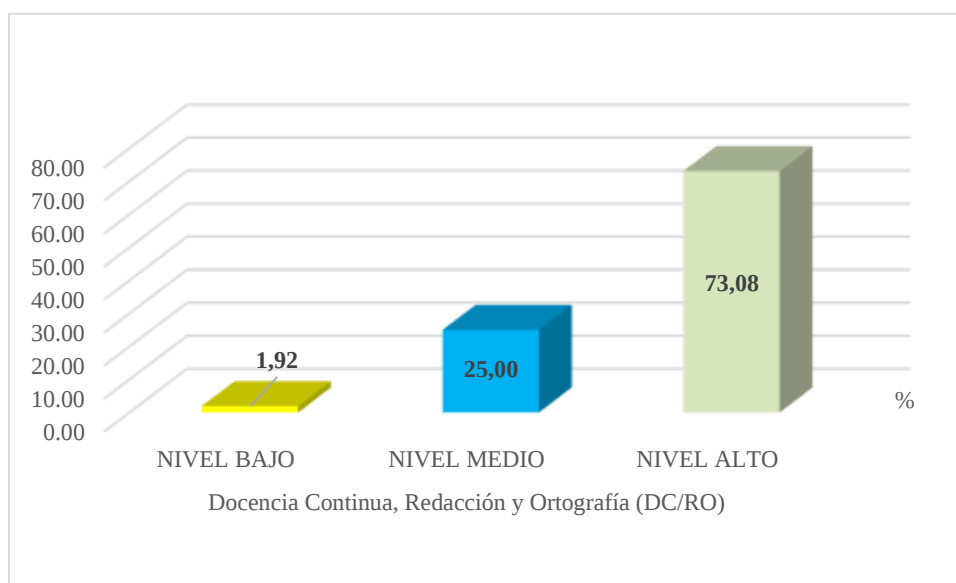
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según el Cuestionario de Satisfacción

Niveles	f	%
Bajo	1	1,92
Medio	13	25,00
Alto	38	73,08
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DC/RO (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Figura 12

Porcentajes de los niveles de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) según el Cuestionario de Satisfacción



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión DC/RO (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Análisis crítico

Desde la perspectiva del Cuestionario de Satisfacción, la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) (véase Tabla 20 y Figura 12) también refleja una alta satisfacción. Un 73,08% (38 de 52) de los egresados manifestó un Nivel Alto de satisfacción, lo que coincide exactamente con el porcentaje de desarrollo alto registrado por la Ficha. Un 25,00% (13 egresados) se ubicó en el Nivel Medio de satisfacción. No obstante, un punto crucial a destacar es la aparición de un pequeño porcentaje, el 1,92% (1 egresado), en el Nivel Bajo de satisfacción. Este es el primer caso en el Cuestionario de Satisfacción donde se registra un nivel bajo, lo que, aunque minoritario, sugiere que para al menos un egresado, la experiencia en esta dimensión no fue satisfactoria.

1.1.6.3. Triangulación de la Dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)

La triangulación de los resultados de la dimensión Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO) revela una convergencia notable en el Nivel Alto, pero con una divergencia sutil pero significativa en los niveles inferiores. Ambos instrumentos coinciden en que un 73,08% de los egresados se encuentra en el Nivel Alto, lo que indica una sólida fortaleza en estas competencias tanto en su desarrollo documentado como en la satisfacción percibida. Sin embargo, la Ficha de Registro no muestra egresados en el Nivel Bajo (0,00%), mientras que el Cuestionario de Satisfacción registra un pequeño 1,92% en este nivel. Esta pequeña discrepancia es un punto de interés: sugiere que, aunque la gran mayoría de los egresados se siente muy satisfecha y demuestra un alto desarrollo en DC/RO, existe al menos un caso donde la experiencia personal no alcanzó los estándares mínimos de satisfacción, a pesar de que el registro formal no lo refleje. Esta sutil divergencia invita a una reflexión sobre la complejidad de medir la experiencia, donde incluso en áreas de alto desempeño, pueden existir puntos de insatisfacción individual que merecen atención.

1.1.7. Dimensión: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)

1.1.7.1. Dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según la Ficha de Registro de Información

Tabla 21

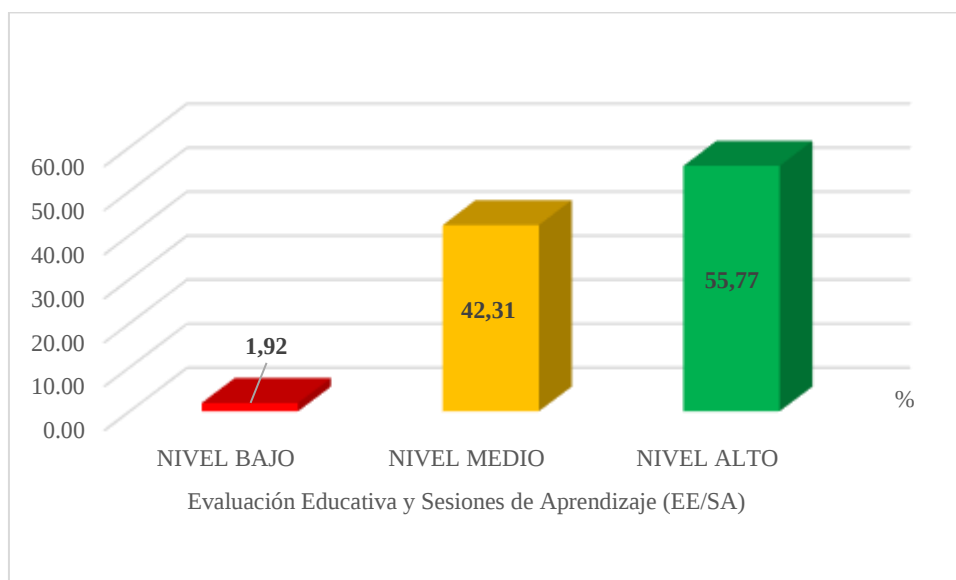
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según la Ficha de Registro de Información

Niveles	f	%
Bajo	1	1,92
Medio	22	42,31
Alto	29	55,77
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión EE/SA (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Figura 13

Porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según la Ficha de Registro de Información



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión EE/SA (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<12), Medio (12-18), Alto (19-24).

Análisis crítico

Los resultados de la Ficha de Registro de Información para la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) (véase Tabla 21 y Figura 13) muestran un desarrollo positivo, aunque con una distribución que indica áreas de mejora. Una mayoría del 55,77% (29 de 52) de los egresados se ubicó en el Nivel Alto de desarrollo, lo que sugiere una buena capacidad en estas competencias. Sin embargo, un considerable 42,31% (22 egresados) se encontró en el Nivel Medio, y un pequeño, pero significativo, 1,92% (1 egresado) se clasificó en el Nivel Bajo. La presencia de egresados en el nivel más bajo, aunque minoritaria, junto con la alta proporción en el Nivel Medio, indica que la consolidación de las habilidades en evaluación educativa y diseño de sesiones de aprendizaje no es universalmente alta y presenta desafíos para una parte de la muestra.

1.1.7.2. Dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según el Cuestionario de Satisfacción

Tabla 22

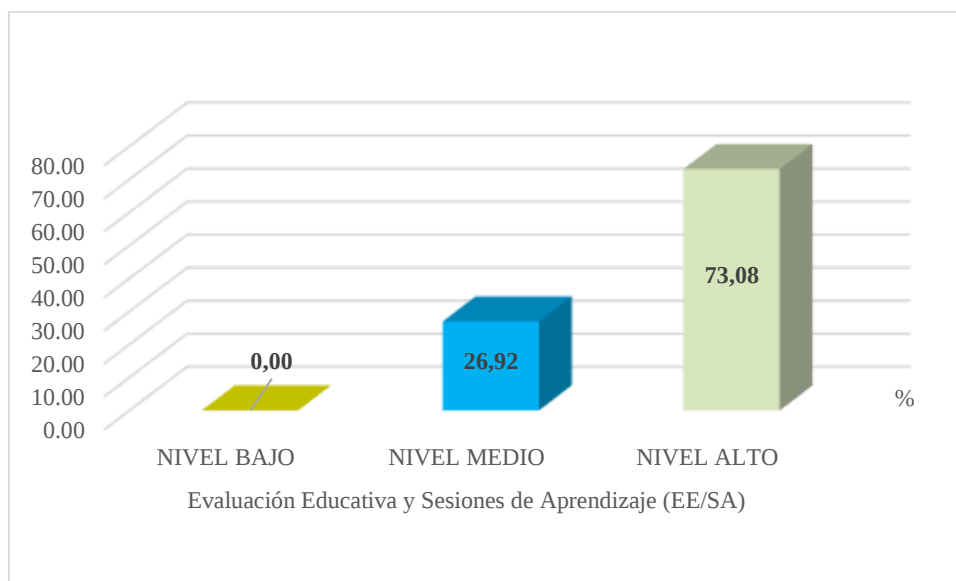
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según el Cuestionario de Satisfacción

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	14	26,92
Alto	38	73,08
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión EE/SA (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Figura 14

Porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) según el Cuestionario de Satisfacción



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión EE/SA (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<14), Medio (14-22), Alto (23-30).

Análisis crítico

Desde la perspectiva del Cuestionario de Satisfacción, la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) (véase Tabla 22 y Figura 14) refleja una percepción de satisfacción notablemente más elevada que el nivel de desarrollo documentado. Un 73,08% (38 de 52) de los egresados manifestó un Nivel Alto de satisfacción con este aspecto de su práctica, mientras que un 26,92% (14 egresados) se ubicó en el Nivel Medio. Es crucial destacar la ausencia total de egresados en el Nivel Bajo (0,00%) en este instrumento, a diferencia de lo observado en la Ficha de Registro. Esto sugiere que, a pesar de que la ficha identificó un pequeño segmento con bajo desarrollo, la experiencia subjetiva de satisfacción con las competencias en evaluación y diseño de sesiones de aprendizaje es consistentemente positiva para todos los egresados.

1.1.7.3. Triangulación de la Dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)

La triangulación de los resultados de la dimensión Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) revela una clara divergencia entre el nivel de desarrollo documentado y la percepción de satisfacción. Por un lado, la Ficha de Registro de Información muestra un 55,77% en Nivel Alto, un 42,31% en Nivel Medio y un 1,92% en Nivel Bajo, lo que indica que, si bien la mayoría tiene un buen desarrollo, hay un segmento con desafíos. Por otro lado, el Cuestionario de Satisfacción presenta un panorama mucho más optimista, con un 73,08% en Nivel Alto, un 26,92% en Nivel Medio y, crucialmente, 0,00% en Nivel Bajo. Esta discrepancia es significativa: la satisfacción de los egresados con sus habilidades en evaluación y diseño de sesiones de aprendizaje es considerablemente más alta y homogénea que el nivel de desarrollo que se registra formalmente. Esta divergencia sugiere que la percepción personal de la propia competencia y la satisfacción con la experiencia formativa pueden no siempre reflejar fielmente el nivel de desarrollo objetivo, lo que abre una línea de discusión sobre cómo alinear mejor la autopercepción con los estándares de desempeño esperados en esta dimensión tan vital.

1.2. Resultados de las Dimensiones de la Variable 2: Desempeño Docente

1.2.1. Resultados Descriptivos de la Variable 2: Desempeño Docente

Para ofrecer una comprensión inicial del nivel de desempeño docente de los egresados, la Tabla 23 presenta los estadísticos descriptivos clave obtenidos a través del Cuestionario de Desempeño Docente. Estos datos, que incluyen la media y la desviación estándar para cada una de las ocho dimensiones del desempeño y para el puntaje total de la variable, nos brindan una visión preliminar de las valoraciones de las autoridades.

Tabla 23

Estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
D1: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje	52	6,00	15,00	9,8654	2,32656
D2: Diseño y Organización de la Enseñanza	52	6,00	15,00	9,6923	2,28841
D3: Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje	52	5,00	15,00	9,5962	2,44356
D4: Evaluación Significativa del Aprendizaje	52	6,00	15,00	9,7308	2,04954
D5: Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes	52	6,00	15,00	10,1731	2,03616
D6: Liderazgo en la Gestión del Aula	52	7,00	15,00	10,1538	1,99396
D7: Crecimiento Profesional y Reflexión Personal	52	4,00	15,00	9,6346	2,36833
D8: Compromiso con la Comunidad Educativa	52	5,00	15,00	9,6346	2,18757
V1: Desempeño Docente	52	52,00	120,00	78,4808	16,30889

Nota. Datos de la investigación. Los estadísticos descriptivos corresponden a las dimensiones y el puntaje total de la variable Desempeño Docente (V2), según el Cuestionario de Desempeño Docente. Las abreviaturas de las dimensiones se detallan en la tabla.

Análisis crítico

La Tabla 23, que presenta los estadísticos descriptivos de las dimensiones y la variable total Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente, nos ofrece una visión clara y consistente sobre el nivel de desempeño de los egresados, evaluado por las autoridades. Se observa que la media global de la Variable 2: Desempeño Docente (V2) es de 78,48 (Desv. Desviación = 16,31), lo que, interpretado con los baremos establecidos (Nivel Medio: 56 a 88), la sitúa firmemente en un Nivel Medio. Este hallazgo sugiere que el desempeño docente de los egresados es generalmente “Bueno”, pero no alcanza consistentemente los niveles de “Muy Bueno” o “Excelente” que se esperarían de un desempeño óptimo. A nivel dimensional, esta tendencia se replica de forma contundente: todas las dimensiones —Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje (D1) (9,87), Diseño y Organización de

la Enseñanza (D2) (9,69), Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje (D3) (9,60), Evaluación Significativa del Aprendizaje (D4) (9,73), Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes (D5) (10,17), Liderazgo en la Gestión del Aula (D6) (10,15), Crecimiento Profesional y Reflexión Personal (D7) (9,63) y Compromiso con la Comunidad Educativa (D8) (9,63)— se ubican de manera uniforme en el Nivel Medio (de 7 a 11). Las desviaciones estándar, relativamente consistentes para todas las dimensiones (alrededor de 1,9 a 2,4), indican una homogeneidad en este desempeño “Medio” entre los egresados, sugiriendo un patrón general más que variaciones extremas. Este análisis descriptivo preliminar revela que el desempeño docente de los egresados, aunque adecuado, presenta un margen significativo para el fortalecimiento y la excelencia en todas sus facetas.

1.2.2. Dimensión: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje

Tabla 24

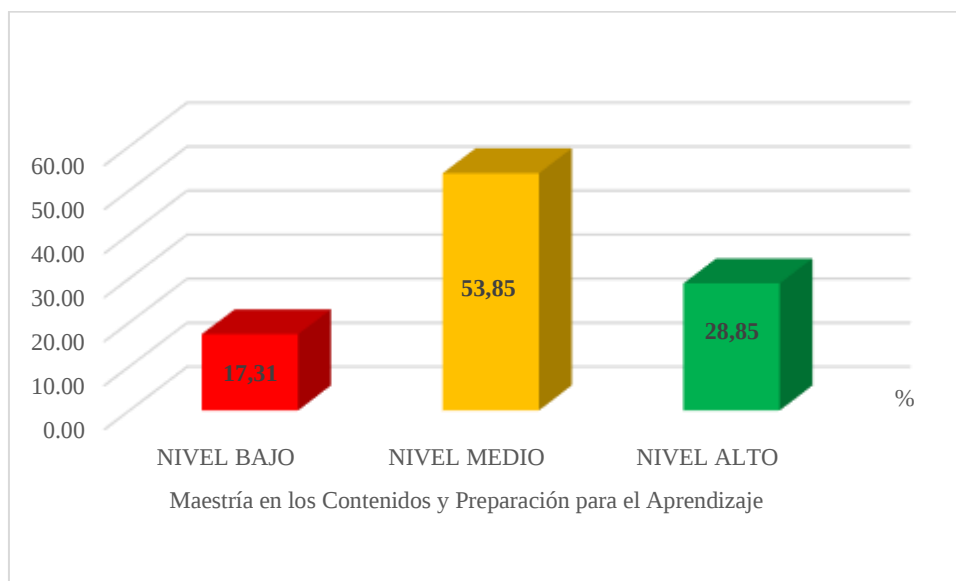
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	9	17,31
Medio	28	53,85
Alto	15	28,85
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 15

Porcentajes de los niveles de la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

Al examinar la dimensión Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje (véase Tabla 24 y Figura 15), los resultados del Cuestionario de Desempeño, evaluado por las autoridades, muestran un patrón donde el Nivel Medio predomina. Más de la mitad de los egresados, el 53,85% (28 de 52), se ubicó en este nivel, lo que sugiere que su dominio de los contenidos y su preparación para la enseñanza son adecuados, pero no sobresalientes. Un 28,85% (15 egresados) alcanzó un Nivel Alto, indicando una fortaleza clara en este grupo. Sin embargo, es relevante y un punto de atención que un 17,31% (9 egresados) se encontrara en el Nivel Bajo. Esto sugiere que una parte significativa de los egresados aún enfrenta desafíos en la profundidad de sus conocimientos o en la forma de prepararse para el aprendizaje, un aspecto fundamental para la calidad educativa.

1.2.3. Dimensión: Diseño y Organización de la Enseñanza

Tabla 25

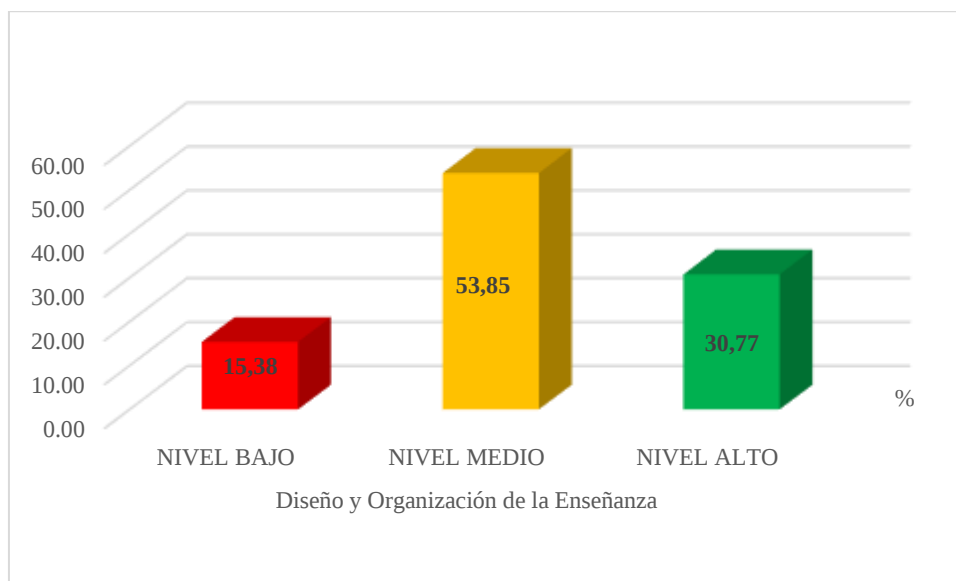
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	8	15,38
Medio	28	53,85
Alto	16	30,77
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 16

Porcentajes de los niveles de la dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

La dimensión Diseño y Organización de la Enseñanza (véase Tabla 25 y Figura 16) presenta un perfil muy similar a la anterior. Una mayoría del 53,85% (28 de 52) de

los egresados se situó en el Nivel Medio, lo que denota una capacidad aceptable para planificar y estructurar sus clases. Un 30,77% (16 egresados) alcanzó el Nivel Alto, mostrando habilidades destacadas en este ámbito. No obstante, un 15,38% (8 egresados) fue clasificado en el Nivel Bajo. Este porcentaje, aunque ligeramente inferior al de la maestría en contenidos, sigue siendo considerable y apunta a que una fracción de los egresados aún requiere fortalecer sus competencias en la creación de planes de sesión de aprendizaje y en la selección adecuada de recursos didácticos, elementos esenciales para un proceso de enseñanza-aprendizaje exitoso.

1.2.4. Dimensión: Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje

Tabla 26

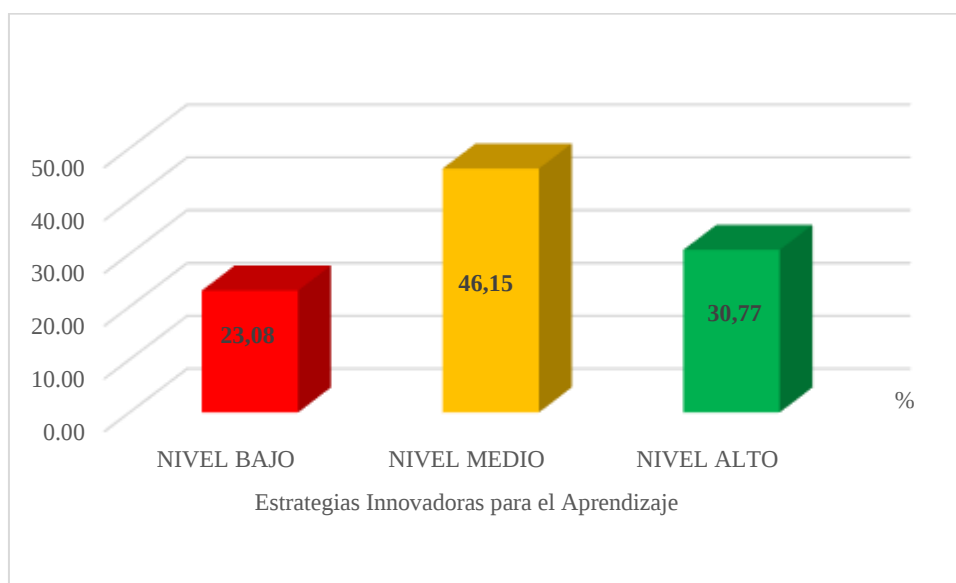
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	12	23,08
Medio	24	46,15
Alto	16	30,77
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 17

Porcentajes de los niveles de la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

Los resultados para la dimensión Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje (véase Tabla 26 y Figura 17) muestran un desafío más pronunciado. Si bien un 46,15% (24 de 52) se ubicó en el Nivel Medio y un 30,77% (16 egresados) en el Nivel Alto, es el porcentaje en el Nivel Bajo el que más llama la atención, alcanzando un 23,08% (12 egresados). Este es el porcentaje más alto en el nivel bajo hasta ahora, lo que sugiere que una proporción considerable de egresados podría estar teniendo dificultades para implementar enfoques pedagógicos diversos, fomentar la colaboración o estimular la creatividad en el aula. Este hallazgo es crítico, ya que la innovación y la diversidad de estrategias son pilares de una enseñanza moderna y efectiva, y representan un área prioritaria para el fortalecimiento de la formación docente.

