



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Herramienta de monitoreo y evaluación de desempeño en docentes
de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Mora Garcia, Patricia Amarilis (orcid.org/0009-0002-8852-5719)

ASESORAS:

Mg. García Parrilla, Joyce Daniela (orcid.org/0000-0002-0622-8079)

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Cada historia tiene un final y actualmente con mi corazón lleno de sentimientos encontrados, dedico el presente trabajo a Dios, mis queridos hijos, por creer en mis capacidades y la paciencia incondicional por dejarlos solos cuando estaba de viaje por que esperaban ansiosos a pesar de que pasamos momentos difíciles, siempre me brindaron su comprensión, cariño y amor. A mi esposo, por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más y así luchar porque la vida nos ofrezca un futuro mejor. A mi encantadora madre y hermanos que nunca me dejaron fallar con sus palabras de aliento para que pudiera seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento, principalmente al Creador y a mi familia en general, a mi tutora que, sin usted con sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo de tesis no se hubiera realizado. Sus consejos fueron útiles cuando no encontraba claridad en mis ideas para investigar en lo que hoy he logrado. También, al resto de profesores de Posgrado de la Maestría en Docencia universitaria y a la Universidad por compartir sus conocimientos y por estar ahí siempre cuando los he necesitado, mi gratitud por darme la oportunidad de cumplir mis sueños de seguir escalando mi profesionalismo, a la institución en la cual laboro por brindarme su apoyo y motivarme a seguir creciendo profesionalmente. Por último, a mis compañeros de estudios que fueron parte de esta maravillosa aventura académica, sin dejar de mencionar todas las horas trabajadas durante la noche a lo largo de nuestra formación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es MORA GARCIA PATRICIA AMARILIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA DNI: 72222645 ORCID: 0000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 05- 01-2024 18:38:47

Código documento Trilce: TRI - 0721909



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORA GARCIA PATRICIA AMARILIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PATRICIA AMARILIS MORA GARCIA PASAPORTE: 0918513664 ORCID: 0009-0002-8852-5719	Firmado electrónicamente por: MVACACELAZ el 05- 01-2024 18:48:09

Código documento Trilce: TRI - 0721910



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población	17
Tabla 2 Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes	21
Tabla 3 Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico	22
Tabla 4 Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza	23
Tabla 5 Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales	24
Tabla 7 <i>Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes</i>	26
Tabla 8 <i>Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico</i>	27
Tabla 9 <i>Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza</i>	28
Tabla 10 <i>Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales</i>	29
Tabla 6 Prueba de normalidad	25

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. Se sustenta en la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) y en la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986). El tipo de investigación es básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra fueron 40 docentes, para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios de 20 ítems cada uno. Fueron validados por expertos y se obtuvo 1 en V de Aiken. La confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0,964 para el instrumento del desempeño docente y 0,962 para monitoreo y evaluación. Los resultados de la tabla 7 muestran un Rho de Spearman de 0,511 y significancia 0,000. En la tabla 2 el 47,5% de docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su desempeño docente se ubica también en el nivel medio. Se concluye que, Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

Palabras clave: Monitoreo, Evaluación, Desempeño, Docente, Pedagógico

ABSTRACT

The general objective of this research was to identify the relationship that exists between the monitoring and evaluation tool with the performance of teachers at a higher institution in the city of Guayaquil. It is based on Wiggins' (1990) authentic evaluation theory and Bandura's (1986) theory of Self-Efficacy. The type of research is basic, with a quantitative approach, non-experimental descriptive correlational design. The sample was 40 teachers, for data collection two questionnaires of 20 items each were applied. They were validated by experts and 1 was obtained in Aiken's V. The Cronbach's Alpha reliability was 0.964 for the teaching performance instrument and 0.962 for monitoring and evaluation. The results in table 7 show a Spearman's Rho of 0.511 and significance 0.000. In table 2, 47.5% of teachers perceive a medium level of monitoring and evaluation tool, at the same time that their teaching performance is also located at the medium level. It is concluded that, There is a significant relationship between the monitoring and evaluation tool with the performance of teachers at a higher institution in the city of Guayaquil.

Keywords: Monitoring, Evaluation, Performance, Teacher, Pedagogical

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desempeño de los docentes debe mantenerse en constante monitoreo y evaluación, para lograr identificar las potenciales áreas que se deben mejorar en la enseñanza y aprendizaje, con lo cual, encaminar la ruta pedagógica para alcanzar la calidad de la educación, puesto que, al monitorear y evaluar periódicamente la labor docente, se crea un entorno donde los docentes cumplen con estándares y metas específicas, que les permite de forma continua actualizar conocimientos y estrategias de enseñanza, para una educación más pertinente capaz de adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes (Azañedo Alcántara, 2022).

Sin embargo, la realidad mundial nos muestra que, en España existen problemas para medir el desempeño docente, y el 17% de los docentes indican que nunca han recibido feedback luego de ser evaluados en sus centros educativos, en ocasiones se produce debido a la escasez de recursos y la renuencia hacia el cambio por parte de los profesores, lo cual, conlleva a carecer de retroalimentación y oportunidades para desarrollar sus habilidades, Además, otro 18% manifiesta que solo evalúan su desempeño con evaluaciones de conocimiento, afectando negativamente su motivación y su compromiso con la enseñanza de calidad (OCDE, 2020). En México, en el estado de Chihuahua, el 7.3 % de docentes presenta un mal desempeño en el aula de clases, además, solo el 2,5% realiza coevaluación y el 5,1% autoevaluación, lo cual se debe, a la falta o poca capacidad de implementar sistemas de evaluación del desempeño docente, para erradicar la percepción de que algunas de estas evaluaciones son insuficientes o no reflejan adecuadamente la efectividad de la labor educativa (Martínez y Esparza, 2020).

En América Latina, según datos de la UNESCO (2019) la educación se enfrenta a desafíos en la introducción de métodos eficaces de control y análisis de la labor docente, puesto que, el 60% de la evaluación se basa en el marco para la enseñanza, donde solo los directores realizan visitas áulicas y califican con criterios preestablecidos, poco se dispone de herramientas tecnológicas adecuadas, los sistemas de retroalimentación son limitados y existe también escasez de recursos para llevar a cabo evaluaciones periódicas y exhaustivas. De igual manera en Colombia, en la ciudad de Bogotá la evaluación docente ha enfrentado desafíos en

términos de su diseño y aplicación efectiva, por ello, el 90% de los docentes no están de acuerdo con ser evaluados solo con pruebas, indican que la evaluación se debe complementar con autoevaluación y evaluación entre pares (Ochoa y Moya, 2019). En Ecuador, en la ciudad de Machala, de acuerdo con la perspectiva estudiantil universitaria, un 23,3% de docentes no son tan claros al impartir sus conocimientos, puesto que presentan limitaciones en el dominio de metodologías que faciliten el aprendizaje, y el conocimiento y empleo de las TIC, además, por la falta de herramientas de monitoreo y evaluación el docente no se realiza retroalimentación (Espinoza Freire, 2019). También en Ecuador en la ciudad de Guayaquil, existe 20,8% de docentes con bajo nivel de desempeño, puesto que, la evaluación docente propone roles y atributos que no se llevan a cabo en el salón de clases, lo cual no permite que se cumplan los estándares de calidad educativa (Camacho y Hernández, 2022).

