



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la
ODEC Lurín UGEL 01 -2017.**

**Tesis para optar el grado académico de:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Sara Isabel Coronel Alarcón

ASESOR:

Dr. Migdonio Epiquién Chancahuana

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado

Presidente

Dr. Cesar Humberto Del Castillo Talledo

Secretario

Dra. Yolanda Soria Pérez

Vocal

Dr. Juan Mendez Vergara

Dedicatoria

A mis padres, familiares y mis hijas que creyeron y depositaron toda su confianza en mí para la realización de este trabajo de investigación.

Sara Coronel

Agradecimiento

Agradezco a Dios por demostrarme su gran amor, por darme la luz de su sabiduría, al Asesor de la investigación por su apoyo y asesoramiento, a mi familia que siempre están conmigo apoyándome a lograr mis metas y objetivos propuestos.

La autora

Declaración Jurada

Yo, Sara Coronel estudiante del Programa de doctorado en educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40445526, con la tesis titulada “Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Junio del 2017

Sara Coronel Alarcón
DNI 40445526

Presentación

Señores miembros de la comisión evaluadora de tesis.

El presente trabajo de investigación titulado “Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017” se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017. Se realizó cumpliendo con los dispositivos legales vigentes exigidos por la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo y el SUNEDU para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

La investigación es de tipo expo facto consta de cuatro capítulos; en el primer capítulo se plantea el problema de investigación, se destaca los objetivos, la fundamentación y formulación de hipótesis con referencia a la relación de las variables del monitoreo pedagógico y el desempeño docente. En el segundo capítulo se establecen los antecedentes de la investigación, se investiga con referencia a los variables. En marco teórico se sistematiza la conceptualización del monitoreo pedagógico y el desempeño docente y se complementa con las teorías relevantes para la presente investigación En el tercer capítulo se precisa sobre la metodología de la investigación empleada y métodos estadísticos aplicados en prueba de hipótesis En el cuarto capítulo, se detalla la representación e interpretación de datos, el proceso de contratación de hipótesis y análisis y discusión de resultados, adopción de decisiones, conclusiones, recomendaciones

Señores del jurado espero que la investigación sea evaluada y aprobada.

Contenidos

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
 I. Introducció	
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	17
1.1.2. Antecedentes nacionales	19
1.2. Fundamentación científica de las variables	24
1.2.1. Fundamentación de la variable: Monitoreo pedagógico	24
1.2.2. Desempeño docente	59
1.3. Justificación	87
1.4. Problema de investigación	
1.4.1. Problema general	92
1.4.1. Problemas específicos	93
Problemas específico 1	93
Problemas específico 2	93
Problemas específico 3	93

1.5. Hipótesis	93
1.5.1. Hipótesis General	93
1.5.2. Hipótesis específica	93
1.6. Objetivos	94
1.6.1. Objetivo general	94
1.6.2. Objetivos específicos	94
III. Metodología	
2.1. Variables	96
2.2. Operacionalización de las variables	97
2.3. Metodología	98
2.4. Tipo de investigación	99
2.5. Diseño de investigación	99
2.6. Población y muestra	100
2.7. Técnicas e instrumentos	102
2.8. Método de análisis de datos	106
2.9. Aspectos éticos	107
III. Resultados	
3.1. Descripción de los resultados	109
3.1. Análisis descriptivo de las variables	109
3.2. Prueba de hipótesis	120
IV. Discusión	125
V. Conclusiones	129
VI. Recomendaciones	131
VII. Referencias	133

Anexos

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA	140
ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	142
ANEXO C: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	145
ANEXO D: DOCUMENTO DE VALIDACION	147
ANEXO E: FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS	148
ANEXO F: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES	151
ANEXO G: DECLARACIÓN JURADA	159
ANEXO H: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA EL PERMISO PARA REALIZAR EL ESTUDIO IN SITU	167

Lista de tablas

Tabla 1.	Aspectos para el monitoreo pedagógico	50
Tabla 2.	Características del Liderazgo pedagógico	52
Tabla 3.	Indicadores de la expectativa de avance de los compromisos 4, 5,6	56
Tabla 4.	Operacionalización de la variable monitoreo pedagógico	94
Tabla 5.	Operacionalización variable Desempeño pedagógico docente	95
Tabla 6.	Distribución de la población de estudio	98
Tabla 7.	Distribución de la muestra de estudios	99
Tabla 8.	Baremos y rangos de variable monitoreo pedagógico	101
Tabla 9.	Ficha técnica del Instrumento de estudio	101
Tabla 10.	Consolidado de criterio de jueces del desempeño docente	102
Tabla 11.	Coeficiente de confiabilidad de la escala de percepción del desempeño docente	103
Tabla 12.	Niveles del Monitoreo pedagógico según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016.	106
Tabla 13.	Niveles del Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016	107
Tabla 14.	Niveles de preparación para la enseñanza según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016	108
Tabla 15.	Niveles de la Enseñanza para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016	109
Tabla 16.	Niveles de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016	110
Tabla 17.	Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016	111
Tabla 18.	Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y la Preparación para el aprendizaje según docentes	112

Tabla 19.	Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según docentes	114
Tabla 20.	Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	115
Tabla 21.	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Monitoreo pedagógico y Desempeño docente	117
Tabla 22.	Coeficiente de correlación de Spearman entre la Monitoreo Pedagógico y Preparación para la enseñanza	118
Tabla 23.	Coeficiente de correlación de Spearman entre del Monitoreo Pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje	119
Tabla 24.	Coeficiente de correlación de Spearman entre el Monitoreo Pedagógico y la Participación en la gestión articulada a la comunidad	121

Lista de figuras

Figura 1	Esquema de la práctica pedagógica docente	49
Figura 2.	Comparación porcentual del Monitoreo pedagógico según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017	106
Figura 3.	Comparación porcentual del Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016	107
Figura 4.	Comparación porcentual de preparación para la enseñanza según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017	108
Figura 5.	Comparación porcentual de la Enseñanza para el aprendizaje de docentes de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017	109
Figura 6.	Comparación porcentual de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	110
Figura 7.	Niveles entre El Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017	112
Figura 8.	Niveles entre el Monitoreo pedagógico y la Preparación para el aprendizaje según docentes	113
Figura 9.	Niveles entre el Monitoreo pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según docentes	115
Figura 10.	Niveles entre el Monitoreo pedagógico y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	116

Resumen

El objetivo de la tesis es demostrar la “relación entre el Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, El método que se utilizó fue método hipotético-deductivo, de acuerdo con Hernández et al (2010), este método nos permite demostrar las hipótesis, responder las preguntas, lograr los objetivos para luego llegar a realizar las conclusiones particulares de la investigación.

La población a investigar son docentes de las Instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, la muestra para investigar es probabilística de 148 docentes seleccionados mediante la técnica aleatoria simple, para obtener los datos de las encuestas tomamos la muestra a elección propia de las instituciones educativas. Esta investigación es de tipo de básica de diseño no experimental correlacional debido que se trabajan con datos obtenidos después del hecho. Para que el instrumento sea confiable se utiliza el método de la consistencia interna que se mide mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, Se da a conocer la validez del contenido con tres juicios de expertos. Para realizar la validez del constructo se verifica la relación teórica de las variables, se mide la correlación de las variables al correlacionar los conceptos y analizarlos cuidadosamente, al final se interpreta con la evidencia empírica.

Se concluye que El Desempeño pedagógico del docente tiene relación positiva ($r = 0.565$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín en la UGEL 01 en el año 2017.

Palabras claves: Monitoreo pedagógico - Desempeño docente.

Abstract

The objective of the thesis is to demonstrate the "relationship between Pedagogical Monitoring and Teaching Performance in ODEC Lurín UGEL 01 -2017. The method used was a hypothetical-deductive method, according to Hernández et al. (2010). Allows to demonstrate the hypotheses, answer the questions, achieve the objectives and then come to realize the particular conclusions of the investigation.

The population to investigate are teachers of educational institutions at the level of secondary education in ODEC Lurín UGEL 01 -2017, the sample to investigate is probabilistic of 148 teachers selected by the simple random technique, to obtain the data of the surveys we take the sample At the choice of educational institutions. This research is of the basic type of non-experimental correlational design because we work with data obtained after the fact. For the instrument to be reliable the internal consistency method is used, which is measured by the Cronbach's alpha coefficient. The validity of the content is reported by three expert judgments. To validate the construct, the theoretical relationship of the variables is verified, the correlation of the variables is measured by correlating the concepts and analyzed carefully, in the end it is interpreted with the empirical evidence.

It is concluded that Pedagogical performance of the teacher has a positive relation ($r = 0.565$) and significant ($p = 0.000$) with the Pedagogical Monitoring of teachers in the educational institutions of ODEC Lurín in UGEL 01 in 2017.

Key words: Pedagogical monitoring - Teaching performance.

I. Introducción

El monitoreo pedagógico, responde a uno de los desafíos del sistema educativo actual, que es la necesidad de mejorar la calidad de la educación básica, es necesario realizar acciones que articulen entre sí, como relevancia, eficacia, equidad y el de eficiencia, analizando bajo la visión de la gestión educativa. Las acciones de monitoreo y acompañamiento se encuentran dentro de las funciones que deben realizar los líderes pedagógicos; la evolución que ha tenido el primer concepto supervisión, ha pasado desde la fiscalización hasta el hecho de asesorar y acompañar a quien se supervisa. Estas ayudarán a desarrollar las nuevas formas de supervisar.

En este sentido, el Monitoreo pedagógico se define como:

Un proceso planificado y cooperativo dirigido al perfeccionamiento de la competencia docente en sus funciones de enseñanza, destacando que éste es un proceso integral, sistemático y organizado que tiene como fin orientar las actividades pedagógicas del docente y colaborar con el directivo en la administración y gerencia de la organización educativa. (Blanco y Di Vora, 2002, p. 32).

Cabe resaltar que el monitoreo y acompañamiento en las instituciones educativas se constituye en un instrumento de gestión, que conlleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría que brinda el monitor, en base a ello se logra consolidar los procesos educativos, controlar la calidad educativa y los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes, concretamente se centra en la orientación y la asesoría para mejorar el desempeño laboral docente, de ahí que en el presente trabajo de investigación permite determinar si el monitoreo pedagógico está relacionado con el desempeño docente de los docentes del área de religión.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional se encontraron algunos estudios relacionadas con las variables, así tenemos la investigación de Fuentes (2011), en su investigación titulada “*La Supervisión en la Ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula, realizada en el Municipio Urdaneta del Estado Miranda*”. Concluyó señalando que la supervisión que se lleva cabo en los planteles de este Municipio no es la más acorde, pues no se cumplen los principios establecidos en la misma. Agregando que los docentes carecen de una orientación, capacitación y una formación actualizada que les permita desempeñar eficazmente su labor educativa. De acuerdo a la perspectiva dada por los trabajos consultados se pudo establecer la importancia que tiene la supervisión dentro del proceso educativo. De ahí, la necesidad de capacitar y actualizar el recurso monitor en los diferentes niveles y modalidades para que cumplan eficientemente con su trabajo dentro del Sistema Educativo. Otra conclusión señala que: la importancia de la supervisión para mejorar la calidad del proceso educativo, que es fundamental resaltar la importancia de la supervisión porque garantiza una mejor eficiencia en los diversos factores que intervienen en el proceso educativo es necesaria la innovación, donde el Monitor debe tomar conciencia que él es el agente de cambio.

López (2011) en su trabajo de grado presentado para la Universidad de Carabobo sobre: “*Supervisión Directiva y su relación con el Mejoramiento Profesional del Docente en la Escuela Básica Lino de Clemente*”, en su estudio se apoyó en una investigación de campo tipo descriptivo el cual tiene por objeto determinar la relación entre la supervisión directiva y el mejoramiento profesional del docente de aula. De acuerdo al señalamiento de estos autores, concuerdan que la supervisión debe enfocarse hacia el perfeccionamiento de la competencia docente de manera planificada y cooperativa tratando de favorecer la labor que día a día ejecutan estos educadores en pro de la enseñanza. Igualmente, destaca que la planificación debe ser la mejor herramienta de trabajo de los monitores; y por ende planeada de manera sistemática sin obviar ninguno de los elementos que permitirán desarrollar una mejor programación con el fin de lograr los objetivos y metas ya establecidos.

Garda (2012) presento su investigación doctoral titulada “*El liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el clima del aula en una gestión escolar de calidad*”. El objetivo del trabajo de investigación es establecer el estilo de liderazgo del director y su influencia en la acción de la supervisión en el trabajo docente y en el clima del aula de la unidad educativa. Este trabajo de investigación obedece a un trabajo descriptivo correlacional, utilizó para ello metodologías cuantitativas y cualitativas con el propósito de lograr una comunicación directa y horizontal a través de cuestionarios con los docentes participantes de la muestra permitiendo llegar a un análisis descriptivo susceptible de cuantificar e informar .Conclusiones: El liderazgo y la supervisión que ejerce el director en las áreas MBD influye positivamente en el trabajo docente y en el clima del aula de la institución educativa. La tendencia del liderazgo de los directores en estudio, intentan persuadir psicológicamente a sus profesores sobre las decisiones que debe tomar y las cuales debe apoyar, esto significa que la mayor parte de la dirección del trabajo la entrega el líder, el estilo de liderazgo que practican los docentes, no motiva ni tampoco fomenta el trabajo colaborativo y cooperativo necesario para generar trabajo en equipo, Tanto los directores como los docentes no tienen real conocimiento del significado del trabajo en equipo, puesto que confunden con el trabajo en grupo, que es lo que esencialmente se hace hoy en día en las escuelas. Un aspecto valioso de esta investigación es la creación de un instrumento que permite explorar si la supervisión ejercida por el director influye en el trabajo docente y el clima del aula de la escuela, a través de los ámbitos y descriptores del MBD, dado por el ministerio de educación, pero no evaluada su aplicación.

Palma (2012) presento el trabajo de investigación titulada “*Evaluación de la calidad de la competencia profesional docente y directivo en la educación básica y bachillerato del colegio nacional Salustio Giler Álava provincia de Manabí, del Cantón de Santa Ana, sitio chamucame, periodo 2011-2012*”. El objetivo general planteado

consiste en capacitación para fortalecer la competencia profesional de los docentes para un mejor desarrollo institucional. La metodología: El tipo de investigación es descriptiva, interpretativo y explicativa, la información para el análisis de las variables fue obtenida mediante la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento que para el efecto se diseñó, empleando para ello el método inductivo- deductivo bajo un criterio cuantitativo, para la muestra se empleó 71 alumnos, 8 docentes, 3 vocales de consejo directivo, inspector general, 1 supervisor, 7 padres de familia del comité central y 7 miembros del consejo estudiantil. Conclusiones: Los docentes evaluados, están demostrando un desempeño profesional con una escala de bueno considerando que se ha encontrado algunas debilidades en el desarrollo del proceso educativo. Algunos docentes no muestran una adecuada sociabilidad pedagógica, lo que influye significativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, no se está llevando a cabo una adecuada atención a los docentes, que no existen los conocimientos necesarios sobre la exclusión, las relaciones con la comunidad no son buenas ya que se demuestra que no participan debidamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, no se programan frecuentemente actividades para realizar con padres de familia, representantes y docentes.

Aun cuando estos autores coinciden de manera equitativa y coordinada sobre el monitoreo pedagógico, no deja de mencionar que éstas deben estar orientadas al docente y demás miembros involucrados en el quehacer educativo; cumpliéndose dentro de la filosofía de la teoría comunicativa de Habermas, con respecto al juicio que él hace referente a edificar la actividad pedagógica. Concluye determinando, que la ausencia de métodos de supervisión acordes con la dinámica del proceso educativo hacia los docentes de aula, requirieren de un modelo de supervisión directiva donde los conocimientos, estructuras y funciones conduzcan al docente hacia el mejoramiento y perfeccionamiento del Sistema Educativo.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

En el contexto nacional se encontró el estudio de Zamora (2011) en su estudio *“Importancia de la Planificación Monitor y su incidencia en la competencia Docente de la IE 20595 José Gabriel de Condorcanqui Huarochiri”*, realizó un estudio de

campo de tipo descriptivo determinando que existía diferencia entre lo que debía ser un guía orientador, capaz de brindar ayuda permanente al docente y lo que realmente era en el ejercicio de sus funciones. Concluyó destacando que la supervisión no ayuda, ni refuerza, tampoco retroalimenta la competencia docente sólo se centra y evalúa en actuación sin proporcionar la ayuda necesaria para subsanar las debilidades presentes.

Silva (2013) en su trabajo titulado *“La efectividad del proceso de Supervisión en el rol Gerencial del Docente de Aula, tuvo como propósito, describir la participación del Monitor en la gestión escolar de las Escuelas de Educación Primaria, de la UGEL 17 Huarochir”*. El estudio se realizó en el marco de una investigación de campo de tipo descriptiva apoyada en una revisión documental. Los resultados permitieron concluir que la formación académica del docente de supervisión no es la más adecuada y que su desempeño según la opinión de los docentes; es de estilo “Laissez Faire” pues su actuación es de indiferencia y apatía ante el proceso educativo. De acuerdo a estos planteamientos, la función de supervisión tanto para directivos como monitores de la UGEL en las redes educativas son medianamente eficientes detectándose, que su gran debilidad se traduce en ser indiferentes y desinteresados ante las situaciones que se presentan a diario en las instituciones educativas sin importarles las consecuencias que de manera significativa produce su actitud a los docentes, alumnos (as) y comunidad en general.

Rosendy (2012) precisa en su estudio *“Diagnóstico sobre la supervisión educativa en el Distrito de Moya – Huancavelica”*, desarrollado en la facultad de educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, mediante opinión de los docentes arriba mencionados llegan a la conclusión que dicho proceso evaluativo adolece de fallas de orden gerencial-administrativo, lo que conlleva a marcadas deficiencias en la competencia profesional docente, por lo que se seleccionó una población conformada por 10 docentes y una muestra de 4 profesionales de la institución en estudio, obteniéndose como resultado que se da poca atención a esta

función y muy pocos docentes son sometidos a este proceso educativo y en muchas oportunidades, han sido sujeto de supervisión, pero esta no ha sido evaluada.

Figuroa (2011) en la tesis “Influencia del Monitoreo pedagógico en la calidad de la gestión educativa, este trabajo de investigación influencia del Monitoreo pedagógico en la calidad de la gestión educativa, describe y explica las variables Monitoreo pedagógico y calidad de la gestión educativa, un tipo de investigación básico, diseño no experimental y de nivel descriptivo- correlacional, donde se determina el grado de influencia entre Monitoreo pedagógico y calidad de la gestión educativa, de la prueba estadística de correlación se aprecia que el valor $p = 0.00 < 0.05$, con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el Monitoreo pedagógico de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009 la correlación conjunta fue de 0.949, la dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa, es el pedagógico (0.619), presentado una correlación parcial de 0.937 el que nos influye es lo institucional ($p = 0.041$), con una correlación parcial de 0.461, crítica: en dicho estudio hubiera sido importante especificar qué tipo de monitoreo pedagógico ejerce mayor influencia en la calidad de la gestión educativa, asimismo correlacionarlo con las distintas dimensiones de una gestión educativa.

Herrera (2012) en su tesis “*Relación entre la competencia docente y los resultados de la evaluación en las diferentes áreas curriculares de los docentes del 6º grado (III ciclo) de educación primaria de la institución educativa Carlos Emilio Uceda Meza - Monserrat - Provincia de Trujillo - Región La Libertad – Perú*”, El Objetivo fue establecer la relación entre la competencia docente y el nivel de evaluación de logro de aprendizaje de los docentes en las áreas curriculares, en la cual se tiene como una conclusión de que desde el punto de vista del alumno como del profesor el conocer la competencia docente resulta especialmente atrayente porque ofrecen grandes posibilidades de actuación para conseguir un aprendizaje más efectivo.

Contreras (2012) en la tesis titulada “Micro política escolar, Estilo de monitoreo pedagógico de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú” propuso como objetivo analizar la relación entre el estilo de monitoreo pedagógico de la Directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa empleando un método cualitativo de investigación con un estudio de caso descriptivo presenta como conclusiones: El monitoreo pedagógico predominantemente autoritario de la dirección influye negativamente en la participación de docentes y alumnos en la medida que estos sujetos consideran que no tienen influencia sobre aspectos generales de la gestión escolar. Los docentes no tienen injerencia definitiva en la organización de horarios, la gestión económica y la planificación institucional. Finalmente, los alumnos y docentes perciben a una directora muy dura en el trato y que no se gana la confianza de los miembros de la comunidad escolar. Esto contribuye a que el clima se vea conflictivo y que la disposición para participar de manera conjunta se resquebraje.

Benites (2012), presento la tesis titulada “*Influencia de la supervisión educativa en la calidad de la gestión educativa de los directores de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 02 del Callao*” Los objetivos planteados en la investigación consisten en determinar la relación entre la supervisión educativa y la calidad de gestión educativa en instituciones educativas de nivel inicial. El tipo de investigación es de tipo explicativa, de corte transversal y se realizó a través de la aplicación de los métodos de investigación, el método empírico y los métodos lógicos. El diseño de investigación es una investigación de tipo no experimental de corte transversal. El diseño que se aplicó es explicativo y tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo de alcance final correlacional, esto en virtud de la prueba de las hipótesis específicas H2, H3, H4 y H5 que indican la necesidad de un adecuado manejo relacional comunicativo y de control por parte de los docentes, los cuales limitan la realización de los objetivos planes y programas de la institución con la

consecuencia en cuanto al manejo y distribución de recursos (p.125). Existe influencia significativa del control sobre la capacidad decisoria en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 2 del Callao. Los docentes perciben en las acciones del directivo un deseo de ejercer un control excesivo, lo que a su vez puede resultar insatisfactorio, ya que se presentan situaciones ambiguas e inciertas que pueden ser frustrantes para los docentes y demandan un estilo más orientado a las tareas. Existe influencia significativa de la habilidad relacional sobre la visión estratégica en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 2 del Callao. Se evidencian rompimiento de las relaciones humanas, debido a decisiones de la dirección que no satisfacen las necesidades del personal, problemas de malos manejos económicos, relaciones interpersonales deficientes, formación de grupo entre los docentes que impiden todo tipo de logros significativos para la institución.

Montalvo (2011) expuso la tesis titulada “*la supervisión educativa y su influencia en la competencia docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí- 2011*”. Los objetivos planteados en la investigación consiste la determinación existente entre la supervisión educativa y desempeño docente. Luego se muestra el planteamiento de los objetivos específicos, que consistió en establecer la relación existente entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas por parte de los docentes durante el proceso enseñanza aprendizaje luego se establece la relación existente entre la supervisión educativa de los directores y planificación de la enseñanza de los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje. La investigación concluye con la existencia de una relación entre las variables manejo de conflictos y evaluación de desempeño docente, de acuerdo al análisis porcentual se concluye que el manejo de conflictos de los directores tiene incidencia en la evaluación de la competencia docente.

1.2. Fundamentación científica de las variables

1.2.1. Fundamentación de la variable: Monitoreo pedagógico

El análisis teórico se realiza en el marco del conocimiento de la variable Monitoreo Pedagógico que en el ámbito teórico es estudiado como supervisión, por ello se cita a los teóricos quienes aportan sus ideas y conocimientos del tema.

Definición conceptual

El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión y es un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo, tanto a nivel de la dimensión "gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, como, en la dimensión "orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes"; a decir desempeño: "monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas" entre otros. (Minedu, 2013, p. 40).

Para Blanco y Di Vora, (2002) el Monitoreo pedagógico se define como:

un proceso planificado y cooperativo dirigido al perfeccionamiento de la competencia docente en sus funciones de enseñanza, destacando que éste es un proceso integral, sistemático y organizado que tiene como fin orientar las actividades pedagógicas del docente y colaborar con el directivo en la administración y gerencia de la organización educativa.

El monitoreo: Es el proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa. La palabra "Monitoreo" (o lo que sería más castizo, "monitoria") viene del latín "monere" que significa "advertir". La Academia Real define "monitoria" como "consejo, monición, advertencia.

Para Guach y Peña (1995, p. 17) centrando en lo pedagógico el monitoreo:

es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la práctica profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico reflexivo y recreativo sobre el desempeño del docente en el aula y su repercusión en el aprendizaje de los educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente.

Para su implementación se requiere la previsión y el uso de herramientas o instrumentos: Un cuaderno de campo, Ficha estructurada de observación en aula y encuestas de opinión a los estudiantes y familias. El Monitoreo pedagógico como proceso social también ha estado ligado a la educación, debilitando indefectiblemente la posibilidad de depurar al país de la denigrante condición de subdesarrollo. Por otro lado, el monitor en su ejercicio probablemente se ha orientado más al cumplimiento de funciones administrativas y no propiamente pedagógicas, aspecto que quizás incide en la puesta en práctica de acciones de asistencia al docente quien requiere de apoyo e incentivo para fortalecer sus debilidades y así mejorar su competencia laboral en el aula.

Enfoques teóricos del monitoreo

La función del monitor tal vez ha perdido su carácter normativo centrándose con mayor énfasis en la corrección de las debilidades o carencias encontradas al final de los procesos, descuidando el desarrollo constructivo que establece la interacción monitor-docente en la institución educativa. Esto posiblemente limita la acción de acompañar concediéndole un carácter circunstancial y temporal lo cual limita el seguimiento de la acción docente y la conformación de un ambiente de intercambio técnico-pedagógico, que garantice la integración monitor-docente aprovechando las capacidades y disposición de ambos.

Enfoque del Ministerio de educación

Al respecto se señala que:

Un monitor docente es un funcionario con título profesional docente, cuya función es la de asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de técnicas, procedimientos especializados y que provienen de un proceso de planificación. El proceso de enseñanza envuelve tres aspectos fundamentales: La planificación, la ejecución y la evaluación (Silva, 2002, p. 39).

En atención a lo antes expuesto, es conveniente mencionar que el docente es el encargado de llevar a cabo una educación integral, es decir, aquella que encierra aspectos cognitivos, sociales, morales como investigativos, para lo cual se hace necesario realizar un análisis de cómo el docente está desempeñando sus funciones y cómo demuestra su efectividad en el proceso educativo.

Ahora bien, existen situaciones en las que el docente disminuye el cumplimiento de los procesos académicos porque representa sólo una tarea más, negándose así la importancia que éstos poseen para el logro de un desarrollo óptimo de la educación y un estímulo hacia la creatividad y la innovación, hacia el éxito educativo. En este caso se considera que una estrategia eficaz para el logro de la competencia del docente pudiese ser el monitor o estrategia la cual se plantea para el mejoramiento de la actividad del monitor y por ende el incremento de los niveles de desempeño.

Enfoque de la teoría organizacional

En este sentido, Mosley, (2005, p. 330) define que el monitor o estrategia es un monitor en persona. Cualquier conversación entre los monitores y los empleados es potencialmente una conversación de monitor o estrategia. Es una oportunidad para aclarar metas, prioridades y criterios de la competencia, es una oportunidad para afirmar y reforzar los valores básicos del grupo, es una oportunidad para escuchar

ideas y hacer participar a los empleados en el proceso de planeación y solución de problemas.

El monitor, sin embargo rechaza esta actividad porque posiblemente carece de confianza y por tanto, se siente incómodo de orientar al docente y se avergüenza de discutir problemas relacionados con un desempeño insatisfactorio, así mismo pareciera creer que el hecho de confrontar un problema de la competencia con un docente genere más problemas de los que se pueden resolver, por tanto la calidad de una buena relación se pone en peligro al ignorar un problema de desempeño. Cabe recalcar además, que el monitor docente debe manejar bien la función de comunicador; por cuanto una comunicación clara abre las puertas del entendimiento.