1.2.5. Dimensión: Evaluación Significativa del Aprendizaje

Tabla 27

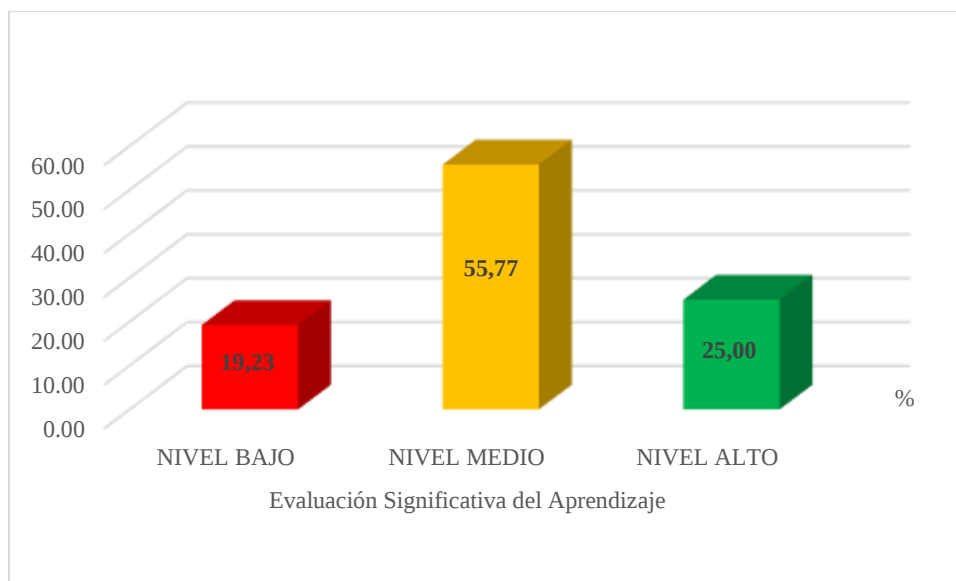
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	10	19,23
Medio	29	55,77
Alto	13	25,00
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 18

Porcentajes de los niveles de la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

En la dimensión Evaluación Significativa del Aprendizaje (véase Tabla 27 y Figura 18), los resultados indican que la mayoría de los egresados, el 55,77% (29 de 52), se encuentra en un Nivel Medio. Esto sugiere que sus habilidades para utilizar diversas herramientas evaluativas y proporcionar retroalimentación constructiva son adecuadas, pero con espacio para un mayor desarrollo. Un 25,00% (13 egresados) demostró un Nivel Alto, mientras que un 19,23% (10 egresados) se ubicó en el Nivel Bajo. Este porcentaje en el nivel inferior es considerable y resalta la necesidad de fortalecer las competencias en evaluación, un proceso clave no solo para medir el aprendizaje, sino también para guiar y mejorar el proceso educativo, especialmente en la observación de habilidades cognitivas y emocionales.

1.2.6. Dimensión: Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes

Tabla 28

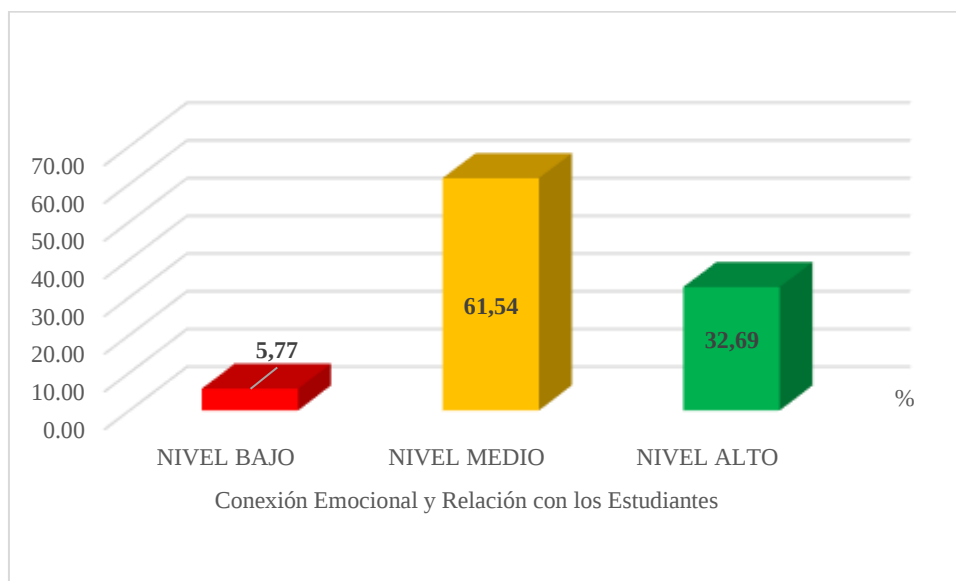
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	3	5,77
Medio	32	61,54
Alto	17	32,69
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 19

Porcentajes de los niveles de la dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

La dimensión Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes (véase Tabla 28 y Figura 19) muestra un perfil más favorable en los niveles inferiores. La mayoría, el 61,54% (32 de 52), se encuentra en el Nivel Medio, lo que indica una buena capacidad para establecer relaciones empáticas y fomentar un ambiente inclusivo. Un 32,69% (17 egresados) destaca en el Nivel Alto, mostrando habilidades sobresalientes en este aspecto. Es muy positivo que el porcentaje en el Nivel Bajo sea considerablemente menor, con un 5,77% (3 egresados). Esto sugiere que la mayoría de los egresados logra establecer una conexión emocional adecuada con sus estudiantes, lo cual es fundamental para inspirar motivación y un amor por el aprendizaje, aunque aún hay un pequeño grupo que necesita apoyo en esta área.

1.2.7. Dimensión: Liderazgo en la Gestión del Aula

Tabla 29

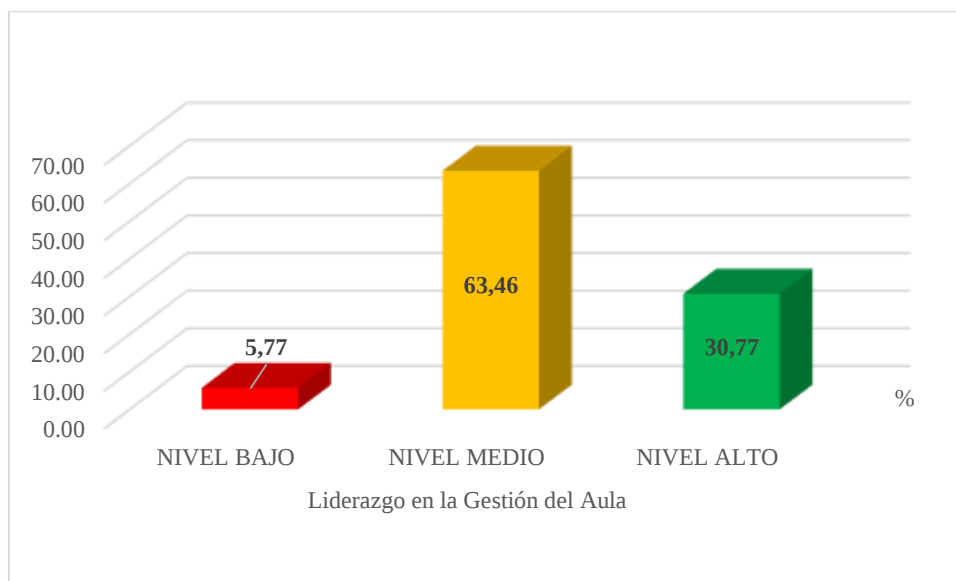
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	3	5,77
Medio	33	63,46
Alto	16	30,77
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 20

Porcentajes de los niveles de la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

Los resultados para la dimensión Liderazgo en la Gestión del Aula (véase Tabla 29 y Figura 20) son muy similares a los de la conexión emocional. Una clara mayoría del 63,46% (33 de 52) se ubica en el Nivel Medio, lo que sugiere que los egresados manejan la disciplina y organizan el tiempo de manera adecuada, pero con espacio para optimizar su liderazgo. Un 30,77% (16 egresados) demuestra un Nivel Alto, mientras que un bajo 5,77% (3 egresados) se encuentra en el Nivel Bajo. Este perfil indica que, aunque la mayoría gestiona el aula de forma competente, una parte de los egresados aún necesita fortalecer sus habilidades para establecer normas claras y promover un ambiente justo y colaborativo de manera más efectiva, lo cual es vital para un entorno de aprendizaje productivo.

1.2.8. Dimensión: Crecimiento Profesional y Reflexión Personal

Tabla 30

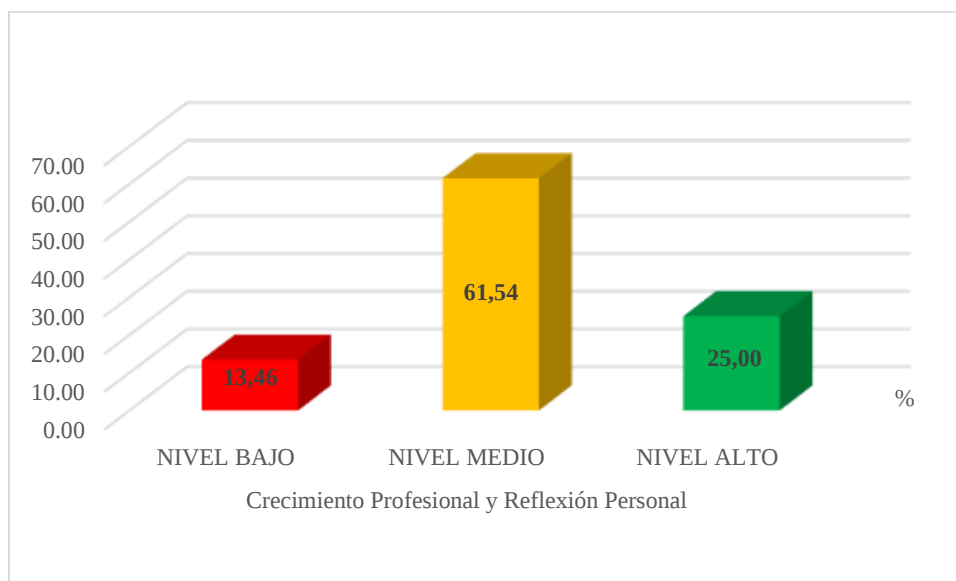
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	7	13,46
Medio	32	61,54
Alto	13	25,00
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 21

Porcentajes de los niveles de la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

En la dimensión Crecimiento Profesional y Reflexión Personal (véase Tabla 30 y Figura 21), los resultados muestran que la mayoría de los egresados, el 61,54% (32 de 52), se encuentra en el Nivel Medio. Esto indica que su participación en talleres y su capacidad de reflexión sobre su práctica son adecuadas, pero con un potencial de desarrollo. Un 25,00% (13 egresados) alcanzó el Nivel Alto, mientras que un 13,46% (7 egresados) se ubicó en el Nivel Bajo. Este porcentaje en el nivel inferior es considerable y sugiere que una parte de los egresados necesita mayor impulso para involucrarse activamente en su desarrollo profesional continuo y en procesos de reflexión que mejoren su práctica. El crecimiento y la reflexión son pilares para la evolución constante del docente, y este hallazgo resalta un área de oportunidad importante.

1.2.9. Dimensión: Compromiso con la Comunidad Educativa

Tabla 31

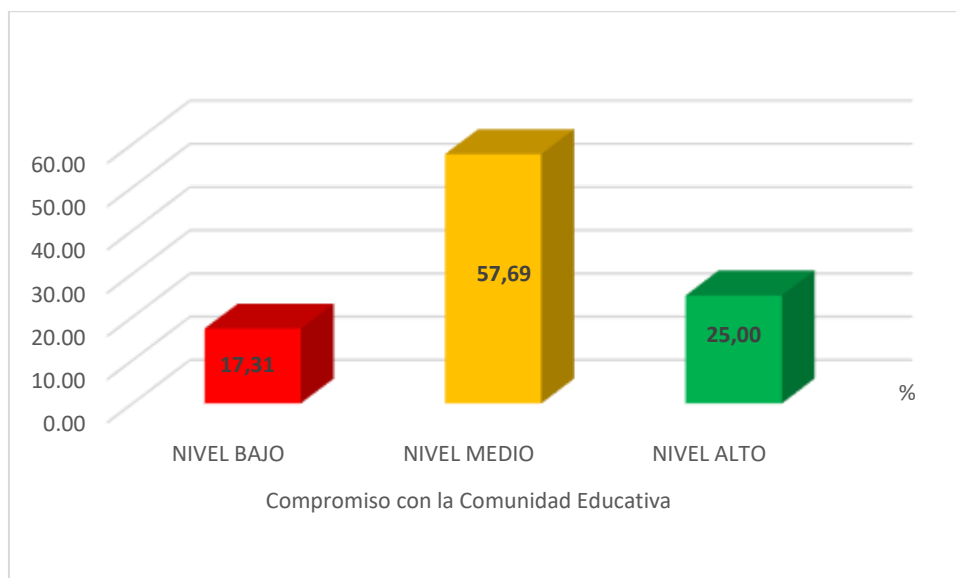
Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa, según Cuestionario de Desempeño

Niveles	f	%
Bajo	9	17,31
Medio	30	57,69
Alto	13	25,00
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Figura 22

Porcentajes de los niveles de la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa, según Cuestionario de Desempeño



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa basados en baremos: Bajo (<7), Medio (7-11), Alto (12-15).

Análisis crítico

Finalmente, la dimensión Compromiso con la Comunidad Educativa (véase Tabla 31 y Figura 22) presenta un perfil similar a varias de las dimensiones anteriores. Una mayoría del 57,69% (30 de 52) de los egresados se encuentra en el Nivel Medio, lo que indica una participación adecuada en actividades comunitarias y una comunicación efectiva con los padres. Un 25,00% (13 egresados) alcanzó el Nivel Alto, mientras que un 17,31% (9 egresados) se ubicó en el Nivel Bajo. Este porcentaje en el nivel inferior es significativo y resalta la necesidad de fomentar un mayor involucramiento de los egresados con la comunidad educativa y en el trabajo colaborativo con colegas para desarrollar proyectos transformadores. Un compromiso sólido con la comunidad es esencial para una educación integral y este hallazgo sugiere un área clave para fortalecer la formación.

2. Resultados totales de las variables de estudio

Esta sección presenta una visión global de los niveles alcanzados en las variables principales de la investigación: “Práctica Preprofesional” y “Desempeño Docente”. Para la Variable 1, “Práctica Preprofesional”, se integran los hallazgos de la Ficha de Registro de Información y del Cuestionario de Satisfacción, permitiendo una triangulación robusta de su nivel general. Posteriormente, se detallan los resultados totales de la Variable 2, “Desempeño Docente”, obtenidos a través de su instrumento específico. La interpretación de estos niveles se fundamenta en los baremos previamente establecidos para cada instrumento, ofreciendo una comprensión consolidada de la situación de los egresados.

2.1. Resultados Totales de la Variable 1: Práctica Preprofesional

2.1.1. Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información

Tabla 32

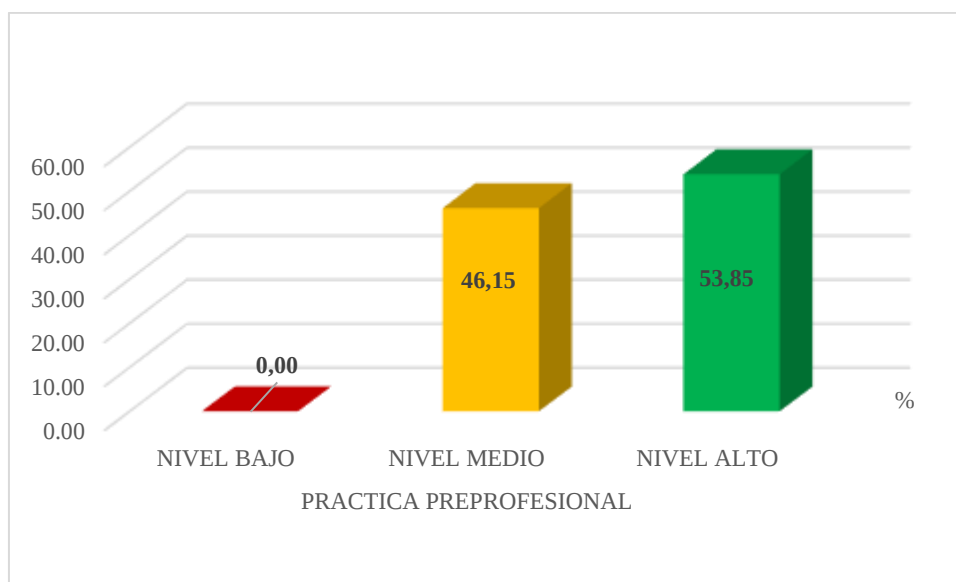
Frecuencias y porcentajes de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	24	46,15
Alto	28	53,85
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la variable Práctica Preprofesional (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<59), Medio (59-92), Alto (93-125).

Figura 23

Distribución porcentual de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según la Ficha de Registro de Información



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la variable Práctica Preprofesional (Ficha de Registro) basados en baremos: Bajo (<59), Medio (59-92), Alto (93-125).

Análisis crítico

Al examinar los resultados totales de la Práctica Preprofesional (V1), según la Ficha de Registro de Información (véase Tabla 32 y Figura 23), se observa un nivel de desarrollo positivo, aunque con una distribución equilibrada entre los niveles superiores. Una ligera mayoría del 53,85% (28 de 52) de los egresados se ubicó en el Nivel Alto de desarrollo, lo que sugiere una buena consolidación de las competencias prácticas en su conjunto. Sin embargo, una proporción casi igual, el 46,15% (24 egresados), se encontró en el Nivel Medio. Este balance indica que, si bien la práctica preprofesional es efectiva, existe un margen considerable para fortalecer y elevar de manera más consistente el desarrollo de estas competencias hacia el nivel más alto. Es importante resaltar la ausencia total de egresados en el Nivel Bajo (0,00%), lo que reafirma que, en general, la práctica preprofesional no presenta deficiencias graves en su desarrollo documentado.

2.1.2. Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción

Tabla 33

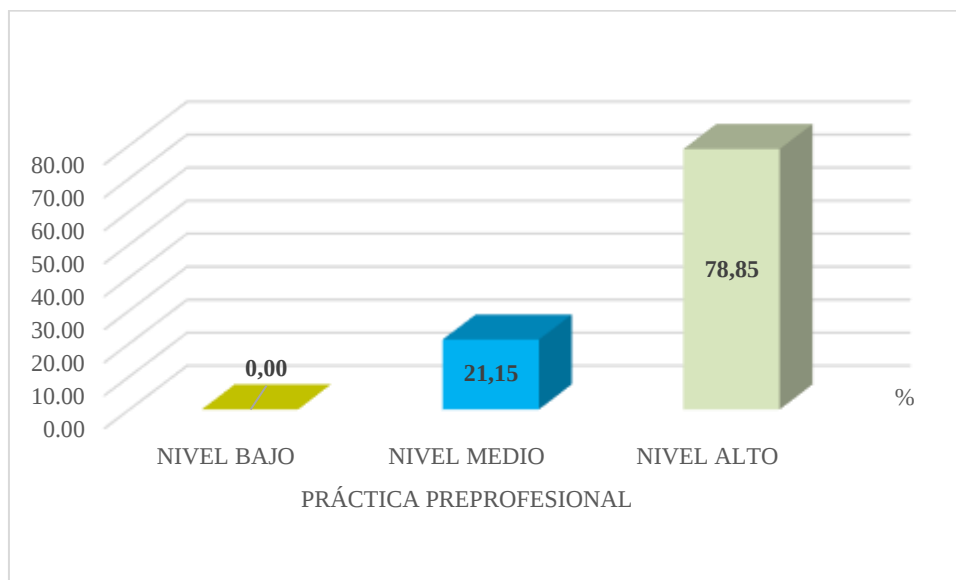
Frecuencias y porcentajes de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción

Niveles	f	%
Bajo	0	0,00
Medio	11	21,15
Alto	41	78,85
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la variable Práctica Preprofesional (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<70), Medio (70-109), Alto (110-150).

Figura 24

Distribución porcentual de los niveles totales de la variable Práctica Preprofesional (V1) según el Cuestionario de Satisfacción



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la variable Práctica Preprofesional (Cuestionario de Satisfacción) basados en baremos: Bajo (<70), Medio (70-109), Alto (110-150).

Análisis crítico

Desde la perspectiva del Cuestionario de Satisfacción, la Práctica Preprofesional (V1) en su totalidad (véase Tabla 33 y Figura 24) refleja una percepción de satisfacción notablemente más elevada y consolidada. Una gran mayoría del 78,85% (41 de 52) de los egresados manifestó un Nivel Alto de satisfacción con su práctica preprofesional, lo que indica un fuerte agrado y valoración de la experiencia formativa en su conjunto. Un 21,15% (11 egresados) se ubicó en el Nivel Medio de satisfacción, una proporción considerablemente menor que la observada en la Ficha de Registro. La ausencia total de egresados en el Nivel Bajo (0,00%) subraya la consistencia de una experiencia global altamente satisfactoria, desde la vivencia personal de los egresados.

2.1.3. Triangulación de la Variable Práctica Preprofesional (V1)

La triangulación de los resultados totales de la Variable Práctica Preprofesional (V1), obtenidos de la Ficha de Registro de Información y del Cuestionario de Satisfacción, revela una convergencia general en la alta valoración, pero con una divergencia significativa en la magnitud de esa percepción. Ambos instrumentos coinciden en la ausencia total de egresados en el Nivel Bajo, lo que establece una base sólida de desarrollo y satisfacción. Sin embargo, el Cuestionario de Satisfacción muestra un porcentaje mucho mayor de egresados en el Nivel Alto (78,85%) en comparación con la Ficha de Registro (53,85%). Esta diferencia sugiere que, si bien el nivel de desarrollo documentado de la práctica preprofesional es bueno (mayoría en Alto), la percepción subjetiva de satisfacción de los egresados con la práctica en su totalidad es considerablemente más entusiasta y consistentemente alta. Esta brecha entre el nivel de desarrollo formal y la experiencia personal de satisfacción es un punto crucial para la discusión, invitando a explorar si la autoevaluación o las expectativas influyen en esta percepción más elevada, o si la experiencia formativa genera un alto grado de bienestar que supera las evaluaciones más objetivas de ciertas competencias.

2.2. Resultados Totales de la Variable 2: Desempeño Docente

2.2.1. Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente

Tabla 34

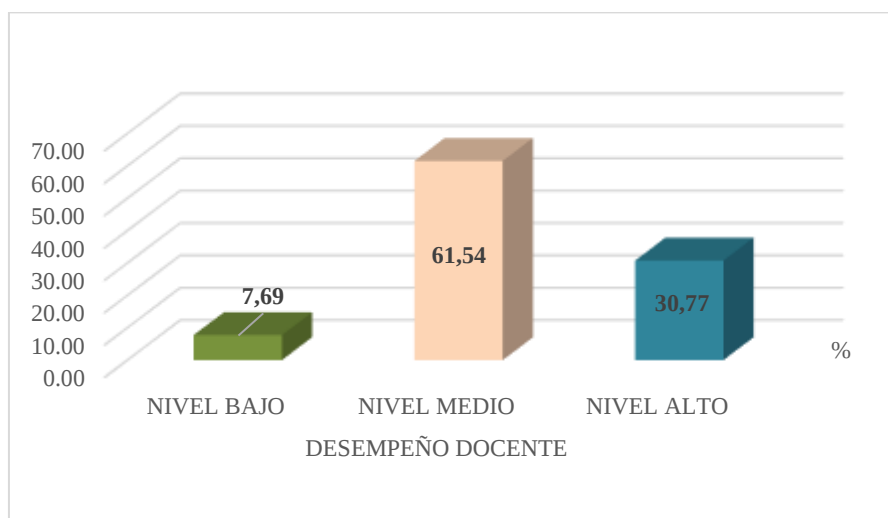
Frecuencias y porcentajes de los niveles totales de la variable Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente

Niveles	f	%
Bajo	4	7,69
Medio	32	61,54
Alto	16	30,77
Total	52	100,00

Nota. Datos de la investigación. Niveles de la variable Desempeño Docente (Cuestionario de Desempeño) basados en baremos: Bajo (<56), Medio (56-88), Alto (89-120). (Se ha corregido la nota para reflejar los baremos correctos de la Variable 2, Desempeño Docente).