En la Institución educativa superior, se percibe que no se cuenta con un sistema de monitoreo a la labor docente, por ello, no se identifican áreas de mejora en la enseñanza, ni se proporcionan datos concretos para la toma de decisiones. Es decir, que no se tienen datos objetivos sobre el desempeño docente, para facilitar una evaluación basada en evidencia y detectar problemas pedagógicos de manera temprana. De igual manera, la evaluación docente que se practica es poco pertinente, lo cual, logra identificar un 20% de fortalezas y debilidades en la enseñanza, tampoco existe retroalimentación estructurada, de tal manera, que el 76% de los docentes carecen de la orientación necesaria para mejorar sus prácticas pedagógicas, impidiendo su rendición de cuentas en el sistema educativo. Además, se observa que los instrumentos de evaluación docente, como las encuestas estudiantiles, autoevaluaciones de los docentes, evaluaciones por pares, observaciones de clases no están diseñadas acorde a la realidad institucional, es decir, que no se involucra a los docentes en la construcción de instrumentos de evaluación acorde al contexto. Finalmente, los resultados de la evaluación son entregados a los docentes, sin identificar aspectos a mejorar o retroalimentación constructiva para alcanzar el desarrollo profesional. Acorde con la realidad problemática, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes en una institución superior en la ciudad de Guayaquil?

La investigación se justifica: Por su conveniencia, el desempeño de los docentes es vital dentro de una institución superior, puesto que la calidad educativa debe empezar por la evaluación integral de los docentes, para que se refleje en el rendimiento educativo de los estudiantes. Además de su relevancia social, surge por el monitoreo que permite ver el progreso de los docentes y hacer sugerencias de las diversas medidas para alcanzar los objetivos, también contribuye a Identificar éxitos o fracasos en formas reales o potenciales y ser capaz de actuar. Tiene valor teórico, porque la evaluación permite mejorar en todos los aspectos y contribuye al rendimiento del docente y se sustenta en la teoría de la calidad total de Edward Deming. Tiene utilidad metodológica porque se tomarán datos mediante encuestas validadas y con confiabilidad para que puedan ser aplicadas por otros investigadores.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. Los objetivos específicos: OE1: Analizar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes de una institución superior. OE2: Identificar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior. OE3: Establecer la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. La hipótesis general es: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes. HE2: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. HE3: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los antecedentes internacionales, se encontró en Perú que, Valenzuela (2018) propuso como objetivo establecer una relación entre el sistema de monitoreo y la actuación de los docentes, centrándose en las cinco competencias que abordan la observación y valoración de los docentes. En la primera etapa, se empleó una metodología descriptiva correlacional y se utilizaron escalas como instrumentos para recopilar datos de una muestra conformada por 32 docentes. Los hallazgos, muestran una correlación estadísticamente significativa, con un índice de correlación del 68,1% según el coeficiente Rho de Spearman, entre el 'sistema de monitoreo-acompañamiento' y el 'desempeño docente'. Se observó que el 50% de la muestra consideró el monitoreo y acompañamiento como satisfactorios, mientras que el 'desempeño docente' fue calificado como regular por el 66% de los docentes. Se concluyó que existe una correlación moderada (54,3% de correlación) entre el 'sistema de monitoreo-acompañamiento' y la competencia de 'regular el comportamiento de los estudiantes'.

De igual manera, Navarro (2020) en Perú, planteó como objetivo principal determinar el nivel en el que se relacionan el Monitoreo y Acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes. El enfoque fue descriptivo correlacional, el cual se identifica no experimental, al mismo tiempo que correlacional. 120 docentes fueron la población, a la vez que la muestra fue de 40. Se implementó la encuesta, a la vez que se aplicó el cuestionario con escala Likert a modo de instrumento. Se efectuó un análisis de los resultados, se aplicó Rho Spearman, y arrojó el valor 0,906, lo cual determina correlación muy alta. Adicionalmente, el valor de (sig.) fue 0.000, lo cual señala que ambas variables tienen influencia. Estos hallazgos respaldan la idea de que un monitoreo y acompañamiento pedagógico de alta calidad está asociado con un excelente desempeño docente. Como conclusión, se indica que hay una fundamentación robusta que respalda la toma de decisiones y la elaboración de estrategias destinadas a fomentar un acompañamiento pedagógico eficaz como herramienta esencial en la capacitación y crecimiento profesional de los educadores.

También en Perú, Ticia (2021) se propuso como objetivo principal evaluar la el Monitoreo y Acompañamiento del desempeño de los profesores. El enfoque de la investigación fue de naturaleza cuantitativa, de tipo básico, y se utilizó un diseño correlacional. La muestra del estudio consistió en 20 docentes, seleccionados mediante un método de muestreo no probabilístico. Los instrumentos empleados en la investigación fueron validados mediante la opinión de expertos, y la confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, y el valor obtenido fue 0.671 y 0.735 para cada cuestionario. La investigación y sus resultados indican que el monitoreo y acompañamiento influyen de manera significativa en el desempeño de los docentes, con un coeficiente de determinación expresado en el R² del 42.38%, lo que indica que esta variable explica una parte sustancial de la variación en el nivel de desempeño docente. Como conclusión, se indica la existencia de una correlación moderada y positiva, presentando un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.651, entre el monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente, con un nivel de significación (sig.) de 0.000, que nos lleva a rechazar la hipótesis nula, con ello, se confirma la importancia de implementar estrategias efectivas de monitoreo y acompañamiento en el ámbito educativo para mejorar el desempeño docente.

Tello (2022) en su tesis presentada en Perú, tuvo como propósito principal demostrar que el monitoreo pedagógico contribuye a mejorar el desempeño del profesor. En lo referente a la metodología, se basó en un enfoque de diseño cuasi experimental y contó con la participación de 40 docentes, divididos en dos grupos de igual tamaño: uno de control y otro experimental, A partir de esta investigación, se obtuvieron resultados que confirmaron que el monitoreo pedagógico efectivamente conduce a mejoras en el desempeño de los docentes en primaria. Esto se evidenció a través del valor de la prueba T de Student, que fue de -53.652, y el nivel de significancia de 0.000, indicando que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los dos grupos después de la implementación del tratamiento. Se concluye que, para tomar decisiones más informadas en relación al desempeño de su cuerpo docente y considerar la continuación constante del monitoreo pedagógico como parte de su práctica educativa.