La comunicación al ser efectiva por parte del monitor, determina los logros institucionales al integrar al ser humano al proceso de cambio y transformación. Asimismo, se señalan que “La comunicación es el proceso de enviar un mensaje a un receptor a través de canales seleccionados y recibir retroalimentación para asegurar el mutuo entendimiento” (Robins y Decenso, 2006, p, 456).

En aras de estimular y construir un monitor eficaz desde el punto de vista comunicacional, este debe asumir una conducta de escuchar y comprender el punto de vista del docente, tener empatía y saber comprender las individualidades del ser humano, mantener la serenidad, preocuparse por el bienestar de todos los miembros, poseer auto-confianza y estabilidad emocional, es decir, ser un líder demostrando capacidad en sus actuaciones diarias.

Enfoque sociológico del monitoreo pedagógico

Dentro del análisis existen muchas posiciones teóricas sin embargo uno de los aspectos La Copre, (2004, p. 265) menciona que:

la necesidad de mejorar la calidad de la educación mediante un monitoreo efectivo, orientador, pedagógico, técnico y humano que permita la toma de decisiones de los (as) actores (as) involucrados en

el hecho educativo garantizando una educación centrada en el alumno y dispuesto a resolver conflictos tanto pedagógicos como académicos y administrativos ejerciendo una función calidad mediante una planificación previamente establecida. La cual prevea las limitaciones o debilidades que a diario se presentan en los planteles.

El monitoreo pedagógico puede definirse bajo diferentes conceptos desde este punto de vista, como la gente que acompaña a algunos, o que van en compañía de otros. Asimismo, con la pedagogía se relaciona porque es el arte de enseñar o educar. Puede también ser relacionando con la interacción que se suscita cuando alguien apoya a otro u otros a través de la enseñanza, aplicando técnicas y estrategias para llevar a cabo un desempeño óptimo educativo.(Minedu, 2013, p. 44).

Al respecto, se hace claro que la necesidad de monitoreo pedagógico del monitor hacia el docente sea periódico y su evaluación constante para atacar la raíz del problema.

Las reflexiones expresadas sobre el monitoreo pedagógico docente se refiere como una acción positiva que cada vez contrasta más con la realidad observada en planteles, debido a que el monitoreo pedagógico olvida o pasa por alto esta actividad tan importante y que se hace tan necesaria por su carácter integral y holístico, ya que la misma unificaría y orientaría a todos los actores del proceso educativo hacia una meta clara. (Gutiérrez, 2005, p. 40)

La función del monitor en éste momento no nos lleva al aula a hacer observaciones de clase. “Es una función que le compete exclusivamente a la conducción de la institución educativa principalmente al vicedirector el

monitoreo pedagógico cuando nosotros visitamos las escuelas vemos si el equipo está haciendo la tarea”(Williams, 2005, p. 232).

Es entonces cuando se observa la diferencia entre lo que es hoy en día y el deber ser implícito en la definición que hace Williams (2005) donde la asistencia pedagógica no sólo se hace al director o al subdirector, sino al docente que lo amerite.

Como se puede inferir es una propuesta estratégica muy prometedora que impone la demanda de transformación de la educación, introduciendo el monitoreo pedagógico, combinando los procesos y desarrollando en los docentes seguridad, autoestima y solidaridad ante la función que desempeñan en beneficio del progreso de la sociedad a través de las instituciones educativas, enrumbándose así hacia una visión y una misión proactiva y prometedora.

Enfoque psicopedagógico del monitoreo

Antes de comenzar a definir las funciones del monitor o estrategia se debe indagar sobre el concepto del monitor o estrategia, se puede definir “como la ayuda que los monitores y directores prestan a los individuos para que alcancen su nivel máximo de desempeño”(Minedu, 2013, p. 30).

El monitor o estrategia comienza como una actividad directa de persona a persona, fijándose metas para un mejoramiento continuo de la competencia. Al monitor o estrategia se le conoce más comúnmente en la psicología deportiva, la cual basa algunos de sus principios en el aprendizaje de tácticas de juego para alcanzar la sinergia necesaria, obtener el máximo rendimiento de las potencialidades del equipo para lograr los objetivos esperados.

Capacitarse en monitor o estrategia, será “una competencia fundamental para dirigir personas. El monitor o estrategia es una técnica de dirección, cuya finalidad es desarrollar el potencial de las personas, fortalecer la confianza, autoestima y el crecimiento docente” (Guerra y López, 2007, p. 3). Asimismo ya decía “Yo no puedo

enseñarles nada; sólo puedo ayudarles a buscar el conocimiento dentro de ustedes mismos, lo cual es mucho mejor que traspasarles mi poca sabiduría". (Minedu, 2013, p. 45).

Ahora bien, la función de dirigir personas en las instituciones educativas es considerada por algunos especialistas como una de las más complejas y difíciles tareas, que exige de los empleados múltiples competencias, siendo una de las más importantes; una formación psicológica y humanista sólida; al igual poseer formación en monitor o estrategia como se ha señalado.

Así como también, señalan que:

El monitor o estrategia también apunta a transmitir esa visión grande de ser campeones, para que cada jugador sienta el compromiso y se involucre en la acción, cambie el concepto de trabajo como obligación de subsistencia por uno de realización y crecimiento (Guerra y López, 2007, p. 25).

En tal sentido, se busca transformar el entorno del sitio de trabajo, integrando a las personas en la responsabilidad, dándole así trascendencia al trabajo de cada uno y produciendo una atmósfera de alegría y de energía que implica un cambio profundo en el liderazgo y el trabajo en equipo forjando su equilibrio y fortaleza en lo que se hace además, comprometiéndose a ir más allá de lo que se imagina construyendo una prospectiva sólida a través de la iniciativa de un monitoreo pedagógico del monitor en el área educativa.

Cabría preguntarse las funciones del monitor o estrategia es decir, las razones por las cuáles alguien dirige una sesión de monitor o estrategia; o sea la función que quiere cumplir el monitor o estrategia.

El monitor o estrategia cumple cuatro funciones fundamentales: Orientar, tutorear, confrontación y orientación las cuales serán desarrolladas a

continuación sustentando el estudio y correlacionando con el monitoreo pedagógico y la competencia que el docente debe tener (Minedu, 2013, p. 69).

Tutoría.

Como una de las funciones del monitor o estratega, es la de ayudar a los miembros a adquirir conocimientos, habilidades y competencias. Un “entrenador” anima a sus miembros minuto a minuto, todos sus tutorados deben ser “estrellas” y para ello debe trabajar desarrollando todas sus habilidades, cada jugador debe trabajar en su propia excelencia y que el equipo sea caracterizado por el rendimiento de los mejores y no por los resultados más bajos.

Tutorear consiste en motivar a esos miembros para que aprendan, crezcan y se desarrollen. La meta es evitar la complacencia con el estado actual de las capacidades y fomentar un compromiso de aprendizaje continuo. (Gutiérrez, 2005, p. 314).

Sin duda, esta función tan importante es una guía que ofrece un monitor para ayudar a los docentes y directores a dominar las habilidades necesarias para llevar a cabo su trabajo. Esta guía se constituye en un elemento motivador para que los miembros pongan en práctica las habilidades que se han aprendido, con entusiasmo.

Al respecto, se refiere en el ámbito laboral.

El entrenador es cualquier ejecutivo o gerente adecuadamente entrenado para ello. El ejecutivo de docente debe ser necesariamente un monitor, desarrollará entre otras actividades fundamentales, descubrir el talento y las competencias individuales de la gente para ubicarlos en función o puesto más apropiado a ellas; garantizando la competencia y uso correcto de las funciones y la alta performance ocupacional (La Copre, 2004, p. 176).

Como complemento, el monitor o estratega, brinda un enfoque para el desarrollo de aptitudes, habilidades y actitudes que beneficien a las personas en su vida; no obstante la detección de la necesidad también se ha realizado en un ámbito laboral, por lo tanto sería un apoyo casi imprescindible el uso de ésta estrategia, cuyo beneficio no sólo estaría en el campo de lo docente, sino en la competencia propio de su trabajo.

Desde sus puntos de vista, refieren que abordar el marketing interno es ante todo, considerar la gestión y la optimización del docente como una finalidad en sí misma y no como uno de los medios puestos al servicio de la empresa para alcanzar con más seguridad los objetivos de rentabilidad. El trabajador de hoy tiene mucho más talento y sensibilidad en su ambiente de trabajo; “Observa, analiza, interpreta, actúa y tiene memoria”; ya no estamos frente a las actitudes tradicionales de conformismo, aceptación o simple oposición (La Copre, 2004, p. 48).

El trabajador actual actúa con mayor creatividad y criterio, es sensible al trato que recibe y puede actuar en la forma como asimila el impacto de nuestra competencia hacia él. Sobre la base de las ideas expuestas, entonces es conveniente resaltar, que tanto el trato que se brinda al docente es importante, como potenciar su desarrollo para adquirir o desarrollar mayores competencias, en la medida en que se fortalezca su automotivación, éste va a entender sus propias motivaciones individuales y se dispone a construir la senda del desarrollo docente, de esa manera el monitor se convierte en el mentor del desarrollo de cada persona. Finalmente, fusionando los esfuerzos de cada uno para lograr una meta en común conlleva a que se multipliquen los resultados. El trabajo en equipo es la sinergia de talentos.

Interacción.

De acuerdo con la raíz de la palabra significa

“maestro- consejero, la función del monitor es ofrecer orientación profesional para un desarrollo eficaz de la carrera profesional de los miembros de la institución. “El monitor consiste en la actividad que ayuda a otros individuos a desarrollar su carrera profesional. El monitor abarca conocimientos de políticas, la cultura de la organización y las formas de hacer progresar la carrera profesional” (Mosley, 2005, p. 17).

Se indica asimismo, que los buenos monitores ofrecen orientación profesional y no pierden de vista el desarrollo de la carrera profesional de los miembros de la institución. Considerando así también, que la función monitor es una práctica docente, activa y específica, además muestra atajos para aplicar habilidades aprendidas en la capacitación.

También se refiere que.

Un individuo formado en Monitor o estrategia será capaz de lograr un sistema integral, coherente, continuo, día a día, para el desarrollo de los talentos individuales de las personas en el trabajo, conectado con la medición de la competencia individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia. Crear un sistema sinérgico de trabajo en equipo que fortalezca aún más las competencias individuales en beneficio de mejores resultados para el equipo (Minedu, 2013, p. 48).

En tal sentido, el monitor como líder coordina ese trabajo en equipo, evita las preferencias particulares, comparte sus ideales y metas, crea una cultura de la disciplina y la unidad, proporciona innovación al trabajo rutinario, se comunica y participa con sus tutoreados para crear el compromiso. De igual manera, se dice que “El profesor monitor necesariamente ha de ser un profesor digno de confianza, cálido

y sensible a las necesidades de los demás. Además de poseer una gran experiencia sobre las tareas que comporta la profesión docente” (Gutiérrez, 2005).

El monitor o estratega en la función de monitor, es por tanto, una herramienta de gestión para las instituciones educativas y para el que lo realiza, una técnica de desarrollo docente. En cualquier caso, los resultados deben ser apreciables en el desarrollo diario de las actividades laborales y en la vida del sujeto en general, en lo que respecta a los monitores. En el monitoreo pedagógico durante la transición de un modelo a otro es donde aporta el monitor su valor añadido, ya que es él quién debe tomar la iniciativa para poder guiar el nuevo proceso que se está desarrollando.

Confrontación asistida del monitor.

Las situaciones varían en el quehacer diario de una institución, pero es esencial para un monitor tratar problemas de desempeño deficiente. Algo que los monitores deben hacer y que con frecuencia descuidan, es enfrentar los problemas de desempeño. Algunos monitores lo hacen de manera directa, amenazante y causan resentimientos, ellos culpan, regañan, critican, amenazan u obligan al empleado a tratar que mejore.(Minedu, 2013, p. 50).

Como se puede inferir, es dudoso que una buena reprimenda sea la mejor manera de lograr resultados. En contraste, a algunos monitores no les gusta discutir un desempeño deficiente y se rehúsan a tocar el tema. No son capaces de enfrentar un mal desempeño, pero si sigue así las cosas empeoran y significa correr riesgos más graves.

Expresan por otra parte que:

La función de confrontación y desafío está relacionada de una manera más directa con la competencia. Los monitores establecen estándares de

desempeño precisos, comparan la competencia real de los miembros del equipo con esos estándares ideales y se ocupan de la competencia que no los satisfaga. A través de las actividades de confrontación y desafío, los buenos monitores ayudan a aquellos empleados que han mostrado un desempeño insuficiente a convertirse en triunfadores, y estimulan a los que han alcanzado el éxito a que lleguen a niveles aún más altos (Mosley, 2005, p. 341).

Visto de esta manera, es esencial, que el monitor trate el problema de desempeño deficiente al principio además sus comentarios deben señalar concretamente las dificultades. El monitor “acompañará” al asistido durante ese camino manteniendo en todo instante una comunicación fluida y señalando las posibles desviaciones que puedan tener lugar. También se señala que el conocido escritor especialista en liderazgo y otros aspectos del trato con personas.

Aboga por el uso de lo que él denomina mensajes en primera persona cuando queremos modificar el comportamiento de una persona. Cuando se envía un mensaje en primera persona se hace una petición amable en lugar de exigir que una persona cambie. (Minedu, 2013, p. 51).

Es importante mantener en mente las habilidades de monitor o estrategia, la meta como monitor es corregir un desempeño inadecuado protegiendo el ego del empleado conservando así la relación positiva entre el monitor y docente o directivo en este caso.

La referencia planteada por el autor, el monitor o estrategia suele tener como base un acuerdo entre el monitor y el empleado, dicho acuerdo fijará los objetivos a conseguir, una buena planificación y una gestión más profesional donde la información fluya abiertamente.

Por tanto, la comunicación va a permitir informar a los empleados sobre las políticas y procedimientos que requieren atención y ofrecen una retroalimentación sobre la competencia laboral. Finalmente, la confrontación y desafío centran la atención en la competencia, desde la fijación de los objetivos claros hasta las juntas de seguimiento en las que se discuten los resultados.(Minedu, 2013, p. 52).

Orientación. En cuanto a la función orientación, se puede decir que, los monitores deben restringir sus consejos a factores que afectan exclusivamente la competencia laboral de un empleado. La competencia del docente puede ser afectado por muchos problemas como la salud física y emocional, drogadicción y dificultades familiares. En este sentido, el monitor debe enfocar la orientación sobre aquellos aspectos del problema que están relacionados con la competencia.

La orientación concierne prácticamente todos los aspectos de la relación entre monitores y empleados. En este mismo orden de ideas, la función orientación, una de las cuatro funciones del monitor o estratega, la define: “Básicamente, el objetivo de la orientación es ayudar a un empleado a que se entienda mejor y, cuando sea necesario, que trace un plan de acción para resolver su problema” (Mosley, 2005, p. 123).

Al relacionar el trabajo del monitor con respecto a la función de orientador, sería la de ayudar al individuo a analizar y entender completamente el problema que tiene, entonces, los sentimientos, emociones y actitudes pueden cambiar, reorientar, la capacidad de escuchar y sus habilidades de atención, reconocimiento, reflexión e indagación son esenciales.

La intervención del monitor en la gente es una acción muy relevante, por ser un orientador a resultados, facilitador de conductas y en especial trabajos de formación (Sesiones de desarrollo ejecutivo), Monitor o

estratega grupal (Dinamización de equipos), o formación en monitor o estrategia (Desarrollo de competencias de monitor) (Eslava, 2006, p. 276).

En líneas generales, el monitor o estrategia refuerza la autoestima de las personas y auto confianza, la aplicación de la función orientación mejora el proceso de toma de decisiones, es necesario utilizar debidamente su preparación y a consecuencia de esto se propiciará el alcance más rápido y efectivo de los objetivos.

Asimismo, se refiere:

Lo que debe perseguir el entrenamiento es una formación integral y no un alto grado de erudición frío y poco fructuoso, no es posible realizar eficazmente los objetivos empresariales sin la debida preparación y buena orientación del docente, sobre todo de los que son responsables de tomar decisiones (Silva, 2002, p. 254).

En esta actividad previa del monitor se requiere que tenga suficiente experiencia docente, haya demostrado capacidad como educador, además debe poseer un conocimiento objetivo de los recursos y ambientes institucionales; es decir, esta actividad involucra acciones de previsión, manejo de herramientas eficaces, comunicación fluida, aptitudes motivacionales, asesoramiento técnico y control de la misma.

Los monitores docentes deben ser docentes especializados y entrenados, con tareas muy específicas, que formen parte del cuerpo directivo en el nivel respectivo o en la institución docente. De tal manera que, entendida así la función puedan desempeñar la tarea a cualquier nivel y especialmente manteniéndose en permanente contacto con los maestros o profesores.

Asimismo en la guía de trabajo sin editar del Programa Nacional de Capacitación Docente PRONACAP (2008).

El Monitoreo pedagógico docente es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren al proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo (Minedu 2011, p. 42).

En este caso la definición enuncia la identificación de ésta con las funciones, propósitos, objetivos, patrones de conducta, participante y procesos del monitoreo pedagógico docente. El monitoreo pedagógico debe ser a su vez creadora, dispuesta a estimular al docente a innovar, creando nuevos métodos, reformulando planes y programas y elaborando nuevos materiales. Para la cual será necesario que el monitor también tenga una mentalidad creadora, evitando caer en la rutina y en la improvisación.

Por otro lado se refieren que entre las funciones del monitor son también la “selección de metas y de cursos futuros de acción. Incluye también la toma de decisiones idóneas para lograr los resultados deseados” (Mosley, 2005, p. 98).

Por tanto, un monitor en sus funciones debe programar su trabajo estableciendo prioridades, dirigir o delegar funciones procurando estas sean claras específicas y completas, controlar y evaluar constantemente para detectar en qué grado se están obteniendo los objetivos que se han planteado, en tal caso tomar medidas correctivas para que subsanen todos los problemas y desarrollar sus propias aptitudes y habilidades constantemente, así como estimular a los docentes y directivos a desarrollar también dichas destrezas.

Al respecto, un monitor debe ser un líder en sus funciones, de ahí que, definen “liderazgo como el proceso de influir en y apoyar a los demás, para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de los objetivos” (Davis y Newstrom, 2003, p. 91). Por lo tanto, este concepto podría aplicarse a los monitores, ya que son las

personas influyentes principales para desempeñar de buena gana su trabajo y lograr la misión de las instituciones. Por ello, se refiere también “La alta dirección tiene un trabajo importante: alinear la organización para que cada persona, área y departamento colaboren entre sí por la mejora” (Gutiérrez, 2005, p. 48).

Al contrario de esto, hoy en día la dirección carece de tales funciones, lamentablemente éstas no se cumplen generalmente lo que ha generado desinterés del docente por crecer como profesional y desempeñar mejor su rol. Esta situación ha venido suscitando problemas graves e irreversibles, los maestros y profesores se hunden en la rutina del quehacer diario, la deserción de los niños, baja participación de los alumnos, repetición en la planificación, desmotivación, etc. Por ello, se propone el estudio de las funciones del monitor definiendo cada una de estas detalladamente y resaltando las bases teóricas de autores relevantes sobre: Planificación, Organización y Evaluación.

Dimensiones del monitoreo pedagógico

Dimensión: Planificación.

Se considera la planificación como la más fundamental de las funciones porque de ella parten las demás. Al respecto, se fundamenta que:

Durante esta planificación la organización debe determinar, cuando sea apropiado, aspectos como los objetivos de la calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos y de proporcionar recursos específicos para el producto (Minedu, 2013, p. 63).

Por ello, planear es pues, decidir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién debe llevarlo a cabo, establecer los requisitos para alcanzar esa meta de la manera más fácil, eficiente, eficaz y barata posible.

Asimismo se sostiene que “la planificación es el proceso que realiza el monitor escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos” (Chiavenato,

2007, p. 74). Por ello se hace necesaria la planificación de los monitores, para que haya una clara instrucción de los pasos a seguir durante el proceso que debe llevarse a cabo y obtener el logro de metas y objetivos planteados que garanticen el éxito del proceso en todos los ámbitos educativos, este proceso de planificación conduce o mantiene al monitor actualizado en cuanto a los hechos que se suscitan a su alrededor y saber con anticipación cómo abordarlos.

Según Silva, (2002, p. 30) refieren que:

El monitor trabaja cada día de cada semana, preparándose para ganar el partido de la semana y una vez lo logra, se concentra en el de la siguiente semana y así hasta el final. Esta forma de planificar su trabajo es lo que le da flexibilidad inmediata para cambiar tácticas, para fijar metas de corto plazo, para adaptarse más rápido a los desafíos del momento.

Esta planificación además, permitiría determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos, es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión, una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el monitor trabaje en el mejoramiento de su docente, todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar.

De esta manera construir una cultura ganadora en la que todos los actores den el todo por el todo y haciendo esa gran visión suya estableciendo mecanismos de identidad y de pertenencia hacia la organización dicho de otro modo las escuelas en las cuales se desarrolle el individuo con un pensamiento colectivo, crítico y reflexivo.

Para Silva, (2002, p. 30)

las responsabilidades del monitor docente implican un cierto número de condiciones básicas, entre ellas la organización. El monitor debe organizar el proceso de tal manera que le ayude a que el esfuerzo en

conjunto sea eficaz, la orientación del trabajo, las funciones que debe desempeñar y saber dónde y cómo debe realizarse el trabajo. Asimismo, el monitor determina las actividades las jerarquiza por orden de importancia según la necesidad y las asigna.

Dimensión: Organización del monitoreo

Al respecto se afirma que la organización plantea que “La última forma de dividir es la departamentalización por procesos, en cuyo caso las actividades se agrupan de acuerdo con el flujo del trabajo...Estos departamentos suelen estar basados en funciones laborales...”(Minedu, 2013, p. 62).

Sin duda la programación es necesaria, porque en esta forma los diferentes miembros del docente saben lo que acontece en la institución educativa y asimismo pueden prepararse organizadamente para atender a los diferentes aspectos del programa.

Por otro lado, se precisa que es “la organización de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos” (Minedu, 2013, p. 162).

Por consiguiente, constituye la determinación y ordenamiento de todos los elementos que intervienen en el proceso; es decir, el establecimiento de una estructura funcional de la institución. Según se plantea que, la organización comprende “el emprendimiento de actividades por funciones, áreas, niveles, equipos, y, por otro lado, se estructura asignando autoridad a otros mediante la delegación de responsabilidades” (López, 2011, p. 56).

Asimismo se puede decir, que una acción de acompañar organizada proporciona muchos beneficios a la educación y, como consecuencia, a favor de la sociedad en general, permitiendo prever situaciones y tener una visión del trabajo en

conjunto, esta función está relacionada a la acción de monitoreo pedagógico que el monitor y el director deberían cumplir no solo porque es un deber, sino por la ética profesional de los mismos.

La verificación del cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compete a la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme al programa, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos, así como también sirve para determinar lo realizado valorizándolo y si es necesario aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado y así lograr las metas propuestas. Siendo de esta manera como se propicia la fase de reorientación del proceso de enseñanza, tan importante para afianzar el conocimiento, en los procesos de aprendizajes.(Minedu, 2013, p. 61).

Según autores que manifiestan que, “con el monitoreo pedagógico se logra el cambio progresivo, planificado y evaluado, el trabajo en equipo, un sistema de comunicación eficiente, la consideración del liderazgo, la existencia de las buenas relaciones humanas entre los participantes” (Eslava, 2006, p. 79).

Dimensión: Evaluación

De la misma manera, es entonces la evaluación el trabajo que el monitor debe realizar para verificar si las metas planteadas fueron logradas satisfactoriamente o de lo contrario, este debe reorientar el proceso en función de optimizarlo.

Vinculado a las definiciones antes señaladas, se amplía este concepto señalando que:

La evaluación hay que concebirla como una acción que se desarrolla de manera transversal a todo lo largo y ancho de la gestión, es decir contrastar lo que se acaba de hacer y lo que en realidad se hizo, esa evaluación que lleva a cabo el monitor educativo en el proceso de

monitoreo pedagógico docente proporciona los mismos primarios que permitirán planificar las acciones futuras.(Minedu, 2013, p. 63).

Como se señaló anteriormente, la evaluación no sólo debe proporcionarse para obtener en un momento un valor apreciable de algo o una medida absoluta de resultados, sino para ir observando, desarrollando y verificando el proceso; es decir, al inicio, durante y al final del proceso educativo, como parte de un engranaje, de una integralidad propicia y característica de un monitoreo pedagógico bien sustentado.

Al respecto se refiere que:

Los resultados de inspecciones, evaluaciones, pruebas, acciones correctivas y preventivas a lo largo del proceso deben constituir la base de un sistema de registros de calidad que sirva como evidencia de lo que se está haciendo por la calidad y de que ésta se ha alcanzado de manera consistente (Gutiérrez, 2005, p. 75).

Sin duda alguna, coincide con el concepto amplio de Gutiérrez y Eslava las evaluaciones tienen un objetivo común como el de lograr la calidad dentro de las organizaciones que permitan un mejor desenvolvimiento y desarrollo de las actividades permitiendo de ser posible reorientar el o los procesos en él implícitos. No obstante, estaría lejos de ser un monitoreo pedagógico asistido.

Por otro lado tomando al MINEDU (2013) como referente, éste ha propuesto un manual de gestión para el equipo directivo en la cual especifica que las estrategias básicas que permiten lograr aprendizajes en los estudiantes son el monitoreo y el asesoramiento. Se perciben como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo personal profesional e institucional.

La Ley de la reforma Magisterial define al director como la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, de promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos.

Definir las características que debe reunir el director no solo facilitará la búsqueda del hombre adecuado para el cargo que desempeñará, sino también servirá para orientar sus programas de formación inicial y permanente y para configurar los elementos de una evaluación del desempeño laboral para quienes ocupan ese cargo. Una de las funciones esenciales del director de un plantel de educación primaria es apoyar en el aspecto técnico pedagógico al personal docente a su cargo, durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, orientándolo en la aplicación de las normas, lineamientos, criterios, procedimientos y técnicas que le permitan, por un lado, el logro de los objetivos de cada uno de los grados escolares y, por el otro, el cumplimiento de las metas establecidas para el servicio de educación primaria ya que bajo su responsabilidad esta la gestión que desempeña el docente en el aula y así determinar el nivel de cumplimiento.

Dimensión: Tutoría

El monitoreo pedagógico en las instituciones educativas se constituiría en un instrumento importante para lograr consolidar procesos pedagógicos y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y sobre todo con fines de mejorar el proceso de gestión pedagógica de los docentes; estableciendo acciones administrativas que garanticen la calidad educativa de los procesos pedagógicos y curricular.

El MINEDU (2013) define la tutoría del acompañamiento pedagógico como:

La acción de asesoramiento; o por la concepción de monitoreo, que supone, acciones de recojo sistemático de información. Sin embargo,

no son conceptos de la misma jerarquía sino que tanto el acompañamiento como el monitoreo, son funciones de la supervisión pedagógica, que al igual que la función de control, se ejercen en forma sincrónica y de acuerdo a objetivos previamente determinados. El control se puede definir como el proceso de monitoreo de las actividades para asegurar que se cumplan como fue planeado y de corrección de cualquier desviación significativa. (Minedu, 2013, p. 63).

Una persona que realice la función de acompañamiento o monitoreo pedagógico debe tener el siguiente perfil.