Figura 25

Distribución porcentual de los niveles totales de la variable Desempeño Docente (V2) según el Cuestionario de Desempeño Docente



Nota. Datos de la investigación. Niveles de la variable Desempeño Docente (Cuestionario de Desempeño) basados en baremos: Bajo (<56), Medio (56-88), Alto (89-120). (Se ha corregido la nota para reflejar los baremos correctos de la Variable 2, Desempeño Docente).

Análisis crítico

Los resultados totales de la Variable 2: Desempeño Docente (V2), obtenidos a través del Cuestionario de Desempeño Docente (véase Tabla 34 y Figura 25), revelan un patrón donde el Nivel Medio es predominante. Una mayoría significativa del 61,54% (32 de 52) de los egresados se ubica en este nivel, lo que sugiere que su desempeño profesional, según la valoración de las autoridades, es “Bueno” pero con un claro margen para la excelencia. Un 30,77% (16 egresados) alcanza el Nivel Alto, mostrando un desempeño destacado. Sin embargo, es un hallazgo crucial la presencia de un 7,69% (4 egresados) en el Nivel Bajo. Este porcentaje, aunque minoritario, indica que una fracción de los egresados presenta un desempeño deficiente en su rol docente, lo cual representa un área de preocupación y un punto clave para la discusión. La distribución de los resultados totales de esta variable sugiere que, si bien una parte importante de los egresados cumple con las expectativas, la excelencia no es universal y existen desafíos significativos en el desempeño de un segmento de la muestra.

2.2.2. Triangulación Descriptiva entre la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente

Una vez explorados los niveles totales de la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente de forma individual, resulta esclarecedor realizar una triangulación descriptiva entre ambas variables. Al comparar los hallazgos, se observa que la **Práctica Preprofesional (V1)**, evaluada tanto por la Ficha de Registro de Información como por el Cuestionario de Satisfacción, mostró consistentemente un **Nivel Alto** en su desarrollo y satisfacción general, con una ausencia total de egresados en el Nivel Bajo. En contraste, el **Desempeño Docente (V2)**, según la valoración de las autoridades, se ubicó predominantemente en un **Nivel Medio**, con una proporción notable de egresados clasificados en el Nivel Bajo. Esta divergencia entre una alta

percepción y desarrollo de la Práctica Preprofesional y un desempeño docente que, aunque adecuado, se concentra en un nivel intermedio, es un punto crucial para la investigación. Esta comparación descriptiva establece un contexto intrigante para la prueba de hipótesis, sugiriendo que la relación entre ambas variables podría no ser linealmente directa o que existen otros factores influyentes en la traducción de la preparación a la excelencia en el desempeño.

3. Prueba de hipótesis

Esta sección se dedica a la verificación de las hipótesis de la investigación, explorando la relación entre la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente. Para ello, se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales a los datos recolectados, permitiéndonos determinar el grado y la dirección de la asociación entre las variables. Dada la medición dual de la Práctica Preprofesional, se realizarán análisis correlacionales con cada uno de sus instrumentos, lo que enriquecerá la triangulación y la comprensión de su impacto en el desempeño docente.

3.1. Prueba de Normalidad de los Datos

Antes de proceder con las pruebas de hipótesis, se realizó un análisis de normalidad para las puntuaciones de todas las dimensiones y variables totales, con el fin de determinar el coeficiente de correlación más adecuado. La Tabla 34 presenta los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las puntuaciones obtenidas de la Ficha de Registro de Información, el Cuestionario de Satisfacción y el Cuestionario de Desempeño Docente.

Tabla 35

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las Dimensiones y Variables Totales de Práctica Preprofesional y Desempeño Docente

Instrumento Usado	Dimensiones - Variables	Estadístico	gl	Sig.
Ficha de Registro de Información	D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	,424	52	,000
	D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	,332	52	,000
	D3: Gestión Educativa (GE)	,380	52	,000
	D4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)	,384	52	,000
	D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	,296	52	,000
	V1: Práctica Preprofesional	,268	52	,000
Cuestionario de Satisfacción	D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	,213	52	,000
	D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	,235	52	,000
	D3: Gestión Educativa (GE)	,241	52	,000
	D4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)	,279	52	,000
	D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	,273	52	,000
	V1: Práctica Preprofesional	,194	52	,000
Cuestionario de Desempeño Docente	D1: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje	,430	52	,000
	D2: Diseño y Organización de la Enseñanza	,234	52	,000
	D3: Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje	,173	52	,000
	D4: Evaluación Significativa del Aprendizaje	,159	52	,002
	D5: Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes	,218	52	,000
	D6: Liderazgo en la Gestión del Aula	,257	52	,000
	D7: Crecimiento Profesional y Reflexión Personal	,221	52	,000
	D8: Compromiso con la Comunidad Educativa	,145	52	,008
	V1: Desempeño Docente	,151	52	,005

Nota. Datos de la investigación. gl = grados de libertad. La significancia (Sig.) se refiere al valor p de la prueba.

Análisis crítico:

Para iniciar el proceso de verificación de la normalidad de los datos, un paso esencial antes de seleccionar el coeficiente de correlación adecuado, se plantearon las siguientes hipótesis:

- **H₀ (Hipótesis Nula):** La muestra sigue una distribución normal.
- **H_a (Hipótesis Alternativa):** La muestra no sigue una distribución normal.

Dado que la investigación cuenta con una muestra de 52 egresados, es decir, un tamaño mayor a 50, se consideró apropiado utilizar la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** para evaluar la normalidad de las puntuaciones de todas las dimensiones y variables totales.

Como se puede observar en la Tabla 35, al analizar el valor de significancia (Sig. o p-value) para cada una de las dimensiones y variables totales, se encontró que todos los valores son consistentemente **menores a 0,05 ($p < ,05$)**. Esto significa que **existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H₀)** en todos los casos. En consecuencia, estos resultados nos confirman que **ninguna de las puntuaciones sigue una distribución normal**. Esta falta de normalidad es un hallazgo crucial que guía nuestra elección metodológica. Por lo que, para contrastar las hipótesis de investigación, se utilizaron las pruebas de correlación empleando el **estadístico Rho de Spearman**, ya que esta prueba no paramétrica es la más adecuada para datos que no cumplen el supuesto de normalidad.

3.2. Prueba de Hipótesis General (Relación entre Práctica Preprofesional Total y Desempeño Docente Total)

Esta sección aborda el objetivo principal de la investigación, explorando la relación entre la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente. Dado que la Práctica Preprofesional fue evaluada mediante dos instrumentos distintos, se realizaron dos análisis correlacionales para obtener una comprensión más completa y triangulada de esta relación. Los resultados de la prueba de normalidad indicaron el uso del coeficiente de correlación de Spearman, el cual se aplicó para determinar la magnitud y dirección de la asociación entre las variables.

3.2.1. Hipótesis General: Práctica Preprofesional (Ficha de Registro) y Desempeño Docente

Para evaluar la relación entre el nivel de la Práctica Preprofesional, según la Ficha de Registro de Información, y el Desempeño Docente, se plantearon las siguientes hipótesis:

- **H₀ (Hipótesis Nula):** No existe una relación significativa entre el nivel total de la Práctica Preprofesional (según Ficha de Registro) y el Desempeño Docente.
- **H₁ (Hipótesis Alternativa):** Sí existe una relación significativa entre el nivel total de la Práctica Preprofesional (según Ficha de Registro) y el Desempeño Docente.

Tabla 36

Correlación de Spearman entre Práctica Preprofesional (Ficha de Registro) y Desempeño Docente

		Desempeño Docente
Rho de Spearman	Práctica Preprofesional	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,785
		,000
		52

Nota. Datos de la investigación. La significancia (Sig.) se refiere al valor p de la prueba.

Análisis crítico

Al analizar la relación entre la **Práctica Preprofesional**, medida por la Ficha de Registro de Información, y el **Desempeño Docente** (véase tabla 36), se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,785. Este valor indica una **relación positiva muy fuerte** entre ambas variables. Más importante aún, el valor de significancia (p) fue de 0,000, el cual es considerablemente menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Este resultado nos lleva a **rechazar la hipótesis nula (H_0)**, concluyendo que existe una **relación estadísticamente significativa** entre el nivel de la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente de los egresados. Esto sugiere que el desarrollo de habilidades y competencias durante la práctica profesional se asocia de manera significativa con el desempeño docente posterior. En definitiva, la práctica preprofesional no solo contribuye a la formación docente, sino que se consolida como un factor predictivo significativo del éxito profesional de los egresados.

3.2.2. Hipótesis General: Práctica Preprofesional (Cuestionario de Satisfacción) y Desempeño Docente

Para complementar la evaluación de la hipótesis general, se examinó la relación entre la Práctica Preprofesional, esta vez desde la percepción de satisfacción de los egresados, y el Desempeño Docente. Las hipótesis planteadas fueron:

- **H₀ (Hipótesis Nula):** No existe una relación significativa entre el nivel total de la Práctica Preprofesional (según Cuestionario de Satisfacción) y el Desempeño Docente.
- **H₁ (Hipótesis Alternativa):** Sí existe una relación significativa entre el nivel total de la Práctica Preprofesional (según Cuestionario de Satisfacción) y el Desempeño Docente.

Tabla 37

Correlación de Spearman entre Práctica Preprofesional (Cuestionario de Satisfacción) y Desempeño Docente

		Desempeño Docente
Rho de Spearman	Práctica Preprofesional	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,783
		,000
		52

Nota. Datos de la investigación. La significancia (Sig.) se refiere al valor p de la prueba.

Análisis crítico:

Los resultados presentados en la tabla 37 demuestran de manera contundente la relación entre la percepción de satisfacción de los egresados con su Práctica Preprofesional y su posterior Desempeño Docente. Al obtener un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de **0,783**, se establece una **relación positiva y muy fuerte** entre ambas variables. Esto sugiere que los egresados que reportaron un mayor nivel de satisfacción con su práctica tienden a mostrar un mejor desempeño en su rol docente.

El valor de significancia (p) de **0,000** refuerza este hallazgo, siendo significativamente menor que el umbral de 0,05, lo que permite **rechazar la hipótesis nula (H₀)** y aceptar la hipótesis alternativa (H₁). Esto indica que la relación observada es **estadísticamente significativa** y no se debe al azar.

En conclusión, este análisis confirma que la satisfacción con las prácticas preprofesionales no solo refleja el bienestar de los egresados, sino que constituye un factor predictivo significativo del desempeño docente. La alta correlación y la significancia estadística validan la relevancia de las experiencias de práctica preprofesional, destacando su papel fundamental en la formación docente y el éxito profesional de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

3.2.3. Triangulación Inferencial de la Hipótesis General

La triangulación inferencial de la hipótesis general confirma que existe una relación positiva, muy fuerte y estadísticamente significativa entre la **Práctica Preprofesional** y el **Desempeño Docente**. Al evaluar la Práctica Preprofesional a través de dos instrumentos complementarios, la **Ficha de Registro** y el **Cuestionario de Satisfacción**, se obtuvieron resultados consistentes que refuerzan la validez de las conclusiones.

Por un lado, la Ficha de Registro de Información arrojó un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,785 con un valor de significancia (p) de 0,000. Esto demuestra que la evaluación objetiva de las competencias durante las prácticas preprofesionales se asocia de forma significativa y no aleatoria con el desempeño docente posterior.

Por otro lado, el Cuestionario de Satisfacción mostró un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de **0,783** con un valor de significancia (p) de **0,000**. Este resultado es prácticamente idéntico al anterior y valida la conclusión desde una perspectiva subjetiva: la percepción positiva del egresado sobre su experiencia en la práctica también se correlaciona fuertemente con su desempeño profesional.

La convergencia de estos hallazgos desde **dos fuentes de datos distintas y complementarias** —una de carácter más objetivo (Ficha de Registro) y otra de carácter más subjetivo (Cuestionario de Satisfacción)— permite una conclusión robusta y fiable. Ambos análisis rechazan de manera concluyente la hipótesis nula (H_0), demostrando que la Práctica Preprofesional no solo es una etapa formativa, sino un **factor predictivo crucial del Desempeño Docente**. Esta triangulación de resultados brinda una solidez metodológica superior a la de un análisis individual, consolidando la evidencia de la relación entre ambas variables.

3.3. Prueba de Hipótesis Específicas (Relación entre Dimensiones de V1 y V2 Total)

Para analizar la relación entre las dimensiones de la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente, se plantearon las siguientes hipótesis:

- **H_0 (Hipótesis Nula):** No existe una relación significativa entre las dimensiones de la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente.
- **H_1 (Hipótesis Alternativa):** Sí existe una relación significativa entre las dimensiones de la Práctica Preprofesional y el Desempeño Docente.

3.3.1. Hipótesis Específica: Dimensiones de Práctica Preprofesional (Ficha de Registro) y Desempeño Docente

Tabla 38

Correlaciones entre las dimensiones de la variable “Práctica Preprofesional” medidas con la Ficha de Registro de Información y la variable “Desempeño Docente”

Correlación de Rho de Spearman			
D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	Desempeño Docente	Correlación de Spearman	,789
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	52
D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)		Correlación de Spearman	,782
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
D3: Gestión Educativa (GE)		Correlación de Spearman	,785
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
D4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)		Correlación de Spearman	,780
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)		Correlación de Spearman	,786
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

Nota. Datos de la investigación. La significancia (Sig.) se refiere al valor p de la prueba.

Análisis Crítico

El análisis de las dimensiones de la **Práctica Preprofesional**, evaluadas con la **Ficha de Registro de Información**, revela una relación positiva y muy fuerte con el **Desempeño Docente**. Los resultados son consistentes en todas las dimensiones, con coeficientes de correlación de Spearman (ρ) que oscilan entre 0,780 y 0,789. La

significancia estadística de todos estos hallazgos, demostrada por un valor p de 0,000, indica que la correlación no es producto del azar, lo que nos permite **rechazar la hipótesis nula (H_0)** en cada caso. Esto significa que la percepción de satisfacción del egresado con cada uno de los componentes de la práctica —desde el diagnóstico institucional hasta la evaluación educativa— contribuye de manera significativa al desempeño futuro. En lugar de depender de una única habilidad, el éxito docente parece estar fuertemente ligado a un desarrollo integral y completo de las competencias profesionales durante la etapa de formación. En conclusión, estos resultados validan la importancia de la experiencia curricular de la práctica preprofesional y confirman su papel como un factor predictivo sólido del éxito profesional en la carrera docente.

3.3.2. Hipótesis Específica: Dimensiones de Práctica Preprofesional (Cuestionario de Satisfacción) y Desempeño Docente

Tabla 39

Correlaciones entre las dimensiones de la variable “Práctica Preprofesional” medidas con el Cuestionario de Satisfacción y la variable “Desempeño Docente”

Correlación de Rho de Spearman			
D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	Desempeño Docente	Correlación de Spearman	,782
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	52
D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)		Correlación de Spearman	,789
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
D3: Gestión Educativa (GE)		Correlación de Spearman	,775
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
D4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)		Correlación de Spearman	,783
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)		Correlación de Spearman	,787
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

Nota. Datos de la investigación. La significancia (Sig.) se refiere al valor p de la prueba.

Análisis Crítico

El análisis de las dimensiones de la **Práctica Preprofesional**, evaluadas con el **Cuestionario de Satisfacción**, revela una relación positiva y muy fuerte con el **Desempeño Docente**. Los resultados son consistentes en todas las dimensiones, con coeficientes de correlación de Spearman (ρ) que oscilan entre **0,775** y **0,789**. La

significancia estadística de todos estos hallazgos, demostrada por un valor p de **0,000**, indica que la correlación no es producto del azar, lo que nos permite **rechazar la hipótesis nula (H_0)** en cada caso. Esto significa que la percepción de satisfacción del egresado con cada uno de los componentes de la práctica —desde el diagnóstico institucional hasta la evaluación educativa— contribuye de manera significativa al desempeño futuro. En lugar de depender de una única habilidad, el éxito docente parece estar fuertemente ligado a un desarrollo integral y completo de las competencias profesionales durante la etapa de formación. En conclusión, estos resultados validan la importancia de la experiencia curricular de la práctica y confirman su papel como un factor predictivo robusto del éxito profesional en la carrera docente.

3.3.3. Triangulación Inferencial de la Hipótesis Específica

La triangulación de los resultados de la hipótesis específica, obtenidos a través de los dos instrumentos de la Práctica Preprofesional, demuestra una convergencia metodológica que fortalece las conclusiones de la investigación.

Los análisis de correlación entre las **dimensiones de la Ficha de Registro de Información** y el Desempeño Docente revelaron consistentemente una **correlación positiva muy fuerte** (coeficientes de Spearman entre 0,780 y 0,789) y un nivel de significancia de **0,000** en todos los casos. Estos resultados sugieren que, desde una perspectiva de evaluación objetiva, el dominio de cada una de las competencias específicas durante la práctica está sólidamente asociado con un mejor desempeño docente.

De manera similar, los análisis de las **dimensiones del Cuestionario de Satisfacción** y el Desempeño Docente también mostraron una **correlación positiva muy fuerte** (coeficientes de Spearman entre 0,775 y 0,789) y un nivel de significancia de **0,000**. Este hallazgo indica que la percepción subjetiva de los egresados sobre la

calidad y el impacto de su experiencia en cada dimensión de la práctica también se relaciona de manera significativa con su desempeño posterior.

La **concordancia** de los resultados entre ambos instrumentos valida la hipótesis de que no solo el desarrollo integral de las competencias en la Práctica Preprofesional es crucial para el Desempeño Docente, sino que la satisfacción y la percepción del egresado sobre este proceso también son factores predictivos significativos. Esta convergencia de evidencia, tanto objetiva como subjetiva, consolida de manera robusta los hallazgos, aportando una mayor fiabilidad y credibilidad a las conclusiones de la investigación.

4. Discusión de los Resultados

La presente investigación doctoral trasciende la simple confirmación de una hipótesis para sumergirse en una discusión profunda sobre la formación docente. Los hallazgos revelan una relación **positiva, muy fuerte y estadísticamente significativa** entre la “Práctica Preprofesional” y el “Desempeño Docente” de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. El grado de asociación, validado por un coeficiente de correlación de Spearman consistentemente superior a $\rho = 0,78$ en ambos instrumentos de medición, establece un diálogo elocuente con las teorías que fundamentan el estudio, consolidando a la práctica como un pilar insustituible y un factor predictivo crucial para el éxito profesional.

Los resultados empíricos validan, en primer lugar, el andamiaje teórico que sustenta la variable independiente. La solidez de la correlación se alinea de forma contundente con la **Teoría del Aprendizaje Situado** de Lave y Wenger (1991), evidenciando que la formación más significativa se forja en el crisol de “comunidades de práctica” auténticas. La alta preparación que los egresados perciben y que se refleja en su desempeño posterior subraya que la vivencia inmersiva en las instituciones

educativas, compartiendo saberes con docentes experimentados y enfrentando los desafíos reales del aula, es el verdadero motor del aprendizaje. De igual manera, los hallazgos reafirman la **Teoría de las Competencias Profesionales** de Perrenoud (2005) y Tardif (2004). La consistencia de las correlaciones entre las dimensiones específicas de la práctica (Diagnóstico, Tutoría, Gestión, Docencia y Evaluación) con el Desempeño Docente revela que el éxito profesional no depende de una única habilidad, sino de la movilización integrada de un conjunto de saberes, destrezas y valores. Este resultado valida el enfoque curricular por competencias de la UNC, demostrando que las habilidades desarrolladas en la práctica se transfieren de manera efectiva al ejercicio profesional. Finalmente, la correlación encontrada valida la **Teoría de la Acción Reflexiva** de Donald Schön (1983), sugiriendo que la práctica no solo imparte conocimientos, sino que cultiva una mentalidad de mejora continua. Los egresados que reportaron satisfacción con la preparación para la reflexión y el análisis crítico de sus prácticas tienden a mostrar un mejor desempeño, lo que implica que la capacidad de “reflexionar en la acción” es una competencia intrínseca que contribuye significativamente al desarrollo profesional.

El diálogo teórico se enriquece al considerar las bases que sustentan la variable dependiente. Nuestros hallazgos demuestran que la Práctica Preprofesional no solo forja habilidades tangibles, sino que también nutre el capital psicológico del futuro docente. La sólida correlación con el desempeño profesional es un reflejo de que la experiencia práctica incrementa la **autoeficacia** (Bandura, 1997) del egresado. Las vivencias de éxito en la planificación de clases, la gestión del aula y la conexión con los estudiantes durante la práctica se convierten en un motor de confianza que les permite enfrentar los desafíos del rol docente con mayor resiliencia y proactividad. Visto desde la **Teoría del Desarrollo Profesional del Docente** (Huberman, 1995), la

Práctica Preprofesional marca la etapa inicial de “supervivencia y descubrimiento” del ciclo de vida profesional. La fuerte correlación indica que una base sólida en esta fase temprana prepara al egresado para una transición más fluida a las etapas de “estabilización”, asegurando que su trayectoria profesional se inicie con las herramientas y la madurez necesarias para el contexto laboral. Por último, al considerar la **Teoría de la Evaluación Auténtica** (Wiggins, 1998), se observa que la alta correlación entre la práctica y el desempeño docente se debe a que la primera expone a los estudiantes a tareas que reflejan la realidad del aula. Esta tesis evidencia que la preparación para pruebas reales, como planificar y ejecutar sesiones de aprendizaje o diseñar instrumentos de evaluación, es un factor determinante en la calidad del desempeño docente.

En el contexto de la literatura, los hallazgos de este estudio se suman a una línea de investigación que apoya la importancia de la formación práctica, haciéndose eco de los resultados de Condori (2019) en Puno. Sin embargo, la magnitud de la correlación obtenida en esta tesis es superior a la reportada por Carrascal (2021) o Salas (2023), lo que puede interpretarse como una evidencia de que el diseño específico de la Práctica Preprofesional de la UNC ejerce una influencia particularmente potente. Además, a diferencia de los hallazgos de Martínez et al. (2020) en México, esta investigación demuestra que, al emplear instrumentos de evaluación integral y contextualizados, la relación entre la práctica y el desempeño docente se hace innegable.