En lo referente al ámbito nacional, se encontraron los siguientes antecedentes:

En Guayaquil, Parrales (2019) propuso como objetivo principal establecer la relación entre la supervisión pedagógica y el desempeño docente. La población fue de 40 docentes. En este caso, la muestra fue censal, el enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se emplearon dos instrumentos para recopilar la información necesaria. Uno de ellos se diseñó para medir la supervisión pedagógica. Asimismo, fue validado por un experto y se aplicó colectivamente a los docentes, tomando aproximadamente 25 minutos para completarse y compuesto por 25 preguntas cerradas. Los resultados obtenidos indicaron que la variable supervisión pedagógica se ubicó predominantemente en un nivel regular, representando un 57.5%, mientras que la variable desempeño docente mostró mayoritariamente un nivel medio. Además, se concluyó con la relación de las variables. Esto se sustentó en los valores presentados en la tabla 15, con un valor de p igual a 0.000, que es menor que 0.01, lo que indica significancia, y un valor de ρ igual a 0.939**, que denota una correlación muy fuerte y positiva.

En Esmeraldas, Macías (2021) llevó a cabo una investigación titulada Acompañamiento Pedagógico y su Impacto en el Desempeño Docente. La población de estudio consistió en 20 docentes. Para la investigación. El diseño fue de tipo no experimental de naturaleza descriptiva y correlacional de tipo asociativo. La técnica de recopilación de datos empleada fue la encuesta, a la vez que el instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto de 25 ítems, que fueron validados por expertos apoyados en la V Aiken y los cuestionarios presentan escala de Likert. Entre los resultados relevantes se señala que es clara la existencia de una correlación entre las variables, dando un valor representativo de 0.565, y con un valor de significancia que no alcanza el 0,05 llegando solo al 0.009 lo cual permite confirmar la hipótesis. Por ende, se pudo concluir que el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente se relacionan de manera positiva moderada y significativa.

En Santo Domingo, Márquez (2022) se propuso como objetivo principal investigar el efecto de las decisiones tomadas por la dirección de una institución educativa en el rendimiento laboral de los docentes. Para este propósito, la

población total estaba compuesta por 31 docentes, y dado que se trataba de una población finita, se incluyó a la totalidad de los colaboradores en el estudio. En términos de metodología, la investigación se clasificó como básica ya que se basó en la realidad existente. Adoptó un enfoque cuantitativo y de temporalidad transaccional porque fue desarrollada en un único momento, además al manipular las variables el diseño fue cuasi-experimental correlacional, ya que se buscó establecer el grado de relación entre las dos variables. Al finalizar la investigación, se pudo confirmar la hipótesis general, ya que los resultados revelaron un nivel de correlación entre las variables que osciló entre el 20% y el 33.3%, lo que indica una relación que va desde moderada a alta. Estos hallazgos indican que las decisiones directivas efectivamente impactan en la forma que el docente se desempeña, es decir, cuando las decisiones son favorables, se mejora el rendimiento laboral, mientras que las decisiones desfavorables tienden a disminuir.

En Guayaquil, Saavedra (2022) planteó como objetivo principal evaluar en qué nivel influyen las plataformas educativas básicas en el desempeño de los docentes. La investigación contó con un diseño no experimental correlacional causal. La hipótesis formulada sostuvo que las plataformas educativas impactan en el desempeño de los docentes en esta institución. La muestra fue de 30 docentes. Se empleó la técnica de la encuesta, y fueron dos cuestionarios con escalas de respuestas ordinales para medir las variables en cuestión. En el proceso de análisis de datos, se procedieron a realizar pruebas de normalidad con el fin de evaluar las distribuciones no paramétricas, y fue empleada la prueba de correlación de Spearman. Para el procesamiento de datos, se empleó la versión 21 del software estadístico SPSS. Los hallazgos correlacionales, descritos en la Tabla 9, con un valor de significancia (sig.) de 0.063 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.344, permitieron confirmar la no validez de la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que las plataformas educativas básicas no ejercen influencia de manera significativa en el desempeño de los docentes en esta institución educativa en Ecuador durante el año 2022.

La variable herramienta de monitoreo y evaluación, se relaciona con la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) donde se destaca la importancia de utilizar una variedad de métodos de evaluación, como proyectos, presentaciones,

portafolios y tareas del mundo real, en lugar de depender únicamente de pruebas. También aboga por la retroalimentación formativa, que ayuda en la enseñanza aprendizaje a lo largo del tiempo. La teoría indica que el docente podría incluir observaciones regulares en el aula, donde se observa cómo el maestro interactúa con los estudiantes, entrega instrucción, gestiona el comportamiento de los alumnos y adapta su enseñanza según las necesidades individuales.

La teoría de la Evaluación Auténtica aplicada al docente se centra en medir y evaluar su desempeño de manera que refleje de manera precisa y significativa su capacidad para enseñar y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Los docentes pueden ser evaluados a través de proyectos de enseñanza diseñados para medir su capacidad para crear y ejecutar proyectos educativos auténticos que involucren a los estudiantes en el aprendizaje significativo y aplicable. Además, la evaluación auténtica promueve la retroalimentación continua y el diálogo constructivo entre el docente y el evaluador. Esto puede incluir reuniones regulares para discutir el progreso, las áreas de mejora y el desarrollo profesional del docente.

Para Alvarado (2002) las herramientas de monitoreo y evaluación son instrumentos de gestión diseñados para ofrecer datos sobre el rendimiento, con el propósito de respaldar la toma de decisiones y estimular las acciones y el perfeccionamiento de la administración del sistema.

Laska (2016) el monitoreo y evaluación se distingue también por ser un fundamento para la capacitación y el estímulo, así como por fomentar la participación con el objetivo de promover el desarrollo profesional continuo del maestro como una parte habitual de sus responsabilidades. Además, a través de la orientación y el seguimiento, se busca crear oportunidades para la reflexión y la mejora constante, lo que estimula la interacción y el intercambio de experiencias personales en el ámbito laboral y profesional en un contexto caracterizado por la colaboración, el respeto y la confianza mutua.

Sovero (2012) describe el monitoreo y evaluación como un conjunto de herramientas técnicas que facilitan la dirección y orientación, con la dirección utilizada con el fin de mejorar y ajustar la actuación del docente.

Para Salas (2019) la definición de monitoreo y evaluación se refiere a un proceso organizado que busca recopilar datos para su posterior análisis. Su objetivo principal es supervisar y seguir el progreso del trabajo y el aprendizaje con el propósito de mejorar la calidad de la educación.

El monitoreo y la evaluación se pueden describir desde dos perspectivas. En primer lugar, se conciben como un procedimiento que recopila y analiza información sobre el proceso educativo y los resultados obtenidos, lo cual favorece la toma de decisiones fundamentadas. En segundo lugar, se ven como un proceso que verifica si las actividades planificadas se están llevando a cabo según lo programado durante el período escolar, identificando logros y áreas de mejora, y realizando ajustes necesarios para garantizar un mejor desempeño estudiantil. Además, se destaca que el monitoreo y la evaluación pueden ser un proceso continuo y completo, abarcando distintos momentos del proceso educativo, como la planificación, la implementación y la evaluación (Balarin y Escudero, 2018).