López (2011, p. 17) manifiesta que un acompañante o monitor debe tener las siguientes características:

- (a) Colaborador, el supervisor pedagógico concibe la acción supervisora como un servicio de apoyo y orientación al supervisado y los demás agentes que contribuyen al logro de los aprendizajes previstos. Posee convicción por la cooperación y la suma de esfuerzos. Sabe trabajar en equipo, reconociendo sus propios errores y acogiendo las sugerencias y aportes de los demás;
- (b) Asertivo y empático, el supervisor pedagógico posee habilidades comunicativas y sociales favorables para la interacción positiva con los actores educativos, se expresa con libertad, claridad, evaluando lo que dice, la forma como lo dice y el contexto espacial y temporal para determinar si es prudente o no seguir expresándose. Asimismo, sabe ponerse en el lugar del supervisado para comprender su manera de pensar, sentir y actuar, haciéndolo sentirse trascendente e importante;
- (c) Motivador, el supervisor pedagógico asume una postura de líder pedagógico transformador; por tanto, confía en las capacidades y valores de sus pares y de sus supervisados, para intercambiar roles y delegar responsabilidades cuando es necesario. Promueve a los demás, estimulando y reconociendo permanentemente la innovación y

las buenas prácticas pedagógicas durante el proceso, así como los óptimos resultados;

(d) Concertador y persuasivo, el supervisor pedagógico es democrático y sabe generar consensos. Aplica su capacidad para exhortar y persuadir a los actores educativos y demanda, procurando mantener altas expectativas respecto a las potencialidades de los estudiantes para alcanzar altos niveles de aprendizaje.

Asimismo considera que debe ser eficiente y oportuno, el supervisor pedagógico posee capacidad para verificar el avance en la ejecución de metas, la adecuada utilización de recursos y la consecución de los objetivos planteados en su plan de acción (supervisión prevista) así como para detectar, oportunamente, deficiencias, obstáculos y/o necesidades específicas de los supervisados, para brindar estrategias y contenidos diferenciados, o sugerir cambios pertinentes que aseguren el logro de resultados, de acuerdo a lo identificado, aún sin estar programado (supervisión no prevista)

Por ello López (2011) indica que debe poseer las siguientes capacidades:

(a) Actualizado, El supervisor pedagógico está en actualización, capacitación y especialización permanente. Maneja la tecnología curricular, las corrientes pedagógicas contemporáneas y las teorías del aprendizaje que sustentan los principios psicopedagógicos de los currículos nacionales oficiales; así como las disposiciones técnico - normativas vigentes, emanadas por el Ministerio de Educación;

(b) Investigador e innovador, El supervisor pedagógico conoce y aplica procesos de investigación científica en el acto supervisor para determinar, sin especulaciones, el mapa integral de los problemas, resultados e impactos de la labor educativa, recurriendo preferentemente a la investigación y a la sistematización de experiencias, a partir de lo cual elabora y valida estrategias de

mejoramiento del proceso enseñanza — aprendizaje de acuerdo a la realidad inmediata, y en función de estándares; (c) Práctico, El supervisor pedagógico es un operador de campo, con habilidades para la observación directa de los procesos pedagógicos en el lugar de los hechos educativos, y extraer de ellos la información útil y relevante para la adecuada toma de decisiones; (d) Ético, El supervisor pedagógico posee solvencia moral en todas sus dimensiones. Practica y promueve el respeto a los derechos de los niños y niñas, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad; la justicia y la solidaridad. Es responsable y firme en hacer que los demás asuman sus responsabilidades, con lo cual salvaguarda los intereses y necesidades de formación integral de los estudiantes.

El proceso de tutoría del monitoreo de manera continua lograría determinar: La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo Implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sumativos feedback a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje. Establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, e involucrar al personal en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas. Las fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ. Así como contar con información confiable y oportuna para de esta manera prestar ayuda pedagógica y lograr el mejoramiento de los desempeños docentes elevando el nivel de logro de los aprendizajes.

Por otro lado López (2011) indica que:

La reflexión y la construcción colegiada de los saberes pedagógicos, a partir de una interacción basada en la confianza y el aporte mutuo, en situaciones auténticas de enseñanza. El apoyo y la importancia que tiene los círculos de inter aprendizaje ya que favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus

experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Comenzar y promover la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en el aula. Las Jornadas de autoformación de los maestros y de esta manera fortalecer las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta, principalmente, a las necesidades de aprendizaje docente.

En ese sentido, el monitoreo y asesoramiento pedagógico para ser efectivo en el logro de los aprendizajes, deberán reunir las siguientes características: (a) Sistemático y pertinente: Supone un seguimiento secuencial y organizado a cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades de la práctica pedagógica de cada docente; (b) Flexible y gradual: Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes; (c) Formativa, motivadora y participativa: Promueva el crecimiento profesional del docente generando espacios de reflexión y de mejora continua. Asimismo, promueve el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto; (d) Permanente e integral: Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos: planificación, ejecución (implementación de las rutas) y evaluación curricular de modo continuo.

Para implementar un proceso de monitoreo y asesoramiento, es necesario tomar en cuenta los siguientes procesos:

(a) Priorizar indicadores en cada uno de los aspectos. Consiste en determinar con los docentes los aspectos e indicadores que serán materia de monitoreo y asesoramiento para generar condiciones de intercambio pedagógico, recibir de "buena manera" la acción de asesoramiento, además facilitar la acción reflexiva del docente y el compromiso ético de mejorar la práctica docente; (b) Elaborar los instrumentos definiendo los ítems de observación. Para contar con información relevante y oportuna, que ayude a tomar decisiones para la

mejora de los aprendizajes, es necesario que éstos tengan coherencia con los indicadores priorizados en cada aspecto. (Mosley, 2005, p. 79)

El asesoramiento pedagógico: Es el proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido. Para su implementación se requiere la previsión y el uso de herramientas o instrumentos: Un listado de necesidades y demandas de aprendizaje docente como por ejemplo: Estrategias para la enseñanza de resolución de problemas matemáticos. Identificación de oportunidades de fortalecimiento de capacidades docentes, por ejemplo: Las convocatorias de la DRELM, Cursos de capacitación que ofrecen diversas instituciones. Una tarea importante para la mejora de la calidad educativa es la incorporación en el Plan de Mejora de la institución educativa, actividades que se encuentren relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades docentes teniendo en cuenta los requerimientos de aprendizaje docente previamente identificados.

Son objetivos del monitoreo y asesoramiento:

Lograr la eficiencia en el desempeño del docente por mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desencadenar procesos de cambio institucional en las Instituciones Educativas a nivel pedagógico y de gestión, enfrentando los problemas más críticos en su desempeño mediante planes de asesoramiento enfocados al desarrollo de capacidades, con metas claras y plazos específicos. Complementar el impacto de los programas de formación docente en servicio, posibilitando a los profesores aprender de su propia práctica, fortaleciendo competencias en colaboración con los colegas de su propia institución educativa. Ayudar a los docentes a articular pedagógicamente las necesidades reales de las escuelas rurales para lograr aprendizajes de calidad y los insumos entregados por el Ministerio de Educación, como materiales, textos, computadoras, etc.

Generar en los centros educativos asistidos climas amigables, integradores y estimulantes, de altas expectativas en las posibilidades de logro de sus estudiantes, donde la institución se hace responsable por la calidad de los aprendizajes y se compromete con eso. (Minedu, 2015, p. 85)

Características del monitoreo y asesoramiento pedagógico: (a) Sistemático y pertinente: supone un seguimiento secuencial y organizado a cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades de la práctica pedagógica de cada docente; (b) Flexible y gradual: Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes; (c) Formativa, motivadora y participativa: Promueve el crecimiento profesional del docente generando espacios de reflexión y de mejora continua. Asimismo, promueve el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto; (d) Permanente e integral: Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos: planificación, ejecución (implementación de las rutas) y evaluación curricular de modo continuo.

Según las disposiciones oficiales emanadas del Ministerio de Educación para la ejecución de los programas de capacitación docentes, el Monitoreo y Asesoramiento estará enmarcado dentro del enfoque crítico reflexivo, se asume como un proceso de reflexión permanente, de cuestionamiento e interrogación de la práctica pedagógica, con un pensamiento divergente de afirmaciones, negaciones y argumentos al evaluar los aprendizajes, lo cual permite auto regular e innovar continuamente la intervención en el aula, logrando con ello una transformación efectiva de la práctica pedagógica.

El enfoque crítico reflexivo, busca que los docentes se involucren en este proceso a partir de la deconstrucción y reconstrucción de su propia práctica pedagógica. Esta interacción permanente entre la reflexión y la acción se constituye en una fuente para nuevas propuestas e innovaciones que a su vez deben seguir siendo reflexionadas de forma personal y con sus pares, asumiendo una actitud favorable hacia la

investigación acción. Con la finalidad de producir saberes pedagógicos que sustenten su profesionalismo con ética, responsabilidad, compromiso social y justicia social. (Minedu, 2015, p. 51)

La docencia crítico reflexiva, desarrolla procesos reflexivos a nivel individual y colectivo, cuestiona el por qué y para qué de la educación, desarrollando un rol comprometido con la dinámica de cambio socioeducativo que requiere cada contexto local, regional y nacional. En este sentido el rol del docente crítico reflexivo no solo queda en su aula, sino que trasciende al contexto de igualdad, orientada a la transformación de la sociedad.

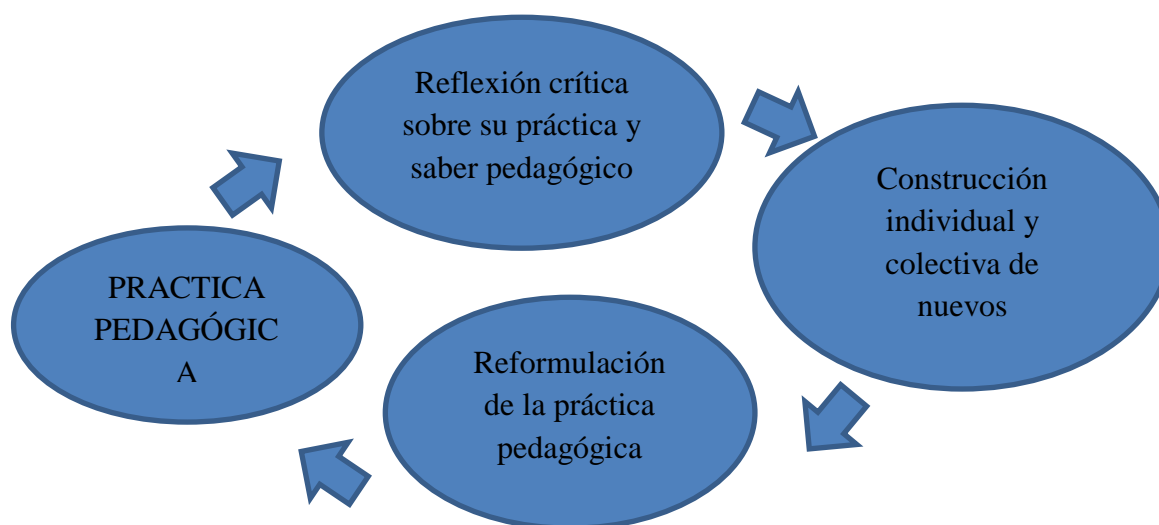


Figura: 1 Esquema de la práctica pedagógica docente

Para un asesoramiento que fortalezca la formación humana y el desarrollo de actitudes, se plantea también el enfoque crítico - reflexivo” en que el sistema de monitoreo debe estar diseñado para ayudar al futuro docente a crecer personal,

profesional y socialmente, ofreciendo herramientas para que sea más reflexivo y optimice sus facultades con la finalidad que en el futuro sea un docente activo y constructor de su propio desarrollo personal y profesional.

¿Qué aspectos y cuándo realizar el monitoreo y asesoramiento pedagógico? Con el propósito de lograr cambios en la institución educativa y mejora de los aprendizajes en los estudiantes, el director líder pedagógico será capaz de conducir a su equipo de docentes hacia objetivos y metas que permita evidenciar la calidad de los aprendizajes de los alumnos. En el fascículo 1 de Gestión de las Instituciones Educativas establece los siguientes aspectos y momentos.

Tabla 1

Aspectos para el monitoreo pedagógico.

Aspectos	Momento
A Condiciones para el aprendizaje Buen Inicio.	Marzo
B Jornada de Reflexión y Plan de mejora.	Marzo
C Implementación de las rutas de Aprendizaje.	Abril a Noviembre
D El día del logro.	Julio y diciembre

*Nota:*Síntesis del sistema de Monitoreo en la educación peruana. Minedu. (2011).

Manual de gestión escolar. Ediciones Metrocolors

Condiciones para el aprendizaje buen Inicio. Tiene el propósito de brindar un ambiente estimulante para el aprendizaje: ambientación, organización de los sectores, materiales. etc. Como también señalar estrategias para un trato amable a los estudiantes. Reflexión crítica sobre su práctica y saber pedagógico. Construcción individual y colectiva de nuevos conocimientos. Reformulación de la práctica pedagógica.

Para el Minedu (2013)

El monitoreo constituye un proceso organizado que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar. Los resultados nos permiten identificar logros y dificultades presentados en la ejecución; información que luego de un análisis y reflexión permite tomar decisiones coherentes y oportunas a fin de darle continuidad a las actividades y/o corregirlas y optimizar los resultados, orientándolos hacia el logro de los aprendizajes por los estudiantes. (p. 17)

El líder pedagógico influye en “las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes y la comunidad educativa, involucrándolos en el cumplimiento de mejores resultados de aprendizaje” (Bolívar, 2010).

Para Bolívar (2010), el acompañamiento Pedagógico:

Es el conjunto de actividades que desarrolla el equipo directivo con el objetivo de brindar asesoría pedagógica al docente en un marco de inter aprendizaje. Son importantes: el intercambio de experiencias, los espacios de reflexión, las jornadas técnico pedagógicas, entre otras. Por tanto, el acompañamiento y monitoreo a la práctica docente, significa desarrollar procesos de diálogo e intercambio entre el equipo directivo y los/las docentes como estrategia para potenciar los resultados. En esta dinámica, es importante enfocar la mirada en los compromisos de gestión 4, 5 y 6: uso pedagógico del tiempo efectivo en el aula, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales y recursos educativos durante la sesiones de aprendizaje en las instituciones educativas. (Bolívar, 2010, p. 13)

El equipo directivo, a través de las visitas a aula, reuniones u otros espacios, debe garantizar el cumplimiento de estos compromisos como elementos que

garantizan mejores procesos pedagógicos. Bajo esta lógica, la labor directiva permite generar cambios sustanciales desde una gestión basada en lo administrativo hacia una gestión que articula y redirecciona su labor centrada en lo pedagógico. Así, todo su accionar incide en el mejoramiento escolar, asumiendo un auténtico liderazgo pedagógico.

En el documento técnico pedagógico “Marco del Buen Desempeño Docente” se precisan las competencias y dominios, por ello para mayor entendimiento se transcriben en un marco de entendimiento del proceso de cambio del sistema.

Tabla 2

Características del Liderazgo pedagógico

Capacidad técnica	Manejo técnico pedagógico y de apoyo a sus docentes hacia el cumplimiento de las metas trazadas con el monitoreo y acompañamiento respectivo eficaz y oportuno, crítico- reflexivo.
Manejo emocional y situacional	Capacidad de conducción y motivación, buena relación con sus docentes, trabajo en equipo velando por el buen clima institucional, instalando un marco de respeto con espacios de participación
Manejo organizacional	Capacidad de realizar un buen trabajo, eficaz y eficiente, con una cultura organizacional democrática, propositiva, con la comunidad educativa.

Nota: Síntesis de la interpretación del Liderazgo Pedagógico en el Aula tomado de Bolívar (2010). La Dirección Escolar. Madrid: Paidós.

Compromiso 4. Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje.

Es importante optimizar el tiempo pedagógico durante las sesiones de aprendizaje y priorizar aquellas que van a servir al estudiante en la construcción de sus aprendizajes, en congruencia con el manejo metodológico del uso de las herramientas pedagógicas y los materiales-recursos educativos con que cuenta la institución educativa y la comunidad. (Minedu, 2013, p. 13)

En este compromiso se observa que las actividades de alta demanda cognitiva permiten movilizar procesos mentales en los estudiantes con la intención de generar conflictos y desafíos para encontrar una respuesta o el planteamiento de una propuesta fruto del interés generado en las sesiones de aprendizaje. Es importante reducir aquellas actividades que no permiten el desarrollo cognitivo en el estudiante, es decir, que no generen procesos de construcción del conocimiento. Si bien hay un margen para tareas de administración de la clase, deben desterrarse las transcripciones, (“planas”), memorizaciones sin sentido o actividades que no impliquen un nivel de complejidad, planteadas de manera imprevista, totalmente desarticulada de una programación y, por ende, ajenas a una contribución en el logro de competencias.

Asimismo se considera que “Toda práctica educativa se ve enriquecida cuando existe una estrategia que articula el tiempo, uso de herramientas y recursos educativos” (Minedu, 2013, p. 17).

Al respecto el MINEDU (2015) precisa que:

Generar retos y desafíos en el estudiante implica establecer un estado de flujo de equilibrio entre el aburrimiento y el estrés: el aburrimiento, considerando las actividades repetitivas, memorísticas, “más de lo mismo”, sin considerar las necesidades y los intereses de los estudiantes; y el estrés, que genera desconcierto, bloqueo, desesperación e impotencia ante una actividad con demasiada demanda cognitiva, sin considerar sus saberes previos sus intereses y necesidades de aprendizaje. (Minedu 2015, p, 45)

Respecto al Compromiso 5. Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.

El rol del docente consiste en diseñar actividades de enseñanza a través de diversas estrategias y herramientas, gestionando un trabajo de aula que promueva la mayor cantidad de aprendizaje. El docente crea situaciones que configuran un ambiente adecuado, estimulando el aprendizaje y considerando el contexto cultural y los intereses de los estudiantes. (Minedu 2015, p, 45)

En ese sentido, las herramientas pedagógicas, los fascículos o rutas de aprendizaje, el DCN, las orientaciones básicas para la programación curricular y las sesiones de aprendizaje, constituyen fuentes de consulta y orientación que permiten desarrollar niveles de reflexión crítica con el fin de trabajar sus programaciones curriculares y unidades didácticas.

Compromiso 6. Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje. El equipo directivo promueve el uso adecuado de textos, cuadernos de trabajo, material concreto y demás que son distribuidos de forma gratuita por el MINEDU. La utilización de los materiales educativos facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje en los diferentes niveles educativos, cuyo propósito es desarrollar las capacidades y competencias en todas las áreas de desarrollo personal. Los materiales educativos cumplen funciones específicas en tanto que motivan, hacen viable y contribuyen a la construcción del aprendizaje.

Los materiales didácticos elaborados con recursos del medio proporcionan experiencias que los estudiantes pueden aprovechar para identificar propiedades, clasificar, establecer semejanzas y diferencias, resolver problemas, entre otras. Al mismo tiempo, sirve para que los docentes se interrelacionen de mejor manera con sus estudiantes, generando la oportunidad para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más profundo. (Minedu 2015, p, 46)

Recordemos que los materiales inciden en el proceso de aprendizaje cuando son utilizados con frecuencia. Por esta razón los estudiantes deben verlos, manejarlos y utilizarlos constantemente, ya que la exploración continua y el contacto con el entorno le hacen vivir experiencias de gran valor en su medio.

Esto provoca no solo nueva información a integrar, sino también valores, actitudes y diferentes posibilidades de acción. Por lo tanto, el director y equipo directivo desarrollan niveles de implementación en el uso y manejo correcto de los materiales educativos distribuidos por el MINEDU, monitoreando, acompañando y verificando el uso de:

Los textos escolares (textos de consulta de niveles Inicial, Primaria y Secundaria), enciclopedias, obras literarias, etc. Cuadernos de trabajo que permiten reforzar, ampliar y consolidar los aprendizajes desarrollados en las áreas de matemáticas, comunicación, personal social y ciencia y ambiente, de los tres niveles educativos. (Minedu 2015, p, 47)

Materiales concretos estructurados entregados por el MINEDU (materiales concretos para las áreas de matemáticas, comunicación, ciencia y tecnología, educación física, etc.).

Tabla 3

Indicadores de la expectativa de avance de los compromisos 4, 5, y 6.

Compromiso de gestión	Indicador	Expectativa de avance	de	Indicador expectativa de avance fuente de información
Monitoreo y acompañamiento de la práctica docente.	Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje.	Porcentaje de tiempo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.	Los profesores incrementan el tiempo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.	Fichas de monitoreo y acompañamiento al docente en aula.
	Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.	Porcentaje de profesores que utilizan rutas de aprendizaje durante la programación y ejecución de sesiones de	Se incrementa la cantidad de profesores que utilizan rutas de aprendizaje tanto en la programación como en	Carpeta pedagógica y /o portafolio

	aprendizaje.	la ejecución de las sesiones de aprendizaje.
Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.	Porcentaje de profesores que usan materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.	Se incrementa la cantidad de profesores que usan materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.

Nota: Elaborado en base al texto del Ministerio de Educación “Marco del Buen Desempeño Docente” (2015) Lima: Metrocolors Editores.

1.2.2. Desempeño docente

El análisis teórico del **Desempeño pedagógico del docente**, concibe como el proceso que vincula las competencias didácticas (el conocimiento y las habilidades al respecto) con la experiencia práctica acumulada, sin excluir la dimensión humana, o sea, lo que el profesor sabe y sabe hacer dentro de un contexto concreto.

Definición conceptual

Al respecto, Montenegro (2003) manifiesta que:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. (p. 31)

De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Asimismo, Díaz (2006) manifiesta que:

El desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. (p. 87)

Del mismo modo, Chiroque (2006) dice que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p. 65)

El autor, propone que el docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos.

Para Avolio (2008) el desempeño docente se ha ampliado y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de alumnos.

Abarca tareas previas de planificación de la enseñanza, análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejoras. Asimismo, implica participar en equipos de trabajo dentro del Centro de Formación o en la empresa/taller, para organizar y gestionar las actividades formativas. (p. 24)

La autora hace referencia específico a los docentes que laboran en centros ocupacionales, y las instituciones educativas que cuentan con talleres especializadas.

Enfoques teóricos del desempeño docente

El enfoque teórico organizacional del desempeño

Según Tedesco y Tenti (2002), en torno al desempeño de los docentes exige reconocer en primera instancia los tres principios históricos que estructuran el oficio del maestro:

La relación de la profesión docente con el sacerdocio o apostolado, ubicándose a la escuela como templo de saber, donde la tarea del docente era el resultado de su vocación y la enseñanza más que una profesión era una misión, la representación de la docencia como un trabajo , la representación de la docencia como una profesión , puesto que el desempeño de la actividad docente requiere del dominio de competencia racional y técnica y en la segunda instancia propone, la necesidad de reconocer y comprender las transformaciones actuales de la sociedad, es decir los cambios en la familia, los medios de comunicación y otras instituciones de la socialización, las nuevas demandas de producción y el mercado de trabajo , los fenómenos de la exclusión social y los nuevos desafíos de educabilidad y la evolución de la tecnología de comunicación e información. (p. 43)

Desde una perspectiva profesional, se debe concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa, ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Se entiende que el desempeño del docente como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o

niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

Enfoque evaluativo del desempeño

Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Según Pavez (2001) define que:

...el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. (p. 6).

Cabe mencionar que los maestros, nos hemos convertido en actores protagónicos de esta tarea para lograr una buena formación profesional que nos permita enfrentarnos con éxito a las nuevas exigencias pedagógicas, tecnológicas y de gestión.

Para Avalos, (2011) debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen

herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema (p. 16)

Finalmente el docente es el actor principal para el cambio del proceso enseñanza. Valdés (2000) refiere que “el desempeño docente implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa, y para ello se requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas” (p. 13)

En ese sentido se puede manifestar que es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

En referencia a lo anteriormente dicho, es muy importante que cada miembro de la Institución Educativa sepa con claridad cuál es su misión dentro de la Institución, y con ello el docente debe sentirse totalmente identificado y motivado para volcar todo su profesionalismo en la mejora de la organización en su conjunto.

Enfoque social del desempeño docente

Delannoy (2001), El desempeño docente es una acción situada, asimismo define que el desempeño en el campo de la docencia y la competencia se expresa de manera muy particular: “Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula” (p. 15).

Además: Esta concepción, es amplia y general; por eso, para Cerda (2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación”. (p. 37)

Por ello se puede manifestar que el desempeño es producto de la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. El desempeño docente, es un conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes que tiene a su cargo.

¿Qué debe saber el buen docente? Todo docente que aspira hacer un buen elemento debe de considerar lo que Hernández (1999) afirma a continuación:

El docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede tener sentido para sus alumnos, saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, que implica saber comunicar y generar comunicación, mostrar y entregar lo que tiene y quiere plantear estableciendo reglas claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas. (p, 17)

Esto significa que un buen docente debe poseer conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

¿Cómo debe actuar el buen docente? Podemos manifestar el buen docente debería seguir lo siguiente según Tedesco y Tenti (2002), “Refiere la gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo

presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar” (p. 18)

Esto significa que el docente debe planificar sus actividades de enseñanza para el aprendizaje del estudiante.

Para Tedesco y Tenti (2002):

La capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. (p. 89)

Por otro lado, también nos menciona que el ambiente donde el alumno estar debe ser acomodado para su interacción alumno profesor. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

De lo anterior se precisa que en el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Tedesco y Tenti (2002), sostiene que:

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro. Respecto a

los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional. Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar. (p. 126)

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. En resumidas cuentas, el aspecto que consideramos más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente ejemplar para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad.

Enfoque del ministerio de educación en el Perú.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste es el que de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes.

El desempeño docente se afianza en la aplicación de teorías que permitan garantizar la calidad; en este sentido Minedu (2013), describe algunas teorías psicológicas que “permiten predecir el desempeño; algunas de ellas son las de fijación de metas y la teoría de la expectativa. En este caso se hizo énfasis en estas dos teorías ya que encajan perfectamente en relación con el desempeño docente (p. 54)

Es importante que los estudios sobre el establecimiento de metas hayan demostrado superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras. Si bien no podemos afirmar que siempre se establece que los empleados participen en el proceso de establecimiento de metas, la participación es

preferible a la simple asignación de metas cuando se espera que surja resistencia para aceptar los retos más difíciles.

Asimismo el Minedu (2015), plantea que “el desempeño debe ser el eje de la organización, es la existencia de elevadas normas de desempeño del grupo, tanto para el docente como para cada individuo [...]” (p. 311).

En este sentido las funciones del personal que labora dentro de una organización empresarial, son las que impulsan el desarrollo de la misma, que se ve reflejada en sus resultados, en productos de alta calidad y una elevada productividad.

Otro aspecto asociado al desempeño gerencial son los roles, los cuales se definen como el conjunto de patrones conductuales esperados que se atribuyen a alguien que ocupa una determinada posición en la unidad social. Estos comportamientos, manifiestos con el desempeño de un cargo, no son autónomos y de hecho no responden, a decisiones individuales sino más bien, a normas, expectativas determinadas en el puesto que ocupa, y los roles que representan. En sentido general, los roles, las funciones y las tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño docente.

Al respecto Barroso (2011), opina que “ el docente como docente en el aula debe ser un agente de cambio, capaz de descubrir el potencial escondido del alumno...es la persona y profesional que ayuda, interviene y orienta el crecimiento del educando” (p. 228).

El docente como docente de aula desarrolla una serie de aspectos, entre los más específicos se puede mencionar los que están relacionados con la administración del proceso enseñanza-aprendizaje, que debe poner en práctica, los cuales son: planificación, organización, ejecución, control y evaluación de los proyectos pedagógicos de aulas. Esta labor del docente en aula es afectada por los

avances tecnológicos que están retando a los profesionales de la educación al enfrentamiento de las nuevas demandas sociales.