Finalmente, si bien la sólida correlación confirma la eficacia de la formación práctica, surge un punto de discusión crítico: la brecha entre el “nivel alto” de la Práctica Preprofesional y el “nivel medio” del Desempeño Docente real de los egresados. Esta aparente discrepancia, que no se explica por la ausencia de correlación, sugiere que existen factores en el entorno laboral o en la transición que impiden a los egresados

alcanzar su máximo potencial. Esta reflexión profunda abre una nueva línea de investigación, destacando la necesidad de programas de acompañamiento y desarrollo profesional post-egreso para asegurar que la excelencia formativa se traduzca de manera plena y sostenida en una mejora tangible de la calidad educativa en la región.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

1. Datos Informativos de la Propuesta de Mejora

1.1. Título de la Propuesta:

Programa de Transición y Acompañamiento Profesional: Fortaleciendo la Autoeficacia y la Acción Reflexiva de los Egresados a través de un Sistema de Mentoría y Seguimiento Integral.

1.2. Autor: M. Cs. Elmer Luis Pisco Goicochea

1.3. Asesor: Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre

1.4. Institución: Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela de Posgrado.

1.5. Fecha: Cajamarca - Perú, 2025.

2. Fundamentación Teórico-Epistémica y Modelo Teórico Propuesto

Esta propuesta de mejora es la culminación de un análisis riguroso de los resultados de la tesis. No es una simple lista de tareas, sino un modelo conceptual meticulosamente construido sobre el andamiaje teórico que sustenta la investigación. La fuerte correlación entre la práctica y el desempeño, combinada con la brecha entre la preparación “alta” y el desempeño “medio”, nos obliga a proponer una intervención que consolide las competencias en un entorno real y desafiante. El modelo propuesto es una **triada de intervención** que actúa como un puente vital entre la formación inicial y el ejercicio profesional.

2.1. Eje I: Hacia un Desempeño Sólido Impulsado por la Autoeficacia Docente

(Albert Bandura, 1997). La propuesta se basa en la profunda convicción de que la confianza en las propias capacidades es el motor del éxito. El actual modelo de supervisión, recargado en un Coordinador General y una Comisión

de solo tres docentes, aunque valioso, no permite un refuerzo constante y personalizado. Nuestra propuesta busca liberar a los coordinadores de especialidad para que actúen como mentores, creando un sistema que fomenta las “pequeñas victorias” guiadas. Estas experiencias de éxito, junto con la observación de modelos de rol y el refuerzo verbal, son, según Bandura, las fuentes más efectivas para fortalecer esa chispa interior de autoeficacia que permite a los egresados perseverar y destacar.

2.2.Eje II: El Arte de la Acción Reflexiva para el Crecimiento Constante

(Donald Schön, 1983). Un desempeño de excelencia no es un acto de simple ejecución, sino un proceso continuo de ajuste y mejora. El modelo propuesto está diseñado para catalizar el hábito de la reflexión, tanto “en la acción” (ajustando una lección al instante) como “sobre la acción” (analizando los resultados al final del día). A través de las reuniones con su mentor y la participación en la comunidad de práctica, el egresado podrá analizar sus decisiones pedagógicas y construir un conocimiento práctico que perfeccione su labor de manera autónoma. Este proceso de diálogo guiado convierte las experiencias cotidianas en lecciones magistrales para el crecimiento profesional.

2.3.Eje III: Acompañamiento como Pilar del Desarrollo Profesional (Michael

Huberman, 1995). La propuesta reconoce que el desempeño del egresado se ubica en las etapas iniciales de su carrera, marcadas por la incertidumbre y la necesidad de “supervivencia”. Al ofrecer un sistema de acompañamiento estructurado, se proporciona una red de seguridad que guía al docente novel desde esa fase inicial hacia la de “estabilización”. Se busca garantizar que el

valioso trabajo invertido en la práctica preprofesional no se diluya, sino que se solidifique, creando una base firme para un crecimiento sostenido a largo plazo.

3. Justificación de la Propuesta

La investigación ha evidenciado que la Práctica Preprofesional de la Facultad de Educación de la UNC es un factor clave en el desempeño docente, con una correlación positiva y muy fuerte. Sin embargo, el análisis de los niveles de desempeño revela que, a pesar de esta sólida formación, los egresados se mantienen en un nivel “medio”. Esta propuesta es, por ende, una respuesta estratégica a esta brecha, con el fin de maximizar el potencial de la formación universitaria.

La necesidad de un programa de acompañamiento se fundamenta en la experiencia actual de la Facultad. Aunque la supervisión del desarrollo de las prácticas recae en la Coordinación General de Prácticas Preprofesionales, apoyada por una comisión y los coordinadores de cada especialidad, esta estructura se encuentra severamente limitada. El hecho de que los docentes a cargo no cuenten con una descarga horaria para su labor de seguimiento y se recarguen de trabajo, limita drásticamente la posibilidad de un seguimiento individualizado y riguroso para la totalidad de los practicantes. Esta limitación, según la versión de los propios egresados, dificulta la consolidación de sus competencias una vez que finaliza la práctica.

Esta propuesta busca replicar y extender el modelo de seguimiento de la práctica a la etapa post-egreso, creando un puente de apoyo que transforme la preparación en un desempeño de excelencia. Se inspira en modelos de otras universidades, como la UNMSM, que enfatizan la necesidad de un monitoreo con “mínimo 2 visitas por estudiante” y una verificación sistemática del trabajo programado. Por lo tanto, esta propuesta es un llamado a la Facultad para descentralizar y fortalecer su sistema de

acompañamiento, garantizando que cada egresado reciba el apoyo necesario para una transición exitosa.

4. Objetivos y Componentes de la Propuesta

4.1.Objetivo General

Fortalecer las competencias de los egresados para elevar su desempeño docente de un nivel “medio” a un nivel “alto” durante el primer año de ejercicio profesional, a través de la implementación de un sistema de seguimiento y acompañamiento estructurado.

4.2.Objetivos Específicos

- Implementar un programa de mentoría post-egreso para egresados de la Facultad de Educación de la UNC.
- Desarrollar talleres de formación continua enfocados en fortalecer competencias docentes clave.
- Promover una comunidad de práctica para el intercambio de experiencias pedagógicas.
- Validar la eficacia del programa mediante la evaluación de su impacto en el desempeño docente.

4.3.Componentes y Metodología:

4.3.1. Módulo 1: Mentoría y Acompañamiento Personalizado

- **Acción:** Se implementará un programa de mentoría para egresados, en el que los coordinadores de especialidad asumirán el rol de mentores, liberándoles horas de docencia para que puedan dedicarse de manera efectiva al seguimiento.
- **Metodología:** El mentor realizará un seguimiento continuo a través de reuniones virtuales semanales (revisión de la planificación, resolución de dudas), visitas

periódicas de monitoreo y retroalimentación constructiva. El egresado deberá mantener un portafolio virtual en una carpeta de Drive, que será compartida con el mentor y la Coordinación para un monitoreo constante.

- **Responsables:** Coordinación General de Prácticas Preprofesionales, coordinadores de especialidad y egresados participantes.

4.3.2. Módulo 2: Formación Continua y Talleres Temáticos

- **Acción:** Diseño e implementación de talleres semestrales enfocados en habilidades específicas y transversales para el desempeño en aulas reales.
- **Metodología:** Los talleres abordarán temas como la adaptación curricular, el uso de herramientas tecnológicas (similares a la plataforma Classroom para el registro de actividades), estrategias de evaluación formativa y manejo de la diversidad. Se utilizarán metodologías activas y colaborativas.
- **Responsables:** Facultad de Educación (a través de la Escuela Profesional de Perfeccionamiento Docente - EPD) y docentes especialistas.

4.3.3. Módulo 3: Comunidad de Práctica Virtual (CoP):

- **Acción:** Creación de una plataforma digital (similar al Google Drive para los portafolios virtuales de los practicantes) para que los egresados puedan interactuar, compartir recursos y reflexionar colectivamente sobre sus desafíos profesionales.
- **Metodología:** La plataforma, moderada por un experto de la universidad, servirá como un espacio de intercambio que fomenta la acción reflexiva y el aprendizaje colaborativo, cultivando un sentido de comunidad que reduce la sensación de aislamiento profesional.
- **Responsables:** Coordinación General de Prácticas Preprofesionales y docentes mediadores.

5. Matriz de Acciones Estratégicas

Objetivo Específico	Acción Estratégica	Responsable	Recursos Necesarios
1. Implementar un programa de mentoría.	- Aprobación de la descarga horaria para los coordinadores de especialidad por parte del Decanato. - Asignación de egresados a los coordinadores de especialidad. - Establecimiento de reuniones virtuales de coordinación y monitoreo.	Coordinación General de Prácticas Preprofesionales, coordinadores de especialidad, egresados.	- Resolución de Decanato que oficialice la descarga horaria. - Base de datos de egresados. - Manual de mentoría.
2. Desarrollar talleres de formación continua.	- Diseño de los contenidos temáticos para los talleres. - Convocatoria y selección de docentes especialistas. - Ejecución de talleres con metodologías activas.	Facultad de Educación, docentes especialistas.	- Plataforma virtual (Zoom/Meet). - Materiales didácticos. - Presupuesto para el pago a especialistas.
3. Promover una comunidad de práctica.	- Creación y moderación de la plataforma CoP. - Establecimiento de normas de convivencia y participación. - Fomento de la participación activa con actividades de reflexión guiada.	Coordinación General de Prácticas Preprofesionales, docentes mediadores, egresados.	- Plataforma virtual (Google Classroom, Drive, etc.). - Manual de mediación para la comunidad.
4. Validar la eficacia del programa.	- Aplicación de instrumentos (encuestas, fichas de desempeño) al inicio y final del programa. - Análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados. - Elaboración de un informe final sobre el impacto de la propuesta.	Investigador principal, Coordinación General de Prácticas Preprofesionales.	- Instrumentos de evaluación validados. - Software de análisis de datos (SPSS, Atlas.ti).

6. Cronograma de Actividades

Fase	Actividades Principales	2025				2026											
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Fase 1: Preparación	- Aprobación del Decanato para la descarga horaria de los coordinadores. - Identificación de participantes. - Diseño de los contenidos de los talleres.																
Fase 2: Implementación	- Inicio del programa de mentoría con los coordinadores de especialidad. - Realización de los talleres semestrales. - Lanzamiento y dinamización de la plataforma de la comunidad de práctica.																
Fase 3: Evaluación y Ajuste	- Recolección de datos sobre el desempeño y la autoeficacia de los egresados. - Análisis de los resultados y elaboración del informe. - Presentación de los resultados a las autoridades de la Facultad.																

7. Matriz de Recursos y Financiamiento

Recursos	Descripción	Costo Estimado	Fuente de Financiamiento
Recursos Humanos			
Coordinador General y Coordinadores de Especialidad	El Coordinador y los 5 coordinadores de especialidad que asumirán el rol de mentores.	S/ 12,000.00 (descarga horaria)	Facultad de Educación: presupuesto institucional asignado por descarga horaria de docencia.
Especialistas Externos	Profesionales contratados para dictar los talleres temáticos (ej. uso de TIC, evaluación formativa).	S/ 5,000.00	Autogestión: cobro de una cuota de inscripción a los egresados, o a través de convenios con instituciones que brinden este tipo de capacitación.
Recursos Materiales y Tecnológicos			
Plataformas Digitales	Uso de Google Workspace for Education (Google Drive, Classroom, Meet, etc.) para la gestión de portafolios y la comunidad de práctica.	S/ 1,000.00	Facultad de Educación: uso de licencias institucionales ya existentes.
Recursos de Operación			
Materiales de Apoyo	Creación y reproducción de manuales de mentoría y materiales para los talleres.	S/ 1,000.00	Facultad de Educación: presupuesto asignado a la Coordinación.
Visitas de Monitoreo	Movilidad y gastos asociados a las visitas de los mentores a las instituciones educativas para la supervisión presencial.	S/ 2,000.00	Autogestión: cobro de una cuota mínima de participación a los egresados.
Ceremonia de Cierre	Evento para la presentación de resultados y reconocimiento a los participantes y mentores.	S/ 500.00	Autogestión y apoyo de auspiciadores.
Total Estimado		S/ 21,500.00	

8. Resultados Esperados

Se espera que la implementación de esta propuesta genere un impacto transformador en la formación y el desempeño de los egresados:

8.1.Elevación del Nivel de Desempeño: Elevar el nivel de Desempeño Docente de los egresados de un estado “medio” a uno “alto” durante su primer año de ejercicio profesional.

8.2.Fortalecimiento de la Autoeficacia: Aumentar la confianza de los egresados para enfrentar los desafíos del aula, lo que se traducirá en una mayor resiliencia y una reducción de la deserción profesional temprana.

8.3.Consolidación de Competencias Clave: Fomentar una cultura de reflexión y mejora continua que permita a los docentes perfeccionar sus habilidades de manera autónoma, un legado que perdurará a lo largo de sus carreras.

8.4.Aporte Institucional: Posicionar a la Facultad de Educación de la UNC como una institución comprometida con el desarrollo profesional de sus egresados, creando un modelo de gestión y seguimiento que puede ser replicado en otras facultades y programas.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado, con un alto grado de certeza estadística, que el desarrollo de la práctica preprofesional guarda una relación positiva y significativa con el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la UNC. Este hallazgo valida la premisa central del estudio: la experiencia en un contexto de aula real no es un simple complemento, sino un pilar fundamental en la formación del educador. Sin embargo, esta correlación positiva no se traduce de manera uniforme en la excelencia. La investigación evidencia que la práctica preprofesional es la base que permite un buen desempeño, pero no es suficiente por sí sola para impulsar al egresado de un nivel “medio” a uno “alto”.
2. La evaluación del nivel de desarrollo de la práctica preprofesional ha revelado que los egresados de la Facultad de Educación de la UNC culminan su formación con una sólida preparación en las diversas dimensiones de la práctica. Los resultados indican que los estudiantes logran una base teórica y metodológica robusta, lo que les dota de las competencias esenciales para enfrentar las responsabilidades del aula. Este resultado confirma el valor de la estructura actual de la práctica, al ser un vehículo eficaz para la adquisición de conocimientos y habilidades pedagógicas.
3. El análisis del nivel de desempeño docente de los egresados arroja una conclusión reveladora y a la vez desafiante. La mayoría de los egresados se sitúan en un nivel “medio” (61,54%), mientras que una minoría significativa alcanza un nivel “alto” (30,77%). Este hallazgo puntualiza la brecha existente entre la preparación y la aplicación práctica. Aunque los egresados poseen las herramientas, la transición de la vida universitaria a la profesional activa presenta obstáculos que limitan su capacidad para llevar sus competencias a su máximo potencial, lo que se traduce en un desempeño que aún no alcanza la excelencia deseada.

4. Se ha identificado una relación positiva y significativa entre cada una de las dimensiones de la práctica preprofesional (Diagnóstico de la Institución, Tutoría y Orientación, Gestión Educativa, Docencia Continua, Redacción y Ortografía, y Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje) y el desempeño docente. Esto demuestra que la maestría en cada una de estas áreas contribuye directamente a un mejor desempeño en el aula. No obstante, el estudio señala que los egresados enfrentan mayores desafíos en la gestión del aula y en el establecimiento de una conexión emocional con sus estudiantes, lo que sugiere que estas habilidades, aunque se abordan en la práctica, demandan un refuerzo y seguimiento más allá de la vida universitaria.
5. La investigación justifica, de manera contundente, la necesidad y la viabilidad de una propuesta de mejora para optimizar el impacto de la práctica preprofesional. Los resultados de los objetivos anteriores demuestran la existencia de una brecha que no se puede ignorar. Por lo tanto, se concluye que un sistema de acompañamiento y mentoría, basado en los coordinadores de especialidad, es una solución estratégica y sostenible. Esta propuesta busca cerrar la brecha entre la preparación y el desempeño de excelencia, garantizando que el valioso trabajo invertido en la práctica preprofesional se consolide y perdure en la carrera de los egresados.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

1. A las Autoridades de la Facultad de Educación de la UNC, se recomienda institucionalizar un programa de transición profesional. Este programa, formalizado a través de una resolución o directiva, debe servir como un puente sólido entre la práctica preprofesional y el primer año de ejercicio docente. El objetivo explícito es elevar el desempeño de los egresados del nivel “medio” al “alto”, asegurando que la inversión en su formación se traduzca en una excelencia sostenida. Para ello, es fundamental optimizar la gestión del talento humano mediante la asignación de una descarga horaria específica y remunerada a los coordinadores de especialidad, permitiéndoles asumir de manera eficaz el rol de mentores. Esta medida es crucial para que el acompañamiento sea riguroso, personalizado y sostenible, evitando que se convierta en una carga adicional que limite su efectividad.
2. A la Oficina de Relaciones Públicas de la UNC, se recomienda establecer un protocolo de difusión inmediata y masiva del Programa de Transición Profesional, con el objetivo de asegurar la máxima participación de los egresados mediante el uso de todos los canales institucionales de la UNC (web, redes y correos), comunicando claramente los beneficios del programa y el rol de sus respectivos mentores.
3. A los Docentes Coordinadores de Especialidad se les exhorta a asumir proactivamente su papel de mentores en este nuevo programa. Esto implica no solo guiar a los egresados en aspectos técnicos, sino también ser modelos de rol que inspiren, fortalezcan la autoeficacia y fomenten la acción reflexiva. Su experiencia y conocimiento son el andamiaje que los docentes noveles necesitan para consolidar sus competencias en la práctica real. Asimismo, se les sugiere liderar y dinamizar la creación de una comunidad de práctica virtual para los egresados, utilizando

plataformas digitales para compartir experiencias, recursos y estrategias. Este espacio colaborativo es esencial para cultivar un sentido de pertenencia y apoyo mutuo que mitigue la sensación de aislamiento que a menudo experimentan los docentes al inicio de sus carreras.

4. A los egresados de la Facultad de Educación, se les motiva a asumir la responsabilidad de su propio crecimiento profesional. Para ello, se les insta a participar activamente en el programa de mentoría, manteniendo una comunicación constante con sus coordinadores y siendo proactivos en la búsqueda de retroalimentación para perfeccionar su práctica diaria. Se les recomienda también cultivar la reflexión personal como un hábito diario, a través de herramientas como un diario de aprendizaje o un portafolio reflexivo. Analizar lo que ocurre en el aula—lo que funcionó y lo que no—es la clave para el crecimiento profesional autónomo y la mejora continua, aspectos que, según la investigación, son cruciales para el desempeño docente.
5. Para Futuras Investigaciones y para complementar los hallazgos de este estudio, se sugiere enfáticamente la realización de estudios de seguimiento longitudinal. Investigar el impacto del programa de mejora a largo plazo (a lo largo de 3 a 5 años) permitirá evaluar si la intervención logra un cambio sostenido en el desempeño docente y en la autoeficacia de los egresados. Adicionalmente, se recomienda complementar los estudios cuantitativos con investigaciones de enfoque cualitativo, como entrevistas a profundidad y grupos focales. Estas metodologías podrían revelar los factores subyacentes que explican la brecha entre la preparación y el desempeño, así como la efectividad de la propuesta de mentoría desde la perspectiva de sus beneficiarios, enriqueciendo la comprensión del fenómeno estudiado.

REFERENCIAS

- Abanto, M. (2003). *Epistemología*. Asociación Obispo Martínez Compañón.
- Andrade, J. (2013). *Prácticas Pre-Profesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de Psicología Educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte para la optimización de su Formación y propuesta de un Sistema Alternativo. Tesis de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior*. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Argoti et al (2023). *Las practicas preprofesionales en el perfil del egresado: una revisión sistemática: Pre-professional practices in the graduate profile: a systematic review*. Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando, 4(2), 736–758.
<https://doi.org/10.60100/rcmg.v4i2.169>
- ASALE, & RAE. (2021). *Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario.
<https://dle.rae.es/>
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Pearson educación.
- Borja, O. y Castro I. (2023) *Importancia de articular la práctica pre-profesional, la investigación y el trabajo comunitario en la formación de futuros maestros*. Universidad de Panamá.
https://repositorio.ciedupanama.org/bitstream/handle/123456789/439/ARE%2B49_147160_Importancia%2Bde%2Barticular%2Bla%2Bpractica%2Bpre%2Bprofesional%2B%2Bla%2Binvestigacion%2Bby%2Bel%2Btrabajo%2Bcomunitario_Ramos%2Bby%2BCastro.pdf?sequence=1&utm_source=chatgpt.com
- Brandt, J. (1998). *Andragogía: propuesta de autoeducación*. Tercer Milenium.

- Bravo, C., Alminagorta D., Cajavilca, J. & Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Editorial San Marcos.
- Brito, D., y Romero, KL (2023). *La práctica preprofesional en la formación de los futuros docentes de Educación Física: Revisión sistemática*. MENTOR revista de investigación educativa y deportiva.
- Bruner, J. (1960). *The Process of Education*. Cambridge, Mass: Harvard Univewresity Press.
- Bruner, J. (1961). *The act of discovery*. Harvard Education Review
- Cabanillas, R (2019). *Investigación Educativa*. Martinez Compañón Editores S.R.L.
- Carrascal, W. (2021). *Relación de la gestión escolar del directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Cajamarca, 2021* [Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6612/Tesis%20William%20Carrascal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, A. (2015). *Competencias Administrativas y Académicas en el profesorado de Educación Media Superior*. 32.
- Castro, L. (2014). *Desempeño docente: Una mirada integral*. Editorial Universitaria.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw - Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Condori, W., (2019). *El desempeño docente y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018* [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12298>

- Congreso de la República del Perú. (2006). *Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa* (SINEASE). Diario Oficial El Peruano.
<https://www.elperuano.pe>
- Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley Universitaria N.º 30220*. Diario Oficial El Peruano.
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/ley-universitaria.php>
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional – PEN 2036*. Corporación Paes E.I.R.L.
- Cornejo, A. (2017), *Influencia de las prácticas pre-profesionales y la calidad de formación profesional de estudiantes de la especialidad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta*. Tesis de Maestría en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta.
- Creswell, J. y Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher education around the world: What can we learn from international practice?* European Journal of Teacher Education, 40(3), 291–309.
<https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Darling-Hammond, L., y Bransford, J. (Eds.). (2005). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. Jossey-Bass.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. Falmer Press.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. RoutledgeFalmer.
- Dávalos, L. (2001). *Piensa Plus, Marco Teórico*. Editotial Progreso.

- Delgado, E. (2017). *Práctica pre-profesional y el desempeño laboral de las egresadas de los Cetpros estatales de S.J.L. - Lima, 2015*. Tesis Doctoral. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Delgado, L. (2005). Implicancias del nuevo marco legal sobre los roles de la institución educativa, los gobiernos locales y el Ministerio de Educación. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Estrada, L., & Clave, P. (2021). *El Desempeño Docente*.
- Facultad de Educación - UNC (2015). *Currículo de la Facultad de Educación*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Facultad de Educación – UNC. (2018). *Reglamento de la Práctica Pre-Profesional*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Gallardo, J., (2021). *Implementación del proceso misional de Práctica Preprofesional según Normas ISO 21001:2018 en un programa de estudio de Educación Inicial. Chimbote - 2021 [Universidad Nacional del Santa]*.
<https://hdl.handle.net/20.500.14278/4222>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Huberman, M. (1995). *The lives of teachers*. Cassell.
- Imbernón, F. (2010). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Graó.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: : Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4.a ed.). McGraw-Hill.