Monitorear y evaluar implica que el director o supervisor pedagógico desarrolle ciertas habilidades y enfoques. Debe ser sistemático y puntual en su enfoque, ya que, al organizarse, se enfoca en identificar las fortalezas y debilidades del docente. Además, debe aplicar un enfoque flexible y gradual al proporcionar opciones y apoyo al docente. También debe fomentar la formación, la motivación y la participación del docente al facilitar la mejora continua, el análisis, la colaboración grupal y el intercambio de ideas y conocimientos. Por último, debe asegurarse de que la supervisión sea constante y completa al brindar apoyo de manera regular y oportuna a medida que avanza la actividad pedagógica (Ferdaus, 2016).

López y Almeyda (2018), destacan que, al llevar a cabo el monitoreo y evaluación, es esencial considerar diversos instrumentos como recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades. Estos instrumentos incluyen fichas de toma de notas y registros de las clases. Además, se pueden emplear encuestas variadas en las que los estudiantes o los padres de familia puedan expresar sus opiniones sobre la calidad de la educación recibida y cualquier aspecto que el monitor considere relevante.

Las dimensiones del monitoreo y evaluación corresponden a Alvarado (2002) las cuales son, verificación, información, asesoramiento e innovación.

La dimensión de verificación comprende un conjunto de acciones destinadas a confirmar, comparar y evaluar con el propósito de alcanzar objetivos. Además, posee la capacidad de introducir mejoras necesarias para corregir errores previos (Alvarado, 2002).

La dimensión de información gestiona el flujo de datos entre las autoridades superiores y la institución educativa, asegurándose de que la información sea adecuada, precisa y se entregue puntualmente (Alvarado, 2002).

La dimensión de asesoramiento se encarga de mejorar la calidad de la educación y la enseñanza tanto a nivel individual como grupal, mediante la aplicación adecuada, relevante y eficiente de la orientación profesional (Alvarado, 2002).

La dimensión de innovación implica una serie de actividades que demuestran su rol fundamental en promover el avance y la mejora de los sistemas educativos en la actual era globalizada (Alvarado, 2002)

La variable desempeño docente, se sustenta en la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986), cuando un profesor confía en sus propias habilidades, destrezas y competencias, puede enfrentar con éxito diversas situaciones, actividades o tareas en su vida diaria. Esta confianza desempeña un papel fundamental en la capacidad para alcanzar metas personales, ya que refuerza la motivación, la seguridad y la creencia en las capacidades individuales para llevar a cabo cualquier acción, sin importar su nivel de dificultad. Por lo tanto, la autoeficacia tiene un impacto positivo al mejorar y consolidar la confianza en las habilidades de cada individuo, lo que afecta directamente su capacidad para lograr sus objetivos en la vida.

Cuando aplicamos el concepto de autoeficacia a la labor docente, podemos definirla como la evaluación de las habilidades personales de cada maestro. Esta evaluación se traduce en la creencia de que cuentan con las estrategias, competencias y recursos pedagógicos necesarios para tener éxito en el ámbito educativo. La autoeficacia en los profesores refuerza la idea de que son capaces

de llevar a cabo actividades pedagógicas utilizando sus propios procesos cognitivos, tomando un enfoque proactivo y supervisando su propio desempeño, tanto en el aula como en otros contextos relacionados con la enseñanza.

Vásquez y Pretell (2017) argumentan que el desempeño docente consiste en un conjunto de tareas que se llevan a cabo a diario, de manera coordinada con otros profesionales de la educación y personas dentro de la institución educativa. Estas actividades incluyen la planificación objetiva de las clases, la implementación de proyectos, la asesoría y la impartición de lecciones.

Para Herrera y Aguado (2018) es el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo durante su labor pedagógica, estas acciones se materializan en el proceso de cumplimiento de sus responsabilidades fundamentales y en los resultados obtenidos, con el propósito de alcanzar los objetivos formativos del nivel educativo en el que está involucrado.

Bohórquez (2018) describe el desempeño docente como la medida del progreso o grado de avance alcanzado en la consecución de los objetivos establecidos, que han sido definidos en un período de tiempo específico y a través de una estructura organizativa particular.

Briones (2018), el desempeño docente se define por las actividades y actuaciones que el profesor lleva a cabo en el entorno del aula con el propósito de fomentar y cultivar en los estudiantes conocimientos significativos. Actualmente, el enfoque se centra en lograr que los estudiantes adquieran habilidades y conocimientos que puedan aplicar en su vida cotidiana, y es en este punto donde el maestro debe emplear todos sus conocimientos y estrategias para promover un aprendizaje realmente valioso.

Torres (2008), describe como el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo mientras realiza su labor pedagógica. Estas acciones se materializan en el proceso de cumplir con sus responsabilidades esenciales y obtener resultados que contribuyan a alcanzar los objetivos educativos del nivel en el que se enseña. Además, es importante destacar que estas acciones son deliberadas, personales y orientadas hacia la creación.

Martínez (2016), señala en su definición que el desempeño profesional de un profesor se basa en sus habilidades pedagógicas, lo que le capacita para dirigir, asesorar y evaluar de manera meticulosa el proceso de aprendizaje en el que los estudiantes participan. En consecuencia, se sugiere que todas sus responsabilidades y tareas están enfocadas en la ejecución efectiva de su rol docente.

Pérez (2019) señala que el rendimiento de los profesores ha sido objeto de interés por parte de aquellos que buscan mejorar el sistema educativo. Esto se debe a su estrecha relación con el éxito en el aprendizaje, ya que contribuye a alcanzar el perfil deseado para los estudiantes, que en el contexto ecuatoriano se basa en tres valores esenciales: justicia, innovación y solidaridad, según el currículo de los niveles de educación obligatoria. Por lo tanto, los docentes tienen una función esencial: cultivar un conjunto de habilidades y responsabilidades que los estudiantes deben adquirir a lo largo de su educación obligatoria.

El Ministerio de Educación (2018) explica que el desempeño docente se sitúa dentro del ámbito pedagógico, considerando que la pedagogía es la disciplina educativa que engloba la enseñanza y el aprendizaje. Esto implica que el docente debe aplicar la didáctica al desarrollar sus contenidos educativos, teniendo en cuenta aspectos como la metodología, las herramientas de evaluación y las estrategias a lo largo de la sesión de aprendizaje (desde el inicio hasta el final) con el objetivo de alcanzar los propósitos educativos que los estudiantes deben lograr al concluir dicha sesión.

Las dimensiones del desempeño docente son las propuestas por Herrera y Aguado (2018) como primera dimensión está el trabajo pedagógico, la dimensión que continúa es Gestión de los procesos de enseñanza, y tercera dimensión trata de las responsabilidades profesionales.

La dimensión del trabajo pedagógico engloba las acciones llevadas a cabo por el docente, comenzando con la identificación de las capacidades cognitivas, preferencias de aprendizaje y ritmos de progreso de sus alumnos. Posteriormente, se procede a la planificación y ejecución de unidades didácticas, las cuales se serán implementados mediante las estrategias metodológicas y la utilización de

herramientas y métodos didácticos. Además. Cuando se habla de la evaluación de los procesos de aprendizaje, se considera que es parte integral del trabajo pedagógico, para lo cual se diseñan matrices, y diferentes formatos de evaluación (Herrera y Aguado, 2018).