Por tal razón, la labor del desempeño docente exige una preparación de excelencia fundamentada en nuevos paradigmas, que requiere de él una aptitud de apertura al cambio, a los conocimientos novedosos y al desarrollo de su potencialidad, de esta manera se facilitará el manejo de las interacciones entre el individuo, organización y entorno.

En este mismo orden de idea un docente de aula debe ser capaz de cumplir con los procesos gerenciales, detectando y seleccionando las alternativas más convenientes para la resolución de problemas. En tal sentido, Barroso (2011), plantea que “un docente es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en un diseño curricular” (p.176).

De allí la necesidad de capacitar docentes con sólida formación y experiencia. En este sentido el docente que es un docente de aula para lograr un desempeño de calidad debe cumplir con las siguientes funciones:

Planificación en el aula implica el proceso mediante el cual, el docente educativo determina los objetivos y metas que aspira alcanzar durante el curso, basándose en las expectativas de la comunidad, tomando en cuenta los recursos humanos y materiales. En consecuencia, el docente como docente también tendrá que planificar unas actividades de acuerdo al calendario correspondiente. (Barroso, 2011, p. 176).

Se entiende que la planificación es una de las funciones administrativas de mayor importancia, porque está permitiendo lograr las metas. El docente como docente en el aula debe planificar en conjunto con los alumnos los planes de clases a ser ejecutados en el período académico, los contenidos de aprendizajes.

Para Fierro, Fortoul & Rosas, (2009)

En la planificación el docente debe especificar las estrategias didácticas necesarias que hay que poner en juego para cumplir los objetivos que desea, para ello debe estar claro en el tipo de conocimiento que va impartir. El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara (p.20).

Se entiende que la práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.). También intervienen los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos, que en virtud del proyecto educativo de cada país, delimitan el rol del maestro.

Para Fierro, Fortoul & Rosas, (2009)

Maestros y estudiantes se constituyen en sujetos que participan en el proceso (no son objetos ni meros productos). De este modo, los docentes son los encargados de llevar a cabo y también de articular los procesos de aprendizaje y generación de conocimientos, de recrearlos, a través de la comunicación directa, cercana y profunda con los alumnos y las alumnas que se encuentran en el aula. Es decir, la práctica docente supone una diversa y compleja trama de relaciones entre personas: “La relación educativa con los alumnos es el vínculo fundamental alrededor del cual se establecen otros vínculos con otras

personas: los padres de familia, los demás maestros, las autoridades escolares, la comunidad” (p. 22)

Se desarrolla dentro de un contexto social, económico, político y cultural que influye en su trabajo, determinando demandas y desafíos. Ella implica relaciones con: Con los alumnos y alumnas: relación que se da por medio de un saber colectivo y culturalmente organizado, que la escuela plantea para el desarrollo de las nuevas generaciones. Es importante señalar que los alumnos deberán relacionarse porque el aprendizaje que ellos tendrán será colectivo, para desarrollo de sus nuevos saberes.

Fierro, Fortoul y Rosas, (2009) acotan que: “Con otros maestros, el docente participa tanto en relaciones internas con los docentes que trabajan en la misma institución, como en colectivos y gremios, a través de organizaciones sindicales para negociar sus condiciones laborales” (p. 22).

Cabe mencionar que los maestros es necesarios que participen en la relacione internas, que trabajen en conjunto con la institución.

Para Fierro, Fortoul y Rosas, (2009) indican que “la institución. La escuela se configura como el escenario de formación continua del maestro y recrea el marco normativo y la regulación administrativa del sistema” (p. 22).

Para el autor, la escuela es lo principal para el estudiante el cual es donde se recreara y se hará su formación. Con todos los aspectos de la vida humana que van conformando la marcha de la sociedad. Con un conjunto de valores personales, sociales e instruccionales, pues tras sus prácticas, está el propósito de formar un determinado tipo de hombre y un modelo de sociedad.

Fierro, Fortoul y Rosas, (2009) sostiene que:

La práctica docente está muy vinculada a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas en la institución escolar. La gestión corresponde al “conjunto de procesos de decisión, negociación y acción comprometidos en la puesta en práctica del proceso educativo, en el espacio de la escuela, por parte de los agentes que en él participan (p. 165)

Se entiende que para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente se tiene que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de profesionales en la docencia que comprometa a docentes de manera protagónica en el campo educativo.

Marco del buen desempeño docente

Cabe señalar que el Marco de Buen Desempeño Docente se plantea en una nueva forma de ver la docencia en el país y que el desempeño no solo se vea en el aspecto salarial sino más bien en revalorar el trabajo del docente de aula que se sienta comprometido con su labor educativa y que trabaje en forma con toda la comunidad educativa

El país necesita revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden salarial sino, que el país requiere de una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela con espacios que permitan el aprendizaje de los estudiantes y se promueva los valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

La práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia (Minedu, 2013, p.5).

Asimismo, se entiende que “El Marco define los dominios las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país” (Minedu, 2013, p. 16) Esto significa que durante las etapas de su carrera el docente debe dominar competencias que harán que el docente tenga un buen desempeño, de tal manera que le permitan lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes. El estado debe garantizar una política integral para el desarrollo docente.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

Para el marco de buen desempeño docente se debe tener en cuenta lo siguiente:

Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza. Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza (Minedu, 2013, p. 17)

Podemos manifestar es movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales.

Del mismo modo para el Minedu, (2013) es

Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza. Guiar

y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (p. 17)

En ese sentido, se puede manifestar que los propósitos del marco de buen desempeño docente es lograr en los estudiantes aprendizajes significativos duraderos con docentes preparados y comprometidos con una educación de calidad. Todos los docentes deben manejar un solo lenguaje y manejar una visión que va más allá de lo establecido por la institución educativa y que el estado tiene que revalorar al docente no solo en salario de acuerdo a la canasta familiar sino también otorgándole becas en maestrías, especializaciones en áreas específicas como en matemática, comunicación, ciencia y ambiente, personal social, educación religiosa, educación artística y educación física.

Dimensiones del desempeño en base a los cuatro dominios del Marco

En el contexto educativo se han reconocido cuatro dominios del ejercicio docente que reúne a un conjunto de desempeño profesionales que siempre se evidencian favorablemente en el desarrollo integral y los aprendizajes de los estudiantes.

El primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad” (Minedu, 2013, p.17).

En los cuatro dominios mencionados por el Ministerio de Educación se profundiza el carácter ético de la enseñanza. El docente de una institución educativa está comprometido con la preparación de los aprendizajes de sus alumnos, el docente tiene que elaborar sus unidades de aprendizaje, proyectos, sesiones de

aprendizaje con un enfoque intercultural que respete y conozca el medio que le rodea al niño o niña.

Sin embargo, para este estudio se considera el análisis de los dominios I y II dado que son las acciones observables para los estudiantes, por lo que ubica énfasis en ello:

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El docente en una institución educativa conoce y elabora programas curriculares de acuerdo a la problemática que existe alrededor de la institución, el uso apropiado de materiales concretos, respetando su cultura y a niños inclusivos. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (Montenegro, 2003, p. 18)

Por ello el docente debe conocer los contenidos pedagógicos, el uso de estrategias pertinentes en cada área y el uso de instrumentos para evaluar el aprendizaje de los niños.

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral (Minedu, 2013, p. 20).

Es importante saber y conocer los sentimientos de nuestros estudiantes para promover sus capacidades de alto nivel.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. (Minedu, 2013, p.20).

Por otro lado, la planificación es indispensable para el lograr en los estudiantes los aprendizajes que se quieren. Podemos mencionar que la dimensión pedagogía se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento”.

En este sentido, Fierro, Fortoul y Rosas (2009) indican que:

La función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. El análisis de esta dimensión se relaciona con la reflexión sobre la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir en proceso educativo. (p. 175)

Es importante que los estudiantes recreen, para el proceso educativo que se brindara. Con este fin, es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos.

Asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el estudiante para aprender y formarse tiene que existir un interés y el compromiso. Y requiere de la ética del educar, de sentido de vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación.

Para el Minedu, (2013) la Dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (p. 15).

Son aquéllas mediante las cuales los docentes facilitan, organizan y aseguran un encuentro y un vínculo entre los alumnos y el conocimiento. En la dimensión pedagógica pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales: El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados multidisciplinares e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que Cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

Para Montenegro, (2003) se entiende que

Es un conjunto de criterios variados multidisciplinares para reconocer problemas en las interpretaciones y solucionarlos de una mejor opción. El Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural. (p. 116)

Esto significa que es un proceso producido por el resultado de una evaluación que el individuo realiza de una situación determinada. La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces

intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

Cabe resaltar que deberá tomar conciencia de las necesidades de otros para crecer como seres humanos y promover procesos de participación de todos los actores, para salir al encuentro de esas necesidades con soluciones prácticas, enfrentar las relaciones de poder, las estructuras oficiales y sindicales para hacer realidad el cambio.

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El docente en una institución educativa debe conocer, manejar los contenidos con solvencia, la motivación es permanente en cada sesión de aprendizaje, utilizando estrategias pertinentes que le permitan lograr aprendizajes significativos en sus alumnos y el uso de instrumentos que le permitan evaluar los aprendizajes de sus niños. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.(Montenegro, 2003, p. 22)

Cabe mencionar que lo más importante en este dominio es que el docente comprenda y valore la inclusión y la diversidad en sus alumnos.

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales (Minedu, 2013, p.21).

Podemos mencionar que el clima acogedor es necesario para el estudiante porque crearía una convivencia expresando sus sentimientos antes la sociedad.

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con predominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos

pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales (Minedu, 2013, p.21).

El autor menciona que el proceso de enseñanza ayuda a que el estudiante pueda dar soluciones a problemas que su vida cotidiana.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales (Minedu, 2013, p. 22).

Como se aprecia la evaluación debería ser permanente de acuerdo a los objetivos que la institución plantea. En el nuevo enfoque pedagógico el docente asume el rol de orientador, no sólo en lo académico, sino también en lo campo de lo social y moral, cuando muestra en la práctica la honestidad, espíritu crítico, amabilidad y la coherencia de sus acciones, para que los alumnos tengan en él la imagen de una persona en quien confiar.

Para el Minedu, (2013) Actualmente al docente

Se le conoce como “mediador” y otros lo señalan como “facilitador”, representando así el papel que debe desempeñar el docente en relación con los aprendizajes de sus alumnos. Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una

identidad común. A continuación tenemos los siguiente "Construir sociedades menos desiguales, más juntas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos" (p. 15)

El marco de buen desempeño docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, el docente plasma en su programación curricular las competencias pedagógicas, culturales y políticas que le permiten tener un buen desempeño en el lugar donde labora.

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según el Minedu, en el marco del buen desempeño docente (2013), el Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y característica, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural (Montenegro, 2003, p. 20)

Por ello se puede manifestar que el desempeño es producto de la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. El desempeño docente, es un conjunto de acciones que un educador realizar para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes que tiene a su cargo.

Todo docente que aspira hacer un buen elemento debe de considerar lo que Hernández (1999) afirma a continuación:

El docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede tener sentido para sus alumnos, saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, que implica saber comunicar y generar comunicación, mostrar y entregar lo que tiene y quiere plantear estableciendo reglas claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas. (p, 17)

Esto significa que un buen docente debe poseer conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

Podemos manifestar el buen docente debería seguir lo siguiente según Tedesco y Tenti (2002)

Refiere la gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar (p. 18)

Esto significa que el docente debe planificar sus actividades de enseñanza para el aprendizaje del estudiante.

Para Tedesco y Tenti (2002, p. 89) incluyen la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Por otro lado, también nos menciona que el ambiente donde el alumno estar debe ser acomodado para su interacción alumno profesor. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

De lo anterior se precisa que en el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Sánchez (2011, p. 126) sostiene que:

con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro. Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional. Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar. (p. 126)

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. En resumidas cuentas, el aspecto que consideramos más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente ejemplar para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste es el que de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes.

El desempeño docente se afianza en la aplicación de teorías que permitan garantizar la calidad; en este sentido Sánchez (2011, p. 54), describe algunas teorías psicológicas que “permiten predecir el desempeño; algunas de ellas son las de fijación de metas y la teoría de la expectativa. En este caso se hizo énfasis en estas dos teorías ya que encajan perfectamente en relación con el desempeño docente.

Es importante que los estudios sobre el establecimiento de metas hayan demostrado superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras. Si bien no podemos afirmar que siempre se establece que los empleados participen en el proceso de establecimiento de metas, la participación es preferible a la simple asignación de metas cuando se espera que surja resistencia para aceptar los retos más difíciles.

Asimismo Sánchez (2011, p. 31), plantea que el desempeño debe ser el eje de la organización, es la existencia de elevadas normas de desempeño del grupo, tanto para el docente como para cada individuo.

Otro aspecto asociado al desempeño gerencial son los roles, los cuales se definen como el conjunto de patrones conductuales esperados que se atribuyen a alguien que ocupa una determinada posición en la unidad social. Estos comportamientos, manifiestos con el desempeño de un cargo, no son autónomos y de hecho no responden, a decisiones individuales sino más bien, a normas, expectativas determinadas en el puesto que ocupa, y los roles que representan. En sentido general, los roles, las funciones y las tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño docente.

Al respecto Barroso (2011, p. 228), opina que el docente como docente en el aula debe ser un agente de cambio, capaz de descubrir el potencial escondido del alumno...es la persona y profesional que ayuda, interviene y orienta el crecimiento del educando.

Por tal razón, la labor del desempeño docente exige una preparación de excelencia fundamentada en nuevos paradigmas, que requiere de él una aptitud de apertura al cambio, a los conocimientos novedosos y al desarrollo de su potencialidad, de esta manera se facilitará el manejo de las interacciones entre el individuo, organización y entorno.

Características de la percepción del desempeño docente.

Las características del desempeño docente en el Siglo XXI son muy variadas y a veces son contradictorias según los distintos autores e investigaciones.

Barroso (2011, p. 30), señala que:

el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas.

Esto significa que si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje.

Por último, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal.

Por eso, Barroso (2011, p. 90), afirma que:

la profesión docente es un “arte” refiriéndose a las actividades que realizan los profesores que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos. Además exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos.

En este sentido se manifiesta que los alumnos pueden ser influenciados en sus aprendizajes por los maestros.

Barroso (2011, p. 132), exponen tres consecuencias generales: Los maestros necesitan mayor fe en sí mismos con respecto a la influencia positiva que pueden tener.

Según Montenegro, (2003, p. 23) Hay más posibilidades de dar un giro general a una mayor selección en la enseñanza de clase, con mayor conciencia y más uso de métodos de actividad, y un diálogo más abierto sobre los conceptos y las prácticas pedagógicas. Podemos manifestar que el dialogo es indispensable para adquirir nuevos conocimientos.

- 1) Es necesario aumentar la conciencia y aplicar estrategias de relación interpersonal para garantizar un equilibrio mejor entre los aspectos afectivos y técnicos de su enseñanza.

Señala que es importante una relación interpersonal para los aspectos afectivos y técnicos de su enseñanza, También podemos ver que Barroso (2011), opina que: Para influir en la mente del aprendiz, tenemos que conocer su complejidad, sus estilos preferidos de aprendizaje, sus diferentes clases de inteligencia, etc., concibe el trabajo del profesorado como una vocación, un compromiso moral y personal.

Para Avalos, (2011, p. 94) enseñar es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permitan a los estudiantes progresar, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades.

En tal sentido la vocación es una actividad continua que permitirá a los estudiantes profesor. En igualdad de condiciones, una persona que tenga un sentido de vocación desempeña el papel de maestro de forma más plena que un individuo que lo considere solo un trabaja.

Para Avalos, (2011, p. 87), debe existir la igualdad así desempeñaría una forma más plena en el trabajo. Como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes.

Esto significa que considerada como un proceso que se desarrolla durante toda la vida, ya que se construye de forma permanente. Implica descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir. Asimismo, Avalos, (2011, p. 63) opina que la actividad docente es mucho más que la profesión y la vocación, es un estilo de vida que tiene como características básicas la autoridad y la responsabilidad.

En este sentido, los profesores deben actuar como tal en todos los ámbitos en los que se desenvuelven. Ámbitos en los que se desenvuelven.

Para Avalos, (2011, p. 54)

el diseño de perfil profesional para mejorar la función docente, destaca los siguientes principios: (a) Principio de Profesionalidad: El aprender a ser mejores profesionales, es una obligación de todos y contribuye a elevar la valoración social de la profesión; (b) Principio de Ejemplaridad: Alude a la necesidad de que exista una coherencia entre lo que se piensa y los comportamientos que se tienen cotidianamente en el aula.

Díaz (2006, p. 58) sostiene que estos principios ayudan elevar la valoración social de la profesión y la coherencia en lo que piensa y sus comportamientos. Principio de Felicidad: Hace referencia al efecto que tiene en el ámbito emocional de la persona del profesor la práctica de la enseñanza, la rutinaria y mecanizada conduce al desaliento y la frustración, por el contrario el trabajo en el que se implica el profesor en el que se trabaja de manera colaborativa, comporta sentimientos positivos que repercuten en la conducta del docente.

Cabe señalar que:

somos capaces de conseguir lo que pensábamos nos iba a reportar felicidad vemos que ello no es así y volvemos a centrarnos en un momento futuro en que esperamos alcanzar ese estado de dicha.(a) Principio de la Responsabilidad: Se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace en el ámbito de la interacción educativa en el aula. El docente es responsable, no sólo de su trabajo técnico, sino también de las repercusiones en la vida de los alumnos. (Díaz, 2006, p. 83).

Finalmente se apuntan las principales características atribuidas al desempeño profesional que se cifran en los siguientes aspectos: (a) Es de naturaleza consciente; (b) Se revela a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas y/o responsabilidades que son inherentes al trabajo; (c) Se expresa a través de una

determinada calidad, en correspondencia con el estado de los factores asociados a él.

1.3. Justificación

Los criterios que justifican la realización de esta investigación van en relación a.

Justificación teórica.

El estudio es importante desde la perspectiva teórica, dado que aporta los elementos necesarios para mejorar la calidad del monitoreo pedagógico docente y lograr que los profesores obtengan las pautas y herramientas necesarias para cumplir idóneamente su función pedagógica, a la vez que logre determinar la relación de su desempeño con la calidad en términos de la formación de recursos humanos, tomando en consideración los indicadores, a fin de asegurar la calidad. El conocimiento teórico sobre el monitoreo pedagógico y la competencia docente, servirán para impulsar el desarrollo de este enfoque, a favor de todas las instituciones educativas estatales del nivel primario. “Monitoreo pedagógico, según las investigaciones realizadas) es el más idóneo para organizaciones educativas que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas”. (Barroso, 2011, p. 87). El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus docentes. “Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella” (MINEDU, 2013, p.15). El monitoreo pedagógico “ha de articular una visión para la organización, comunicarlos a los demás y lograr de ellos asentimiento y compromiso, esforzarse en reconocer y potenciar a los miembros de la organización”. (Fierro, Fortoul & Rosas, 2009, p. 98).

Con las diversas fuentes bibliográficas se dio amplitud a la investigación para ver el monitoreo pedagógico con un enfoque transformacional para encontrar si hay o no hay relación con la competencia del docente.

Justificación metodológica.

El estudio permitirá valorar a los docentes, el nivel de relación del monitoreo pedagógico, relaciones interpersonales y el nivel de aprendizaje; para que tomen decisiones de mejora de los aspectos deficientes y reforzar los positivos.

El presente trabajo pretende establecer un conjunto de conocimientos que sirvan de elemento para mejorar el nivel de Monitoreo pedagógico de los profesores para guiar eficazmente el clima institucional de su centro de trabajo referido a los resultados de la investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado, se vea los errores, y deficiencias para mejorarlas.

El estudio permitirá valorar a los docentes, el nivel de relación del monitoreo pedagógico, relaciones interpersonales y el nivel de aprendizaje; para que tomen decisiones de mejora de los aspectos deficientes y reforzar los positivos. Asimismo, se considera relevante en el sentido que el factor humano constituye la columna vertebral en el logro de las metas y objetivos trazados en la Institución Educativa por el aporte que brinda el buen desempeño del docente, dado que ante la escases de investigaciones respecto a las relaciones entre la competencia y Monitoreo pedagógico del docente, para poder establecer los factores causales y explicaciones de los aspectos que intervienen en el proceso educativo escolar, consecuentemente los instrumentos utilizados para la recolección de datos son de utilidad para investigaciones posteriores, asimismo, constituye un hito en la reflexión y mejoramiento de la competencia y Monitoreo pedagógico del docente.

Justificación práctica.

En lo práctico, los resultados que genera ésta investigación, es ofrecer un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento del acto de supervisión entre directivos y docentes de las instituciones educativas como posibles alternativas de solución para el mejoramiento de la competencia educativa, de tal manera que puedan estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas.

Justificación legal.

El presente trabajo hace mención que el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La Ley establece los requisitos para desempeñarse como docente o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes (Constitución Política del Perú, Art 15º, p. 8). El artículo en mención está relacionado con el variable monitoreo pedagógico del docente, de nuestro trabajo de investigación, cuyo desempeño esta normada por el estado peruano. Pero lo más importante es que todos y cada uno de los docentes, individual y colectivamente, podrán examinar sus propias prácticas de monitoreo pedagógico y gestión, contrastando su autoanálisis con parámetros consensuados por el colectivo de la profesión para así capacitarse, mejorar y perfeccionarse. El Decreto Ley N° 26013 de la administración educativa Peruana en su (Art. 14º) describe “A partir de 1993, son obligaciones del promotor mantener la calidad de servicio educativo que proporciona el centro, cumplir con las normas técnico pedagógicas, ejercer en forma eficiente la gestión y administración mejorando la infraestructura educativa. Este sistema de evaluación será establecido en el reglamento de la presente Ley”.

Con respecto al monitoreo pedagógico en el Art. 64 inciso e, indica que la gestión del sistema educativo tiene como objetivo contribuir a desarrollar competencias en el profesional y según el Art. 18 del Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, D. S. N° 009-2005-ED (2005) el director es el responsable de la gestión integral y ejerce su Monitoreo pedagógico basándose en los valores éticos, morales y democráticos. Asimismo en relación al clima institucional en el Art. 12 inciso e, menciona que la Institución Educativa tiene como objetivo propiciar el clima institucional que coadyuve al logro de objetivos, facilitando la interacción de los actores en un escenario de acción democrática, armónica, ética, eficaz y creativa, respetando el principio de autoridad.

1.4. Problema de investigación

La educación como fenómeno social trata de responder a las necesidades y exigencias de una nueva sociedad, pues la misma requiere de cambios positivos que permitan transformar la educación tradicional en un sistema, abierto, democrático, justo, que tome en consideración los intereses y necesidades de toda una población.

Por lo tanto, debe trascender a las comunidades como un bien colectivo, de allí, que la misma, debe ser objeto de un continuo monitoreo que se realice en función de los intereses del estado y condicionada a los cambios del sistema, dando respuesta a las necesidades del docente, estudiantes y comunidad en general; dentro de esta realidad, en el Perú se ha venido presentando un tipo de Monitoreo que sólo se limita a cumplir con los requerimientos que el Estado le exige, sin embargo, olvidan ejecutar a cabalidad su verdadero rol supervisor.

Por otro lado, es necesario percibir el Desempeño docente como aquel ente que guie hacia el desarrollo de las competencias del universo de estudiantes, ayudando a descubrir sus potencialidades, la maduración de sus habilidades propias de cada uno, para ello el docente debe utilizar estrategias, técnicas procedimentales con capacidad de articular todas las posibilidades de aprendizaje.

Al respecto, se menciona que la Educación es una actividad compleja, integral, racional y continua que tiene lugar en un proceso de valores socio históricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigida a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano de acuerdo con una determinada orientación filosófica, política y social de tal forma que la calidad de la Educación garantizara la calidad del ser humano (Sánchez, 2011, p. 89).

Sobre lo mismo se argumenta que “las sociedades evidentemente globalizadas requieren del incremento en las instituciones de procesos estandarizados de calidad

para obtener paralelismo ante un mercado mundial avanzado, competitivo y globalizado” (Williams, 2005, p. 75).

Otro aspecto ampliamente tratado se refiere a la ley que regula la competencia y el desarrollo profesional, esto en el contexto nacional ha remecido la estructura magisterial dado que desde la modificatoria de la Ley 24029 en la cual el desarrollo del docente se fijaba por la acumulación de años de servicio y el acenso de los niveles justamente fueron los quinquenios laborales, durante los años 2007 y 2008 se delinea el desarrollo profesional del docente, para ello se promulgo la Ley 29062 Ley de Carrera Pública Magisterial, en la cual el docente se somete a un conjunto de procesos de selección en la cual se evaluaba el Desempeño docente, sin embargo pareciera que todo eso fue insuficiente dado que actualmente se ha unificado las dos leyes anteriores para promulgar la nueva Ley de Reforma Magisterial.

Lo descrito no hace más que pensar, que, no existe un real plan de desarrollo del docente, dado que los vacíos que existen, así como las incomprensiones a decir de los mismos docentes no garantiza de ninguna manera el desarrollo profesional sino se visualiza como acciones de política social mas no de decisiones eminentemente técnicas. El análisis referido a los docentes se generalizo en base a los resultados de las mediciones de las pruebas censales a los docentes de segundo grado en la cual el resultado indica las deficiencias de los docentes en comprensión de textos y en razonamiento matemático, asimismo se fundamentan en los puntajes alcanzados por los docentes en la prueba censal aplicada en el año 2015, en la cual solo el 35% supero el calificativo de 14 y el 65% se situó en calificaciones menores a 10.

Por ello, una de las actividades del sistema educativo que afecta la dinámica coyuntural es la reestructuración que se viene gestando en todo el país, a razón de la condición de la aplicación de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su reglamentación correspondiente, acto que ha permitido fundamentalmente tres actividades específicas en materia educativa, el primero referido a la formación

profesional en campo de los docentes, especialmente en educación primaria intencionado al 1er y 2do grado con mediana intervención en el tercer grado, un segundo objetivo es la reformulación del currículo con la aplicación del fascículo como herramienta de trabajo denominado Rutas del Aprendizaje y el tercer acto es la condición de liderazgo pedagógico precisado en los directivos asignados a la función de gestión educativa en todas las instituciones educativas a nivel nacional.

En consecuencia, la problemática motivo de estudio, se centra en el tercer objetivo de la intervención del Estado, en la cual de acuerdo con la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 asigna a los directivos de las instituciones educativas el monitoreo en el desempeño de los docentes especialmente en educación secundaria, en la cual la tarea es impulsar las actividades con carácter innovador para la cual se ha otorgado funciones específicas en la gestión de una educación de calidad.

Cabe resaltar que en las Instituciones educativas de la jurisdicción de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, la mayoría de los directivos son novatos en la gestión, y que inicialmente se aprecia una confusión respecto a ser líderes pedagógicos y que la tarea administrativa ha sido remplazada por tratar de impulsar practicas pedagógicas que lleven al logro de aprendizaje de los estudiantes, por ello en este estudio se trata de realizar un diagnóstico fundamentado en datos reales desde la perspectiva de los docentes involucrados, para conocer el nivel de conocimiento que tienen, así como la recepción de esta nueva función que cumplen los directivos, dado que las condiciones para determinar la real dimensión del desarrollo educativo es la participación activa de los involucrados en esta gestión referida a los docentes y directivos de educación primaria. Por ello, el estudio se centra específicamente en la zonas central de los distritos de San Juan de Miraflores a Pucusana que involucra a los sectores denominados urbanizaciones y poblaciones provenientes de asentamientos humanos.

1.4.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el monitoreo pedagógico en el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?

1.4.1. Problemas específicos

Problemas específico 1

¿Qué relación existe entre el Monitoreo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?

Problemas específico 2

¿Qué relación existe entre el Monitoreo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?