- Knowles, M., Holton, F. & Swanson, R. (2001). *Andragogía: el aprendizaje de los adultos*. Editorial Trillas.
- Korthagen, F., y Kessels, J. (1999). *Linking theory and practice: Changing the pedagogy of teacher education*. *Educational Researcher*, 28(4), 4–17.
<https://doi.org/10.3102/0013189X028004004>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Le Boterf, G. (2000). *Construir las competencias individuales y colectivas*. Éditions d'Organisation.
- Loughran, J. J. (2002). *Effective reflective practice: In search of meaning in learning about teaching*. *Journal of Teacher Education*, 53(1), 33–43.
<https://doi.org/10.1177/0022487102053001004>
- Mamani, F. (2015). *La práctica preprofesional como espacio de formación docente*. Editorial Académica.
- Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R. (2020). *El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
https://www.researchgate.net/publication/343187539_El_desempeno_docente_desde_la_perspectiva_de_la_practica_profesional
- Mazorra, O., & León, M. (2017). *Dimensiones e indicadores para el estudio profesional pedagógico del tutor de práctica pre profesional*. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 4(2), 123-140.
- Mendoza, F. (2020). *La práctica preprofesional como escenario de aprendizaje en la formación profesional docente para Educación Básica*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Ministerio de Educación. (2018). *Marco del Buen Desempeño Docente*.

<https://www.minedu.gob.pe/>

Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*

<https://www.minedu.gob.pe/curriculo/>

Ministerio de Educación del Perú. (2019). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente*.

<https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/producto/dcbn-educacion-primaria-2019/>

Ministerio de Educación del Perú (2019). *Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica*.

<https://www.minedu.gob.pe/>

Ministerio de Educación del Perú (2022). *Decreto Supremo N.º 013-2022-MINEDU*.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3561207-013-2022-minedu>

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (Dakota del Norte). *Directivas y lineamientos para la evaluación y acreditación institucional*. Ministerio de Educación del Perú.

<https://www.minedu.gob.pe/sinease/>

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (Dakota del Norte). *Guía de la evaluación y acreditación educativa del SINEASE*. Ministerio de Educación del Perú.

<https://www.minedu.gob.pe/sinease/>

Montañez, E., (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*

- [Tesis, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>
- Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). *Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos*. Colombia: Corporativa editorial magisterio.
- Morín, E; Ciurana R; Motta, R. (2003). *Educación en la Era Planetaria*. GEDISA.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Peña, J., Rodríguez, M., & García, L. (2016). *Las prácticas preprofesionales como estrategia de vinculación universidad-comunidad*. Revista de Educación Superior, 45(3), 1-15.
- Perrenoud, P. (2005). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: Profesionalización y razón pedagógica*. Graó.
- Perrenoud, P. (2012). *Construir competencias desde la escuela*. Dolmen Ediciones.
- Piaget, J. (1970). *La psicología y su evolución en la infancia*. Editorial Morata.
- Rodríguez, J (s.f.). *Paradigmas, Enfoques y Métodos en la Investigación Educativa*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8177/7130>.
- Rodríguez, M. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015*. [Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

- Ronquillo, S; Castro, R & Ortega, P (2017). *Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador*. Revista de Investigación Educativa, 15(2), 470-485.
- Sacristán, J. G. (2007). *La formación del profesorado en el siglo XXI: Propuesta de cambio*. Morata.
- Salas, S. (2023). *Desempeño docente y resultados de la evaluación censal de estudiantes en comprensión lectora de 4° grado de primaria de la periferia de la ciudad de Cajamarca* [Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5385/Tesis%20Segundo%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanjurjo, L. et al (2009). *Razones que fundamentan nuestra mirada acerca de la formación en las prácticas*. Homo Sapiens.
- Sayago, A., & Chacón, E. (2006). *La práctica docente como espacio de aprendizaje situado*. Revista de Educación, 340, 120-135.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Segura, M. (2003). *La evaluación del desempeño docente: Un enfoque humanista*. Editorial Magisterio.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2019). *Estándares de calidad educativa*.
<https://www.minedu.gob.pe/sineace/>
- Susanibar, A (2014). *La Práctica Pre-Profesional de observación didáctica y su incidencia en la formación docente de los estudiantes de la especialidad de educación primaria y problemas de aprendizaje - Facultad de Educación*

- U.N.J.F.C. 2011. Tesis de Maestría en Educación Superior e Investigación Universitaria, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Narcea.
- Tardif, M., y Lessard, C. (2009). *El trabajo docente: Elementos para un estudio de la enseñanza como práctica*. Octaedro.
- Téllez, C., y Marulanda, F. (2018). *La práctica pedagógica como escenario de formación profesional docente*. Revista Colombiana de Educación, 75, 50-70.
- UNESCO. (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2017/8: Rendir cuentas en la educación. ¿A quién debemos responsabilizar?* UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259338>
- Universidad Nacional de Cajamarca [UNC]. (2006). *Currículo de la Escuela Académico Profesional de Educación*. Facultad de Educación.
- Universidad Nacional de Cajamarca [UNC]. (2015). *Currículo de la Escuela Académico Profesional de Educación*. Facultad de Educación.
- Universidad Nacional de Cajamarca [UNC]. (2019). *Currículo de la Escuela Académico Profesional de Educación*. Facultad de Educación.
- Universidad Nacional de Cajamarca [UNC]. (2025). *Reseña histórica y perfil institucional*.
<http://www.unc.edu.pe/>
- Universidad Nacional de Cajamarca (2019). *Reglamento de la Práctica Profesional*.
- Valencia, E., Macías, J. y López, S. (2018). *Las prácticas pre-profesionales en el contexto de la carrera de Licenciatura en Educación Inicial de la Universidad Estatal de Milagro*. Conrado, 14(63), 140-146.
- Vaillant, D. (2016). *La formación docente en América Latina: Desafíos y perspectivas*. IPE-UNESCO.

- Vaillant, D., y Marcelo, C. (2015). *La formación inicial docente en América Latina y el Caribe: Un estudio comparativo*. IPE-UNESCO.
- Vargas, L. (2016). *La Gestión Académica y Administrativa de la Coordinación de la Práctica Profesional en la formación de los futuros docentes de la Facultad de Educación-UNC*. [Tesis de Maestría en Ciencias, Universidad Nacional de Cajamarca. Perú].
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132922>
- Vygotsky, LS (1978). *El desarrollo del pensamiento y el lenguaje*. Editorial Monte Ávila.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wiggins, G. (1998). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance*. Jossey-Bass.
- Wood, D. (2000). *Como piensan y aprenden los niños: contextos sociales del desarrollo cognitivo*. Siglo veintiuno editores, s.a de c.v.
- Zarzosa, L., (2024). *Desempeño directivo y desempeño docente en el desarrollo de la calidad educativa en instituciones educativas públicas, Lima Este – 2023* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/132290>.
- Zeichner, K. M. (2010). *Rethinking the connections between campus courses and field experiences in college- and university-based teacher education*. Journal of Teacher Education, 61(1-2), 89–99.
<https://doi.org/10.1177/0022487109347671>

APÉNDICES Y ANEXOS

Apéndice 01

Instrumento 1: Ficha de Registro de Información



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, Año 2024.

FICHA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN

Variable 1: Práctica Preprofesional

I. Datos Informativos

- 1.1. Egresado:
1.2. Especialidad:
1.3. Institución Educativa:
1.4. Fecha:

II. Datos para la Investigación

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la práctica preprofesional. Marque la opción que mejor refleja el nivel alcanzado por el estudiantes de acuerdo a los criterios requeridos:

Dimensión 1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)				
Indicador I1: Identifica fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una institución educativa urbana y rural, considerando variables administrativas, pedagógicas, socioeconómicas y culturales, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación.				
Evidencia: Informe monográfico (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Informe completo, con análisis profundo de todas las variables, evidencias subidas y validadas.	Informe detallado, cubre todas las variables, análisis moderado, evidencias subidas.	Informe básico, identifica variables con análisis superficial, evidencias parciales.	Informe incompleto, omite variables clave, evidencias no subidas.	Informe ausente o sin análisis relevante, sin evidencias.
Indicador I2: Realiza una comparación sistemática de las realidades educativas urbana y rural, basándose en observaciones directas, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa.				
Evidencia: Tabla comparativa en informe (PDF) e informe de asistencia del director.				
Escala de Evaluación:				

5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Comparación detallada, con observaciones claras y contextualizadas, validada por informe de director.	Comparación adecuada, con observaciones limitadas, validada parcialmente.	Comparación básica, sin profundidad, con informe de asistencia.	Comparación incompleta o poco clara, informe de asistencia incompleto.	Sin comparación o irrelevante, sin informe de asistencia.
Indicador I3: Elabora un informe monográfico que sintetiza el diagnóstico educativo, siguiendo un proceso metodológico, y expresa satisfacción con la preparación recibida para analizar problemáticas educativas.				
Evidencia: Informe monográfico (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Informe completo, síntesis metodológica clara, alta satisfacción expresada.	Informe detallado, síntesis adecuada, satisfacción moderada.	Informe básico, síntesis superficial, satisfacción neutral.	Informe incompleto, síntesis limitada, baja satisfacción.	Informe ausente o sin síntesis, insatisfacción expresada.
Indicador I4: Aplica conocimientos teóricos (teorías organizativas, sociológicas, etc.) para analizar la problemática educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación.				
Evidencia: Sección de análisis en informe (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Aplicación profunda de teorías, evidencias subidas y validadas.	Aplicación adecuada, evidencias subidas, análisis moderado.	Aplicación básica, evidencias parciales.	Aplicación limitada, evidencias no subidas.	Sin aplicación o irrelevante, sin evidencias.
Indicador I5: Trabaja colaborativamente en un equipo de seis integrantes (EDIE) para sustentar el diagnóstico ante un jurado, y expresa satisfacción con la preparación recibida para trabajar en equipo.				
Evidencia: Acta de sustentación (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Trabajo colaborativo excelente, sustentación clara, alta satisfacción expresada.	Trabajo adecuado, sustentación moderada, satisfacción buena.	Trabajo básico, sustentación superficial, satisfacción neutral.	Trabajo limitado, sustentación incompleta, baja satisfacción.	Sin trabajo colaborativo o sustentación, insatisfacción expresada.
Dimensión 2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)				
Indicador I6: Diseña una encuesta socioafectiva para identificar necesidades e intereses de los estudiantes, priorizando áreas de atención, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación.				
Evidencia: Encuesta socioafectiva (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Encuesta completa, priorización clara, evidencias subidas y validadas.	Encuesta detallada, priorización adecuada, evidencias subidas.	Encuesta básica, priorización limitada, evidencias parciales.	Encuesta incompleta, priorización insuficiente,	Encuesta ausente o irrelevante, sin evidencias.

			evidencias no subidas.	
Indicador I7: Elabora y ejecuta un plan de tutoría adaptado a la edad, grado y nivel educativo, basado en el diagnóstico, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa.				
Evidencia: Plan de tutoría (PDF) e informe de asistencia del director (virtual).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Plan completo, ejecución efectiva, validado por informe de director.	Plan detallado, ejecución adecuada, validado parcialmente.	Plan básico, ejecución limitada, con informe de asistencia.	Plan incompleto o poco adaptado, informe de asistencia incompleto.	Plan ausente o irrelevante, sin informe de asistencia.
Indicador I8: Crea un clima afectivo en el aula que fomente el respeto y el aprendizaje significativo, y expresa satisfacción con la preparación recibida para gestionar relaciones socioafectivas.				
Evidencia: Informe de clima afectivo (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Clima afectivo excepcional, alta satisfacción expresada.	Clima afectivo adecuado, satisfacción buena.	Clima afectivo básico, satisfacción neutral.	Clima afectivo deficiente, baja satisfacción.	Sin clima afectivo o insatisfacción expresada.
Indicador I9: Aplica técnicas de retroalimentación personalizada durante las sesiones de tutoría, documentando al menos tres casos específicos, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación.				
Evidencia: Documentación de casos (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Aplicación profunda, al menos tres casos documentados, evidencias subidas y validadas.	Aplicación adecuada, casos documentados, evidencias subidas.	Aplicación básica, casos parciales, evidencias subidas.	Aplicación limitada, casos incompletos, evidencias no subidas.	Sin aplicación o documentación, sin evidencias.
Indicador I10: Diseña un plan de tutoría individualizado basado en un diagnóstico inicial, evaluado con un informe final, y expresa satisfacción con la preparación recibida para tutoría individualizada.				
Evidencia: Plan de tutoría individualizado (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Plan completo, evaluación detallada, alta satisfacción expresada.	Plan adecuado, evaluación moderada, satisfacción buena.	Plan básico, evaluación superficial, satisfacción neutral.	Plan limitado, evaluación incompleta, baja satisfacción.	Plan ausente o irrelevante, insatisfacción expresada.

Dimensión 3: Gestión Educativa (GE)				
Indicador I11: Participa en labores administrativas (planeamiento, organización, supervisión) con eficiencia y eficacia, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación.				
Evidencia: Informe de labores administrativas (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Participación activa, eficiencia excepcional, evidencias subidas y validadas.	Participación adecuada, eficiencia buena, evidencias subidas.	Participación básica, eficiencia limitada, evidencias parciales.	Participación mínima, eficiencia insuficiente, evidencias no subidas.	Sin participación o eficiencia, sin evidencias.
Indicador I12: Aplica dispositivos legales vigentes en la gestión educativa (ej., normativas de MINEDU), validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa.				
Evidencia: Informe de aplicación de normativas (PDF) e informe de asistencia del director.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Aplicación precisa, validada por informe de director.	Aplicación adecuada, validada parcialmente.	Aplicación básica, con informe de asistencia.	Aplicación limitada o incompleta, informe de asistencia incompleto.	Sin aplicación o irrelevante, sin informe de asistencia.
Indicador I13: Utiliza programas informáticos para la gestión de la institución educativa, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el uso de herramientas informáticas en gestión.				
Evidencia: Informe de uso de programas (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Uso experto de programas, alta satisfacción expresada.	Uso adecuado, satisfacción buena.	Uso básico, satisfacción neutral.	Uso limitado, baja satisfacción.	Sin uso o insatisfacción expresada.
Indicador I14: Evalúa la cultura organizacional y los enfoques de administración en relación con la calidad educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación.				
Evidencia: Informe de evaluación cultural (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Evaluación profunda, evidencias subidas y validadas.	Evaluación adecuada, evidencias subidas.	Evaluación básica, evidencias parciales.	Evaluación limitada, evidencias no subidas.	Sin evaluación o irrelevante, sin evidencias.
Indicador I15: Elabora una monografía sobre la gestión educativa, incluyendo un análisis de al menos tres estrategias implementadas, con criterios de evaluación como coherencia, originalidad y uso de referencias académicas actualizadas, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar monografías de gestión.				
Evidencia: Monografía (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				

Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Monografía completa, análisis profundo, alta satisfacción expresada.	Monografía adecuada, análisis moderado, satisfacción buena.	Monografía básica, análisis superficial, satisfacción neutral.	Monografía limitada, análisis incompleto, baja satisfacción.	Monografía ausente o irrelevante, insatisfacción expresada.
Dimensión 4: Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO)				
Indicador I16: Planifica y programa actividades curriculares en un área específica, colaborando con el docente de aula, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación.				
Evidencia: Plan de actividades curriculares (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Plan completo, colaboración efectiva, evidencias subidas y validadas.	Plan detallado, colaboración adecuada, evidencias subidas.	Plan básico, colaboración limitada, evidencias parciales.	Plan incompleto, colaboración insuficiente, evidencias no subidas.	Plan ausente o irrelevante, sin evidencias.
Indicador I17: Dirige sesiones de aprendizaje con orientación del docente de aula, demostrando competencias didácticas, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa.				
Evidencia: Acta de sesiones (PDF) e informe de asistencia del director (virtual).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Dirección de sesiones excelente, competencias didácticas sobresalientes, validado por informe de director.	Dirección adecuada, competencias buenas, validado parcialmente.	Dirección básica, competencias limitadas, con informe de asistencia.	Dirección incompleta o con falencias, informe de asistencia incompleto.	Sin dirección o irrelevante, sin informe de asistencia.
Indicador I18: Elabora y utiliza medios y materiales educativos adaptados a los estudiantes, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar materiales educativos.				
Evidencia: Informe de medios educativos (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Medios elaborados y adaptados perfectamente, alta satisfacción expresada.	Medios adecuados, satisfacción buena.	Medios básicos, satisfacción neutral.	Medios limitados, baja satisfacción.	Medios ausentes o irrelevantes, insatisfacción expresada.
Indicador I19: Diseña instrumentos de evaluación para un área curricular, alineados con el Marco Curricular Nacional, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación.				
Evidencia: Instrumentos de evaluación (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Instrumentos diseñados	Instrumentos adecuados,	Instrumentos básicos, alineación	Instrumentos limitados,	Instrumentos ausentes o

perfectamente, alineados y validadas evidencias subidas.	alineados, evidencias subidas.	limitada, evidencias parciales.	alineación incompleta, evidencias subidas. no	irrelevantes, sin evidencias.
Indicador I20: Aprueba evaluaciones de redacción y ortografía en español, demostrando dominio del idioma, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el dominio del idioma en docencia.				
Evidencia: Evaluaciones de redacción (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Evaluaciones aprobadas con dominio excelente, alta satisfacción expresada.	Evaluaciones aprobadas, dominio adecuado, satisfacción buena.	Evaluaciones aprobadas básicamente, satisfacción neutral.	Evaluaciones con falencias, baja satisfacción.	Evaluaciones no aprobadas o irrelevantes, insatisfacción expresada.
Dimensión 5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)				
Indicador I21: Diseña cinco a siete instrumentos de evaluación diversificados, alineados con competencias y niveles de logro, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación.				
Evidencia: Instrumentos de evaluación (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Instrumentos diversificados y alineados perfectamente, evidencias subidas y validadas.	Instrumentos adecuados, alineados, evidencias subidas.	Instrumentos básicos, alineación limitada, evidencias parciales.	Instrumentos limitados, alineación incompleta, evidencias no subidas.	Instrumentos ausentes o irrelevantes, sin evidencias.
Indicador I22: Aplica instrumentos de evaluación y analiza estadísticamente los resultados, utilizando correlación y regresión, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa.				
Evidencia: Informe de análisis estadístico (PDF) e informe de asistencia del director.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Aplicación y análisis excelente, validado por informe de director.	Aplicación adecuada, análisis moderado, validado parcialmente.	Aplicación básica, análisis limitado, con informe de asistencia.	Aplicación incompleta o con falencias, informe de asistencia incompleto.	Sin aplicación o análisis, sin informe de asistencia.
Indicador I23: Planifica y ejecuta un mínimo de 12 sesiones de aprendizaje, aprobadas por docentes supervisores, y expresa satisfacción con la preparación recibida para planificar sesiones de aprendizaje.				
Evidencia: Plan de sesiones (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Plan y ejecución completa de 12+ sesiones, alta satisfacción expresada.	Plan y ejecución adecuada, satisfacción buena.	Plan y ejecución básica, satisfacción neutral.	Plan y ejecución limitada, baja satisfacción.	Plan y ejecución ausente o irrelevante, insatisfacción expresada.

Indicador I24: Elabora una monografía sobre evaluación educativa, sustentada ante un jurado, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación.				
Evidencia: Monografía (PDF) y comprobante de subida al Drive.				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Monografía completa, sustentada efectivamente, evidencias subidas y validadas.	Monografía adecuada, sustentada moderadamente, evidencias subidas.	Monografía básica, sustentada limitadamente, evidencias parciales.	Monografía incompleta, sustentada insuficientemente, evidencias no subidas.	Monografía ausente o irrelevante, sin evidencias
Indicador I25: Organiza una carpeta de trabajo que documenta las sesiones de aprendizaje y los resultados de evaluación, y expresa satisfacción con la preparación recibida para organizar evidencias de evaluación.				
Evidencia: Carpeta de trabajo (PDF) y registro de satisfacción (encuesta o autoevaluación).				
Escala de Evaluación:				
5 (Excelente):	4 (Muy Bueno):	3 (Bueno):	2 (Regular):	1 (Deficiente):
Carpeta completa, documentación detallada, alta satisfacción expresada.	Carpeta adecuada, documentación moderada, satisfacción buena.	Carpeta básica, documentación superficial, satisfacción neutral.	Carpeta limitada, documentación incompleta, baja satisfacción.	Carpeta ausente o irrelevante, insatisfacción expresada.

Lugar y fecha: Cajamarca, de de 2024.

Apéndice 02

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, Año 2024.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

Variable 1: Práctica Preprofesional

I. Datos Informativos

- 1.1. Egresado:
- 1.2. Especialidad:
- 1.3. Año de Egreso:
- 1.4. Institución Educativa:
- 1.5. Contexto de la Institución: [] Urbana [] Rural

II. Datos para la Investigación

Valore su nivel de satisfacción con la preparación recibida durante las prácticas preprofesionales para su desempeño docente, utilizando la escala:

1: Totalmente insatisfecho, 2: Insatisfecho, 3: Neutral, 4: Satisfecho, 5: Totalmente

para cada uno de los ítems y en cada casilla de valoración, coloque el número que corresponda.

Ítem	DIMENSIÓN 1	Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	VALORACIÓN
1	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en una institución educativa, considerando variables administrativas, pedagógicas, socioeconómicas y culturales, y subiendo evidencias de asistencia al Drive?		
2	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para realizar una comparación sistemática de las realidades educativas urbana y rural, basada en observaciones directas, validada por informe de asistencia del director?		
3	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para elaborar un informe monográfico que sintetice el diagnóstico educativo, y expresar satisfacción con la preparación para analizar problemáticas educativas?		
4	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para aplicar conocimientos teóricos en el análisis de problemáticas educativas, subiendo evidencias al Drive?		
5	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para trabajar colaborativamente en un equipo y sustentar el diagnóstico, y expresar satisfacción con la preparación para trabajo en equipo?		