La dimensión de la gestión de los procesos de enseñanza se concentra en la actuación del profesor en cada actividad que realice en los salones de clase, cultivando una relación positiva y equilibrada con sus estudiantes. Esto implica que todos deben participar de manera activa, estar en constante reflexión y aplicar diversos enfoques de aprendizaje, como el uso de recursos visuales y el trabajo colaborativo, entre otros, además de estimular el pensamiento creativo. Al concluir la lección, el docente debe promover la metacognición, lo que implica autoevaluarse en relación con los logros alcanzados y resaltar las áreas en las que todavía se necesita mejorar (Herrera y Aguado, 2018).

La dimensión de responsabilidades profesionales involucra las tareas que un docente lleva a cabo en el ámbito de la gestión institucional. Esto incluye trabajar de manera colaborativa con otros maestros, crear documentos técnicos y pedagógicos, brindar apoyo a los estudiantes que enfrentan desafíos socioemocionales y cognitivos, así como participar en proyectos de innovación y productividad (Herrera y Aguado, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

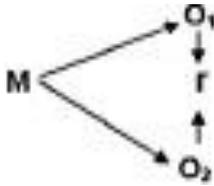
El proceso de investigación se desarrolló siguiendo una investigación básica, ya que contribuye directamente a la generación de datos científicos en el campo de la ciencia a través de la recopilación de información, estos datos, a su vez, enriquecieron el estudio al exponer y ampliar el conocimiento científico. Esto se sustenta conforme indica Abanto (2013) quienes indican que, la investigación básica tiene la capacidad de enriquecer el conocimiento científico y proporcionar soluciones en el ámbito educativo.

La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque de naturaleza cuantitativa, a través del cual se realizaron pruebas de hipótesis y se adquirieron datos descriptivos para comprender el comportamiento y las relaciones entre las variables herramienta de monitoreo y evaluación en el desempeño de docentes. Esto se realizó con el objetivo de garantizar que las conclusiones y recomendaciones sean imparciales y respaldadas por evidencia objetiva. Se aplicó este enfoque conforme indican Hernández et al. (2014) para quienes el enfoque cuantitativo, es especialmente efectivo para analizar relaciones causales, hacer comparaciones y establecer patrones y tendencias a partir de los datos recopilados.

3.1.2 Diseño de investigación

Asimismo, la investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional. Esto implica que en ningún momento del proceso se realizó manipulaciones de las variables, y se centrará en evaluar el nivel de relación entre las herramientas de monitoreo y evaluación en el desempeño de docentes. En congruencia con la perspectiva de Hernández et al. (2014) un diseño no experimental tiene como objetivo presentar las variables en su estado natural, sin intervenir o manipular intencionalmente, para luego analizar y validar su relación.

Figura 1



O1: Herramienta de monitoreo y evaluación

O2: Desempeño docente

r: relación

M: Muestra (Docentes)

3.2 Variables y operacionalización

Variable Herramienta de monitoreo y evaluación

Definición conceptual:

Alvarado (2002) las herramientas de monitoreo y evaluación son instrumentos de gestión diseñados para ofrecer datos sobre el rendimiento, con el propósito de respaldar la toma de decisiones y estimular las acciones y el perfeccionamiento de la administración del sistema

Definición operacional

Se recopilarán datos a través del cuestionario del monitoreo y evaluación de los docentes, respondiendo a las dimensiones e indicadores.

Indicadores

Cumplimiento de estándares, Precisión de datos, Cumplimiento de fechas límite, Acceso a la información, Calidad de la información, Satisfacción del usuario

Escala

Ordinal

Variable Desempeño docente

Definición conceptual

Herrera y Aguado (2018) conceptualizan el desempeño docente como el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo durante su labor pedagógica, estas acciones se materializan durante la ejecución de sus responsabilidades fundamentales y en los resultados obtenidos, con el propósito de alcanzar los propósitos de formación del nivel educativo en el que está involucrado.

Definición operacional

Los datos se recopilarán a través de un cuestionario de 20 ítems relacionadas al desempeño de los docentes,

Indicadores

Habilidades cognitivas, Estilos y ritmos de aprendizaje, Enfoque, relación afectiva y armónica, relaciones interpersonales Normas de convivencia

Escala

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En investigación, resulta fundamental delimitar con precisión la población de interés, ya que esta población constituye el conjunto de individuos relevantes que presentan similitud en sus características conforme el enfoque del estudio. Los miembros de esta población aportan información específica relacionada con el tema de investigación (Hernández et al., 2014).

Por ello, durante la investigación se consideró una población de 40 docentes de la unidad educativa, con el propósito de obtener una comprensión directa de cómo perciben el monitoreo y evaluación en el desempeño de docentes

- **Criterios de inclusión**

Este criterio permite la participación de los docentes que laboran en la unidad educativa en calidad de nombramientos y contratos.

- **Criterios de exclusión**

Este criterio no permite que participen docentes que realizan prácticas educativas

Tabla 1

Distribución de la población

Personal	Población		Total
	Hombres	Mujeres	
Docentes	25	15	40
Total	25	15	40

Nota: Distributivo institucional

3.3.2. Muestra

Además, de acuerdo con la definición de Ñaupá et al. (2013), una muestra se refiere a un subgrupo de elementos que comparten similitudes con la población de la cual se deriva. En otras palabras, la muestra es una representación de la población en su conjunto, ya que sus miembros poseen características similares. Por lo tanto, se puede afirmar que lo que afecta a la muestra de estudio también afecta a la población en su totalidad.

En este sentido, la muestra seleccionada para el estudio la conforman 40 docentes, puesto que, son pocos los docentes que son manejables para la investigadora.

Muestreo

Considerando los pocos elementos de la población, y por ser 40 elementos manejables para la investigadora, no es necesario aplicar el muestreo.

3.3.3. Unidad de análisis

Docentes de la unidad educativa

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos e información comprende un componente fundamental dentro de la investigación cuantitativa, en la presente investigación, se optó por utilizar una encuesta como técnica para obtener información sobre las

variables relacionadas con la herramienta de monitoreo y evaluación en el desempeño docente. De acuerdo con Otzen y Manterola (2017), la encuesta incluye ítems en una escala ordinal tipo Likert, diseñadas específicamente para captar información relevante. En este contexto, la encuesta se considera la técnica de recolección de datos más adecuada para este tipo de investigaciones del desempeño docente.

En esta perspectiva, se empleó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Conforme a Otzen y Manterola (2017), este cuestionario consta de un número concreto de ítems que guardan relación con las dimensiones e indicadores oportunos. Para garantizar la confiabilidad y la autenticidad de los resultados, es esencial que los docentes respondan y justifiquen estas preguntas de manera precisa, coherente y sin ambigüedades. En consecuencia, la formulación de los ítems fue precisa, clara y objetiva, con el propósito de evitar distorsiones en la información del desempeño de cada docente.