Problemas específico 3

¿Qué relación existe entre el Monitoreo pedagógico y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las Instituciones educativas de ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

1.5.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Dominio I: Preparación para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Hipótesis específica 2

El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Hipótesis específica 3

El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Monitoreo pedagógico

El Monitoreo pedagógico en el marco de la enseñanza–aprendizaje, se define como el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones.

El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión y es un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo, tanto a nivel de la dimensión "gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, como, en la dimensión "orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes"; a decir desempeño: "monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas" entre otros. (Minedu, 2013, p. 40).

Variable 2. Desempeño docente

El análisis teórico del **Desempeño pedagógico del docente**, concibe como el proceso que vincula las competencias didácticas (el conocimiento y las habilidades al respecto) con la experiencia práctica acumulada, sin excluir la dimensión humana, o sea, lo que el profesor sabe y sabe hacer dentro de un contexto concreto.

Al respecto, Montenegro (2003, p. 31) manifiesta que

el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la

evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Monitoreo pedagógico

Tabla 4

Operacionalización de la variable monitoreo pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planificación	Verifica que los docentes cumplan con la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	Del 1 al 10	SI - NO	Negativo 0 - 9
	Orienta de manera clara a los docentes para mejorar la planificación de sus unidades y sesiones de aprendizaje			Moderado 10 - 19
	Orienta a los docentes en el buen uso del tiempo, materiales educativos y buen trato a los estudiantes.			Positivo 20 - 30
Organización	Observa el desempeño del docente en el aula.	Del 11 al 20		
	Verifica el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje. Verifica el cumplimiento de la programación anual de acuerdo a las actividades programadas.			
Evaluación	Analiza con los docentes los procesos de evaluación y los resultados de su práctica pedagógica.	Del 21 al 24		
	Verifica el cumplimiento de las evaluaciones en cada sesión de aprendizaje.			
Tutoría	Programa GIAS y talleres que permiten la capacitación docente.	Del 25 al 30		
	Realiza de forma periódica capacitaciones interinstitucionales para mejorar la práctica docente.			

Es la medición de las dimensiones planificación, organización, evaluación y tutoría comprometidas en los compromisos de gestión compromiso 4 uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, compromiso 5 uso de herramientas pedagógicas en las sesiones de aprendizaje (Rutas de aprendizaje), compromiso 6 uso de materiales y recursos educativos y compromiso 7 gestión del clima escolar en la IE de ésta manera permitió conocer el nivel de percepción del monitoreo. Estas dimensiones conformadas por indicadores y presentan un total de 30 ítems que

constituyen el instrumento. Se midió a través de una escala dicotómica cuyos valores son: SI/ NO

Variable 2. Desempeño docente

Funciones que un docente realiza para llevar a cabo el proceso enseñanza – aprendizaje, las cuales se obtendrán a partir de las siguientes dimensiones: Preparación, Enseñanza y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, medidos con una escala ordinal, por medio de un cuestionario tipo escala de Likert.

Tabla 5

Operacionalización variable Desempeño pedagógico docente

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel rango
Preparación	Conocimientos actualizados	1, 2, 3, 4	INDICE	Eficiente
	Dominio didáctico	5, 6, 7	Nunca	82 - 110
	Planificación proyectiva	8, 9, 10	Casi nunca	Regular
Enseñanza	Grado de transferencia	11, 12	Regularmente	52 - 81
	Reflexión del aprendizaje	13, 14	Casi siempre	Deficiente
	Cumplimiento de tareas	16, 16	Siempre	22 – 51
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Motivación a la exigencia actual	17, 18		
	Motivación para formación integral	19, 20		
	Motivación para desarrollo de habilidades	21, 22		

Fuente. Elaboración propia.

Se evalúa las funciones que desarrolla el docente desde su perspectiva en la cual el docente opina respecto a su formación profesional, institucional, su aplicación didáctica y las condiciones de valores que presenta en el diario accionar frente a los estudiantes y sus relaciones con la institución educativa y la comunidad.

2.3. Metodología

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), el Método de Investigación para el presente trabajo es el método científico de enfoque Cuantitativo dado que el

objeto de la investigación consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, que las variables estén relacionadas entre sí.

Asimismo, se establece el método específico hipotético deductivo en razón del planteamiento de la hipótesis y su correspondiente prueba con datos recolectados de manera directa. En tal sentido la investigación se realiza siguiendo los siguientes pasos: Adaptación de Instrumentos, Encuesta para usuarios cuya percepción de la calidad de servicio relacionado al nivel de satisfacción del servicio. Adaptación de las Hojas de Registro de los elementos estructurales. Determinación de la muestra. Gestiones de autorización a los diferentes estamentos para la aplicación de las encuestas. Aplicación de las encuestas, previa reunión de sensibilizaciones aplicadas a usuarios. Tabulación, Graficación e interpretación de resultados.

2.4. Tipo de investigación

Finalidad: básica o fundamental como indican Hernández, Fernández y Baptista (2010), esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).

Carácter: La investigación es regresiva porque su finalidad es medir dos variables con el fin conocer el nivel o grado de causalidad.

Naturaleza: Investigación cuantitativa. Es secuencial y probatorio, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Alcance: Descriptivo, correlacional.

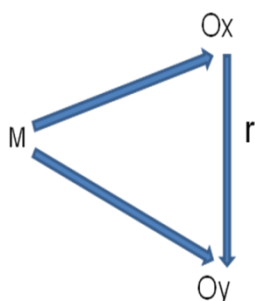
2.5. Diseño de investigación

El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transaccional.

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2010), es Diseño no experimental, transaccional correlacional: “Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transaccional correlacional debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único” (p. 86).

Este diseño tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación, así mismo puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores.

El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

Ox: Medición de la variable 1: Monitoreo pedagógico

Oy: Medición de la variable 2: Desempeño pedagógico del docente.

r: Coeficiente de correlación.

2.6. Población y muestra

La población del presente estudio estuvo constituida por 243 docentes que corresponde al nivel de educación secundaria comprendiendo a las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, por el número de integrantes se determina que es una población conocida.

Tabla 5

Distribución de la población de estudio

N°	Grado	Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
1	Nombrados	45	115	160
2	Contratados	28	55	83
	Total	73	170	243

Fuente: Resumen del registro de Personal 2017

Muestra probabilística

Para este estudio se realizó el procedimiento de cálculo de muestra dado el número de docentes que conformaron la población, por ello se procedió al siguiente calculo Muestra: de acuerdo al tamaño de la población el obtiene el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(243)}{(0.05)^2 (243 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 148.2$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

q: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 5%

$$\text{Fracción de afijación: } f = \frac{148.205}{243} = 0.641$$

Tabla 6

Distribución de la muestra de estudios

Nº	Ciclo	Turno			Total
			Total	Afijación	Muestra
1	VI	Nombrados	160	0.641	103
2	VI	Contratados	83	0.641	45
		Total	243	0.641	148

El tamaño muestral quedó establecido en 148 docentes.

Criterios de selección de muestra:

Para la determinación de la muestra se eligió mediante el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos por cada turno en la misma todos tuvieron la oportunidad de pertenecer al grupo de muestra.

Sin embargo de consideraron los siguientes aspectos de inclusión:

Docentes nombrados y contratados del nivel de secundaria - VI ciclo de la Educación Básica Regular

Docentes que disponían de tiempo necesario para responder el cuestionario.

Docentes que no repitieron el ciclo académico en el curso

2.7. Técnicas e instrumentos

Dentro de las técnicas de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables de estudio, debido a su utilidad en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativos de un colectivo más amplio. Se utilizó esta técnica porque al ser escrito y anónimo los docentes se pueden sentir más libres para responder y los datos recogidos son más confiables y tiene la ventaja de poder ser aplicado a varios sujetos simultáneamente en grupo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 456)

Instrumento de monitoreo.

El cuestionario es una encuesta que consiste en un conjunto de preguntas dirigido a los docentes. Este cuestionario está formado por 30 ítems, los cuales puntúan en respuestas cerradas y cuyos valores son SI/NO

Los participantes indican el grado de conformidad donde manifiestan si realizan o no dicha actividad.

Este cuestionario por el MINEDU y utilizado por en todo el país en las diferentes instituciones educativas, para su confiabilidad se realizó la muestra de 10 docentes que no son parte de la población en estudio. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un índice de consistencia interna de 0.924, lo cual muestra una fuerte confiabilidad.

El instrumento evalúa las siguientes dimensiones planificación, organización, evaluación y tutoría. La relación entre los ítems y las dimensiones se presentan de la forma siguiente: Planificación (1 - 4), organización (5 - 12) y evaluación (13 - 16) tutoría.

Instrumento Ficha técnica.

Denominación: Monitoreo pedagógico

Origen: MINEDU

Objetivo: Monitoreo pedagógico

Administración: grupal y/o individual

Tiempo: 30 minutos

Estructura: 30 ítems

Nivel de medición: escala dicotómica.

Tabla 7

Baremos y rangos de variable monitoreo pedagógico

Nivel	Variable	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Ineficiente	0 – 10	0 - 3	11 - 13	21	25 - 26
Poco eficiente	11 – 20	4 - 6	14 -16	22 – 23	27 - 28
Muy eficiente	21 – 30	7 - 10	17 - 20	24	29 - 30

Tabla 8

Ficha técnica del Instrumento de estudio

Nombre	Cuestionario dirigidos a los docentes de Religión ODEC Lurín 2017	
Autor	Sara Coronel	
Administración	Individual y colectiva	
Aplicación	1 hora	
Puntuaciones	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi Siempre (5) Siempre	
Significación	El cuestionario está dirigido a recoger la percepción de los docentes respecto al desempeño pedagógico del docente.	
Confiabilidad <i>Alfa de Cronbach</i>	0.93	
<i>Prueba piloto</i>		
Validez	92%	
Percepción del Desempeño Pedagógico	Rangos	
Nivel Deficiente	22 - 51	
Nivel Regular	52 - 81	
Nivel Eficiente	82 - 110	

En base a la técnica definida se empleó el instrumento escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyeron en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables.

Validez y confiabilidad.

La validación de jueces de expertos, nos va a servir para ajustar nuestro instrumento y poder ver que si nuestros ítems recogerán la información que necesitamos, en la tabla 6, podemos observar el consolidado de la validez del contenido para la variable Desempeño Docente

Tabla 9

Consolidado de criterio de jueces del desempeño docente

	ITEMS	n	c	J1	J2	J3	S	IA	V
1	1	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
2	2	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
3	3	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
4	4	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
5	5	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
6	6	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
7	7	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
8	8	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
9	9	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
10	10	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
11	11	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
12	12	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
13	13	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
14	14	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
15	15	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
16	16	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
17	17	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
18	18	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
19	19	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
20	20	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
21	21	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
22	22	3	2	100	100	100	300	100.0	100.00
					PROMEDIO			100	100

Fuente: Elaboración propia

Para la validación de expertos, participaron tres jueces, observamos en la tabla 6, los puntajes por cada juez, donde el promedio final de todo el instrumento es 100 %, esto quiere decir, que la validez del contenido del instrumento es aceptable.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se ha realizado un estudio piloto en 20 docentes con características similares a la población de estudio, de estudio quienes fueron seleccionados al azar y se les aplicó el cuestionario de percepción del desempeño docente someterla a un proceso de análisis estadístico de sus ítems para la totalidad del instrumento.

Tabla 10

Coefficiente de confiabilidad de la escala de percepción del desempeño docente

Variable/Dimensión	Valor Alpha	Ítems
Desempeño docente	0,812	22
Preparación para la enseñanza	0,906	10
Enseñanza para el aprendizaje	0.706	6
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.856	6

El coeficiente alfa de Cronbach resultó ser alto en cada una de las dimensiones lo cual nos permite concluir que el instrumento tiene una confiabilidad muy aceptable.

2.8. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Los resultados que se obtuvieron por medio del instrumento de recolección de información, fueron tabulados en tablas con cifras absolutas y relativas correspondientes al número de respuestas absolutas obtenidas procediendo a la interpretación de todas las tablas relacionadas con la percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje.

Estadística inferencial

Para la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba de datos obtenidos de las dos variables (Monitoreo pedagógico y Desempeño pedagógico docente) se han categorizados construyendo cada hipótesis establecida. La prueba estadística no Paramétrica fue utilizada como prueba de significación ya que los datos se expresaron en frecuencia en términos de porcentajes.

Nivel de significación

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05. Asimismo se realizó la prueba de correlación, en la medida que los objetivos e hipótesis de investigación así lo determinan, por ello se hace necesario el establecimiento del coeficiente de correlación rho de Spearman, esto en razón a las variables cualitativas categóricas.

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y . N es el número de parejas.

2.9. Aspectos éticos

Para el estudio se toma en cuenta lo siguiente:

Respeto a las fuentes bibliográficas citando a su autoría así como la transcripción tacita de las citas sin manipulación deliberada.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Para el análisis, se asumirán las puntuaciones de la variable Monitoreo pedagógico y Desempeño docente según docentes de las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, para el análisis se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados

Tabla 11

Niveles del Monitoreo pedagógico según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Negativo	31	20,9	20,9	20,9
	Moderado	50	33,8	33,8	54,7
	Positivo	67	45,3	45,3	100,0
Total		148	100,0	100,0	

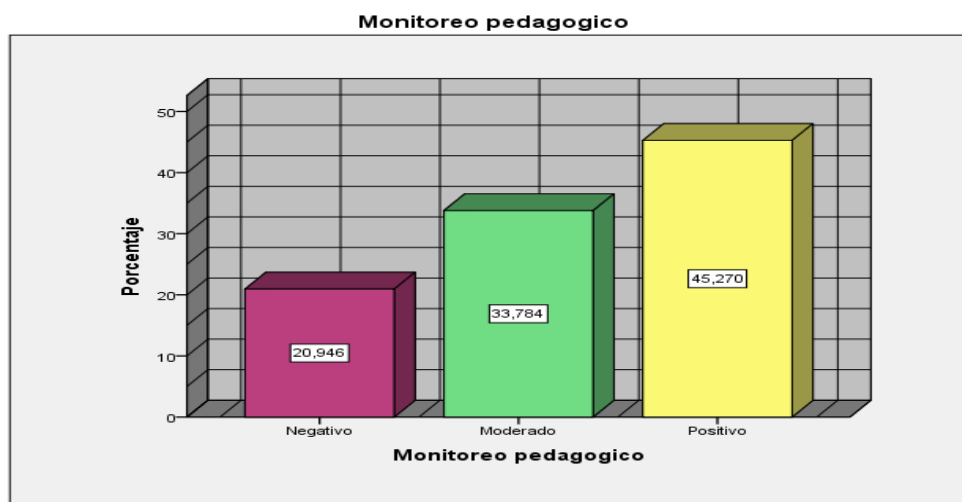


Figura 2. Comparación porcentual del Monitoreo pedagógico según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

De los resultados que se aprecia en cuanto al niveles del Monitoreo pedagógico según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, se tiene que el 45,2% de los encuestados perciben que el nivel es Positivo, mientras que el 33,7% de los encuestados perciben que el nivel es moderado y el 20,9% perciben que el nivel es Negativo en el monitoreo pedagógico según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Tabla 12

Niveles del Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	34	23,0	23,0	23,0
	Regular	51	34,5	34,5	57,4
	Eficiente	63	42,6	42,6	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

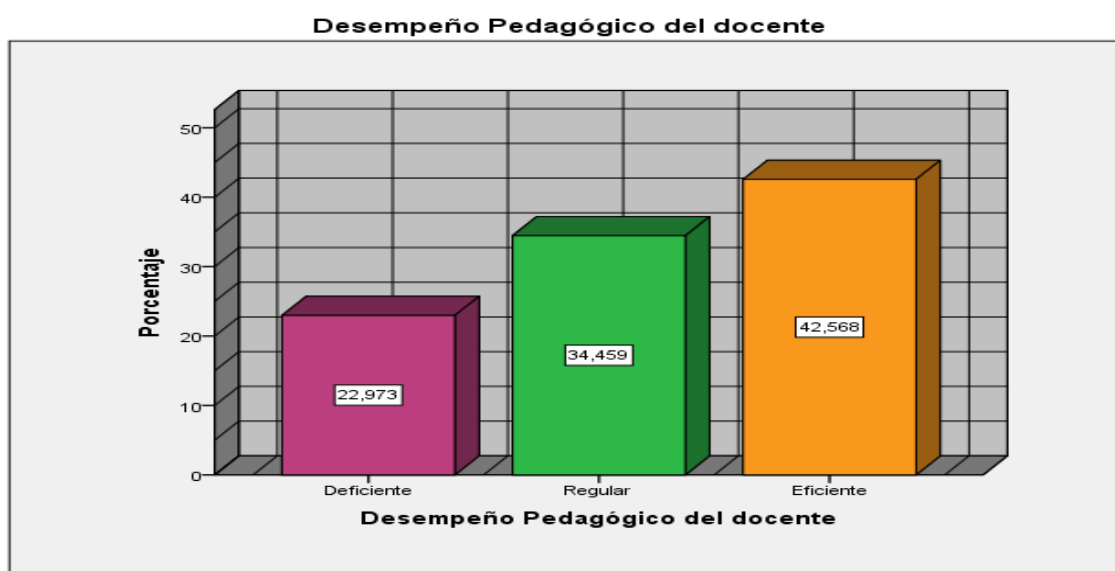


Figura 2. Comparación porcentual del Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Así mismo se tiene los niveles de comparación del Desempeño docente percibida en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017; de ellos se tiene al 42,5% de los encuestados se percibe el nivel Eficiente; y el 34,4% asigna el nivel Regular, y un 22,9% se opina que el nivel es Deficiente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Resultado por dimensiones del Desempeño docente

Tabla 13

Niveles de preparación para la enseñanza según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	31	20,9	20,9	20,9
	Regular	50	33,8	33,8	54,7
	Eficiente	67	45,3	45,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0	



Figura 3. Comparación porcentual de preparación para la enseñanza según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

De los resultados que se aprecia en cuanto al niveles de la preparación para la enseñanza según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016., se tiene que el 45,2% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente, mientras que el 33,7% de los encuestados perciben que el nivel es regular y el 20,9% perciben que el nivel es deficiente en la preparación para la enseñanza según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Tabla 14

Niveles de la Enseñanza para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	31	20,9	20,9	20,9
	Regular	50	33,8	33,8	54,7
	Eficiente	67	45,3	45,3	100,0
Total		148	100,0	100,0	

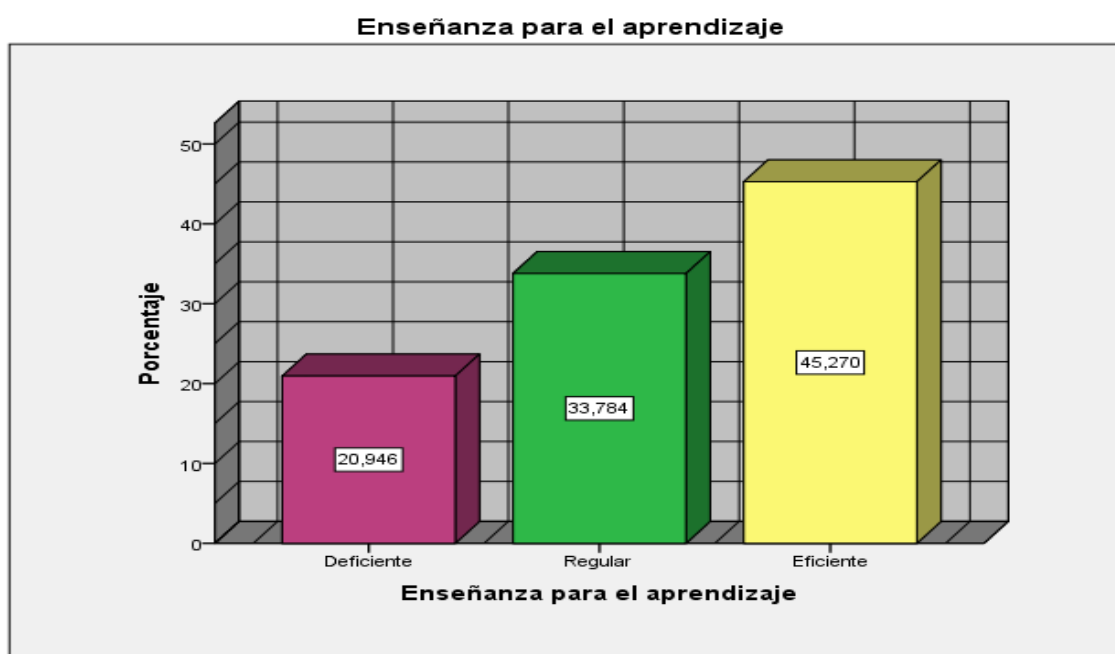


Figura 4. Comparación porcentual de la Enseñanza para el aprendizaje de docentes de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Como se observa los niveles de comparación de la Enseñanza para el aprendizaje percibida por los docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017; de ellos se tiene al 45,3% de los encuestados se percibe el nivel Eficiente; y el 33,7% asigna el nivel Regular, y un 20,9% se opina que el nivel es Deficiente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 15

Niveles de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	31	20,9	20,9	20,9
	Regular	50	33,8	33,8	54,7
	Eficiente	67	45,3	45,3	100,0
Total		148	100,0	100,0	

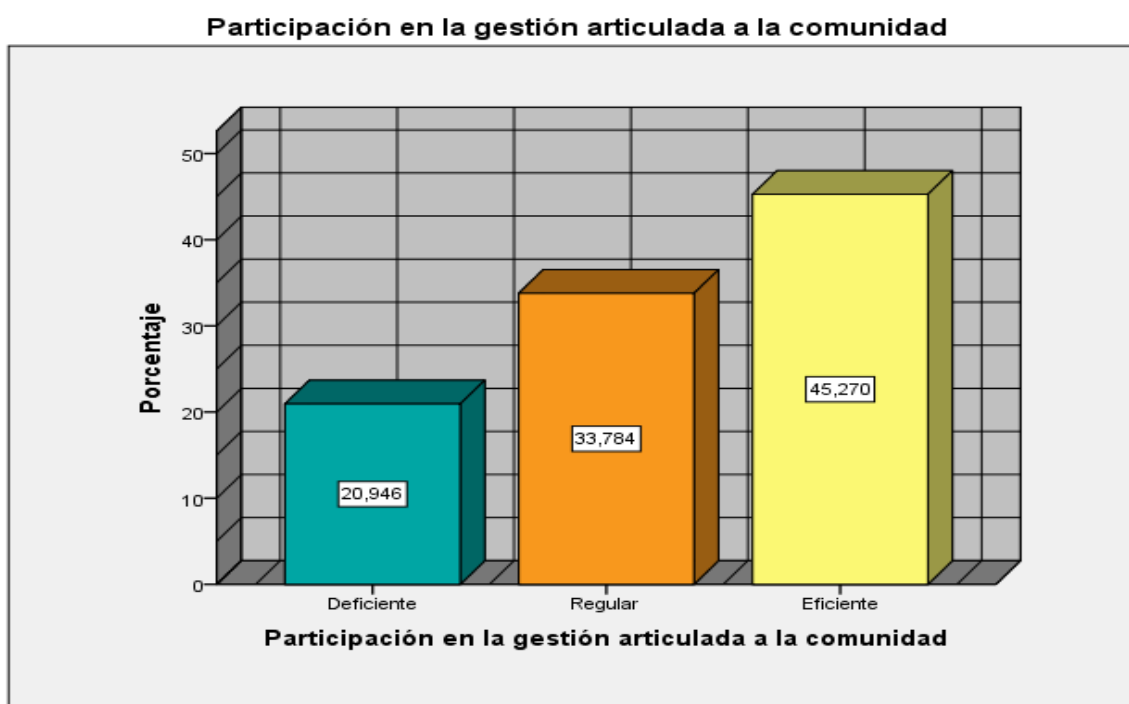


Figura 5. Comparación porcentual de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Como se observa los niveles de comparación de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad percibida por los docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017; de ellos se tiene al 45,3% de los encuestados se percibe el nivel eficiente; y el 33,7% asigna el nivel Regular y un 20,9% se opina que el nivel es Deficiente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

3.1.1. Niveles comparativos entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado general de la investigación

Tabla 16

Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

		Tabla de contingencia Monitoreo pedagógico * Desempeño docente				Total
		Desempeño Pedagógico del docente			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Monitoreo pedagógico	Negativo	Recuento	23	4	4	31
		% del total	15,5%	2,7%	2,7%	20,9%
	Moderado	Recuento	3	36	11	50
		% del total	2,0%	24,3%	7,4%	33,8%
	Positivo	Recuento	8	11	48	67
		% del total	5,4%	7,4%	32,4%	45,3%
Total	Recuento	34	51	63	148	
	% del total	23,0%	34,5%	42,6%	100,0%	

De la tabla y figura, se observa que existe Eficiente orientación con respecto al nivel de Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente percibida por los docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, de los cuales se tiene que el 32,4% de los encuestados perciben que el nivel de Monitoreo pedagógico es positivo por lo que el nivel de Desempeño docente es de nivel eficiente, mientras que el 24,3% perciben que el nivel del Monitoreo pedagógico es de nivel Moderado por lo que los docentes opinan que el nivel es Regular y el 15,5% manifiesta que nivel del Monitoreo pedagógico es Negativo por lo que ellos perciben que el nivel es Deficiente en el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

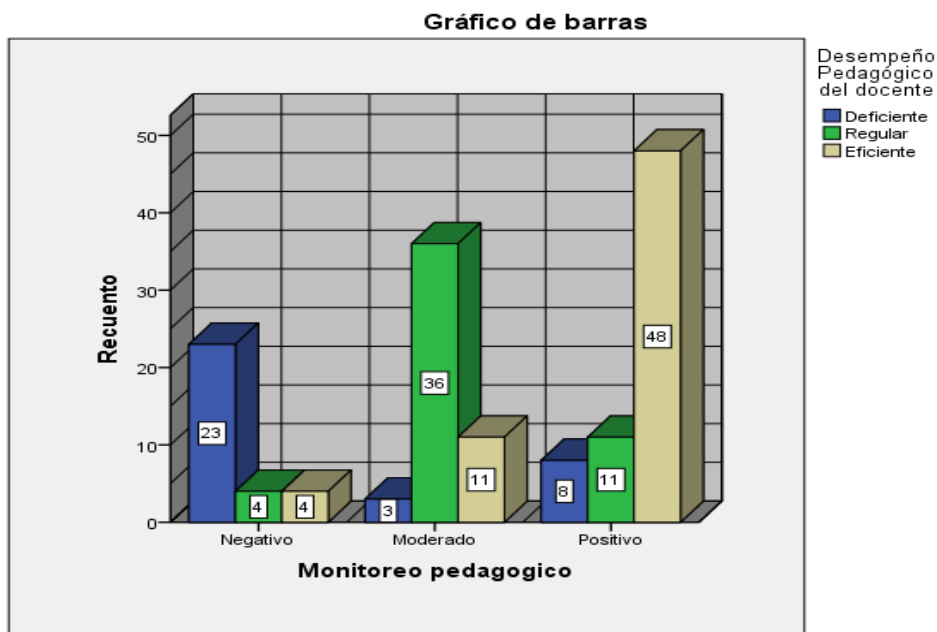


Figura 6. Niveles entre El Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

3.1.2. Niveles comparativos entre el Monitoreo pedagógico y la Preparación para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC.