6	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para abordar variables culturales y socioeconómicas en el diagnóstico de instituciones educativas urbanas y rurales?		
Ítem	DIMENSIÓN 2	Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	VALORACIÓN
7	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para diseñar una encuesta socioafectiva que identifique necesidades de los estudiantes, y subiendo evidencias de asistencia al Drive?		
8	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para elaborar y ejecutar un plan de tutoría adaptado, validado por informe de asistencia del director?		
9	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para crear un clima afectivo en el aula, y expresar satisfacción con la preparación para gestionar relaciones socioafectivas?		
10	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para aplicar técnicas de retroalimentación personalizada en tutoría, subiendo evidencias al Drive?		
11	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para diseñar un plan de tutoría individualizado, y expresar satisfacción con la preparación para tutoría individualizada?		
12	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para gestionar relaciones socioafectivas en aulas con diversidad cultural, en contextos urbanos y rurales?		
Ítem	DIMENSIÓN 3	Gestión Educativa (GE)	VALORACIÓN
13	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para participar en labores administrativas con eficiencia, y subiendo evidencias de asistencia al Drive?		
14	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para aplicar dispositivos legales en la gestión educativa, validado por informe de asistencia del director?		
15	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para utilizar programas informáticos en gestión educativa, y expresar satisfacción con la preparación para herramientas informáticas?		
16	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para evaluar la cultura organizacional en relación con la calidad educativa, subiendo evidencias al Drive?		
17	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para elaborar una monografía sobre gestión educativa, y expresar satisfacción con la preparación para monografías de gestión?		
18	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para gestionar procesos administrativos bajo supervisión adecuada?		
Ítem	DIMENSIÓN 4	Docente Continua y Redacción y Ortografía (DC/RO)	VALORACIÓN
19	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para planificar actividades curriculares en un área específica, y subiendo evidencias de asistencia al Drive?		
20	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para dirigir sesiones de aprendizaje, validado por informe de asistencia del director?		
21	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para elaborar materiales educativos adaptados, y expresar satisfacción con la preparación para materiales educativos?		
22	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para diseñar instrumentos de evaluación alineados con el currículo, subiendo evidencias al Drive?		
23	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para demostrar dominio de redacción y ortografía, y expresar satisfacción con la preparación para dominio del idioma en docencia?		
24	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para planificar sesiones de aprendizaje con supervisión adecuada?		
Ítem	DIMENSIÓN 5	Evaluación Educativa (EE) y Sesiones de Aprendizaje (SA)	VALORACIÓN
25	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para diseñar instrumentos de evaluación diversificados, y subiendo evidencias de asistencia al Drive?		
26	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para aplicar instrumentos de evaluación y analizar resultados, validado por informe de asistencia del director?		
27	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para planificar y ejecutar 12 sesiones de aprendizaje, y expresar satisfacción con la preparación para planificar sesiones?		
28	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para elaborar una monografía sobre evaluación educativa, subiendo evidencias al Drive?		
29	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para organizar una carpeta de trabajo con sesiones y resultados, y expresar satisfacción con la preparación para organizar evidencias de evaluación?		
30	¿Qué tan satisfecho está con la preparación recibida para diseñar y evaluar procesos de aprendizaje en contextos educativos urbanos y rurales?		

Lugar y fecha: Cajamarca, de de 2024.

Apéndice 03:

Instrumento 3: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

La Práctica Pre Profesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, Año 2024.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable 2: Desempeño Docente

INTRODUCCIÓN: Estimado directivo, la siguiente es una encuesta que tiene por objetivo conocer el nivel de Desempeño Docente de los egresados el año 2024 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Nombre de la I.E.:

1.2. Cargo que desempeña en la I.E.

Director ()

Subdirector ()

Coordinador del Nivel Primaria ()

Coordinador del Nivel Secundaria ()

1.3. Dentro de su plana docente, ¿cuenta usted con profesores egresados del año 2024 de la Facultad de Educación de la UNC?

Si () No ()

Si la respuesta es **Sí**, indique ¿cuántos?:

II. CUESTIONARIO:

PARA CADA UNO DE LOS PROFESORES SEÑALADOS, RESPONDA EL SIGUIENTE CUESTIONARIO, CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

2.1. Nombres y Apellidos del profesor egresado el año 2024 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, que trabaja en su I.E.

.....

2.2. Sexo: Masculino () Femenino ()

2.3. Especialidad del profesor egresado el año 2024 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, que trabaja en su I.E.

- a. Matemática y Física ()
- b. Lenguaje y Literatura ()
- c. Ciencias Naturales, Química y Biología ()
- d. Educación Primaria ()
- e. Inglés - Español ()

A continuación lea con atención cada uno de las siguientes afirmaciones y con toda honestidad, escriba en el recuadro de VALORACIÓN el número que corresponda a su respuesta, según la siguiente escala valorativa:

1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Muy Bueno 5=Excelente				
Ítem	DIMENSIÓN 1:	Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje	Valoración	
1	Mantiene sus conocimientos actualizados para que los temas que enseña sean relevantes y modernos.			
2	Usa ejemplos cercanos a la realidad de sus alumnos para conectar los temas de clase con sus vidas cotidianas.			
3	Explica conceptos complejos de manera sencilla, adaptándolos para que se entiendan bien en el contexto de Cajamarca.			
Ítem	DIMENSIÓN 2:	Diseño y Organización de la Enseñanza	Valoración	
4	Planifica sus clases de forma detallada, de modo que cada sesión tiene un propósito claro y un camino definido.			
5	Utiliza una variedad de materiales, desde los más tradicionales hasta los más novedosos, para enriquecer sus clases.			
6	Ajusta el desarrollo de sus clases según los intereses y las situaciones reales que viven sus estudiantes.			
Ítem	DIMENSIÓN 3:	Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje	Valoración	
7	Incorpora diferentes métodos de enseñanza que animan a los estudiantes a investigar y descubrir por sí mismos.			
8	Diseña actividades que invitan a sus alumnos a trabajar en equipo y a compartir sus ideas.			
9	Fomenta la creatividad y la capacidad de resolver problemas en sus alumnos, incluso cuando los recursos son escasos.			
Ítem	DIMENSIÓN 4:	Evaluación Significativa del Aprendizaje	Valoración	
10	Emplea diversas formas de evaluar el aprendizaje, desde las evaluaciones iniciales hasta las finales.			
11	Ofrece comentarios específicos y útiles a sus alumnos para que entiendan cómo pueden mejorar de inmediato.			
12	Presta atención a las habilidades de pensamiento y a las emociones de sus alumnos para ayudarlos en su proceso de aprendizaje.			
Ítem	DIMENSIÓN 5:	Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes	Valoración	
13	Demuestra empatía y comprensión, atendiendo las necesidades personales de cada estudiante.			
14	Crea un ambiente en el aula donde todos se sienten respetados y valorados.			
15	Transmite su pasión por la enseñanza, motivando a sus alumnos a querer aprender más.			
Ítem	DIMENSIÓN 6:	Liderazgo en la Gestión del Aula	Valoración	
16	Mantiene el orden y la disciplina de forma calmada y efectiva, ajustándose a la dinámica de cada grupo.			
17	Organiza de forma inteligente el tiempo y los recursos disponibles para maximizar el aprendizaje en el aula.			

18	Establece reglas de convivencia claras que promueven un ambiente de justicia y colaboración entre todos.		
Ítem	DIMENSIÓN 7:	Crecimiento Profesional y Reflexión Personal	Valoración
19	Participa activamente en cursos y capacitaciones que mejoran su práctica docente.		
20	Reflexiona de manera continua sobre su trabajo, haciendo ajustes y aprendiendo de cada experiencia en el aula.		
21	Colabora con otros colegas para compartir ideas y mejorar juntos la calidad de la educación.		
Ítem	DIMENSIÓN 8:	Compromiso con la Comunidad Educativa	Valoración
22	Se involucra en eventos y proyectos que acercan la escuela a la comunidad local.		
23	Mantiene una comunicación fluida y respetuosa con los padres para apoyar el progreso de los estudiantes.		
24	Trabaja en equipo con sus compañeros de trabajo para desarrollar proyectos que benefician a los estudiantes.		

Fecha y Lugar: Cajamarca, de del 2024.

Apéndice 04:

Análisis de fiabilidad del instrumento 01: ficha de registro

FICHA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN																														
N°	D1: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)						D2: Tutoría y Orientación Educativa (TOE)						D3: Gestión Educativa (GE)					D4: Docencia Curricular, Redacción y Ortografía (DCRO)						D5: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE SA)						
	I1	I2	I3	I4	I5	TD1	I6	I7	I8	I9	I10	TD2	I11	I12	I13	I14	I15	TD3	I16	I17	I18	I19	I20	TD4	I21	I22	I23	I24	I25	TD5
1	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	94,2500	143,477	,474	,948
VAR00002	94,2500	143,477	,474	,948
VAR00003	94,2500	143,477	,474	,948
VAR00004	94,2500	143,477	,474	,948
VAR00005	94,2500	143,477	,474	,948
VAR00006	94,5833	141,902	,623	,946
VAR00007	94,5833	141,902	,623	,946
VAR00008	94,5833	141,902	,623	,946
VAR00009	94,5833	141,902	,623	,946
VAR00010	94,5833	141,902	,623	,946
VAR00011	94,5833	136,811	,689	,945
VAR00012	94,5833	136,811	,689	,945
VAR00013	94,5833	136,811	,689	,945
VAR00014	94,5833	136,811	,689	,945
VAR00015	94,5833	136,811	,689	,945
VAR00016	94,1667	141,242	,724	,945
VAR00017	94,1667	141,242	,724	,945
VAR00018	94,1667	141,242	,724	,945
VAR00019	94,1667	141,242	,724	,945
VAR00020	94,1667	141,242	,724	,945
VAR00021	94,4167	136,265	,687	,945
VAR00022	94,4167	136,265	,687	,945
VAR00023	94,4167	136,265	,687	,945
VAR00024	94,4167	136,265	,687	,945
VAR00025	94,4167	136,265	,687	,945

Apéndice 05:

Análisis de fiabilidad del instrumento 01: Cuestionario de Satisfacción

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN																																			
Nº	Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)						Tutoría y Orientación Educativa (TOE)						Gestión Educativa (GE)						Docente Continua y Redacción y Ortografía (DCRO)						Evaluación Educativa (EE) y Sesiones de Aprendizaje (SA)										
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	TD1	I7	I8	I9	I10	I11	I12	TD2	I13	I14	I15	I16	I17	I18	TD3	I19	I20	I21	I22	I23	I24	TD4	I25	I26	I27	I28	I29	I30	TD4
1	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	3	3	21	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
4	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	3	22
7	3	3	4	3	4	4	21	4	4	1	3	2	3	17	1	4	2	3	1	4	15	1	1	3	4	1	1	11	1	1	4	4	4	18	
8	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	3	22	5	4	4	4	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24
9	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
10	3	3	3	3	3	4	18	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	3	25

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	108,6667	124,381	,451	,930
VAR00002	108,8000	121,886	,512	,930
VAR00003	108,5333	127,981	,097	,934
VAR00004	108,6667	122,667	,612	,929
VAR00005	108,3333	125,952	,274	,932
VAR00006	108,4667	126,552	,233	,932
VAR00007	108,4000	127,543	,171	,933
VAR00008	108,3333	126,238	,250	,932
VAR00009	108,6000	115,971	,671	,928
VAR00010	108,6667	124,810	,411	,931
VAR00011	108,7333	120,352	,632	,928
VAR00012	108,6000	125,543	,368	,931
VAR00013	108,8000	115,886	,721	,927
VAR00014	108,6000	126,829	,241	,932
VAR00015	108,8000	121,886	,512	,930
VAR00016	108,6000	122,257	,697	,928
VAR00017	108,8667	113,410	,868	,924
VAR00018	108,6000	127,543	,171	,933
VAR00019	108,6000	111,971	,817	,925
VAR00020	108,6000	112,400	,872	,924
VAR00021	108,6000	122,400	,683	,928
VAR00022	108,5333	126,552	,301	,932
VAR00023	108,6667	110,810	,865	,924
VAR00024	108,6667	111,810	,888	,924
VAR00025	108,6667	111,952	,805	,925
VAR00026	108,6000	110,400	,901	,923
VAR00027	108,4000	125,829	,339	,931
VAR00028	108,5333	123,981	,419	,931
VAR00029	108,2667	127,495	,336	,932
VAR00030	108,4667	126,267	,258	,932

Apéndice 06:

Análisis de fiabilidad del instrumento 03: Cuestionario de Desempeño Docente

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje				Diseño y Organización de la Enseñanza				Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje				Evaluación Significativa del Aprendizaje				Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes				Liderazgo en la Gestión del Aula				Crecimiento Profesional y Reflexión Personal				Compromiso con la Comunidad Educativa			
	11	12	13	TD1	14	15	16	TD2	17	18	19	TD3	110	111	112	TD4	113	114	115	TD5	116	117	118	TD6	119	120	121	TD7	122	123	124	TD8
1	2	2	2	6	2	2	3	7	1	2	2	5	2	2	3	7	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	2	6	2	3	2	7
2	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
3	2	2	2	6	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
6	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	2	3	3	8	3	4	3	10
7	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	3	9	3	4	4	11	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	3	10
8	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	2	6
9	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	2	7	3	4	3	10	2	2	2	6	3	3	3	9	2	4	2	8	2	2	2	6
10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	2	7	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	9	3	3	2	8

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,5455	243,473	,580	,980
VAR00002	70,5455	243,473	,580	,980
VAR00003	70,6364	247,055	,666	,979
VAR00004	70,7273	236,218	,917	,977
VAR00005	70,6364	237,055	,956	,977
VAR00006	70,6364	243,055	,855	,978
VAR00007	70,8182	237,164	,831	,978
VAR00008	70,6364	237,055	,956	,977
VAR00009	70,8182	235,764	,882	,977
VAR00010	70,8182	238,164	,911	,977
VAR00011	70,6364	241,455	,777	,978
VAR00012	70,6364	244,855	,769	,978
VAR00013	70,5455	248,273	,715	,978
VAR00014	70,5455	241,873	,847	,978
VAR00015	70,6364	234,855	,915	,977
VAR00016	70,4545	243,673	,898	,977
VAR00017	70,7273	241,818	,822	,978
VAR00018	70,5455	248,873	,682	,979
VAR00019	71,0909	241,091	,706	,979
VAR00020	70,5455	239,073	,828	,978
VAR00021	70,6364	238,255	,907	,977
VAR00022	70,7273	240,618	,874	,977
VAR00023	70,4545	241,473	,824	,978
VAR00024	70,7273	240,418	,757	,978

Apéndice 06:
Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO DE
INFORMACIÓN**

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Ismael Julcamero Gonzales, identificado con DNI N° 26724604, con Grado Académico de Doctor en Ciencias, de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que he leído y revisado los 25 ítems del instrumento **Ficha de Registro de Información** para medir la variable 1: **Práctica Preprofesional** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems de la Ficha de Registro de Información, están distribuidos en cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE) Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO), Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) cada una de las cuales cuenta con 5 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Ficha de Registro de Información		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>25</u>	<u>25</u>	<u>100%</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO DE
INFORMACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Julcamero Gonzales Ismael

Grado académico: Doctor en Ciencias

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Ficha de Registro de Información

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

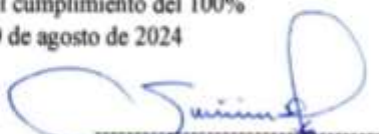
N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	

EVALUACIÓN: No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO DE
INFORMACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN identificado con DNI N° 26544699, con Grado Académico de DOCTOR de la Universidad CEJAR VALLEJO, hago constar que he leído y revisado los 25 ítems del instrumento **Ficha de Registro de Información** para medir la variable 1: **Práctica Preprofesional** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems de la Ficha de Registro de Información, están distribuidos en cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE) Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO), Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) cada una de las cuales cuenta con 5 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Ficha de Registro de Información		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>25</u>	<u>25</u>	<u>100</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO DE
INFORMACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: MORENO HUAMÁN CARLOS ENRIQUE

Grado académico: DOCTOR

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Ficha de Registro de Información

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea

Nº Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO DE
INFORMACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, CÉSAR AUGUSTO GARCÍA JAGER....., identificado con DNI N° 26619924....., con Grado Académico de DOCTOR EN EDUCACIÓN....., de la Universidad CÉSAR VALLEJO....., hago constar que he leído y revisado los 25 ítems del instrumento **Ficha de Registro de Información** para medir la variable 1: **Práctica Preprofesional** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems de la Ficha de Registro de Información, están distribuidos en cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE) Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO), Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) cada una de las cuales cuenta con 5 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.** Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Ficha de Registro de Información		
Nº ítems revisados	Nº de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>25</u>	<u>25</u>	<u>100%</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024

FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO DE
INFORMACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: ...SANTO, INGRID, CÉSAR, AUGUSTO...

Grado académico: ...DOCTOR EN EDUCACIÓN...

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Ficha de Registro de Información

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Ismael Julcamoro Gonzales, identificado con DNI N° 26724604, con Grado Académico de Doctor en Ciencias, de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que he leído y revisado los 30 ítems del instrumento **Cuestionario de Satisfacción** para medir la variable 1: **Práctica Preprofesional** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems del Cuestionario de Satisfacción, están distribuidos en cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE) Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO), Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) cada una de las cuales cuenta con 6 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>30</u>	<u>30</u>	<u>100%</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Julkamoro Gonzales, Ismael

Grado académico: Doctor

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Cuestionario de Satisfacción

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

Nº Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN, identificado con DNI N° 26644699, con Grado Académico de DOCTOR, de la Universidad CÉSAR VALLEJO, hago constar que he leído y revisado los 30 ítems del instrumento **Cuestionario de Satisfacción** para medir la variable 1: **Práctica Preprofesional** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems del Cuestionario de Satisfacción, están distribuidos en cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE) Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO), Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) cada una de las cuales cuenta con 6 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
30	30	100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024



FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: MORENO HUAMAN CARLOS ENRIQUE

Grado académico: DOCTOR

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Cuestionario de Satisfacción

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

N° Item	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, CÉSAR AUGUSTO GARRIDO JACER....., identificado con DNI N° 26610024....., con Grado Académico de DOCTOR EN EDUCACIÓN....., de la Universidad CESAR VALLEJO....., hago constar que he leído y revisado los 30 ítems del instrumento **Cuestionario de Satisfacción** para medir la variable 1: **Práctica Preprofesional** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems del Cuestionario de Satisfacción, están distribuidos en cinco dimensiones: Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE), Tutoría y Orientación Educativa (TOE), Gestión Educativa (GE) Docencia Continua, Redacción y Ortografía (DC/RO), Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA) cada una de las cuales cuenta con 6 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>30</u>	<u>30</u>	<u>100%</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


.....

FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador:GABRIEL JAEGER CESAR ALEJANDRO.....

Grado académico:DOCTOR EN EDUCACIÓN.....

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Cuestionario de Satisfacción

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

Nº Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024



FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO
DOCENTE**

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Ismael Julcamayo Gonzales, identificado con DNI N° 26724604, con Grado Académico de Doctor en Ciencias, de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del instrumento **Cuestionario de Desempeño Docente** para medir la variable 2: **Desempeño Docente** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems del Cuestionario de Desempeño Docente, están distribuidos en ocho dimensiones: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, Diseño y Organización de la Enseñanza, Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, Evaluación Significativa del Aprendizaje, Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, Liderazgo en la Gestión del Aula, Crecimiento Profesional y Reflexión Personal y Compromiso con la Comunidad Educativa, cada una de las cuales cuenta con 3 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Docente		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
24	24	100%

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE
DESEMPEÑO DOCENTE

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Julcamora Gonzales Ismael

Grado académico: Doctor en Ciencias

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Cuestionario de Desempeño Docente

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO
DOCENTE**

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN, identificado con DNI N° 26644699, con Grado Académico de DOCTOR, de la Universidad CÉSAR VALDEZ, hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del instrumento **Cuestionario de Desempeño Docente** para medir la variable 2: **Desempeño Docente** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems del Cuestionario de Desempeño Docente, están distribuidos en ocho dimensiones: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, Diseño y Organización de la Enseñanza, Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, Evaluación Significativa del Aprendizaje, Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, Liderazgo en la Gestión del Aula, Crecimiento Profesional y Reflexión Personal y Compromiso con la Comunidad Educativa, cada una de las cuales cuenta con 3 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Docente		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>24</u>	<u>24</u>	<u>100</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE
DESEMPEÑO DOCENTE

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: MORENO HUAMÁN CARLOS ENRIQUE.....

Grado académico: DOCTOR.....

Título de la investigación: La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Nombre del Instrumentos: Cuestionario de Desempeño Docente

Doctorando: Elmer Luis Pisco Goicochea.

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Efecto de la planificación		Efecto de la programación		Efecto de la periodización		Efecto de la estructuración	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCTORADO EN CIENCIAS



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO
DOCENTE**

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, CEGAR AUGUSTO GARRIDO JASSER..., identificado con DNI N° 26610024..., con Grado Académico de DOCTOR EN EDUCACIÓN..., de la Universidad CEGAR XALVIZO..., hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del instrumento **Cuestionario de Desempeño Docente** para medir la variable 2: **Desempeño Docente** de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.

Los ítems del Cuestionario de Desempeño Docente, están distribuidos en ocho dimensiones: Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje, Diseño y Organización de la Enseñanza, Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje, Evaluación Significativa del Aprendizaje, Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes, Liderazgo en la Gestión del Aula, Crecimiento Profesional y Reflexión Personal y Compromiso con la Comunidad Educativa, cada una de las cuales cuenta con 3 ítems. El instrumento corresponde a la tesis: **La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024**. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Ficha del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Docente		
Nº ítems revisados	Nº de ítems válidos	% de ítems válidos
<u>24</u>	<u>24</u>	<u>100%</u>

Lugar y Fecha: Cajamarca, 10 de agosto de 2024


.....

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 1

Reglamento de la Práctica Preprofesional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD DE EDUCACIÓN

REGLAMENTO DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL DOCENTE

CAPÍTULO I

CONTENIDO, NATURALEZA Y FINALIDAD

Art. 1°. El presente Reglamento es un documento de gestión y control que contiene las normas académicas y administrativas para la planificación, organización, ejecución y evaluación de la Práctica Pre-Profesional Docente a desarrollarse en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Art. 2°. La Práctica Pre-Profesional Docente contribuye a lograr el perfil del futuro profesional en educación en sus aspectos personal y profesional como promotor de cambio social y del desarrollo humano sostenible.

Art. 3°. Cuando en el texto del presente reglamento se utilice el término “PPPD” debe entenderse que se refiere a la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 4°. La PPPD constituye un conjunto de actividades técnico-pedagógicas, sociales, administrativas y de proyección social que realizan los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Art. 5°. La PPPD se desarrollará en la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”, sólo cuando no exista capacidad de atención, se la hará en las Instituciones Educativas Estatales de la Dirección Regional de Educación de Cajamarca y del ámbito de influencia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Art. 6°. La PPPD permite el logro de experiencias en las áreas de desempeño docente, mediante la puesta en práctica de conceptos tridimensionales (conceptuales, procedimentales y actitudinales) y de las habilidades y destrezas adquiridas en los años de formación profesional.

Art. 7°. La PPPD no está sometida a calendarios cronológicos rígidos, pero se inicia con la matrícula y concluye con el ciclo académico dosificado para el desarrollo de las áreas curriculares; excepcionalmente en algunas áreas, puede iniciarse en el mes de marzo, coincidiendo con el inicio del año académico en la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”.

Art. 8°. El futuro profesional en educación realiza un diagnóstico de la realidad educativa, para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, a fin de priorizarlos y diseñar los proyectos correspondientes al logro del desarrollo sostenido de la Institución y de la comunidad educativas.

Art. 9°. Son fines de la práctica pre-profesional docente:

- a) La aplicación del conocimiento científico y teórico-metodológico adquirido durante los años de formación profesional.
- b) La puesta en práctica de su sólida formación humana y de valores, en la resolución creativa de conflictos en sus estudiantes.
- c) La aplicación de competencias, capacidades y actitudes para orientar el proceso docente, acorde con los avances de la tecnología educativa y de la didáctica moderna.
- d) La diversificación y contextualización curricular, elaboración y manejo de los instrumentos fundamentales de la labor docente.
- e) El ensayo y materialización de métodos activos, para facilitar el desarrollo del proceso docente.
- f) La selección, elaboración y utilización de medios y materiales educativos del contexto y del Ministerio de Educación (MED), para el desarrollo del proceso docente.
- g) La comprensión y aplicación de la evaluación educativa en el logro de competencias, capacidades y actitudes que demuestren los cambios permanentes en la generación de nuevas capacidades.
- h) Movilizar el poder de la cultura a través del dominio de información, actualización y capacitación en la aplicación de metodologías activas.
- i) Promover una cultura de paz, en un ámbito de democracia, tomando como variables los conflictos.
- j) Propiciar la investigación, partiendo de la libertad académica con responsabilidad social y teniendo en cuenta los desafíos y oportunidades que la sociedad nos brinda.
- k) La organización de una base de datos, con los contenidos de los trabajos realizados en cada una de las prácticas pre-profesionales docentes, a fin de que éstos sirvan como insumo en las prácticas inmediatas.