Para la variable herramienta de monitoreo y evaluación, se desarrolló un cuestionario de 20 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Para la variable desempeño docente, se adaptó el cuestionario de Herrera y Aguado (2018) de 20 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Según la definición de Oré (2015), la validez de los instrumentos se refiere a cuán precisamente un instrumento mide una variable particular. Por ello, la validez de contenido se enfoca en evaluar si las preguntas son coherentes, claras y se alinean adecuadamente con los indicadores y dimensiones relevantes. Por lo tanto, en este caso, el instrumento fue sometido a la evaluación de cinco expertos que determinaron su validez de contenido, puesto que, como resultado el instrumento de desempeño docente obtuvo 1 en V de Aiken y el instrumento de herramienta de monitoreo y evaluación también obtuvo 1 en V de Aiken.

Además, se llevó a cabo un análisis de la confiabilidad de los instrumentos con el objetivo de fortalecer su credibilidad. Según Abanto (2013), la confiabilidad de un instrumento se refiere al alto grado de consistencia y resultados similares que

se obtienen cuando se aplica en investigaciones similares bajo las mismas condiciones.

Se realizó una prueba piloto con 15 docentes para conocer la fiabilidad de los dos instrumentos, y los resultados del Alfa de Cronbach fueron 0,964 de fiabilidad para el instrumento del desempeño docente, mientras que el instrumento de herramienta de monitoreo y evaluación fue de 0,962

3.5. Procedimientos

El estudio se llevó a cabo siguiendo los requisitos necesarios de acuerdo con su naturaleza. En primer lugar, se llevó a cabo los trámites formales, que implicaron solicitar oficialmente el permiso para llevar a cabo la investigación a través de una carta dirigida a la autoridad institucional. Una vez que se obtuvo la aprobación, se procedió a coordinar la fecha y hora para la aplicación de los cuestionarios, que se llevaron a cabo de manera presencial.

Antes de llenar los cuestionarios de la herramienta de monitoreo y evaluación, al igual que el del desempeño de cada docente, se firmó el consentimiento informado, indicando su aceptación voluntaria para participar en el estudio. Cada cuestionario fue llenado entre 20 minutos aproximadamente.

3.6. Método de análisis de datos

En el proceso análisis de los resultados, se empleó estadística descriptiva, que implica la presentación de medidas como frecuencias e intervalos de mediciones constantes (Abanto, 2013). Por lo tanto, en este estudio, los datos se representarán mediante tablas que muestran las frecuencias y porcentajes.

Además, se aplicó la estadística inferencial. Para determinar el estadígrafo adecuado según la naturaleza de los datos, en este sentido, se hizo uso la prueba de Shapiro-Wilk, adecuada para muestras con menos de 50 sujetos, por medio de la cual, se determinó que los datos no presentan una distribución normal. Con ese resultado, se optó por utilizar el estadístico correlacional Rho de Spearman que tiene la capacidad para evaluar la relación entre variables ordinales o no distribuidas normalmente, proporcionando una medida robusta de la correlación sin depender de suposiciones específicas.

También es importante destacar que, para validar las hipótesis de investigación, se estableció un nivel de significancia por debajo de 0,05, lo que significa que se aceptarían las hipótesis si los resultados eran estadísticamente significativos. Todos estos análisis descriptivos e inferenciales se llevaron a cabo utilizando el software estadístico SPSS22.

3.7. Aspectos éticos

En investigaciones, es fundamental abordar la recopilación de datos con un enfoque ético, considerando los principios de la investigación. En este contexto, Martín (2013) subraya que la ética se centra en resguardar y proteger a quienes fueron considerados los sujetos de estudio, ya que son esenciales para la investigación. Este enfoque ético no solo protege a los investigadores, sino también a la institución, a los docentes involucrados y a la integridad de la información recopilada.

También, el estudio aseguró que la participación de los docentes se mantiene de manera privada, y que la información recopilada se utilizó exclusivamente para los fines de esta investigación. Además, se siguieron las normas de redacción académica, incluyendo la cita y la referencia de la información de acuerdo con las Normas APA.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 2

Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes

		V2 Desempeño de los docentes			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Bajo	7 17,5%	1 2,5%	0 0,0%	8 20,0%
	Medio	11 27,5%	19 47,5%	0 0,0%	30 75,00%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	2 5,00%	2 5,00%
Total		18 45,00%	20 50,00%	2 5,00%	40 100,0%

Nota: Encuesta a docentes

Interpretación

En la tabla 2 se muestra que el 47,5% (19) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su desempeño docente se ubica también en el nivel medio. Es decir, que existe una relación, asociación o coincidencia entre la percepción de las habilidades de monitoreo y evaluación y el nivel general de desempeño docente de este grupo de profesionales. Tan solo el 5% de los docentes se ubica en el nivel alto de herramienta de monitoreo y de desempeño docente.

Mientras que, un 17,5% se ubica en el nivel bajo de las habilidades de monitoreo y evaluación, y de desempeño docente.

Objetivo específico 1

Analizar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes de una institución superior.

Tabla 3

Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico

		D1 Trabajo pedagógico			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Bajo	6 15,0%	2 5,0%	0 0,0%	8 20,0%
	Medio	17 42,5%	12 30,0%	1 2,5%	30 75,00%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	2 5,00%	2 5,00%
Total		23 57,50%	14 35,00%	3 7,5%	40 100,00%

Nota: Encuesta a docentes

Interpretación

En la tabla 3 se muestra que el 42,5% (17) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su trabajo pedagógico se ubica en el nivel bajo. Es decir, que los docentes pueden sentir que tienen habilidades intermedias en el uso de herramientas de evaluación, pero sus resultados de desempeño docente indican un nivel más bajo. Tan solo el 5% de los docentes se ubica en el nivel alto de herramienta de monitoreo y de trabajo pedagógico.

Mientras que, un 15% se ubica en el nivel bajo de las habilidades de monitoreo y evaluación, y de trabajo pedagógico.

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior.