Resultado específico 1 de la investigación

Tabla 17

Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y la Preparación para el aprendizaje según docentes

Tabla de contingencia Monitoreo pedagógico * Preparación para el aprendizaje

		Preparación para la enseñanza			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Monitoreo pedagógico	Negativo	Recuento	31	0	0	31
		% del total	20,9%	0,0%	0,0%	20,9%
	Moderado	Recuento	0	50	0	50
		% del total	0,0%	33,8%	0,0%	33,8%
	Positivo	Recuento	0	0	67	67
		% del total	0,0%	0,0%	45,3%	45,3%
Total		Recuento	31	50	67	148
		% del total	20,9%	33,8%	45,3%	100,0%

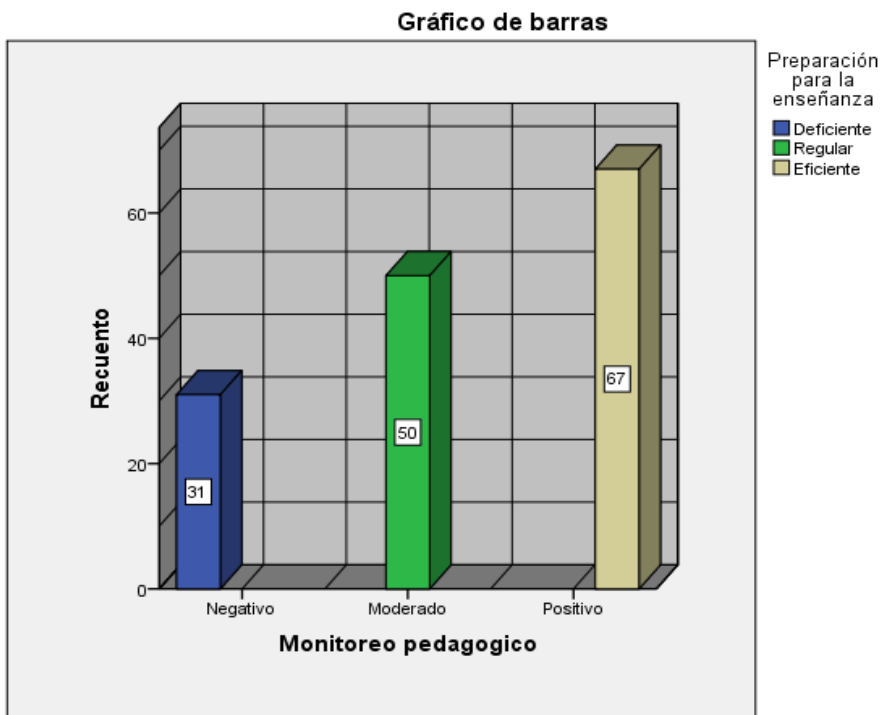


Figura 7. Niveles entre el Monitoreo pedagógico y la Preparación para el aprendizaje según docentes

De la tabla y figura, se observa que existe Eficiente orientación con respecto al nivel de Monitoreo pedagógico y la Preparación para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, de los cuales se tiene que el 45,3% de los encuestados perciben que el nivel del Monitoreo pedagógico es Positivo por lo que el nivel de Preparación para el aprendizaje es de nivel eficiente, mientras que el 33,8% perciben que el nivel del Monitoreo pedagógico es Moderado por lo que los docentes asignan el nivel Regular y el 20,9% manifiesta que nivel del Monitoreo pedagógico es Negativo ellos asignan el nivel Deficiente en la Preparación para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

3.1.3. Niveles comparativos entre el Monitoreo pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Resultado específico 2 de la investigación

Tabla 18

Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según docentes

		Tabla de contingencia Monitoreo pedagógico * Enseñanza para el aprendizaje			Total	
		Enseñanza para el aprendizaje				
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Monitoreo pedagógico	Negativo	Recuento	31	0	0	31
		% del total	20,9%	0,0%	0,0%	20,9%
	Moderado	Recuento	0	50	0	50
		% del total	0,0%	33,8%	0,0%	33,8%
	Positivo	Recuento	0	0	67	67
		% del total	0,0%	0,0%	45,3%	45,3%
Total		Recuento	31	50	67	148
		% del total	20,9%	33,8%	45,3%	100,0%

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de Monitoreo pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, de los cuales se tiene que el 45,3% de los encuestados perciben que el nivel de Monitoreo pedagógico es positivo por lo que el nivel de Enseñanza para el aprendizaje es de nivel eficiente, mientras que el 33,8% perciben que el nivel de Monitoreo pedagógico es Moderado por lo que los docentes asignan el nivel de Regular y el 21,6% manifiesta que nivel de Monitoreo pedagógico es Negativo ellos asignan el nivel de Deficiente en la Enseñanza para el aprendizaje según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

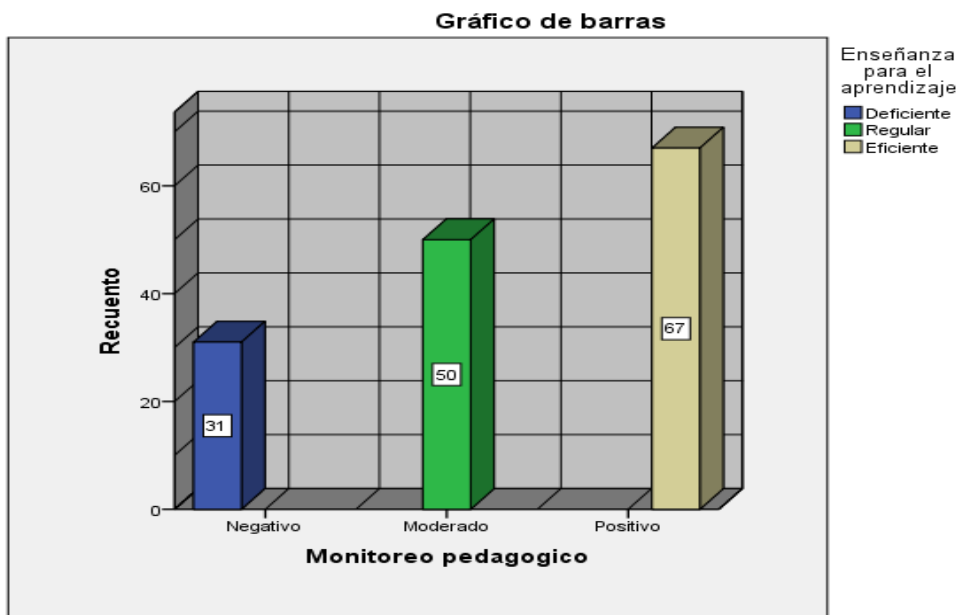


Figura 8. Niveles entre el Monitoreo pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según docentes

3.1.4. Niveles comparativos entre el Monitoreo pedagógico y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según docentes.

Resultado específico 3 de la investigación

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre el Monitoreo pedagógico y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla de contingencia Monitoreo pedagógico * Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Participación en la gestión articulada a la comunidad			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Monitoreo pedagógico	Negativo	Recuento	31	0	0	31
		% del total	19,9%	0,0%	0,0%	20,9%
	Moderado	Recuento	0	50	0	50
		% del total	0,0%	33,8%	0,0%	33,8%
	Positivo	Recuento	0	0	67	67
		% del total	0,0%	0,0%	46,1%	45,3%
Total	Recuento	31	50	67	148	
	% del total	20,9%	33,8%	45,3%	100,0%	

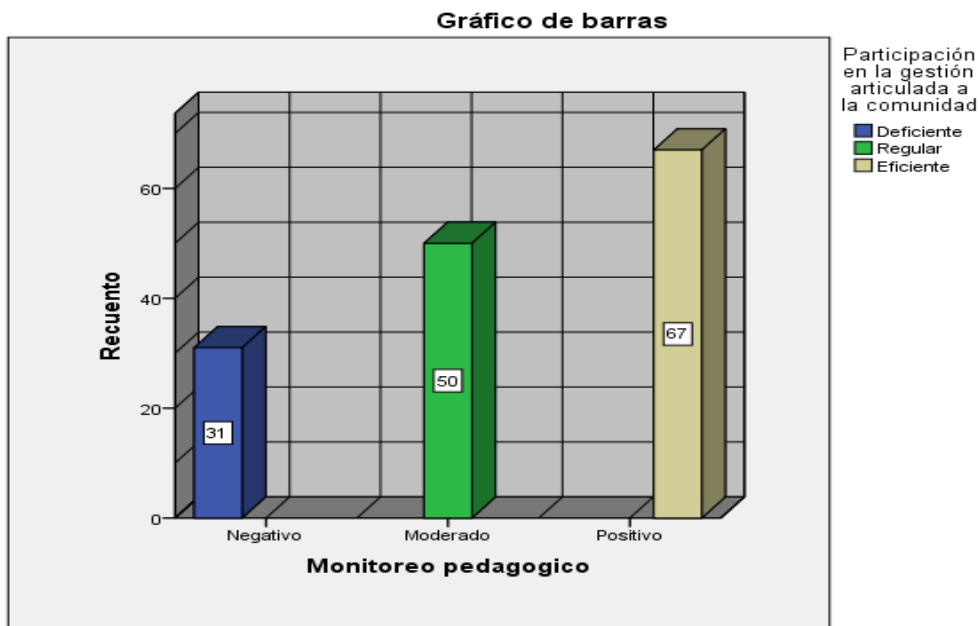


Figura 9. Niveles entre el Monitoreo pedagógico y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

De la tabla y figura, se observa que existe Eficiente orientación con respecto al nivel de Monitoreo pedagógico administrativa y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según docentes en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, de los cuales se tiene que el 46,1% de los encuestados perciben que el nivel de Monitoreo pedagógico es positivo por lo que el nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es de Nivel Regular, mientras que el 33,8% perciben que el nivel de Monitoreo pedagógico es Moderado dichos docentes asignan el nivel de Regular y el 19,9% manifiesta que el nivel de Monitoreo pedagógico es Negativo ellos asignan el nivel de Deficiente en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

3.2. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de Hipótesis general

H_0 : El Monitoreo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

H_1 : El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Monitoreo pedagógico y Desempeño docente

			Monitoreo Pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Monitoreo Pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,565$ entre las variables: Monitoreo pedagógico y Desempeño Docente, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación Moderada.

Decisión estadística:

La significancia de $\rho=0,000$ muestra que ρ **es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y el Desempeño docente según los encuestados de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Hipótesis específica 1.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

H_0 : El Monitoreo Pedagógico no se relaciona con la Preparación para la enseñanza en las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

H_1 : El Monitoreo Pedagógico se relaciona con la Preparación para la enseñanza de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman entre la Monitoreo Pedagógico y Preparación para la enseñanza

			Monitoreo Pedagógico	Preparación para la enseñanza
Rho de Spearman	Monitoreo Pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Preparación para la enseñanza	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,542$ entre el Monitoreo Pedagógico y la Preparación para la enseñanza, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación Moderada.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,000$ muestra que p **es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y la Preparación para la enseñanza según los encuestados de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Hipótesis específica 2.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

H_0 : La Monitoreo Pedagógico no se relaciona con la Enseñanza para el aprendizaje de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

H_1 : La Monitoreo Pedagógico se relaciona con la Enseñanza para el aprendizaje de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Spearman entre del Monitoreo Pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje

			Monitoreo Pedagógico	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Monitoreo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,704$ entre el Monitoreo Pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a **0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y la Enseñanza para el aprendizaje según los encuestados de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Hipótesis específica 3.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

H₀: El Monitoreo Pedagógico no se relaciona con la Participación en la gestión articulada a la comunidad de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

H₁: El Monitoreo Pedagógico se relaciona con la Participación en la gestión articulada a la comunidad de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Spearman entre el Monitoreo Pedagógico y la Participación en la gestión articulada a la comunidad

			Monitoreo Pedagógico	Participación en la gestión articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Monitoreo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,732$ entre el Monitoreo Pedagógico y la Participación en la gestión articulada a la comunidad, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a **0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y la Participación en la gestión articulada a la comunidad según los encuestados de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

IV. Discusión

El estudio se inició considerando que el Monitoreo pedagógico para el trabajo estaría siendo afectado por el nivel del desempeño docente, al respecto las observaciones realizadas indicaban las deficiencias relacionados con el nivel alcanzado en las calificaciones de los estudiantes motivo por el cual se inició el estudio.

Por otro lado existía un supuesto del mal desempeño docente, como también existía una postura del buen desempeño, por ello al relacionar las variables en estudio se establecieron características que confirmaban a simple observación, mas cuando en la realidad se requiere de docente con alta competencia en lo referido a las habilidades didácticas que indican la preparación para la enseñanza las relaciones que son parte de la actitud ético moral así como la enseñanza para el aprendizaje que determina el manejo del conocimiento para transferirlos en procesos mentales a los estudiantes dicha subjetividad es confirmada por Palma (2012) y en España Garda (2010), quienes manifestaron que no hay un tratamiento equitativo de las tres funciones académicas ni en la reglamentación, ni en el desempeño del profesor del mismo modo concluyeron que existe relación entre la percepción del alumno y del profesor sobre el desempeño docente en práctica clínica; y ésta es diferente según el campo clínico.

En ese sentido los resultados descriptivos el 38.5% de docentes encuestados indican que el desempeño pedagógico alcanza un nivel eficiente así como consideran el monitoreo pedagógico Positivo lo que indica que existen docentes con alta competencia y otros que precisan mejorarlo, asimismo, al analizar los resultados del Monitoreo pedagógico en el área de educación para el trabajo se encontró que la mayoría de los docentes consideran positivo el Monitoreo pedagógico de parte del personal de la ODEC, la misma que corrobora en los registros académicos de la sub dirección pedagógica, dicho resultado se explica a partir de las conclusiones de López (2011) para quien la mejora del desempeño académico de programas que desarrollan habilidades de afrontamiento tanto cognitivas como fisiológicas y conductuales en docentes, cabe resaltar que las conclusiones de Fuentes (2011), quien indicó que el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad,

responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de los docentes con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Siguiendo el análisis, se encontró una alta correlación entre el desempeño docente y el Monitoreo pedagógico para el trabajo con un valor rho Spearman de ,565 y un valor de significancia $p = ,000$ menor a 0,05 confirmando que existe relación estadísticamente significativa, dicho resultado se explica a partir de Zamora (2011) quien encontró que la realidad, que busca una mejora continua del personal docente y sus efectos sobre el Monitoreo pedagógico para el trabajo pedagógico, controlar, evaluar y hacer seguimiento a las actividades que involucra al personal docente y a los estudiantes a través del uso de indicadores, del mismo modo Silva (2013) y Rosendy (2012) afirman que los factores que afectan el Monitoreo pedagógico para el trabajo de los alumnos en las carreras profesionales son diferentes y en diverso grado, por lo que existe un modelo distinto para cada una de ellas.

Del mismo modo con un coeficiente de correlación $\rho = ,524$ con un valor $p = 0,000$ se confirmó que existe relación directa y significativa entre la preparación para la enseñanza del docente y el Monitoreo pedagógico para el trabajo en las instituciones educativas de la ODEC Lurín en el año 2017, dicho resultado se sustenta con la conclusión de Figueroa (2011) y Herrera (2012) quienes encontraron una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor, asimismo Contreras (2012) encontró que existe influencia significativa entre los factores endógenos y exógenos con el Monitoreo pedagógico para el trabajo de los estudiantes, del mismo modo Benítez (2012), manifestó que al realizar el análisis de correlación, se encontró una relación significativa entre la autoeficacia percibida y los hábitos de estudio, siendo esta asociación mayor con algunas escalas como la de asimilación de contenidos y condiciones ambientales de estudio.

Asimismo con un coeficiente de correlación $\rho = ,704$ y un valor $p = 0,000$ se confirmó que existe relación directa y significativa entre la dimensión enseñanza para

el aprendizaje y el Monitoreo pedagógico a los docentes del área de religión en las instituciones educativas de la ODEC Lurín, dicho resultado es particularmente discrepante dado que Montalvo (2011) encontró que el desempeño docente en su tarea pedagógica están correlacionados altamente con el Monitoreo pedagógico para el trabajo escolar. La relación entre el Monitoreo pedagógico y el tipo de colegio resultó no ser estadísticamente significativo, del mismo modo Pérez (2012) manifiesta que la práctica docente (desempeño docente). Las debilidades de los docentes están asociadas a las debilidades de los monitores y también las fortalezas de los profesores a las fortalezas de los monitores.

Finalmente con un coeficiente de correlación $\rho = ,732$ y un valor $p = 0,000$ se confirmó que existe relación directa y significativa entre la dimensión Participación en la gestión articulada a la comunidad y el Monitoreo pedagógico para el trabajo en las instituciones educativas de la ODEC Lurín 2017, cabe fundamentar que Montalvo (2011) considera que el desempeño docente según los estudiantes se hizo con otro instrumento que considera las mismas características que se tienen en cuenta en el primer instrumento.

V. Conclusiones

- Primera:** El Desempeño pedagógico del docente tiene relación positiva ($r = 0.565$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín en la UGEL 01 en el año 2017.
- Segunda:** La dimensión preparación para la enseñanza del docente tiene relación positiva ($r = 0.524$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo Pedagógico a los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín de la UGEL 01 en el año 2017.
- Tercera:** La dimensión enseñanza para el aprendizaje del docente tiene relación positiva ($r = 0.704$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo Pedagógico a los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín de la UGEL 01 en el año 2017.
- Cuarta:** La dimensión Participación en la gestión articulada a la comunidad tiene relación positiva ($r = 0.732$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo Pedagógico a los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín de la UGEL 01 en el año 2017.

VI. Recomendaciones

Primera. A todos los Monitores Pedagógicos, a los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín de la UGEL 01 en el año 2017, se sugiere reflexionar respecto a la responsabilidad del trabajo pedagógico ya que en este diagnóstico se encontró que solo alcanzan realización de actividades y ellos mismos consideran que su trabajo es regular y eficiente.

Segunda: A los docentes del área de religión de las instituciones educativas de la ODEC Lurín de la UGEL 01 en el año 2017, se recomienda reflexionar sobre el Monitoreo Pedagógico a los docentes ya que considerando mejor la preparación para la enseñanza así como el manejo del conocimiento ya que es esa variable que ha sido de mayor observación como poco adecuado y que sería la razón por la cual el estudiante no alcanza mayores logros

Tercera. A los responsables del Monitoreo Pedagógico a los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín de la UGEL 01 en el año 2017, se recomienda promover talleres de motivación con el propósito de inducir a los estudiantes al logro de mejores resultados en sus actividades laborales, dicho acto podría desarrollarse con el área de tutoría de la escuela en mención

Cuarta: A todos los docentes utilizar sus habilidades de liderazgo motivacional para promover mejores acciones de relaciones y motivación para con los agentes de la comunidad de modo tal que ambos puedan alcanzar mejores logros a nivel de desempeño profesional y logro de aprendizaje de los estudiantes.

Quinta: A los estudiantes de postgrado se recomienda utilizar estas variables para impulsar investigaciones en otros contextos, así como en otras escuelas y otros ciclos académicos de modo que se pueda tener un mejor conocimiento y así promover mejor las acciones de aprendizaje.

IV. Referencias Bibliográficas

- Avalos, S. (2011). *Aproximación teórico – metodológicas del estudio de profundización en la evaluación de la calidad educativa*. Ponencia. La Habana, Congreso Internacional Pedagogía.
- Avolio, C. (2008). *Teoría del Aprendizaje*. Santiago de Chile: Editorial Tecla
- Blanco, P., y Di Vora, F. (2002). *Reflexión crítica en torno a la docencia* (Extracto). Didáctica de la Especialidad (pedagogía). México DF: Trillas
- Barroso J. (2011). *La Investigación Evaluativa*. Recuperado el 02 de Febrero del 2013 a horas 9:20 am en www.uam.es/personal_pdi/..//InvestigaciónEE/.../Inv_evaluativa_ppt.pdf.
- Benítez, M. (2012). *Influencia de la supervisión educativa en la calidad de la gestión educativa de los directores de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 02 del Callao*. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Bolivar, A. (2010). *La Dirección Escolar*. Madrid: Paidós
- Contreras, P. (2012). *Micro política escolar, Estilo de monitoreo pedagógico de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Cerda, M. (2003). *La difícil tarea de educar*. Madrid. Bruño
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento Organizacional*. La Dinámica del éxito en las organizaciones. México. Thompson International.
- Chiroque, S. (2006). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros*. En Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Lima: Consejo Nacional de Educación/Fundación SM, 2011.
- Davis, G., y Newstrom, F. (2003). *Evaluación del uso de técnicas didácticas centradas en el estudiante* en un curso de la carrera de nutrición y dietética. Disponible en <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol212005/ar21diecinueve.htm>
- Delannoy, K. (2001). *El concepto de paradigma desde el punto de vista Kuhniano*. Investigación I. México DF: Trillas.
- Díaz, M. (2006). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw Hill.

- Eslava, E. (2006) *Coaching en la gestión del capital humano*. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-33-6-coaching-en-la-gestion-del-capital-humano.html>
- Fierro, C, Fortoul, M, y Rosas, L. (2009). *Cómo mejorar las Competencias de los Docentes*. España, Barcelona: Graó
- Figueroa, M. (2011). *Influencia del Monitoreo pedagógico en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Fuentes, R. (2011). *La Supervisión en la Ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula, realizada en el Municipio Urdaneta del Estado Miranda*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Abierta. Caracas
- Garda, E. (2012) *El liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el clima del aula en una gestión escolar de calidad*. (Tesis doctoral) Universidad de Zaragoza. España.
- Guerra, P., y López, N. (2007). *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño*. Madrid: Author House.
- Guach, H., y Peña, B. (1995). Un modelo de supervisión educativa. *Revista pedagógica Laurus*, Vol. 13, Núm. 25, septiembre.
- Gutiérrez, H. (2006). *Calidad Total y Productividad*, (2^o edición): Madrid: Mc Graw Hill.
- Herrera, P. (2012). *Relación entre la competencia docente y los resultados de la evaluación en las diferentes áreas curriculares de los docentes del 6^o grado (III ciclo) de educación primaria de la institución educativa Carlos Emilio Uceda Meza - Monserrat - Provincia de Trujillo - Región La Libertad – Perú*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego
- Hernández, J. (1999). *Desafío De La Nueva Educación “El maestro de la excelencia”*. España, Madrid: AKAL Editores
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 4^a. Edición. México DF, Mc Graw Hill
- Minedu (2011). *Manual de gestión escolar*. Lima: Ediciones Metrocolors

- Minedu (2013). *Sistema de Monitoreo en la educación peruana*. Lima: Ediciones Metrocolors
- Minedu (2015) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Metrocolors Editores.
- Montalvo, P. (2011). *La supervisión educativa y su influencia en la competencia docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí- 2011*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación. Enroque Guzmán y Valle. Lima.
- Montenegro, B. (2003). *Educación para el cambio* En hacia un nuevo enfoque. Colombia, Bogotá: Editorial Ruiz.
- Mosley, K. (2005). *Aprendizaje y gestión de calidad*, México, editorial ibero América S.A
- La Copre, M. (2004). *Modelo de Evaluación Institucional para Bachilleratos Generales De Puebla*, México, <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH4e94.dir/doc.pdf>
- López, B. (2011). *Supervisión Directiva y su relación con el Mejoramiento Profesional del Docente en la Escuela Básica Lino de Clemente*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Carabobo. Caracas.
- Palma, K. (2012). *Evaluación de la calidad de la competencia profesional docente y directivo en la educación básica y bachillerato del colegio nacional Salustio Giler Álava provincia de Manabí, del Cantón de Santa Ana, sitio chamucame, periodo 2011-2012*. (Tesis de maestría) Universidad de Quito. Ecuador
- Pavez, B. (2001). *QuereresysaberesparaunadocenciareflexivaenelPerú*. Lima:PRO-EDUCA/GTZ/KFW/MinisteriodeEducación
- Robins, K., y Decenso, H. (2006). *Cómo mejorar las Competencias de los Docentes*. Barcelona, España. Graó
- Rosendy, M. (2012). *Diagnóstico sobre la supervisión educativa en el Distrito de Moya – Huancavelica*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica.
- Sánchez, M. (2011). *Técnicas docentes y sistemas de evaluación en Educación Superior*. Madrid: Narcea

- Silva, P. (2002). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre. Disponible en: <<http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>>.
- Silva, A. (2013). *La efectividad del proceso de Supervisión en el rol Gerencial del Docente de Aula, en la gestión escolar de las Escuelas de Educación Primaria, de la UGEL 17 Huarochirí*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación. Enroque Guzmán y Valle. Lima.
- Tedesco, J, y Tenti, L. (2002), *Psicología práctica de la vida cotidiana*”, España, Madrid: Edic. Temas de Hoy SA
- Valdés, R. (2000): *La evaluación de desempeño profesional*”. España, Madrid: Paidós.
- Williams, R. (2005). *Manual práctico del maestro*”. Cultural S.A. Lima: Mantaro. Edición
- Zamora, V. (2011). *Importancia de la Planificación Monitor y su incidencia en la competencia Docente de la IE 20595 José Gabriel de Condorcanqui Huarochirí*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación. Enroque Guzmán y Valle. Lima.