Art. 10°. La PPPD es conducida por un Coordinador General que es designado por el Consejo de Facultad a propuesta del(a) Decano(a), por el período de tres años no renovable, en concordancia con el Artículo 187° del Reglamento Interno de la Facultad de Educación.

Art. 11°. La Práctica Pre-Profesional Docente, para una mejor conducción, planeamiento, desarrollo y supervisión cuenta con Coordinaciones de Especialidad, las mismas que son designados por el Consejo de Facultad a propuesta de la Asamblea de Docentes de los respectivos Departamentos Académicos (docentes nombrados u ordinarios), en concordancia con el Artículo 189° del Reglamento Interno de la Facultad.

Art. 12°. La Práctica Pre-Profesional Docente es planificada, asesorada, controlada y evaluada por el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional Docente y por los Coordinadores de Especialidad; además será conducida y evaluada por docentes de la Facultad de Educación y de la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”. Los docentes de otras Instituciones Educativas participan en calidad de colaboradores.

Art. 13°. El desarrollo de cada una de las áreas y/o líneas de trabajo de la práctica pre- profesional docente, implica la elaboración y ejecución de un plan de trabajo y de proyectos correspondientes.

Art. 14°. El control del desarrollo de las actividades y de los planes de trabajo, están a cargo de los Coordinadores de Especialidad y de la Coordinación General de la Pre- Práctica Profesional Docente.

Art. 15°. Las Prácticas Pre-Profesionales tienen un asesor que es docente de la Facultad de Educación, designado por el Equipo de Trabajo de los practicantes.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

Art. 16°. La Práctica Pre-Profesional Docente pretende que los practicantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca sean capaces de:

- a) Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar la acción educativa, asumiendo su rol de liderazgo social.
- b) Analizar y explicar la problemática educativa de su comunidad, como ente formativo y promotor del desarrollo de su ámbito jurisdiccional, regional y nacional, a través del diseño y ejecución de proyectos.
- c) Comprometerse con la problemática de la comunidad y asumir una responsabilidad social, reconociendo y planificando variables internas y externas que intervienen en su desarrollo.
- d) Demostrar capacidad de concertación tendiente a comprometer la participación de los diferentes sectores: públicos, privados, concejos municipales, etc., en la acción educativa integral.
- e) Operativizar la evaluación educativa en forma sistémica, continua e integral.
- f) Cultivar una sólida imagen docente de modo que les permita superarse permanentemente, a través de una educación continua.
- g) Adaptar la metodología y las estrategias de aprendizaje a logros educativos; es decir, un futuro docente organizador y didáctico, multidimensional y creativo.
- h) Sistematizar la PPPD, la misma que se evidenciará en el informe final, siguiendo un proceso metodológico.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN Y ÁREAS DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL DOCENTE

Art. 17°. La Práctica Pre-Profesional Docente se desarrolla, secuencialmente, en cinco ciclos académicos. Según los requerimientos del Currículo por Competencias de la Facultad de Educación y en concordancia con el perfil del futuro profesional en educación, la Práctica Pre-Profesional Docente está organizada como sigue:

1. Práctica Preprofesional I: Diagnóstico de la Institución Educativa DIE (Sexto Ciclo).
2. Práctica Preprofesional II: Tutoría y Orientación Educativa TOE (Setimo Ciclo).
3. Práctica Preprofesional III: Gestión Educativa GE (Octavo Ciclo).
4. Práctica Pre-profesional IV: Docente Continua, Redacción y Ortografía DC/OR (Noveno Ciclo).
5. Práctica Pre-profesional V: Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje EE/SA (Décimo Ciclo).

1. PRÁCTICA PRE PROFESIONAL I DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (DIE).

Art. 18°. Esta práctica permite acercar al practicante al conocimiento concreto de la realidad educativa de las Instituciones Educativas a nivel urbano y rural.

Art. 19°. Tomar contacto con la realidad, observando sistemáticamente y analizando de cerca la problemática de las Instituciones Educativas, considerando las siguientes variables: Organizativa, educativa, social-económica, cultural y ambiental.

Art. 20°. La Práctica Educativa I, para cumplir con sus objetivos cuenta con las siguientes líneas de trabajo:

- a. Aspecto administrativo.
- b. Aspecto de infraestructura.
- c. El aula de clase.
- d. Aspecto pedagógico.
- e. El Marco Curricular Nacional (MCN).
- f. Aspecto socio-económico.
- g. Aspecto cultural y ambiental.

Art. 21°. Son objetivos de la práctica de Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE):

- a) Poner en contacto al futuro profesional en educación con la realidad educativa de las Instituciones Educativas para que afiance su vocacional profesional.
- b) Diagnosticar la problemática de las Instituciones Educativas, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 19° del presente Reglamento.
- c) Realizar una comparación sistemática de las realidades de las Instituciones Educativas rurales y urbanas.
- d) Observar y diagnosticar la problemática de las Instituciones Educativas seleccionadas, de conformidad a las Líneas de trabajo indicadas en el Artículo 20° del presente Reglamento.
- e) Determinar en las Instituciones Educativas observadas sus **fortalezas** y **oportunidades**, así como sus **debilidades** y **amenazas**.
- f) Elaborar un informe comparativo de la problemática detectada, a nivel de monografía.

Art. 22°. Para cumplir con esta práctica, el alumno practicante debe seleccionar una Institución Educativa rural y una urbana (Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”), luego de las observaciones realizadas deberá realizar una comparación de las realidades de dichas Instituciones Educativas.

Art. 23°. Los practicantes se agrupan en seis (06) integrantes que forman el Equipo de Trabajo de la Práctica Educativa Diagnóstico de la Institución Educativa (EDIE).

Art. 24°. El equipo de trabajo (EDIE), presenta y sustenta el informe final de la práctica realizada, mediante una monografía, ante un jurado conformado por dos docentes de la Facultad de Educación o de la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo” designado por la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 25°. La evaluación final de la Práctica Educativa I, será el promedio de la evaluación individual y de la evaluación grupal, obtenidas en la sustentación de la respectiva práctica, de conformidad con el Artículo 83° del presente Reglamento.

2. PRÁCTICA PRE PROFESIONAL II TUTORÍA Y ORIENTACIÓN EDUCATIVA (TOE)

Art. 26°. Para realizar esta práctica es requisito haber aprobado la asignatura de Psicología Evolutiva Educativa, porque el practicante debe conocer el desarrollo del niño y/o del adolescente así como la funcionalidad o disfuncionalidad familiar.

Art. 27°. La Práctica Educativa Tutoría y Orientación Educativa (TOE) contribuye a garantizar el cumplimiento del derecho que tienen los estudiantes y ayudarlos sistémicamente en su formación integral.

Art. 28°. TOE, como Práctica Educativa Pre-Profesional, consiste en prestar tutoría y orientación a un grupo de una sección de estudiantes, según su especialidad (Primaria o Secundaria) durante un Ciclo Académico, a razón mínima de dos (02) horas semanales, de acuerdo con las prioridades identificadas.

Art. 29°. Son objetivos de la práctica de Tutoría y Orientación Educativa:

- a) Elaborar el diagnóstico socio-afectivo de los estudiantes, a través de una encuesta, que permitan conocer sus

necesidades e intereses y priorizar las áreas de atención, tomando como referencia los trabajos realizados en la Práctica Educativa I.

- b) Elaborar y desarrollar un plan de tutoría, que incluya las áreas priorizadas, de acuerdo con el diagnóstico, con la edad, con el grado de estudios y con el nivel a que pertenecen los estudiantes.
- c) Crear un clima afectivo en el aula y un adecuado clima institucional, que favorezcan el desarrollo del valor de respeto hacia sí mismos y hacia los demás, y las condiciones para el aprendizaje significativo y el buen rendimiento escolar.
- d) Propiciar acciones de prevención de enfermedades y el fomento de una adecuada educación alimentaria.
- e) Diagnosticar problemas de aprendizaje, comportamiento, relaciones familiares y relaciones interpersonales.
- f) Propiciar el desarrollo de actividades tendientes a la integración, incidiendo en la participación activa y solidaridad.
- g) Diseñar y ejecutar proyectos de tutoría y orientación del estudiante, que contribuyan a reforzar acciones y organizaciones en la Institución Educativa, en su hogar y en su comunidad.

Art. 30°. La práctica de Tutoría y Orientación Educativa con el fin de impulsar la formación integral del estudiante, está compuesta por las siguientes **líneas de trabajo** fundamentales:

1. **Personal Social:** En esta línea se deben tener en cuenta proyecto de vida, relaciones familiares, manejo de sentimientos y emociones, autoestima, uso del tiempo libre, etc.
2. **Académica:** El proceso de enseñanza y de aprendizaje así como su problemática, estudio en grupo, seguimiento del rendimiento académico.
3. **Salud Corporal y Mental:** Hábitos de higiene. Cultura alimentaria. Estilos de vida saludables. Educación ambiental. Prevención de enfermedades. Efecto del consumo de drogas. Conocimiento de la sexualidad humana. Infecciones de transmisión sexual.
4. **Vocacional:** Conocimiento de las oportunidades laborales y de las diferentes opciones que ofrece la sociedad, como: Oficios, ocupaciones y profesiones.
5. **Cultura y Actualidad:** Uso adecuado del internet. Conocimiento de raíces culturales. Análisis de noticias dadas por los medios de comunicación social. Expresión de opiniones sobre hechos de la realidad local, regional y nacional. Opiniones sobre diversos temas del mundo actual.

Art. 31°. El alumno practicante de Tutoría y Orientación Educativa, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos y de conformidad a la priorización de la problemática, desarrollará uno de los siguientes programas:

- a) **Educación Sexual Integral:** Desarrollar conocimientos, capacidades y actitudes para enfrentar las situaciones de riesgo en relación al ejercicio de la sexualidad.
- b) **Promoción para una vida sin drogas:** Desarrollar conocimientos, actitudes y valores como factores de protección, para prevenir el consumo de drogas y otras adicciones, promoviendo estilos de vida saludables en los estudiantes.
- c) **Derechos humanos, convivencia y disciplina escolar democrática:** Contribuir a la construcción de un modelo de convivencia democrático, ético y participativo, promoviendo en la comunidad educativa actitudes y comportamientos que favorezcan el respeto de los derechos, la tolerancia, la solidaridad y la solución pacífica de conflictos.
- d) **Vocacional:** Realizar acciones relacionadas a la orientación vocacional de los estudiantes, favoreciendo una reflexión en torno a sus características personales y las de su entorno para que puedan construir su proyecto de vida. Promocionar las especialidades que oferta la Facultad de Educación.
- e) **Cultura y actualidad:** Complementar el desarrollo personal de los estudiantes a través de la identificación con la cultura local y el conocimiento y opinión sobre temas de actualidad.

Art. 32°. **TOE** es una práctica interdisciplinaria. El equipo de Trabajo de Tutoría y Orientación Educativa (ETOE) está integrado, por SEIS (06) alumnos practicantes, mínimo uno de cada especialidad que oferta la Facultad de Educación. En el caso de la especialidad de Educación Primaria, ETOE estará integrado sólo por practicantes de dicha especialidad y puede ser en un número menor a seis (06), dependiendo del número de practicantes matriculados.

Art. 33°. El seguimiento de esta práctica se hace a través de informes parciales, dirigidos a los Coordinadores de Especialidad. La práctica culmina con la presentación y sustentación de una monografía que realiza el equipo de trabajo, ante un jurado designado por la Coordinación General de la PPPD.

Art. 34°. La evaluación final de la Práctica Educativa II, será el promedio de la evaluación individual y de la evaluación grupal, obtenidas en la sustentación de la respectiva práctica, de conformidad con el Art. 83° del presente Reglamento.

3. PRÁCTICA PRE PROFESIONAL IV GESTIÓN EDUCATIVA (GE)

Art. 35°. Esta práctica consiste en realizar actividades de carácter administrativo, durante el Ciclo Académico respectivo (cuatro meses) y como mínimo tres horas por semana, en las oficinas de la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo” o en las que la Coordinación General de la Práctica Pre- Profesional Docente haya autorizado.

Art. 36°. El futuro docente colabora con las labores del Director o jefe de una dependencia interna de la Institución Educativa; además, va evaluando los enfoques de administración y la cultura organizacional de la institución en relación a la gerencia y calidad de la educación y recopilando todo tipo de documentación inherente al quehacer educativo.

Art. 37°. La práctica de Gestión Educativa (GE) tiene las siguientes Líneas de Trabajo:

1. Gestión Institucional.
2. Gestión Pedagógica.

Art. 38°. Los objetivos que el futuro profesional en educación, en esta Práctica Educativa, debe lograr luego de realizarla, es que esté en condiciones de:

- a) Desempeñar, con eficiencia y eficacia, cualquier cargo de la administración educativa, realizando los procesos de: Planeamiento, organización, ejecución y supervisión vinculados con el mejoramiento continuo.
- b) Aplicar y evaluar, los dispositivos legales vigentes del sector correspondiente, en el marco de la gerencia de las organizaciones educativas.
- c) Demostrar conocimiento en el manejo de un Programa Informático de Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa.

Art. 39°. El monitoreo y seguimiento de esta práctica corresponde a las Coordinaciones de Especialidad y a la Coordinación General de Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 40°. Los practicantes presentan y sustentan, individualmente, un trabajo monográfico de gestión educativa ante la presencia y participación de un docente de la Facultad de Educación o de la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”, como jurado evaluador, que la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente designe.

4. PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL IV DOCENTE CONTINUA, REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

(DC/RO)

Art. 41°. El alumno practicante debe convertirse en actor y organizador de su propia experiencia pedagógica y administrativa, tomando conciencia del nivel de responsabilidad y dominio cognitivo, procedimental y actitudinal.

Art. 42°. Esta práctica consiste, entre otras actividades inherentes al quehacer educativo, en presenciar y participar en el desarrollo de un área curricular de su especialidad que corresponda a una sección de un grado de estudios, durante todo el ciclo académico universitario que corresponde y participar en talleres de redacción y ortografía de nuestra lengua materna (Español) programados por la Coordinación General de la Práctica Preprofesional.

Art. 43°. Para cumplir con esta práctica, los practicantes desempeñan labor docente, junto al profesor de aula, en su especialidad; planificando y desarrollando algunas sesiones de aprendizaje y demostrando hacer un buen uso de nuestro idioma y de su ortografía.

Art. 44°. Constituyen actividades básicas de esta práctica:

- a) Planeamiento, organización y programación curricular.
- b) Dirección del proceso docente, con orientación del profesor de aula.
- c) Elaboración y manejo de medios y materiales educativos.
- d) Planificación y elaboración de instrumentos de evaluación en un área curricular de su especialidad.
- e) Actividades de tutoría y orientación educativa.
- f) Aprobación de un conjunto de evaluaciones de redacción y de ortografía en idioma Español.
- g) Organización del informe final, en el cual el Anexo constará de documentos probatorios del cumplimiento y desarrollo de sus actividades.
- h) Realización de Talleres de Sistematización.
- i) Presentación del informe final, debidamente anillado, a la Coordinación de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 45°. La supervisión de esta práctica la realizan los docentes Coordinadores de cada especialidad y la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 46°. La evaluación de la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje estará a cargo de los docentes de su área o docentes de la I.E. “Antonio Guillermo Urrelo”.

Art. 47°. La evaluación de la ortografía y redacción en el idioma materno (Español) estará a cargo de docentes de la especialidad de Lenguaje y Literatura.

Art. 48°. El calificativo final será el promedio obtenido entre estos dos aspectos.

5. PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL V EVALUACIÓN EDUCATIVA Y SESIONES DE

APRENDIZAJE (EE/SA)

Art. 49°. La Práctica Pre-Profesional II, está compuesta de dos áreas de trabajo:

1. Evaluación Educativa.
2. Sesiones de Aprendizaje.

ÁREA: EVALUACIÓN EDUCATIVA

Art. 50°. Evaluación Educativa es una práctica que involucra: diagnóstico, verificación y toma de decisiones del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tiene las siguientes **Líneas de Trabajo**:

- a) **Diseño de instrumentos de evaluación.** Consiste en la elaboración de instrumentos de evaluación del rendimiento académico del estudiante, en función al cumplimiento de competencias, niveles de logro, de capacidades y de actitudes en su respectiva especialidad.
- b) **Tratamiento de resultados.** Planificación, aplicación, calificación y tratamiento de los resultados obtenidos de instrumentos de evaluación del rendimiento académico del estudiante.

Art. 51°. Esta práctica está orientada a demostrar la importancia que tiene la evaluación de los aprendizajes en concordancia con los nuevos enfoques de la educación contemporánea. Manejar instrumentos y documentos de evaluación de conformidad al rol de la evaluación en el proceso docente.

Art. 52°. El futuro docente debe conocer y aplicar en forma diversificada los criterios, indicadores, procedimientos, instrumentos y técnicas de evaluación, más apropiados, de los aprendizajes, teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.

Art. 53°. El practicante diseña y elabora cinco o siete instrumentos de evaluación del rendimiento académico del estudiante, según la especialidad (secundaria o primaria) de diferente tipo, uno por grado de estudios y que deben contener una competencia, niveles de logro y dos capacidades como mínimo.

Art. 54°. La Línea de Trabajo de Diseño de Instrumentos de Evaluación culmina con la elaboración y sustentación de una Monografía ante un jurado conformado por un docente con conocimientos de evaluación, designado por el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional o por el Departamento Académico respectivo.

Art. 55°. En la Línea de Trabajo de Tratamiento de resultados, el practicante elabora y aplica un proyecto de evaluación de dos instrumentos de evaluación del rendimiento académico a una sección de estudiantes y los resultados son analizados estadísticamente, determinando la correlación y regresión entre dichos resultados, para determinar el nivel de influencia de dos variables.

Art. 56°. La Línea de Trabajo de Tratamiento de Resultados, culmina con una Carpeta de Trabajo, que es sustentada ante un jurado conformado por un docente con conocimientos de evaluación y de estadística, designado por el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional Docente o por el Departamento Académico respectivo.

Art. 57°. En el caso de desaprobación, el practicante tiene la oportunidad de completar, rehacer o mejorar el trabajo de acuerdo con las indicaciones del jurado evaluador y volverlo a presentar en un plazo no mayor de quince días hábiles.

ÁREA: SESIONES DE APRENDIZAJE (SA)

Art. 58°. La Práctica Pre-Profesional, en el área de Sesiones de Aprendizaje consiste en el desarrollo de contenidos tridimensionales correspondientes al Marco Curricular Nacional (MCN) de determinada área curricular correspondiente a su especialidad.

Art. 59°. Es requisito para realizar esta práctica pre-profesional haber aprobado las asignaturas de didácticas de especialidad.

Art. 60°. Esta práctica consiste en planificar, desarrollar y aprobar un mínimo de DOCE (12) sesiones de aprendizaje,

observadas, calificadas y aprobadas, en las diferentes áreas curriculares de su especialidad y en todos los grados de estudios.

Art. 61°. El practicante desarrollará un número equitativo de sesiones de aprendizaje en cada grado de estudios y hasta dos sesiones por semana, como máximo. La práctica se debe realizar en la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”; cuando no exista capacidad para la atención en esta Institución Educativa, excepcionalmente, se realizará en otras Instituciones Educativas estatales que autorice la Coordinación General de la Práctica Pre- Profesional Docente.

Art. 62°. La supervisión y evaluación de esta práctica está a cargo de docentes de la Facultad de Educación de la respectiva especialidad y de la Institución Educativa Experimental “Antonio Guillermo Urrelo”, los docentes universitarios ordinarios tienen el deber de asesorar, observar y evaluar un máximo de tres (03) sesiones de aprendizaje a cada practicante. Los docentes universitarios contratados pueden observar y calificar un máximo de dos sesiones de aprendizaje a cada practicante.

Art. 63°. Los documentos requeridos para la observación y evaluación de cada sesión de aprendizaje son los siguientes:

- a. Plan de sesión de aprendizaje, con sus respectivos anexos.
- b. Ficha de evaluación de sesión de aprendizaje.
- c. Ficha acumulativa de sesiones de aprendizaje.
- d. Otros documentos inherentes a la Práctica Pre-Profesional Docente, necesarios para la evaluación de la sesión.

Art. 64°. La crítica y evaluación de la sesión de aprendizaje realizada se hace inmediatamente al desarrollo de la misma, en un tiempo no mayor a 48 horas. El docente evaluador llena los documentos correspondientes y los hace llegar personalmente a la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente, de donde serán devueltos al practicante, luego del registro correspondiente.

Art. 65°. En caso de que el practicante haya realizado más de doce sesiones de aprendizaje aprobadas, sólo se consideran, para su promedio, las doce de mayor puntaje.

Art. 66°. El futuro docente organiza su carpeta de trabajo de sesiones de aprendizaje y lo presenta a la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente, debidamente anillado.

Art. 67°. La Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente organizará una base de datos, con los contenidos de los trabajos realizados en cada una de las Prácticas Educativas, que sirvan de fuente de información y de insumo para el desarrollo de las Prácticas Educativas y Pre-Profesionales subsiguientes.

CAPÍTULO IV

PERSONAL RESPONSABLE DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL DOCENTE

Art. 68°. El personal responsable de conducir el desarrollo de la Práctica Pre-Profesional en la Facultad de Educación es el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional Docente, los docentes Coordinadores de Especialidad y los docentes de la Facultad de Educación.

Art. 69°. El(a) Decano(a), el Director de la Escuela Académico Profesional de Educación y el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional Docente son los responsables de viabilizar las coordinaciones con las Instituciones Educativas para asegurar la eficiencia de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 70°. Son funciones y atribuciones del Coordinador General de la Práctica Pre- Profesional Docente:

- a) Establecer los lineamientos generales para la ejecución de la Práctica Pre- Profesional Docente.
- b) Coordinar con la Dirección Regional de Educación, con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y fundamentalmente con las Direcciones de las Instituciones Educativas, la ejecución de la práctica profesional.
- c) Realizar coordinaciones multisectoriales con instituciones como: Concejos Municipales, organizaciones de base, asociaciones de padres de familia, etc. a efectos de lograr en el futuro docente un mayor acercamiento con la realidad educativa.
- d) Elaborar directivas que normen el desarrollo de la Práctica Pre-Profesional Docente, con sus respectivas fichas de evaluación y de control.
- e) Asesorar y supervisar, permanentemente, la ejecución de la Práctica Pre- Profesional Docente.
- f) Seleccionar las Instituciones Educativas que reúnan los requisitos de calificación de personal docente que garantice la eficiencia de la Práctica Pre- Profesional Docente.
- g) Proporcionar información y documentos que permitan al practicante la elaboración de documentos técnico-pedagógicos y administrativos.
- h) Proponer a los docentes supervisores y evaluadores de la Práctica Pre- Profesional Docente.