Tabla 4

Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza

		D2 Gestión de los procesos de enseñanza			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Bajo	7 17,5%	1 2,5%	0 0,0%	8 20,0%
	Medio	14 35,0%	16 40,0%	0 0,0%	30 75,00%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	2 5,00%	2 5,00%
Total		21 52,5%	17 42,50%	2 5,00%	40 100,0%

%Nota: Encuesta a docentes

Interpretación

En la tabla 4 se muestra que el 40,0% (16) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su gestión del proceso de enseñanza se ubica en el nivel bajo. Es decir, pueden sentir que tienen habilidades intermedias en el uso de herramientas de evaluación, pero su capacidad para gestionar los procesos de enseñanza parece estar en un nivel más bajo. Tan solo el 5% de los docentes se ubica en el nivel alto de herramienta de monitoreo y de gestión de los procesos de enseñanza

Mientras que, un 17,5% se ubica en el nivel bajo de las habilidades de monitoreo y evaluación, y de gestión de los procesos de enseñanza.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 5

Relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales

		D3 Responsabilidades profesionales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Bajo	7 17,5%	1 2,5%	0 0,0%	8 20,0%
	Medio	14 35,0%	14 35,0%	2 5,0%	30 75,00%
	Alto	0 0,0%	5 0,0%	0 0,0%	2 5,00%
Total		10 52,50%	17 42,5%	17 42,50%	2 5,00%

Nota: Encuesta a docentes

Interpretación

En la tabla 5 se muestra que el 35,0% (14) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su responsabilidad profesional se ubica en el nivel bajo. Es decir, pueden sentir que tienen habilidades intermedias en el uso de herramientas de evaluación, pero su capacidad para gestionar los procesos de enseñanza parece estar en un nivel más bajo. En esta dimensión ninguno de los docentes se ubica en el nivel alto de herramienta de monitoreo y de gestión de los procesos de enseñanza

Mientras que, un 17,5% se ubica en el nivel bajo de las habilidades de monitoreo y evaluación, y responsabilidad profesional.

Prueba de normalidad

Previo al análisis inferencial, se llevó a cabo la prueba de normalidad, con el objetivo de identificar el estadígrafo mediante el cual se evaluarían las hipótesis. En este contexto, se optó por la prueba de Shapiro Wilk debido a que la muestra poblacional consistía en 40 sujetos.

Tabla 6

Prueba de normalidad

			Shapiro Wilk		
			Estadístico	Gl	Sig.
V1	Herramienta de	monitoreo y evaluación	,185	40	,000
V2	Desempeño de los	docentes	,157	40	,000

Prueba de Hipótesis:

Para verificar la hipótesis, se establece que si la significancia o el p-valor es $>\alpha$ (0.05); se acepta la hipótesis nula (H_0) de que los datos siguen una distribución normal. Por otro lado, en caso contrario, se rechaza la hipótesis.

Decisión estadística

Según los niveles de significancia de las variables, se rechaza la H_0 , puesto que, la herramienta de monitoreo y evaluación, y el desempeño de los docentes presentan valores menores a 0,000.

Interpretación

En la tabla 6, la prueba de normalidad Shapiro Wilk para una muestra de 40 elementos arrojó un valor p-valor o nivel de significancia de 0,000 que al ser menor a 0,05 lleva al rechazo de la hipótesis H_0 . Por lo tanto, los datos no provienen de una distribución normal, y se procede a aplicar el coeficiente de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis de la investigación.

Análisis inferencial

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

H_o: No existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil

Tabla 7

Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes.

		V2 Desempeño de los docentes
	Rho de Spearman	,511**
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

*. La correlación al 0,01 (bilateral).

Análisis

La tabla 7 indica que, el valor de Rho de 0,511 demuestra que la herramienta de monitoreo y evaluación, y el desempeño de los docentes presentan una correlación positiva moderada. La significación ($p < 0,001$) evidencia que la herramienta de monitoreo y evaluación y el desempeño de los docentes presentan una relación estadísticamente significativa. Esta información hace posible la comprobación de la hipótesis de investigación que sostiene que hay una relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis específicas 1

H_i1: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes.

H₀1: No existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes.

Tabla 8

Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico

		D1 Trabajo pedagógico
	Rho de Spearman	,396*
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Sig. (bilateral)	,011
	N	40

*. La correlación al 0,01 (bilateral).

Análisis

En la tabla 8 se muestra que, el valor de Rho de 0,396 sugiere una correlación positiva baja entre la herramienta de monitoreo y evaluación, y el trabajo pedagógico. La significación ($p < 0,011$) indica que la relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación, y el trabajo pedagógico es estadísticamente significativa. Estos datos permiten comprobar la hipótesis específica 1 de investigación que indica, existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes.

Hipótesis específicas 2

H_{i2}: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

H₀₂: No existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 9

Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza

		D2 Gestión de los procesos de enseñanza
	Rho de Spearman	,459**
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Sig. (bilateral)	,003
	N	40

*. La correlación al 0,01 (bilateral).

Análisis

La tabla 9 evidencia que, el valor de Rho de 0,459 sugiere que la herramienta de monitoreo y evaluación, y gestión de los procesos de enseñanza guardan una correlación positiva moderada. La significación ($p < 0,003$) indica que la relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación, y la gestión de los procesos de enseñanza es estadísticamente significativa. Estos datos permiten comprobar la hipótesis específica 2 de investigación que indica que la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil guardan una relación significativa.

Hipótesis específicas 3

H_i3: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil

H₀3: Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil

Tabla 10

Correlación herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales

		D3 Responsabilidades profesionales
	Rho de Spearman	,361**
V1 Herramienta de monitoreo y evaluación	Sig. (bilateral)	,022
	N	40

*. La correlación al 0,01 (bilateral).

Análisis

En la tabla 10 se muestra que, el valor de Rho de 0,361 sugiere una correlación positiva baja entre la herramienta de monitoreo y evaluación, y la responsabilidad profesional. La significación ($p < 0,022$) indica que la relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación, y responsabilidades profesionales es estadísticamente significativa. Estos datos permiten comprobar la hipótesis específica 3 de investigación que indica, Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil.

V. DISCUSIÓN

En la presente discusión, nos sumergimos en la compleja intersección entre la herramienta de monitoreo y evaluación y el desempeño de los docentes en una institución superior, este escenario implica una revisión de los resultados del estudio y la comparación con las teorías y los resultados de otros estudios que constan en el Marco Teórico.

En relación al objetivo general, la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) indica que, la evaluación auténtica sugiere que la evaluación del desempeño docente debe ir más allá de simplemente medir la adquisición de conocimientos teóricos, se enfoca en cómo los docentes aplican esos conocimientos en contextos reales de enseñanza, esto podría implicar evaluar la capacidad de los docentes para adaptarse a situaciones en evolución, demostrar creatividad pedagógica y aplicar estrategias efectivas en el aula. Además, en lugar de evaluar exclusivamente los resultados finales, la evaluación auténtica considera valioso el proceso de enseñanza en sí mismo, esto implica analizar cómo los docentes planifican lecciones, implementan estrategias pedagógicas, interactúan con los estudiantes y reflexionan sobre sus prácticas. De igual manera, la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) indica que, los docentes no solo deben ser evaluados externamente, sino que también deberían participar en procesos de autoevaluación, al evaluar su propio desempeño, los docentes pueden fortalecer su autoeficacia al reconocer y capitalizar sus habilidades y logros. La retroalimentación proporcionada durante el proceso de evaluación debe ser constructiva y específica, la teoría de la autoeficacia sugiere que el feedback que destaca los logros y brinda orientación sobre cómo mejorar puede fortalecer la confianza y la autoeficacia de los docentes.