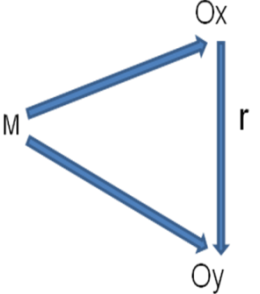
Anexos

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017

AUTOR: SARA CORONEL

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
<p>1.4.1. Problema general. ¿Qué relación existe entre el monitoreo pedagógico en el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?</p> <p>1.4.1. Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el Monitoreo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Monitoreo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Monitoreo pedagógico y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017?</p>	<p>1.6.1. Objetivo general Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.</p> <p>1.6.2. Objetivos específicos Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y la preparación para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017</p> <p>Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017</p> <p>Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017</p>	<p>1.5.1. Hipótesis General El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las Instituciones educativas de ODEC Lurín UGEL 01 -2017.</p> <p>1.5.2. Hipótesis específica El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Dominio I: Preparación para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.</p> <p>El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.</p> <p>El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.</p>	Variable 1: Monitoreo pedagógico				
			Planificación	Verifica que los docentes cumplan con la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje. Orienta de manera clara a los docentes para mejorar la planificación de sus unidades y sesiones de aprendizaje Orienta a los docentes en el buen uso del tiempo, materiales educativos y buen trato a los estudiantes.	Del 1 al 10	SI - NO	Negativo 0 -9 Moderado 10 – 19 Positivo 20- 30
			Organización	Observa el desempeño del docente en el aula. Verifica el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje. Verifica el cumplimiento de la programación anual de acuerdo a las actividades programadas.	Del 11 al 20		
			Evaluación	Analiza con los docentes los procesos de evaluación y los resultados de su práctica pedagógica. Verifica el cumplimiento de las evaluaciones en cada sesión de aprendizaje.	Del 21 al 24		
			Tutoría	Programa GIAS y talleres que permiten la capacitación docente. Realiza de forma periódica capacitaciones interinstitucionales para mejorar la práctica docente.	Del 25 al 30		
			Variable 2. Desempeño docente				
			DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL RANGO
			Preparación	Conocimientos actualizados	1, 2, 3, 4	INDICE Nunca Casi nunca Regularmente Casi siempre Siempre	Eficiente 82 - 110 Regular 52 - 81 Deficiente 22 – 51
				Dominio didáctico	5, 6, 7		
			Enseñanza	Planificación proyectiva	8, 9, 10		
				Grado de transferencia	11, 12		
				Reflexión del aprendizaje	13, 14		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Cumplimiento de tareas	16, 16		
				Motivación a la exigencia actual	17, 18		
				Motivación a la formación integral	19, 20		
				Motivación al desarrollo de habilidades	21, 22		

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DE ANÁLISIS
<p>Tipo de investigación Finalidad: básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72). Diseño de investigación El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transaccional. En concordancia con Bernal (2002) es Diseño no experimental, transaccional correlacional: “Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transaccional correlacional debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único” (p. 86). El esquema del diseño es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M : Muestra de estudio. Ox : Medición de la variable 1: Monitoreo pedagógico Oy : Medición de la variable 2: Desempeño pedagógico del docente. r : Coeficiente de correlación.</p>	<p>La población del presente estudio estuvo constituida por 243 docentes que corresponde al nivel de educación secundaria comprendiendo a las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, por el número de integrantes se determina que es una población conocida. Muestra probabilística Para este estudio se realizó el procedimiento de cálculo de muestra dado el número de docentes que conformaron la población, por ello se procedió al siguiente calculo Muestra: de acuerdo al tamaño de la población el obtiene el tamaño de la muestra.</p> $n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2(N - 1) + Z^2 p * q}$ $n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(150)}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 108.2$ <p>Dónde: n: es el tamaño de la muestra Z: es el nivel de confianza: 1.96 p: es la variabilidad positiva: 50% q: es la variabilidad negativa: 50% N: es el tamaño de la población e: es la precisión o error: 5%</p> <p>Fracción de afijación: $f = \frac{108.205}{150} = 0.721$ El tamaño muestral quedó establecido en 148 docentes</p>	<p>Técnicas e instrumentos Dentro de las técnicas de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables de estudio, debido a su utilidad en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativos de un colectivo más amplio. Se utilizó esta técnica porque al ser escrito y anónimo los docentes se pueden sentir más libres para responder y los datos recogidos son más confiables y tiene la ventaja de poder ser aplicado a varios sujetos simultáneamente en grupo. (Kerlinger, 1988, p. 541) Instrumento de monitoreo. El cuestionario es una encuesta que consiste en un conjunto de preguntas dirigido a los docentes. Este cuestionario está formado por 30 ítems, los cuales puntúan en respuestas cerradas y cuyos valores son SI/NO Los participantes indican el grado de conformidad donde manifiestan si realizan o no dicha actividad.</p>	<p>Estadística descriptiva Los resultados que se obtuvieran por medio del instrumento de recolección de información, fueron tabulados en tablas con cifras absolutas y relativas correspondientes al número de respuestas absolutas obtenidas procediendo a la interpretación de todas las tablas relacionadas con la percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje.</p> <p>Estadística inferencial Para la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba de datos obtenidos de las dos variables (Monitoreo pedagógico y Desempeño pedagógico docente) se han categorizados construyendo cada hipótesis establecida. La prueba estadística no Paramétrica fue utilizada como prueba de significación ya que los datos se expresaron en frecuencia en términos de porcentajes.</p> <p>Nivel de significación Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05. Asimismo se realizó la prueba de correlación, en la medida que los objetivos e hipótesis de investigación así lo determinan, por ello se hace necesario el establecimiento del coeficiente de correlación rho de Spearman, esto en razón a las variables cualitativas categóricas.</p>

ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MONITOREO PEDAGÓGICO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos	
Planificación	Verifica que los docentes cumplan con la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	Revisa las unidades y sesiones de aprendizaje que hacen los profesores antes de que se apliquen.	SI - NO	Negativo 0 - 9 Moderado 10 - 19 Positivo 20 - 30	
		Orienta adecuadamente a los profesores para mejorar la planeación de clases (es decir, proporciona recomendaciones para: enunciar claramente los objetivos, diseñar las actividades, utilizar los materiales didácticos.			
		Revisa que las unidades de aprendizaje concuerden con la programación anual.			
	Orienta de manera clara a los docentes para mejorar la planificación de sus unidades y sesiones de aprendizaje	Hace frecuentemente visitas técnico pedagógicas a los grupos.			
		Planifica la visita a las aulas (observa el uso adecuado del tiempo, uso de los materiales, etc			
		Proporciona orientación a los profesores sobre los aspectos deficientes observados en las visitas (por ejemplo, sobre trato a los alumnos, cómo hacer la evaluación, el abordaje de algunos contenidos, el uso de materiales, entre otros)			
	Orienta a los docentes en el buen uso del tiempo, materiales educativos y buen trato a los estudiantes	Permanece el tiempo suficiente para observar el desempeño del profesor y los alumnos.			
		Hace observaciones pertinentes del desempeño del profesor y los alumnos durante las visitas técnico pedagógicas.			
		Registra lo que observa en cuadernos de campo del desempeño del profesor y los alumnos.			
		Verifica que se utilicen correctamente los libros de texto (es decir, que se utilicen de acuerdo al tema que se está trabajando y como uno de los recursos didácticos, sin ser el único material de apoyo)			
	Organización	Observa el desempeño del docente en el aula.			Verifica que los profesores utilicen los materiales curriculares para el docente (libros del maestro, carpeta pedagógica, plan de aula, etc.)
					Verifica que los docentes hacen uso de estrategias didácticas para el desarrollo de sus clases.
Verifica que los sectores de trabajo estén debidamente implementados.					
Verifica el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje		Observa si el profesor promueve la interacción entre alumnos para confrontar sus ideas.			
		Verifica si el profesor promueve la reflexión entre los alumnos.			
		Verifica si el profesor promueve que los alumnos argumenten sus respuestas.			
Verifica el cumplimiento de la programación anual de acuerdo a las actividades programadas		Verifica si el profesor promueve la colaboración entre los alumnos.			
		Investiga si el profesor propone situaciones cotidianas para que los alumnos apliquen los conocimientos			
		Indaga las estrategias que utiliza el profesor para mantener la disciplina en el aula.			
		Verifica si el docente cumple con su programación anual de acuerdo a las competencias e indicadores programados.			

Evaluación	Analiza con los docentes los procesos de evaluación y los resultados de su práctica pedagógica.	Analiza, con los profesores, los instrumentos y las estrategias que se utilizarán para hacer la evaluación inicial, continua y final.		
		Analiza oportunamente con los profesores los resultados de aprendizaje de los alumnos obtenidos a través de la evaluación.		
	Verifica el cumplimiento de las evaluaciones en cada sesión de aprendizaje	Analiza, junto con los profesores, las propuestas para retroalimentar a los alumnos.		
		Realiza Jornadas de reflexión sobre las prácticas docentes.		
Tutoría	Programa GIAS y talleres que permiten la capacitación docente.	Tiene programados GIAS que permitan mejorar la práctica docente de los docentes.		
		Ha realizado gestiones para atender las necesidades de formación de los profesores (planteamiento a la supervisión, capacitaciones, etc.		
	Realiza de forma periódica capacitaciones interinstitucionales para mejorar la práctica docente	Verifica si los docentes participan en jornadas de capacitación programadas por la UGEL o MINEDU.		
		Promueve actividades extraescolares adecuadas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes (visitas a museos o desarrollo de excursiones para reafirmar contenidos, entre otras).		
	Analiza los resultados de la aplicación de las evaluaciones ECE e implementa el Plan de mejora			

DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL RANGO
Preparación	Conocimientos actualizados	El profesor demuestra dominio de la materia que enseña.	INDICE Nunca Casi nunca Regularmente Casi siempre Siempre	Eficiente 82 - 110 Regular 52 - 81 Deficiente 22 - 51
		El profesor demuestra dominio del orden y disciplina de la clase.		
		El profesor propicia que los estudiantes pregunten y participen en clase.		
		El profesor desarrolla su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos		
	Dominio didáctico	El profesor hace uso de los materiales educativos de forma pertinente.		
		El docente hace uso adecuado del tiempo en el aula.		
		El profesor realiza sus actividades pedagógicas en el Marco de los aprendizajes fundamentales.		
	Planificación proyectiva	El profesor desarrolla sus actividades educativas en el Marco de las Rutas del aprendizaje.		
		El profesor evalúa los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente.		
El docente desarrolla sus actividades considerando la interculturalidad de sus estudiantes.				
Enseñanza	Grado de transferencia	Promueve una planificación contextualizada de acuerdo a su comunidad y necesidades sociales.		
		El docente atiende con entusiasmo estudiantes inclusivos.		
	Reflexión del aprendizaje	El docente maneja conocimientos de su Región.		
		El docente hace uso de las problemáticas de su Región y comunidad para desarrollar sus actividades diarias.		
	Cumplimiento de tareas	El docente realiza actividades que promueve la participación ciudadana en temas políticos.		
		El docente promueve una enseñanza basada en valores.		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Motivación a la exigencia actual	El docente promueve una enseñanza con conocimiento de las instituciones Públicas.		
		El docente incentiva en los niños el conocimiento de la historia del Perú.		
	Motivación a la formación integral	El docente incentiva en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre sus dirigidos.		
		El docente promueve aprendizajes fundamentales que permitan a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región.		
	Motivación al desarrollo de habilidades	El docente promueve el uso de las lenguas nativas e interculturalidad.		
		El docente motiva en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de razas y género.		

ANEXO C: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA PARA EVALUAR EL MONITOREO PEDAGÓGICO.

Estimado docente esta encuesta esta tiene un uso estrictamente investigativo y nos permitirá conocer los resultados del monitoreo pedagógico por ello le solicito cordialmente leer atentamente cada ítem y responder con veracidad y honestidad porque la información que nos proporcione será muy valiosa para fundamentar el trabajo de investigación.

INSTRUCCIONES:

Marque con una x cada uno de los ítems de acuerdo a su criterio.

MONITOREO

N°	ITEMS	ESCALA	
		SI	NO
PLANIFICACIÓN			
01	Revisa las unidades y sesiones de aprendizaje que hacen los profesores antes de que se apliquen.		
02	Orienta adecuadamente a los profesores para mejorar la planeación de clases.		
03	Tiene en cuenta unidades de aprendizaje concuerden con la programación anual.		
04	Hace visitas técnico pedagógicas de forma frecuente.		
05	Las visitas al aula son planificadas.		
06	Orienta a los docentes para superar errores encontrados durante las sesiones de aprendizaje.		
07	Su permanencia en el aula es suficiente para observar el desempeño del profesor.		
08	Las observaciones son pertinentes al desempeño docente.		
09	Registra las observaciones en cuadernos de campo del monitoreo.		
10	Verifica que se utilicen los libros de texto de forma correcta.		
ORGANIZACIÓN			
11	Verifica que los profesores utilicen los materiales curriculares para el docente.		
12	Sugiere estrategias didácticas que debe utilizar el docente.		
13	Verifica que los sectores de trabajo estén debidamente implementados.		
14	Promueve la interacción entre sus alumnos para confrontar sus ideas.		
15	Verifica si el profesor promueve la reflexión entre los alumnos.		
16	Promueve en sus alumnos estrategias para que argumenten sus respuestas.		
17	Verifica si el profesor promueve la colaboración entre los alumnos.		
18	Propicia en el docente para que realice investigación durante sus acciones pedagógicas.		
19	Indaga las estrategias que utiliza el profesor para mantener la disciplina en el aula.		
20	Verifica si el docente cumple con su programación anual de acuerdo a las competencias e indicadores programados.		
C. EVALUACIÓN.			
21	Propicia reunión con los docentes para realizar análisis de los instrumentos pedagógicos que sean utilizadas en la evaluación.		
22	Analiza oportunamente con los profesores los resultados de aprendizaje de los alumnos obtenidos a través de la evaluación.		
23	Planifica con los docentes para realizar retroalimentación.		
24	Realiza Jornadas de reflexión sobre las prácticas docentes.		
TUTORÍA			
25	Tiene programados GIAS que permitan mejorar la práctica docente de los docentes.		
26	Realiza gestiones para atender necesidades de formación de profesores.		
27	Verifica si los docentes participan en jornadas de capacitación programadas por la UGEL o MINEDU		
28	Atiende oportunamente los problemas que suceden en los alumnos.		
29	Promueve actividades extraescolares adecuadas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.		
30	Analiza los resultados de las evaluaciones ECE e implementa el Plan de mejora.		

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE
ENCUESTA

Estimado profesor (a) la encuesta que usted gentilmente va a contestar y que es de carácter anónimo está orientado a una investigación sobre aspectos relevantes sobre la educación y su administración.

Para contestar la encuesta debes marcar X en una de las 5 alternativas de respuestas que en tu opinión consideres más correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	El docente demuestra dominio de la materia que enseña.					
2	El docente demuestra dominio del orden y disciplina de la clase.					
3	Propicia que los estudiantes pregunten y participen en clase.					
4	Desarrolla su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos					
5	El docente hace uso de los materiales educativos de forma pertinente.					
6	El docente hace uso adecuado del tiempo en el aula.					
7	Realiza sus actividades pedagógicas en el Marco de los aprendizajes fundamentales.					
8	El profesor desarrolla sus actividades educativas en el Marco de las Rutas del aprendizaje.					
9	El profesor evalúa los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente.					
10	El docente desarrolla sus actividades considerando la interculturalidad de sus estudiantes.					
	DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
11	Promueve una planificación contextualizada de acuerdo a su comunidad y necesidades sociales.					
12	El docente atiende con entusiasmo estudiantes inclusivos.					
13	El docente maneja conocimientos de su Región.					
14	El docente hace uso de las problemáticas de su Región y comunidad para desarrollar sus actividades diarias.					
15	El docente realiza actividades que promueve la participación ciudadana en temas políticos.					
16	El docente promueve una enseñanza basada en valores.					
	DIMENSIÓN: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
17	Promueve una enseñanza con conocimiento de las instituciones Públicas.					
18	Incentiva en los niños el conocimiento de la historia del Perú.					
19	Incentiva en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre sus dirigidos.					
20	Promueve aprendizajes fundamentales que permitan a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región.					
21	Promueve el uso de las lenguas nativas e interculturalidad.					
22	Motiva en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de razas y género.					

ANEXO D: DOCUMENTACIÓN DE VALIDACIÓN**CARTA DE PRESENTACION**

Señor: Dr. Migdonio Epiquien Chancahuana

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Psicología Educativa de la UCV, promoción 2017 requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister

El título de mi investigación es: “Monitoreo Pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01-2017” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativas y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo N° 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4: Certificación de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presentación.

Atentamente

Firma

CORONEL ALARCÓN SARA ISABEL

DNI: 40445526

ANEXO E: FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MONITOREO PEDAGÓGICO.

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION PLANIFICACIÓN							
1	Revisa las unidades y sesiones de aprendizaje que hacen los profesores antes de que se apliquen.							
2	Orienta adecuadamente a los profesores para mejorar la planeación de clases.							
3	Tiene en cuenta las unidades de aprendizaje concuerden con la programación anual.							
4	Hace visitas técnico pedagógicas de forma permanente.							
5	Las visitas al aula son planificadas.							
6	Orienta a los docentes para superar errores encontrados durante las sesiones de aprendizaje.							
7	Su permanencia en el aula es suficiente para observar el desempeño del profesor.							
8	Las observaciones son pertinentes al desempeño docente.							
9	Registra las observaciones en cuadernos de campo del monitoreo.							
10	Verifica que se utilicen los libros de texto de forma correcta.							
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Verifica que los profesores utilicen los materiales curriculares para el docente.							
12	Sugiere estrategias didácticas que debe utilizar el docente.							
13	Verifica que los sectores de trabajo estén debidamente implementados.							
14	Promueve la interacción entre sus alumnos para confrontar sus ideas.							
15	Verifica si el profesor promueve la reflexión entre los alumnos.							
16	Promueve en sus alumnos estrategias para que argumenten sus respuestas.							
17	Verifica si el profesor promueve la colaboración entre los alumnos.							
18	Propicia en el docente para que realice investigación durante sus acciones pedagógicas.							
19	Indaga las estrategias que utiliza el profesor para mantener la disciplina en el aula.							
20	Verifica si el docente cumple con su programación anual de acuerdo a las competencias e indicadores programados.							
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Propicia reunión con los docentes para realizar análisis de los instrumentos pedagógicos que sean utilizadas en la evaluación.							
22	Analiza oportunamente con los profesores los resultados de aprendizaje de los alumnos obtenidos a través de la evaluación.							
23	Planifica con los docentes para realizar retroalimentación.							
24	Realiza Jornadas de reflexión sobre las prácticas docentes.							
	DIMENSIÓN TUTORIA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Tiene programados GIAS que permitan mejorar la práctica docente de los docentes.							
26	Realiza gestiones para atender necesidades de formación de profesores.							
27	Verifica si los docentes participan en jornadas de capacitación programadas por la UGEL o MINEDU							
28	Atiende oportunamente los problemas que suceden en los alumnos.							
29	Promueve actividades extraescolares adecuadas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.							

30	Analiza los resultados de las evaluaciones ECE e implementa el Plan de mejora.							
----	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE.

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: PREPARACIÓN							
1	El docente demuestra dominio de la materia que enseña.							
2	El docente demuestra dominio del orden y disciplina de la clase.							
3	Propicia que los estudiantes pregunten y participen en clase.							
4	Desarrolla su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos							
5	El docente hace uso de los materiales educativos de forma pertinente.							
6	El docente hace uso adecuado del tiempo en el aula.							
7	Realiza sus actividades pedagógicas en el Marco de los aprendizajes fundamentales.							
8	El profesor desarrolla sus actividades educativas en el Marco de las Rutas del aprendizaje.							
9	El profesor evalúa los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente.							
10	El docente desarrolla sus actividades considerando la interculturalidad de sus estudiantes.							
	DIMENSIÓN: ENSEÑANZA							
11	Promueve una planificación contextualizada de acuerdo a su comunidad y necesidades sociales.							
12	El docente atiende con entusiasmo estudiantes inclusivos.							
13	El docente maneja conocimientos de su Región.							
14	El docente hace uso de las problemáticas de su Región y comunidad para desarrollar sus actividades diarias.							
15	El docente realiza actividades que promueve la participación ciudadana en temas políticos.							
16	El docente promueve una enseñanza basada en valores.							
	DIMENSIÓN: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
17	Promueve una enseñanza con conocimiento de las instituciones Públicas.							
18	Incentiva en los niños el conocimiento de la historia del Perú.							
19	Incentiva en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre sus dirigidos.							
20	Promueve aprendizajes fundamentales que permitan a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región.							
21	Promueve el uso de las lenguas nativas e interculturalidad.							
22	Motiva en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de razas y género.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO F: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

BASE DE DATOS DE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE																									
N°	DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA											DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN LA GESTION ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22	ST
1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	44	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	3	3	5	19
2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	40	3	4	4	3	4	4	22	5	4	3	4	4	4	19
3	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	42	3	3	4	3	3	5	21	5	4	3	4	4	5	20
4	3	1	3	4	5	3	3	3	4	5	34	3	3	3	3	1	4	17	5	3	3	3	3	4	16
5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	40	2	3	3	3	3	5	19	5	3	3	3	3	5	17
6	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	40	3	4	3	4	3	4	21	5	3	4	4	4	4	19
7	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	40	2	3	3	4	3	5	20	4	3	4	3	3	5	18
8	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	42	3	3	4	4	3	5	22	5	4	4	4	4	5	21
9	3	3	5	5	5	2	3	3	5	5	39	2	2	2	3	3	5	17	5	2	3	3	3	5	16
10	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43	3	4	4	4	4	5	24	5	4	4	3	3	5	19
11	1	4	5	5	4	4	3	2	5	4	37	3	3	4	1	4	5	20	4	4	3	2	2	5	16
12	4	4	3	5	5	4	4	2	5	5	41	3	4	4	4	4	5	24	5	4	4	2	2	5	17
13	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	41	2	3	3	4	3	5	20	4	3	4	4	4	5	20
14	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	42	4	3	4	4	3	5	23	5	4	3	4	4	5	20
15	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	43	4	4	3	3	4	5	23	5	3	4	4	4	5	20
16	4	4	3	4	5	3	2	3	4	5	37	1	3	3	4	4	4	19	5	3	2	3	3	4	15
17	3	2	5	5	5	1	3	3	5	5	37	2	3	1	3	2	5	16	5	1	3	3	3	5	15
18	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	38	4	4	4	4	3	4	23	5	4	3	3	3	4	17
19	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	40	3	3	4	4	3	5	22	4	4	4	3	3	5	19
20	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	39	3	4	4	4	3	4	22	5	4	3	4	4	4	19
21	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	37	3	3	3	2	3	5	19	4	3	3	4	4	5	19
22	2	2	3	4	5	2	2	3	4	5	32	2	3	2	2	2	4	15	5	2	2	3	3	4	14
23	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	4	5	21
24	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	39	3	4	3	4	4	4	22	5	3	4	3	3	4	17
25	4	3	4	5	4	3	4	2	5	4	38	3	4	3	4	3	5	22	4	3	4	2	2	5	16
26	3	3	5	5	5	3	3	2	5	5	39	4	3	3	3	3	5	21	5	3	3	2	2	5	15
27	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40	1	3	4	4	3	4	19	5	4	3	4	4	4	19
28	2	3	5	5	5	3	2	3	5	5	38	2	2	3	2	3	5	17	5	3	2	3	3	5	16
29	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	39	2	3	4	3	3	4	19	5	4	4	3	3	4	18
30	3	2	5	5	5	3	3	3	5	5	39	4	4	3	3	2	5	21	5	3	3	3	3	5	17
31	3	2	5	4	5	3	2	3	4	5	36	3	3	3	3	2	4	18	5	3	2	3	3	4	15
32	3	2	5	5	5	3	2	3	5	5	38	3	3	3	3	2	5	19	5	3	2	3	3	5	16
33	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	37	4	3	3	3	3	4	20	5	3	3	3	3	4	16
34	3	3	5	5	5	4	3	2	5	5	40	3	2	4	3	3	5	20	5	4	3	2	2	5	16
35	3	4	5	4	5	2	3	3	4	5	38	4	4	2	3	4	4	21	5	2	3	3	3	4	15
36	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	39	3	2	3	3	3	5	19	5	3	2	3	3	5	16
37	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	39	4	4	3	3	4	4	22	5	3	4	3	3	4	17
38	3	2	5	5	5	3	2	4	5	5	39	3	4	3	3	2	5	20	5	3	2	4	4	5	18
39	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	41	2	3	3	3	3	5	19	5	3	3	4	4	5	19
40	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	39	3	3	3	3	3	5	20	5	3	2	3	3	5	16
41	2	4	5	1	5	4	3	4	1	5	34	2	4	4	2	4	1	17	5	4	3	4	4	1	16
42	3	3	5	5	5	3	4	3	5	5	41	3	3	3	3	3	5	20	5	3	4	3	3	5	18
43	4	3	4	1	5	3	4	3	1	5	33	3	3	3	4	3	1	17	5	3	4	3	3	1	14
44	3	3	5	5	4	3	2	3	5	4	37	3	4	3	3	3	5	21	4	3	2	3	3	5	16

45	4	3	2	4	5	4	3	4	4	5	38	4	3	4	4	3	4	22	5	4	3	4	4	4	19
46	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	41	2	1	4	4	3	5	19	4	4	4	3	3	5	19
47	3	4	2	4	5	3	4	3	4	5	37	3	4	3	3	4	4	21	5	3	4	3	3	4	17
48	2	3	4	5	3	3	4	3	5	3	35	4	4	3	2	3	5	21	3	3	4	3	3	5	18
49	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	30	2	3	3	4	3	4	19	2	3	3	3	3	4	16
50	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	3	4	2	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	13
51	2	4	2	1	5	4	3	3	1	5	30	2	2	4	2	4	1	15	5	4	3	3	3	1	14
52	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	28	1	3	3	2	3	3	15	3	3	2	2	2	3	12
53	3	4	2	1	5	2	1	1	1	5	25	2	4	2	3	4	1	16	5	2	1	1	1	1	6
54	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	26	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	12
55	4	2	2	1	5	3	2	2	1	5	27	3	2	3	4	2	1	15	5	3	2	2	2	1	10
56	3	4	1	3	2	2	4	3	3	2	27	2	3	2	3	4	3	17	2	2	4	3	3	3	15
57	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	21	2	2	3	3	3	1	14	2	3	2	2	2	1	10
58	1	4	1	3	5	2	4	3	3	5	31	2	3	2	1	4	3	15	5	2	4	3	3	3	15
59	3	4	2	1	2	3	2	4	1	2	24	2	4	3	3	4	1	17	2	3	2	2	4	1	14
60	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	3	11
61	1	1	5	5	4	3	3	4	5	4	35	4	2	3	1	1	5	16	4	3	3	4	4	5	19
62	2	2	4	5	5	2	2	4	5	5	36	2	4	2	2	2	5	17	5	2	2	4	4	5	17
63	2	2	5	5	4	3	2	2	5	4	34	2	4	3	2	2	5	18	4	3	2	2	2	5	14
64	2	2	4	4	5	2	3	3	4	5	34	3	4	2	2	2	4	17	5	2	3	3	3	4	15
65	4	2	5	5	4	2	4	3	5	4	38	2	4	2	4	2	5	19	4	2	4	3	3	5	17
66	3	2	5	4	5	2	4	3	4	5	37	2	4	2	3	2	4	17	5	2	4	3	3	4	16
67	2	2	5	5	4	2	3	3	5	4	35	2	4	2	2	2	5	17	4	2	3	3	3	5	16
68	2	4	4	5	5	2	2	2	5	5	36	2	3	2	2	4	5	18	5	2	2	2	2	5	13
69	3	2	5	5	4	2	3	3	5	4	36	2	4	2	3	2	5	18	4	2	3	3	3	5	16
70	3	3	5	4	5	2	2	2	4	5	35	3	3	2	3	3	4	18	5	2	2	2	2	4	12
71	3	2	5	5	4	3	3	2	5	4	36	4	3	3	3	2	5	20	4	3	3	2	2	5	15
72	2	3	4	5	5	2	2	2	5	5	35	3	4	2	2	3	5	19	5	2	2	2	2	5	13
73	3	3	5	5	4	2	2	3	5	4	36	3	4	2	3	3	5	20	4	2	2	3	3	5	15
74	4	2	4	5	5	2	2	2	5	5	36	4	3	2	4	2	5	20	5	2	2	2	2	5	13
75	1	4	5	5	4	2	3	2	5	4	35	3	4	2	1	4	5	19	4	2	3	2	2	5	14
76	3	4	4	5	5	2	2	2	5	5	37	2	3	2	3	4	5	19	5	2	2	2	2	5	13
77	2	4	5	5	4	3	3	4	5	4	39	3	4	3	2	4	5	21	4	3	3	4	4	5	19
78	3	4	4	4	5	2	2	4	4	5	37	3	3	2	3	4	4	19	5	2	2	4	4	4	16
79	2	3	5	5	4	2	3	4	5	4	37	4	3	2	2	3	5	19	4	2	3	4	4	5	18
80	4	3	5	5	3	3	1	4	5	3	36	3	3	3	4	3	5	21	3	3	1	4	4	5	17
81	4	3	2	3	5	2	2	4	3	5	33	1	3	2	4	3	3	16	5	2	2	4	4	3	15
82	5	1	5	5	3	2	3	4	5	3	36	2	4	2	5	1	5	19	3	2	3	4	4	5	18
83	4	2	3	3	5	2	2	2	3	5	31	1	4	2	4	2	3	16	5	2	2	2	2	3	11
84	3	1	3	5	3	2	4	2	5	3	31	4	4	2	3	1	5	19	3	2	4	2	2	5	15
85	4	3	3	3	5	2	3	2	3	5	33	3	4	2	4	3	3	19	5	2	3	2	2	3	12
86	3	2	3	5	3	3	2	2	5	3	31	4	4	3	3	2	5	21	3	3	2	2	2	5	14
87	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	29	3	5	2	3	2	3	18	4	2	3	3	3	3	14
88	2	2	3	5	3	2	2	2	5	3	29	3	4	2	2	2	5	18	3	2	2	2	2	5	13
89	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	28	2	4	3	2	2	3	16	4	3	2	2	2	3	12
90	3	2	3	5	3	3	4	4	5	3	35	3	2	3	3	2	5	18	3	3	4	4	4	5	20
91	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	23	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	3	3	3	13
92	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	29	4	4	2	3	3	3	19	3	2	4	2	2	3	13
93	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	25	3	1	4	3	2	2	15	2	4	3	2	2	2	13
94	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	28	3	2	3	3	1	3	15	3	3	4	2	2	3	14