- i) Gestionar ante el Decanato de la Facultad estímulos para los Coordinadores de Especialidad y para los docentes supervisores, especialmente a los docentes que contribuyan con el buen desarrollo de la Práctica Pre-Profesional Docente.
 - j) Coordinar la firma de convenios entre la Facultad de Educación y las Instituciones Educativas de la Región.
- Art. 71°. Son funciones de los Coordinadores de Especialidad:
- a) Planificar, asesorar y controlar la Práctica Pre-Profesional Docente de su especialidad.
 - b) Coordinar con las Direcciones de las Instituciones Educativas la ejecución de la Práctica Pre-Profesional Docente, procurando el desarrollo eficiente de dicha práctica.
 - c) Realizar capacitaciones, actualizaciones y conversatorios con los practicantes de su respectiva especialidad.
 - d) Amonestar a los practicantes que no cumplan con las disposiciones del presente Reglamento y de los dispositivos legales vigentes respectivos.
 - e) Asistir a las reuniones que la Coordinación General de la Práctica Pre- Profesional Docente organice.
 - f) Informar a la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional los casos que ameriten suspensión de la práctica pre-profesional.
 - g) Visar los Planes de Trabajo y los Proyectos orientados a la solución de los problemas detectados, en cada una de las Prácticas Educativas.
 - h) Controlar el desarrollo de las actividades, de los planes de trabajo y de los proyectos que estructuren los practicantes en su respectiva especialidad.
 - i) Participar como miembro de jurados de sustentación de las Prácticas Pre- Profesionales Docentes.
 - j) Revisar los informes parciales del desarrollo de la Práctica Pre-Profesional Docente correspondiente a su especialidad.
 - k) Firmar, en señal de conformidad, las fichas de control y desarrollo de las Pre- Profesionales correspondientes a su especialidad.

Art. 72°. Son funciones de los docentes supervisores:

- a) Coordinar la planificación, programación, ejecución y supervisión de la Práctica Pre-Profesional con los Coordinadores de Especialidad y con el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional Docente.
- b) Asesorar y visar el plan de sesión de aprendizaje, objeto de observación.
- c) Observar y evaluar el desarrollo de las sesiones de aprendizaje del practicante, otorgando valoraciones objetivas e imparciales.
- d) Controlar la asistencia, puntualidad y preparación del practicante, debiendo suspender la conducción de la práctica cuando éste demuestre incapacidad o deficiente preparación académica y/o científica.
- e) Asistir a las reuniones de coordinación referentes a la Práctica Pre- Profesional Docente.
- f) Entregar, oportunamente, en la Coordinación General de la Práctica Pre- Profesional Docente los documentos que justifiquen la realización de las prácticas.

CAPÍTULO V

DERECHOS Y DEBERES DEL ALUMNO PRACTICANTE

Art. 73°. El alumno practicante, como sujeto fundamental de la Práctica Pre-Profesional Docente, tiene los siguientes derechos:

- a) Recibir una formación sólida, académica y profesional sobre la base de una cultura general.
- b) Expresar libremente sus ideas y no ser sancionado por ellas.
- c) A ser tratado con dignidad, respeto y sin discriminación de ninguna clase.

- d) Recibir asesoramiento directo y oportuno para el cumplimiento de su práctica pre-profesional.
- e) A ser evaluado en forma justa y recibir información oportuna de los resultados.
- f) Al reconocimiento de la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente y de la Facultad de Educación.
- g) La participación activa en el proceso de evaluación del aprendizaje.
- h) La gratuidad en el asesoramiento y evaluación de la práctica pre-profesional.
- i) A exigir a sus docentes orientadores, la actualización de sus conocimientos.
- j) El acceso a la información y otros requerimientos para el cabal cumplimiento en las actividades de su práctica profesional.
- k) La participación en prácticas pre-profesionales que se realicen en empresas públicas o privadas.
- l) A utilizar los servicios académicos, de bienestar y de asistencia que ofrece la Universidad Nacional de Cajamarca.
- m) A ejercer el derecho de petición y queja, derecho a la defensa y al debido proceso.

Art. 74°. Son deberes y obligaciones de los alumnos practicantes:

- a) Cumplir con las disposiciones del presente Reglamento y de otros dispositivos que establezca la Facultad de Educación, la Coordinación General de la Práctica Pre-Profesional Docente o las Coordinaciones de Especialidad, relacionados con su formación profesional.
- b) Cumplir el Reglamento Interno de la Institución Educativa donde desarrolla su práctica pre-profesional.
- c) Demostrar actitud ética acorde con la profesión de educador.
- d) Conservar, en correcto estado y funcionamiento, los materiales, equipos e infraestructura de la Institución Educativa donde realiza su práctica.
- e) Programar, ejecutar y evaluar las acciones educativas y demás tareas que implican la Práctica Pre-Profesional Docente, en sus diferentes áreas.
- f) Ser puntual y presentarse con vestido formal para la realización de las acciones inherentes a su práctica y para las sustentaciones.
- g) Ser responsable y demostrar sólida preparación científica, didáctica y tecnológica para la eficiente conducción del proceso docente.
- h) Seleccionar y preparar los medios y materiales educativos requeridos para su práctica de sesiones de aprendizaje.
- i) Autoevaluarse a nivel de autocrítica luego de cada práctica realizada, aceptando sus fortalezas y debilidades y asumiendo las observaciones y recomendaciones constructivas que procuren una mejor práctica docente.
- j) Informar oportunamente a los docentes supervisores sobre el desarrollo y avance de las actividades de su práctica.
- k) Apoyar e informar oportunamente al profesor de aula o área curricular sobre el desarrollo del proceso docente.
- l) Asistir en forma puntual, debidamente identificado y acreditado al desarrollo de la Práctica Pre-Profesional Docente.
- m) Asistir a cursos, talleres de sistematización, exposiciones o conferencias organizados por la Facultad, por la Coordinación General de la Práctica Pre- Profesional Docente o por las Coordinaciones de Especialidad.
- n) Desarrollar la práctica pre-profesional, en el tiempo que le corresponde, en caso contrario, tendrá que volverse a matricular en dicha práctica.

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL DOCENTE

Art. 75°. La evaluación de la Práctica Pre-Profesional Docente se rige por los lineamientos establecidos en el Estatuto y en el Reglamento General de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el Reglamento Interno de la Facultad de Educación y en el presente Reglamento.

Art. 76°. Los criterios, procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación están íntimamente ligados a los objetivos específicos de la Práctica Pre-Profesional Docente en sus diferentes áreas y para cada ciclo de estudios.

Art. 77°. Para la evaluación de la Práctica Pre-Profesional Docente se establecerán criterios, procedimientos, técnicas e instrumentos de acuerdo a sus etapas y aspectos que son considerados en Directivas de Práctica Pre-Profesional Docente y en fichas de evaluación para cada una de las áreas y líneas de trabajo.

Art. 78°. El calificativo mínimo para la aprobación de la Práctica Pre-Profesional Docente, en cada una de sus áreas, es de doce (12) puntos, en la escala vigesimal.

Art. 79°. La evaluación, en cada una de las áreas de la Práctica Pre-Profesional Docente, se hace mediante el sistema de evaluación cuantitativo–cualitativo, de conformidad a la siguiente escala de valores:

[18 - 20] Excelente.

[15 - 18] Bueno.

[12 - 15] Regular.

[00 - 12] Deficiente.

Art. 80°. La fracción igual o mayor a 0,5 puntos se considera como un punto adicional a favor del practicante, sólo en los promedios finales de todas y cada una de las Prácticas Pre-Profesionales Docentes.

Art. 81°. La crítica y autocrítica, constituyen procedimientos inherentes y específicos para la evaluación formativa de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 82°. Los practicantes presentan y sustentan sus proyectos, esquemas de trabajo, informes, carpetas de trabajo y monografías, en los plazos establecidos por los coordinadores de especialidad, por los docentes supervisores y jurados evaluadores. Vencidos estos plazos, se considera, en su promedio, inhabilitado (IN), debiendo repetir la práctica mediante una nueva matrícula.

Art. 83°. En caso que el futuro docente no se presente a dos actividades programadas en la Práctica Pre-Profesional Docente, consecutivas o no, será suspendido y no tendrá opción a continuar con el desarrollo de la práctica.

Art. 84°. El abandono de las prácticas programadas, dará lugar a una evaluación equivalente a cero (00) puntos, la misma que se registrará en la ficha récord acumulativa personal.

Art. 85°. Si el practicante desapueba la sustentación de alguna de las prácticas o alguna área, deberá matricularse para reiniciar el desarrollo de la misma, completar o mejorar el trabajo realizado.

CAPÍTULO VII

ESTÍMULOS Y SANCIONES

Art. 86°. Los estímulos a los futuros docentes, se otorgarán por la realización de acciones sobresalientes en favor de los estudiantes y de la comunidad en general.

Art. 87°. Los estímulos a otorgarse a los alumnos practicantes son:

- a. Felicitación escrita, y
- b. Resolución de felicitación a nivel institucional.

Art. 88°. Los estímulos señalados en el inciso “a” del artículo anterior, es otorgado por el cumplimiento sobresaliente en sus deberes y obligaciones; y el señalado en el inciso “b”, por la realización de proyectos educativos que hayan impactado en comunidad.

Art. 89°. La ejecución del proyecto de promoción comunal se evidencia con las constancias y certificados otorgados por el Director de la Institución Educativa y refrendados por el Presidente de la APAFA de la indicada Institución Educativa o autoridades políticas de la comunidad.

Art. 90°. Las sanciones a los practicantes por el incumplimiento al presente Reglamento y de sus responsabilidades son:

- a) Amonestación verbal o escrita del docente Coordinador de Especialidad.
- b) Amonestación verbal o escrita de la Coordinación General de la Práctica Pre- Profesional Docente.
- c) Suspensión de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Art. 91°. La suspensión de la práctica profesional lo determinará la Coordinación General de Práctica Pre-Profesional Docente y por un período que dependerá de la gravedad de la falta.

Art. 92º. En el caso, que por cualquier razón, el estudiante se matricula en alguna Práctica Pre-Profesional Docente y deja de estudiar en la Facultad, al reincorporarse a sus estudios debe realizar nuevamente dicha práctica pre-profesional, en todas sus áreas, a través de una nueva matrícula.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Las acciones de supervisión de la Práctica Pre-Profesional Docente están a cargo del Decanato de la Facultad de Educación, de la Dirección de la Escuela Académico Profesional de Educación, del Coordinador General de Práctica Pre- Profesional y de los Coordinadores de especialidad.

Segunda. Los convenios para la realización de la Práctica Pre-Profesional Docente los realiza el Decano de la Facultad de Educación, con los representantes legales de las Instituciones Educativas.

Tercera. Pueden organizarse, previas las coordinaciones necesarias, cursos de carácter académico, pedagógico, científico, talleres de capacitación, etc., que contribuyan con el desarrollo de la Práctica Pre-Profesional Docente.

Cuarta. Los practicantes que trabajan como docentes en alguna Institución Educativa, pueden desarrollar sus prácticas en dicha Institución Educativa, supervisados por docentes de la Facultad de Educación y sus informes, carpetas de trabajo o monografías, serán sustentadas ante un jurado evaluador, de conformidad a lo dispuesto en el presente Reglamento.

Quinta. Los aspectos no contemplados en el presente Reglamento, son resueltos por el Coordinador General de la Práctica Pre-Profesional Docente, el Director de la Escuela Académico Profesional de Educación o el (la) Decano(a) de la Facultad de Educación, según sea el caso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. Los estudiantes que se han matriculado en la Práctica Pre-Profesional Docente antes de la aprobación del presente Reglamento, se registrarán por los dispositivos legales en vigencia hasta antes de la aprobación del presente Reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Quedan derogados el Reglamento de la Práctica Profesional de la Facultad de Educación, aprobado mediante Resolución N° 018-2001-FE del 09 de marzo del 2001 y EL Reglamento de la Práctica de la Facultad de Educación aprobado mediante Resolución N154-2013-FE-UNC de fecha 31 de mayo de 2013 y todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

Segunda. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del semestre académico 2019 – I para los ingresantes en el Examen de Admisión 2019- I y 2019- II.

Cajamarca, abril de 2019.

Anexo 2
Constancia UGEL- Cajamarca



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA
CREADO CON LEY N° 29626 – UNIDAD EJECUTORA 309
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRÉS"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



*El que suscribe, Director de la Unidad de Gestión Educativa Local
Cajamarca,*

HACE CONSTAR:

Que, el M.Cs. **ELMER LUIS PISCO GOICOCHEA**, identificado con DNI N° 26714773, exalumno del Programa de Doctorado en Ciencias, Mención: Educación, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, **ha aplicado** el instrumento denominado **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE** a los Directores, Subdirectores y Coordinadores de Nivel de las Instituciones Educativas de la provincia de Cajamarca, obteniendo los datos necesarios para el desarrollo de su trabajo de investigación, denominado: **"La Práctica Preprofesional y su relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024"**

Se expide la presente solicitud expresa de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Cajamarca, 10 de setiembre del 2025.

Atentamente,

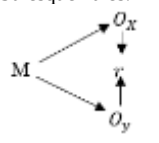




GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA
Dr. Luis Alfredo Haque Silva
DIRECTOR

Jr. Los Pinos N° 1166 - Cruce a Santa Bárbara
Teléfono 076362812 - 076607525
www.ugelcajamarca.gob.pe / ugelcajamarca@hotmail.com

Apéndice 08: Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA TESIS: La Práctica Pre Profesional y su Relación con el Desempeño Docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA/ INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
Problema Principal ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la prácticas preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2024? Problemas Derivados P1. ¿Cuál es el nivel de la práctica preprofesional de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca? P2. ¿Cuál fue el nivel de desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024? P3. ¿Qué relación existe entre las dimensiones de las práctica preprofesional	Objetivo General Determinar la relación entre el desarrollo de la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el año 2024. Objetivos Específicos O1. Evaluar el nivel de la práctica preprofesional de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de	Hipótesis General Existe una relación significativa entre el desarrollo de la práctica preprofesional y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2024. Hipótesis específicas H1. El nivel de la práctica preprofesional de los egresados el año 2023 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de	Variable 1: Práctica Preprofesional	Diagnóstico de la Institución Educativa (DIE)	I1: Identifica fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una institución educativa urbana y rural, considerando variables administrativas, pedagógicas, socioeconómicas y culturales, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I2: Realiza una comparación sistemática de las realidades educativas urbana y rural, basándose en observaciones directas, validada por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I3: Elabora un informe monográfico que sintetiza el diagnóstico educativo, siguiendo un proceso metodológico, y expresa satisfacción con la preparación recibida para analizar problemáticas educativas. I4: Aplica conocimientos teóricos (teorías organizativas, sociológicas, etc.) para analizar la problemática educativa,	La unidad de análisis de la investigación está constituida por cada uno de los egresados de la Facultad de Educación – Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024, de la muestra considerada. -	Análisis Documental/ Ficha de Registro de Información (Creswell & Creswell, 2018) Encuesta/ Cuestionario de Satisfacción (Creswell & Creswell, 2018)	Tipo de investigación. - Por su finalidad: Básica - Por su profundidad: correlacional. - Por su alcance temporal: transeccional o transversal. - Por su enfoque: cuantitativo Diseño de la investigación: correlacional Su esquema es:  Donde: M: Es la muestra de estudio, es decir los egresados de la Facultad de Educación – Universidad

(Diagnóstico de la Institución Educativa, Tutoría y Orientación Educativa, Gestión Educativa, Docencia Continua con Redacción y Ortografía, y Evaluación Educativa con Sesiones de Aprendizaje) y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024? P4. ¿Qué propuesta de mejora se debe diseñar para optimizar el impacto del desarrollo de la práctica preprofesional en el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024?	la Universidad Nacional de Cajamarca. O2. Analizar el nivel de desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024. O3. Identificar la relación entre las dimensiones de la práctica preprofesional (Diagnóstico de la Institución Educativa, Tutoría y Orientación Educativa, Gestión Educativa, Progresión de Prácticas, y Evaluación) y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad	Cajamarca, es bueno. H2. El nivel de desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024 fue bueno. H3. Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones de la práctica preprofesional (Diagnóstico de la Institución Educativa, Tutoría y Orientación Educativa, Gestión Educativa, Progresión de Prácticas, y Evaluación) y el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.		Tutoría y Orientación Educativa (TOE)	subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I5: Trabaja colaborativamente en un equipo de seis integrantes (EDIE) para sustentar el diagnóstico ante un jurado, y expresa satisfacción con la preparación recibida para trabajar en equipo.			Nacional de Cajamarca, año 2024. Ox: Observaciones de la variable 1: Práctica Preprofesional. Oy: Observaciones de la variable 2: Desempeño Docente. r: Es el índice de correlación existente entre las variables estudiadas. Población: La población estadística de la investigación estuvo conformada por 164 egresados del año 2023, de las especialidades de la Facultad de Educación - Universidad Nacional de Cajamarca: Ciencias Naturales, Química y Biología, Educación Primaria, Lenguaje y Literatura Matemática y Física, e Inglés - Español, es decir N = 164 egresados. Muestra: Entonces la muestra adecuada para el estudio es de 52 egresados el año 2023 de la Facultad de Educación, y se aplicará en el muestreo aleatorio estratificado, es decir para la
					I6: Diseña una encuesta socioafectiva para identificar necesidades e intereses de los estudiantes, priorizando áreas de atención, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I7: Elabora y ejecuta un plan de tutoría adaptado a la edad, grado y nivel educativo, basado en el diagnóstico, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I8: Crea un clima afectivo en el aula que fomente el respeto y el aprendizaje significativo, y expresa satisfacción con la preparación recibida para gestionar relaciones socioafectivas. I9: Aplica técnicas de retroalimentación personalizada durante las sesiones de tutoría, documentando al menos tres casos específicos, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I10: Diseña un plan de tutoría individualizado basado en un diagnóstico inicial, evaluado con un informe final, y expresa satisfacción con la preparación			

	Nacional de Cajamarca, año 2024.				recibida para tutoría individualizada.			selección de las 52 unidades de la muestra se aplicó la conocida “Tabla de números aleatorios”.
	O4. Proponer mejoras para optimizar el impacto del desarrollo de la práctica preprofesional en el desempeño docente de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2024.			Gestión Educativa (GE)	I11: Participa en labores administrativas (planeamiento, organización, supervisión) con eficiencia y eficacia, y sube evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I12: Aplica dispositivos legales vigentes en la gestión educativa (ej., normativas de MINEDU), validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I13: Utiliza programas informáticos para la gestión de la institución educativa, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el uso de herramientas informáticas en gestión. I14: Evalúa la cultura organizacional y los enfoques de administración en relación con la calidad educativa, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I15: Elabora una monografía sobre la gestión educativa, incluyendo un análisis de al menos tres estrategias implementadas, con criterios de evaluación como coherencia, originalidad y uso de referencias académicas actualizadas, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar monografías de gestión			
				Docencia Continua, Redacción y	I16: Planifica y programa actividades curriculares en un área específica, colaborando con el docente de aula, y sube			

				Ortografía (DC/RO)	evidencias de asistencia al Drive generado por la coordinación. I17: Dirige sesiones de aprendizaje con orientación del docente de aula, demostrando competencias didácticas, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa. I18: Elabora y utiliza medios y materiales educativos adaptados a los estudiantes, y expresa satisfacción con la preparación recibida para elaborar materiales educativos. I19: Diseña instrumentos de evaluación para un área curricular, alineados con el Currículo Nacional de Educación Básica, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I20: Aprueba evaluaciones de redacción y ortografía en español, demostrando dominio del idioma, y expresa satisfacción con la preparación recibida para el dominio del idioma en docencia.			
				Evaluación Educativa y Sesiones de Aprendizaje (EE/SA)	I21: Diseña cinco a siete instrumentos de evaluación diversificados, alineados con competencias y niveles de logro. I22: Aplica instrumentos de evaluación y analiza estadísticamente los resultados, utilizando correlación y regresión, validado por el informe de asistencia del director de la institución educativa.			

					I23: Planifica y ejecuta un mínimo de 12 sesiones de aprendizaje, aprobadas por docentes supervisores, y expresa satisfacción con la preparación recibida para planificar sesiones de aprendizaje. I24: Elabora una monografía sobre evaluación educativa, sustentada ante un jurado, subiendo evidencias de cumplimiento al Drive para validación por la coordinación. I25: Organiza una carpeta de trabajo que documenta las sesiones de aprendizaje y los resultados de evaluación, y expresa satisfacción con la preparación recibida para organizar evidencias de evaluación.				
				Variable 2: Desempeño Docente	Maestría en los Contenidos y Preparación para el Aprendizaje		I1. Actualización constante de los contenidos para responder a las demandas actuales. I2. Habilidad para tejer ejemplos relevantes que vinculen los temas con la vida cotidiana de los alumnos. I3. Capacidad para transmitir conceptos con claridad, ajustándolos al contexto local de Cajamarca.		Cuestionario de Desempeño Docente
					Diseño y Organización de la Enseñanza		I4. Creación de planes de lección bien pensados que sirvan de brújula para el aprendizaje. I5. Uso sabio de recursos didácticos, desde materiales sencillos hasta herramientas innovadoras. I6. Adaptación flexible de las clases para reflejar los intereses y realidades de los alumnos.		

				Estrategias Innovadoras para el Aprendizaje 17. Diversidad de enfoques pedagógicos que inviten a los estudiantes a explorar y descubrir. 18. Fomento de la colaboración y el diálogo en las actividades del aula. 19. Estímulo constante a la resolución de problemas y la creatividad, incluso con recursos limitados.			
				Evaluación Significativa del Aprendizaje I10. Uso de una variedad de herramientas evaluativas, desde diagnósticas hasta sumativas. I11. Provisión de retroalimentación constructiva que motive mejoras inmediatas. I12. Observación atenta de habilidades cognitivas y emocionales para guiar el aprendizaje.			
				Conexión Emocional y Relación con los Estudiantes I13. Demostración de empatía al atender las necesidades individuales de los alumnos. I14. Cultivo de un ambiente de aula que abrace la inclusión y el respeto mutuo. I15. Inspiración constante que encienda la motivación y el amor por aprender.			
				Liderazgo en la Gestión del Aula I16. Manejo sereno y efectivo de la disciplina, adaptado a cada grupo. I17. Organización sabia del tiempo y los recursos disponibles en el aula. I18. Establecimiento de normas claras que promuevan un ambiente justo y colaborativo.			

				Crecimiento Profesional y Reflexión Personal	I19. Participación activa en talleres y cursos que enriquezcan sus conocimientos. I20. Reflexión profunda sobre su práctica, ajustándola con cada lección aprendida. I21. Colaboración entusiasta con otros maestros para elevar la calidad educativa.			
				Compromiso con la Comunidad Educativa	I22. Involucramiento en actividades que unen a la escuela con su comunidad. I23. Comunicación abierta y afectiva con los padres para apoyar a los estudiantes. I24. Trabajo en equipo con colegas para dar vida a proyectos que transformen el aprendizaje.			