95	3	3	1	2	2	3	4	1	2	2	23	4	2	3	3	3	2	17	2	3	4	1	1	2	11
96	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	31	4	3	4	2	3	3	19	3	4	4	3	3	3	17
97	3	3	4	5	3	1	4	1	5	3	32	4	2	1	3	3	5	18	3	1	4	1	1	5	12
98	3	3	1	2	5	2	4	2	2	5	29	4	3	2	3	3	2	17	5	2	4	2	2	2	12
99	3	3	4	5	3	2	4	3	5	3	35	4	3	2	3	3	5	20	3	2	4	3	3	5	17
100	2	2	1	1	5	3	4	2	1	5	26	4	3	3	2	2	1	15	5	3	4	2	2	1	12
101	3	3	1	1	1	3	4	1	1	1	19	4	1	3	3	3	1	15	1	3	4	1	1	1	10
102	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	30	3	2	3	2	4	3	17	2	3	3	3	3	4	16
103	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	29	3	4	3	3	3	3	19	4	3	2	2	2	3	12
104	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	23	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	1	1	2	10
105	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	30	4	3	1	4	3	4	19	3	1	3	3	3	3	13
106	2	4	2	3	3	2	3	1	4	2	26	3	3	2	2	4	3	17	3	2	3	1	1	4	11
107	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3	29	4	2	4	3	3	4	20	2	4	3	1	1	3	12
108	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	23	4	2	4	2	2	4	18	2	4	1	2	2	2	11
109	2	1	3	3	2	4	3	3	1	3	25	3	2	4	2	1	3	15	2	4	3	3	3	1	14
110	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	27	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	4	4	3	17
111	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	24	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	3	2	13
112	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	12
113	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	23	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	2	14
114	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	26	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	3	3	13
115	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	2	12
116	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	21	1	1	1	3	3	1	10	1	1	2	1	1	3	8
117	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	18	1	3	3	2	1	1	11	3	3	2	1	1	1	8
118	2	3	3	1	2	4	3	1	3	3	25	1	2	4	2	3	1	13	2	4	3	1	1	3	12
119	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	21	1	3	3	2	2	1	12	3	3	3	1	1	2	10
120	2	1	3	1	4	4	2	2	1	3	23	1	4	4	2	1	1	13	4	4	2	2	2	1	11
121	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	1	3	10
122	3	2	5	5	5	4	4	3	5	5	41	4	4	4	4	4	5	25	5	4	2	2	3	5	16
123	3	1	4	4	5	4	3	4	4	5	37	3	4	4	3	4	4	22	5	3	1	3	4	4	15
124	1	3	5	5	5	4	3	4	5	5	40	3	3	4	3	3	5	21	5	3	3	2	4	5	17
125	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	35	3	3	3	3	1	4	17	5	3	2	4	3	4	16
126	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	40	2	3	3	3	3	5	19	5	2	1	3	3	5	14
127	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	40	3	4	3	4	3	4	21	5	3	2	1	4	4	14
128	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	40	2	3	3	4	3	5	20	4	3	3	2	3	5	16
129	4	2	3	5	5	4	4	4	5	5	41	3	3	4	4	3	5	22	5	4	3	2	4	5	18
130	3	3	5	5	5	2	3	3	5	5	39	2	2	2	3	3	5	17	5	3	3	3	3	5	17
131	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	42	3	4	4	4	4	5	24	5	3	4	2	3	5	17
132	4	3	5	5	4	4	3	2	5	4	39	3	3	4	1	4	5	20	4	3	3	4	2	5	17
133	3	4	3	5	5	4	4	2	5	5	40	3	4	4	4	4	5	24	5	2	3	3	2	5	15
134	1	3	5	5	4	3	4	4	5	4	38	2	3	3	4	3	5	20	4	3	2	3	4	5	17
135	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	41	4	3	4	4	3	5	23	5	4	1	3	4	5	17
136	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	42	4	4	3	3	4	5	23	5	3	1	3	4	5	16
137	3	3	3	4	5	3	2	3	4	5	35	1	3	3	4	4	4	19	5	2	2	3	3	4	14
138	3	3	5	5	5	1	3	3	5	5	38	2	3	1	3	2	5	16	5	3	4	3	3	5	18
139	2	4	3	4	5	4	3	3	4	5	37	4	4	4	4	3	4	23	5	3	3	2	3	4	15
140	1	2	4	5	4	4	4	3	5	4	36	3	3	4	4	3	5	22	4	2	3	3	3	5	16
141	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	39	3	4	4	4	3	4	22	5	3	3	1	4	4	15
142	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	37	3	3	3	2	3	5	19	4	4	2	2	4	5	17
143	3	3	3	4	5	2	2	3	4	5	34	2	3	2	2	2	4	15	5	4	3	1	3	4	15
144	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4	3	5	24	4	3	4	1	4	5	17

145	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	38	3	4	3	4	4	4	22	5	4	3	3	3	4	17
146	3	3	4	5	4	3	4	2	5	4	37	3	4	3	4	3	5	22	4	3	3	2	2	5	15
147	3	3	5	5	5	3	3	2	5	5	39	4	3	3	3	3	5	21	5	3	3	1	2	5	14
148	3	2	4	4	5	4	3	4	4	5	38	1	3	4	4	3	4	19	5	3	2	2	4	4	15

PRUEBA PILOTO BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MONITOREO PEDAGÓGICO																																			
N°	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN										DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN										DIMENSIÓN EVALUACIÓN					DIMENSIÓN TUTORIA						TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	ST	21	22	23	24	ST	25	26	27	28		29	30	ST
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	21	
2	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	0	3	20
3	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	5	1	1	0	0	2	0	1	0	1	1	0	3	17
4	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4	0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	0	2	12
5	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	6	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	1	3	16
6	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	1	4	24
7	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0	1	1	0	2	1	1	0	0	1	1	4	21
8	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	1	1	0	0	1	1	4	25
9	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	6	0	1	1	0	2	1	1	0	0	1	1	4	17
10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	4	25
11	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	7	0	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	4	20
12	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	4	23
13	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	1	3	18
14	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	17
15	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	17
16	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	6	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	11
17	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8
18	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	15
19	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	8	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	7	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	16
20	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	17
21	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	4	1	1	1	0	3	0	0	1	0	0	0	1	14
22	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8
23	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	0	3	0	1	1	0	0	0	2	24
24	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	6	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	14
25	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	6	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	0	3	19
26	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	4	0	1	1	0	2	1	1	0	0	0	1	3	14
27	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	3	1	1	0	0	0	1	3	21
28	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	12

29	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	7	0	0	1	0	0	1	1	1	0	5	0	1	1	0	2	1	1	0	0	0	0	2	16		
30	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	5	0	1	1	1	3	1	1	0	0	0	1	3	16	
31	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0	1	1	0	2	0	1	0	1	0	0	2	22	
32	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	3	1	0	0	1	0	0	2	21	
33	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	3	0	1	0	1	0	0	2	18	
34	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	5	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	11	
35	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	4	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	12	
36	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	8	1	1	1	0	3	0	1	0	1	0	0	2	21	
37	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	7	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	17	
38	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	2	22	
39	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	5	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2	15	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	1	3	1	0	1	1	0	1	4	25	
41	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	6	0	1	1	1	3	1	0	1	1	0	1	4	21	
42	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	1	3	0	0	1	1	0	1	3	22	
43	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	6	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	3	20	
44	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	1	1	0	1	3	0	0	0	0	1	1	2	21	
45	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	1	3	21	
46	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	6	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	4	0	1	0	1	2	0	1	0	1	1	1	4	16	
47	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	3	11	
48	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	6	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	3	17	
49	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	8	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	7	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	3	19	
50	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	1	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1	5	22	
51	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	4	1	1	1	0	3	1	1	1	1	0	1	5	18	
52	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	4	12	
53	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1	1	1	0	3	1	1	1	1	0	1	5	26	
54	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	7	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	7	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	17
55	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	6	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	1	4	20	
56	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	4	23	
57	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	1	0	0	1	0	1	3	20	
58	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	5	1	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	16	
59	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	8	
60	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	9	
61	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	6	1	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	3	19	
62	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	4	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	14	
63	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	1	3	21	

64	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	10
65	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	0	2	1	1	1	1	0	1	5	24
66	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	5	0	1	1	0	2	1	1	1	1	0	1	5	19
67	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	0	2	0	1	1	1	0	1	4	22
68	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	1	0	3	0	1	1	1	1	1	5	21
69	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	3	0	1	1	0	1	0	3	21
70	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	1	1	0	3	0	1	1	0	1	0	3	21
71	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	6	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	4	0	1	1	0	2	0	1	1	0	1	0	3	15
72	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	1	1	3	0	1	1	0	1	0	3	13
73	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	6	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	0	1	1	1	3	0	1	1	0	1	0	3	19
74	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	6	0	1	1	1	3	0	1	1	0	1	0	3	20
75	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	1	5	23
76	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	1	5	18
77	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	1	4	12
78	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	5	27
79	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	6	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	3	18
80	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	5	0	1	1	1	3	1	1	1	1	0	1	5	20
81	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	1	4	14
82	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	4	23
83	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	19
84	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	5	1	1	0	0	2	0	1	0	1	1	0	3	17
85	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	9
86	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	10
87	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	6	1	1	0	0	2	0	1	0	0	1	1	3	19
88	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	14
89	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	0	1	3	1	0	0	0	1	1	3	21
90	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	10
91	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	0	2	1	0	1	0	1	1	4	23
92	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	5	0	1	1	0	2	1	0	1	0	0	1	3	17
93	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	1	2	20
94	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	2	17
95	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	17
96	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	17
97	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	6	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	11
98	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8

99	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	6	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	14
100	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	6	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	15
101	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	16
102	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	1	1	1	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	13
103	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7
104	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1	1	1	0	3	0	1	1	0	0	0	0	2	23
105	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	6	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	14
106	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	5	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	0	0	3	18
107	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	3	22
108	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	3	1	0	0	1	1	1	0	3	21
109	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	3	0	1	0	1	1	1	0	3	21
110	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	5	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	5	0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	1	0	2	14
111	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	6	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	5	0	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	2	16	
112	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	1	3	23	
113	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	7	0	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	2	19	
114	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	1	0	0	0	1	1	3	24	
115	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	6	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	5	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	1	1	15	
116	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	1	3	1	0	1	0	0	1	3	23	
117	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	5	0	1	1	1	3	1	0	1	0	0	1	3	18	
118	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0	1	1	1	3	0	0	1	0	0	1	2	21	
119	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	2	17	
120	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	17
121	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	1	0	1	3	0	0	1	1	0	0	2	20	
122	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	6	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	5	0	1	0	1	2	0	0	1	1	0	1	3	16	
123	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	1	2	0	0	1	1	0	1	3	14	
124	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8	0	1	0	1	2	0	0	1	1	0	1	3	20	
125	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	6	0	1	1	1	3	0	0	1	1	0	1	3	21	
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0	1	1	1	3	0	1	1	1	1	0	1	4	26
127	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	0	1	1	0	1	4	24	
128	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	0	1	1	1	0	1	4	21	
129	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	1	3	13	
130	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	11	
131	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	6	1	1	1	0	3	1	1	0	0	0	0	2	19	
132	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	7	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	4	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	2	15	
133	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	0	1	3	1	0	0	1	1	0	3	21	

134	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	0	1	0	1	2	1	0	0	1	1	1	4	14
135	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	1	1	1	3	1	0	1	1	1	1	5	26
136	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	6	0	1	1	1	3	1	0	1	1	1	1	5	21
137	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	1	1	1	3	0	0	1	1	1	1	4	24
138	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	3	19
139	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	1	3	22
140	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	1	3	22
141	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	7	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	5	0	1	1	1	3	0	0	0	1	0	1	2	17
142	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	11
143	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	17	
144	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	6	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	18
145	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	7	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	3	0	0	0	1	0	0	1	18
146	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	1	1	1	0	3	0	0	1	1	0	0	2	14
147	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	9
148	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1	1	1	0	3	0	1	1	0	0	0	2	23

ANEXO G: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo Sara Isabel Coronel Alarcón del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 40445526 con el artículo titulado

“Monitoreo Pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01-2017” declaro bajo el juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
3. El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falla de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
5. Si el artículo fuera aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad

Lima, 15 de mayo del 2017

Nombre: Sara Isabel Coronel Alarcón

DNI: 40445526

Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

Sara Isabel Coronel Alarcón

**Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

Resumen

El objetivo de la tesis es demostrar la "relación entre el Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2016, El método que se utilizó fue método hipotético-deductivo, La población a investigar son docentes la muestra para investigar es probabilística de 148 docentes seleccionados mediante la técnica aleatoria simple. Esta investigación es de tipo de básica de diseño no experimental correlacional debido que se trabajan con datos obtenidos después del hecho. Para que el instrumento sea confiable se utiliza el método de la consistencia interna que se mide mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, Se da a conocer la validez del contenido con tres juicios de expertos. Se concluye que El Desempeño pedagógico del docente tiene relación positiva ($r = 0.565$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín en la UGEL 01 en el año 2016.

Palabras claves: Monitoreo pedagógico - Desempeño docente.

Abstract

The objective of the thesis is to demonstrate the "relationship between Pedagogical Monitoring and Teaching Performance in ODEC Lurín UGEL 01 -2016, The method used was hypothetical-deductive method, The population to be investigated are teachers the sample to investigate is probabilistic of 148 teachers selected using the simple random technique. This research is of the basic type of non-experimental correlational design because we work with data obtained after the fact. For the instrument to be reliable the internal consistency method is used, which is measured by the Cronbach's alpha coefficient. The validity of the content is given by three expert judgments. It is concluded that Pedagogical performance of the teacher has a positive relation ($r = 0.565$) and significant ($p = 0.000$) with the Pedagogical Monitoring of teachers in the educational institutions of ODEC Lurín in UGEL 01 in 2016.

Key words: Pedagogical monitoring - Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La educación como fenómeno social trata de responder a las necesidades y exigencias de una nueva sociedad, pues la misma requiere de cambios positivos que permitan transformar la educación tradicional en un sistema, abierto, democrático, justo, que tome en consideración los intereses y necesidades de toda una población.

Por lo tanto, debe trascender a las comunidades como un bien colectivo, de allí, que la misma, debe ser objeto de un continuo monitoreo que se realice en función de los intereses del estado y condicionada a los cambios del sistema, dando respuesta a las necesidades del docente, estudiantes y comunidad en general; dentro de esta realidad, en el Perú se ha venido presentando un tipo de Monitoreo que sólo se limita a cumplir con los requerimientos que el Estado le exige, sin embargo, olvidan ejecutar a cabalidad su verdadero rol supervisor.

Por otro lado, es necesario percibir el Desempeño docente como aquel ente que guie hacia el desarrollo de las competencias del universo de estudiantes, ayudando a descubrir sus potencialidades, la maduración de sus habilidades propias de cada uno, para ello el docente debe utilizar estrategias, técnicas procedimentales con capacidad de articular todas las posibilidades de aprendizaje.

Al respecto, se menciona que La Educación es una actividad compleja, integral, racional y continua que tiene lugar en un proceso de valores socio históricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigida a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano de acuerdo con una determinada orientación filosófica, política y social de tal forma que la calidad de la Educación garantizara la calidad del ser humano (Montenegro, 2003, p. 89).

En el ámbito internacional se encontraron algunos estudios relacionadas con las variables, así tenemos la investigación de Fuentes (2011), quien resalta la importancia de la supervisión porque garantiza una mejor eficiencia en los diversos factores que intervienen en el proceso educativo la innovación, donde el Monitor debe tomar conciencia que él es el agente de cambio, asimismo López (2011) indica que es la mejor herramienta de trabajo de los monitores; y por ende planeada de manera sistemática. En el contexto nacional se encontró el estudio de Zamora (2011) destaca que la supervisión no ayuda, ni refuerza, tampoco retroalimenta la competencia docente sólo se centra y evalúa en actuación sin proporcionar la ayuda necesaria para subsanar las debilidades presentes, coincide con

Figuroa (2011) quien afirma que con un 95% de probabilidad que el Monitoreo pedagógico de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas, también coincide con Montalvo (2011) quien dio a conocer una relación entre las variables manejo de conflictos y evaluación de desempeño docente, de acuerdo al análisis porcentual se concluye que el manejo de conflictos de los directores tiene incidencia en la evaluación de la competencia docente.

Para Blanco y Di Vora, (2002, p. 32) el Monitoreo pedagógico se define como un proceso planificado y cooperativo dirigido al perfeccionamiento de la competencia docente en sus funciones de enseñanza, destacando que éste es un proceso integral, sistemático y organizado que tiene como fin orientar las actividades pedagógicas del docente y colaborar con el directivo en la administración y gerencia de la organización educativa.

El análisis teórico del **Desempeño pedagógico del docente**, concibe como el proceso que vincula las competencias didácticas (el conocimiento y las habilidades al respecto) con la experiencia práctica acumulada, sin excluir la dimensión humana, o sea, lo que el profesor sabe y sabe hacer dentro de un contexto concreto. Al respecto, Montenegro (2003) manifiesta que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. (p. 31)

Por ello en este estudio se formulan la siguiente interrogante como **Problema general**: ¿Qué relación existe entre el monitoreo pedagógico en el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016? del mismo modo se plantea la hipótesis general que El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las Instituciones educativas de ODEC Lurín UGEL 01 -2016, para ello se formuló el objetivo general de Determinar la relación entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016

II. METODOLOGÍA

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), el Método de Investigación para el presente trabajo es el método científico de enfoque Cuantitativo. Asimismo, se establece el método específico hipotético deductivo en razón del planteamiento de la hipótesis y su correspondiente prueba con datos recolectados de manera directa. El tipo de investigación es básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad. El es Diseño no experimental, transaccional correlacional. La población del presente estudio estuvo constituida por 350 docentes que corresponde al nivel de educación secundaria comprendiendo a las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016, por el número de integrantes se determina que es una población conocida. Para este estudio se realizó el procedimiento de cálculo de muestra dado el número de docentes que conformaron la población, el tamaño muestral quedó establecido en 148 docentes. Para la determinación de la muestra se eligió mediante el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos por cada turno en la misma todos tuvieron la oportunidad de pertenecer al grupo de muestra.

Dentro de las técnicas de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables de estudio, debido a su utilidad en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativos de un colectivo más amplio. El cuestionario es una encuesta que consiste en un conjunto de preguntas dirigido a los docentes. Este cuestionario está formado por 30 ítems, los cuales puntúan en respuestas cerradas y cuyos valores son SI/NO El instrumento evalúa las siguientes dimensiones planificación, organización, evaluación y tutoría. La relación entre los ítems y las dimensiones se presentan de la forma siguiente: Planificación (1 - 4), organización (5 - 12) y evaluación (13 - 16) tutoría.

Para la validación de expertos, participaron tres jueces, observamos en la tabla 6, los puntajes por cada juez, donde el promedio final de todo el instrumento es 100 %, esto quiere decir, que la validez del contenido del instrumento es aceptable. Para la confiabilidad se ha realizado un estudio piloto en 20 docentes con características similares a la población de estudio, de estudio quienes fueron seleccionados al azar y se les aplico el cuestionario de percepción del desempeño docente someterla a un proceso de análisis estadístico de sus ítems para la totalidad del instrumento. El coeficiente alfa de Cronbach resulto ser alto en cada una de las dimensiones lo cual nos permite concluir que el instrumento tiene una

confiabilidad muy aceptable. Para la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba de datos obtenidos de las dos variables (Monitoreo pedagógico y Desempeño pedagógico docente) se han categorizados construyendo cada hipótesis establecida. La prueba estadística no Paramétrica fue utilizada como prueba de significación ya que los datos se expresaron en frecuencia en términos de porcentajes.

III. RESULTADOS

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva.

Distribución de los niveles de Monitoreo pedagógico y Desempeño docente según encuestados de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016.

Monitoreo Pedagógico	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Cant	%
	Cant	%	Cant	%	Cant	%		
Negativo	9	6.0	6	4.0	3	2.0	18	12.1
Moderado	8	5.4	39	26.3	12	8.1	59	39.8
Positivo	6	4.0	8	5.4	57	38.5	71	47.9
Total	23	15.4	53	35.8	72	48.6	148	100

De los resultados que se aprecian en la tabla 12 y figura 2, se observa que el 39% de los encuestados perciben el nivel Positivo del Monitoreo pedagógico, ellos mismos opinan que el desempeño del docente es de nivel eficiente; Del mismo modo, el 26% percibe el nivel Moderado del Monitoreo pedagógico, los mismos consideran que el desempeño docente es de nivel Regular. Asimismo se observa que el 8% de los encuestados perciben el nivel Moderado del Monitoreo pedagógico, dichos encuestados consideran que el desempeño del docente es eficiente, dicho resultado permite inferir que a mejor Monitoreo pedagógico mayor será el nivel del desempeño del docente en las Instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Monitoreo pedagógico y Desempeño docente

			Monitoreo Pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Monitoreo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,565$ entre las variables: Monitoreo pedagógico y Desempeño Docente, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación Moderada. La significancia de $\rho=0,000$ muestra que ρ es menor a **0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y el Desempeño docente según los encuestados de las instituciones educativas de la ODEC Lurín UGEL 01 -2016.

DISCUSIÓN

El estudio se inició considerando que el Monitoreo pedagógico para el trabajo estaría siendo afectado por el nivel del desempeño docente, al respecto las observaciones realizadas indicaban las deficiencias relacionados con el nivel alcanzado en las calificaciones de los estudiantes motivo por el cual se inició el estudio.

Por otro lado existía un supuesto del mal desempeño docente, como también existía una postura del buen desempeño, por ello al relacionar las variables en estudio se establecieron características que confirmaban a simple observación, mas cuando en la realidad se requiere de docente con alta competencia en lo referido a las habilidades didácticas que indican la preparación para la enseñanza las relaciones que son parte de la actitud ético moral así como la enseñanza para el aprendizaje que determina el manejo del conocimiento para transferirlos en procesos mentales a los estudiantes dicha subjetividad es confirmada por Palma (2012) y en España Garda (2010), quienes manifestaron que no hay un tratamiento equitativo de las tres funciones académicas ni en la reglamentación, ni en el desempeño del profesor del mismo modo concluyeron que existe relación entre la percepción del alumno y del profesor sobre el desempeño docente en práctica clínica; y ésta es diferente según el campo clínico. Siguiendo el análisis, se encontró una alta correlación entre el

desempeño docente y el Monitoreo pedagógico para el trabajo con un valor rho Spearman de ,565 y un valor de significancia $p= ,000$ menor a 0,05 confirmando que existe relación estadísticamente significativa, dicho resultado se explica a partir de Zamora (2011) quien encontró que la realidad, que busca una mejora continua del personal docente y sus efectos sobre el Monitoreo pedagógico para el trabajo pedagógico, controlar, evaluar y hacer seguimiento a las actividades que involucra al personal docente y a los estudiantes a través del uso de indicadores, del mismo modo Silva (2013) y Rosendy (2012) afirman que los factores que afectan el Monitoreo pedagógico para el trabajo de los alumnos en las carreras profesionales son diferentes y en diverso grado, por lo que existe un modelo distinto para cada una de ellas.

CONCLUSIONES

Se concluye que el Desempeño pedagógico del docente tiene relación positiva ($r = 0.565$) y significativa ($p = 0.000$) con el Monitoreo pedagógico de los docentes en las instituciones educativas de la ODEC Lurín en la UGEL 01 en el año 2016.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández, J. (1999). *Desafío de la Nueva Educación* “El maestro de la excelencia”. España, Madrid: AKAL
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 4ª. Edición. México DF: Mc Graw Hill
- Minedu (2015) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Metrocolors Editores.
- Montenegro, B. (2003). *Educación para el cambio en hacia un nuevo enfoque*. Colombia, Bogotá: Editorial Ruiz.

ANEXO H: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE ACREDIA EL PERMISO PARA LA REALIZACION DEL ESTUDIO IN SITU

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

**SOLICITUD: PERMISO PARA
APLICACIÓN DE
INSTRUCCIÓN**

Asesor de la ODEC-LURIN

Amadeo Rayme Mendoza

S.R

Yo Sara Isabel Coronel Alarcón identificar con DNI N° 40445526 ante usted me presento y expongo lo siguiente

Que por motivo de graduarme con el grado magister en la mención de Administración de la Educación, solicito a usted facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos (escuela) de mi tesis denominado “Monitoreo Pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01-2017”

Por lo expuesto:

Agradecimiento su comprensión y su espíritu de colaboración me despido fraternalmente en Cristo María.

Villa María del Triunfo, 06 enero 2017

Atentamente


CORONEL ALARCON SARA ISABEL

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Migdonio Epiquién Chanchahuana, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “**Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017**” del estudiante **Sara Isabel Coronel Alarcón**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 24 de junio del 2017


Migdonio Epiquién Chanchahuana
Dr. en Educación

Migdonio Epiquién Chanchahuana

DNI: 33432467

Visualizador de Documentos de Turnitin - Mozilla Firefox
 https://www.turnitin.com/dv?ss=1&co=82845698&du=1063742332&lang=es&...
 Firefox ha evitado que el plugin desactualizado "Adobe Flash" se ejecute en https://www.turnitin.com. Continuar bloqueando Permitir...

Probar el nuevo Feedback Studio

MAE REVISION TESIS para el: 24-Jun-2017 Roadmap Trabajo 10 de 10

Originality GradeMark PeerMark

Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017. turnitin 22% --

FOR SARA ISABEL CORONEL ALARCÓN

Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Br. Sara Isabel Coronel Alarcón

ASESOR:
Dr. Migdonio Epiqueñ Chanchahuana

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de Coincidencias

1	www.micentroeducativo...	1%
2	biblioteca.usac.edu.gt	1%
3	repositorio.udec.cl	1%
4	www.panxop367.blogspot...	1%
5	www.colegiodrimodelato...	1%
6	docplayer.es	1%
7	www.slideshare.net	1%

PÁGINA: 1 DE 132

Versión solo texto de...

ES 01:29 p.m. 01/07/2017

Migdonio Epiqueñ Chanchahuana
 Migdonio Epiqueñ Chanchahuana
 Dr. en Educación



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
CORONEL ALARCON Sara Isabel
D.N.I. : 40445526
Domicilio : Av. GRAU N° 600 - TABLADA DE LURIN - V. M. TRIUNFO
Teléfono : Fijo : 2951909 Móvil : 993461982
E-mail : saracielo.33@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
[X] Tesis de Post Grado
[X] Maestría [] Doctorado
Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
CORONEL ALARCON Sara Isabel
Título de la tesis:
MONITOREO PEDAGÓGICO y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA ODEC LURIN UGEL 01 - 2017
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Signature] Fecha: 28-05-18



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL VALLE

11 FEB. 2018

Angel
Salvadora
358-18



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno
para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Para Isabel Beroniel Alarcón con DNI N° 40445526
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en AV: Grau N° 600 Tablada de Lurín - V.M.T.
(Calle - Lote - Mz. - Urb. - Distrito - Provincia - Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-I del programa: Maestría en Administración
(Promoción) (Nombre del programa)

de la Educación identificado con el código de matrícula N° 6.000.14.1471
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que cumpliendo con los requisitos presentados
solicito el visto bueno para empastado

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima 14 de Febrero de 2018

Angel Salvadora
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- Copia de Tesis anillada corregida
- Copia de Resolución Directoral de tesis
- Copia de dictamen de sustentación
- Copia de acta de aprobación de originalidad de tesis y portallazo Turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 993961982

Email: saraculo33@gmail.com