Los resultados de la tabla 2 muestran que el 47,5% (19) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su desempeño docente se ubica también en el nivel medio. Estos resultados coinciden con la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) y con la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) puesto que, la percepción de nivel medio en la herramienta y el desempeño docente ubicado en el mismo nivel podría sugerir que la herramienta de evaluación utilizada se alinea con las características de la

evaluación auténtica propuestas por Wiggins y que la autoevaluación y autoeficacia de los docentes pueden estar influyendo en su percepción y desempeño. Esta interpretación respalda la importancia de utilizar herramientas de evaluación que reflejen de manera auténtica las habilidades y competencias docentes y reconoce la influencia de las creencias de autoeficacia en el desempeño y la percepción personal de los docentes.

Estos resultados también coinciden con los antecedentes, Valenzuela (2018) el 50% de la muestra encontró satisfactorios el monitoreo y acompañamiento, mientras que el 66% de los docentes calificaron el 'desempeño docente' como regular. Esto indica que hay una percepción más crítica o menos positiva en cuanto al rendimiento general de los docentes en la muestra en comparación con la evaluación del monitoreo y acompañamiento. La diferencia en las calificaciones entre estas dos áreas puede sugerir áreas específicas que podrían necesitar atención o mejora en términos de desempeño docente. También coincide con Navarro (2020) donde los resultados respaldan la noción de que un monitoreo y acompañamiento pedagógico de excelencia se encuentra vinculado con un rendimiento excepcional por parte de los docentes. En otras palabras, sugiere que cuando los docentes reciben un monitoreo y acompañamiento pedagógico de alta calidad, tienden a exhibir un rendimiento sobresaliente en sus responsabilidades. En relación a la hipótesis general, la tabla 7 muestra que el Rho de Spearman es 0,511 y la significancia 0,001, lo cual acepta la hipótesis de investigación, esto coincide con Valenzuela (2018) quien concluye que hay una correlación moderada, del 54,3%, entre el 'sistema de monitoreo-acompañamiento' y la capacidad para 'regular el comportamiento de los estudiantes'. También coincide con Navarro (2020) quien concluye que, valor de significación (p-valor) de 0.000 indica que la probabilidad de que la relación observada entre estas dos variables sea simplemente al azar es muy baja, respaldando así la idea de que existe una asociación significativa entre el nivel de Monitoreo y Acompañamiento pedagógico y la calidad del desempeño docente.

En relación al objetivo específico 1, la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) indica que, la teoría aboga por la creación de evaluaciones que reflejen las condiciones del mundo real en las que los docentes trabajan, en lugar

de pruebas aisladas o escenarios artificiales, se podrían utilizar observaciones en el aula, análisis de proyectos educativos y evaluaciones basadas en problemas prácticos que los docentes enfrentan diariamente. La creación de portafolios docentes se alinea con la autenticidad propuesta por la teoría de Wiggins, los docentes pueden compilar evidencia de su trabajo, incluyendo planes de lecciones, muestras de trabajo estudiantil, reflexiones sobre la práctica y resultados de evaluaciones, este enfoque proporciona una visión holística del desempeño docente a lo largo del tiempo. De igual manera, la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) indica que, la importancia de establecer metas realistas, en el contexto del monitoreo y la evaluación, los docentes podrían beneficiarse de establecer metas alcanzables que contribuyan a fortalecer su autoeficacia a medida que logran objetivos específicos. La observación de prácticas efectivas de enseñanza por parte de otros docentes, así como la exposición a modelos de éxito, puede influir positivamente en la autoeficacia, por lo tanto, las herramientas de monitoreo podrían incluir elementos que fomenten el modelado y la observación de buenas prácticas docentes.

Los resultados de la tabla 3 muestran que el 42,5% (17) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su trabajo pedagógico se ubica en el nivel bajo. Estos resultados coinciden con la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) y con la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) puesto que, la diferencia entre la percepción de nivel medio en la herramienta y un desempeño pedagógico ubicado en el nivel bajo podría indicar posibles áreas de mejora en la evaluación y desarrollo de habilidades pedagógicas. Esta interpretación destaca la importancia de alinear las percepciones de los docentes con las evaluaciones reales y señala la necesidad de abordar cualquier brecha que pueda existir entre la autoevaluación y la aplicación efectiva de habilidades pedagógicas. Esto podría sugerir que, aunque los docentes se perciben a sí mismos como competentes en el uso de la herramienta, puede haber aspectos de su práctica pedagógica que no se están evaluando de manera efectiva.

Estos resultados también coinciden con los antecedentes presentados por Ticlia (2021) que revelan un coeficiente de determinación (R^2) del 42.38%, lo que sugiere que la variable analizada tiene una influencia considerable en la variación

observada en el desempeño docente. Esta información puede ser crucial para entender cómo factores específicos, posiblemente aquellos relacionados con el contexto de monitoreo y acompañamiento pedagógico, contribuyen significativamente a las diferencias en los niveles de rendimiento de los docentes. En relación a la hipótesis específica 1, la tabla 8 muestra que el Rho de Spearman es 0,396 y la significancia 0,011, lo cual acepta la hipótesis de investigación, esto coincide con Ticlia (2021) concluye que el monitoreo y acompañamiento pedagógico y el desempeño docente presentan una asociación moderada y positiva. Esta relación se ve evidenciada a través del valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es de 0.651. La significación estadística de 0.000 refuerza la solidez de esta relación.

En relación al objetivo específico 2, la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) indica que, la evaluación auténtica se centra en el desarrollo de habilidades prácticas, en el caso del desempeño docente, esto podría incluir la capacidad de gestionar el aula de manera efectiva, ajustar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes, fomentar la participación activa y utilizar estrategias pedagógicas basadas en evidencia para mejorar el aprendizaje. De igual manera, la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) indica que, proporcionar a los docentes el apoyo adecuado y los recursos necesarios también está en línea con la teoría de la autoeficacia, un entorno de trabajo que respalde las necesidades y proporcione recursos efectivos puede contribuir a fortalecer la creencia de los docentes en su capacidad para cumplir con éxito sus responsabilidades.

Los resultados de la tabla 4 muestran que el 40,0% (16) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su gestión del proceso de enseñanza se ubica en el nivel bajo. Estos resultados coinciden con la teoría de la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) y con la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) puesto que, la diferencia entre la percepción de nivel medio en la herramienta y un desempeño bajo en la gestión del proceso de enseñanza podría sugerir la necesidad de una revisión y mejora en la forma en que se utiliza la herramienta de monitoreo y evaluación. Esta interpretación recalca la importancia de alinear las percepciones con la evaluación

real y destaca la necesidad de abordar cualquier brecha que pueda existir entre la autoevaluación y la efectividad en la gestión del proceso de enseñanza.

Estos resultados también coinciden con los antecedentes, obtenidos en el estudio de Parrales (2019) que revelaron que la variable de supervisión pedagógica se posicionó mayoritariamente en un nivel regular, alcanzando un 57.5%. Por otro lado, la variable de desempeño docente mostró principalmente un nivel medio. Estos hallazgos sugieren que la supervisión pedagógica, según la evaluación realizada, se caracteriza en su mayoría por un desempeño regular, mientras que el desempeño docente tiende a ubicarse en niveles intermedios. Esta información plantea preguntas importantes sobre la efectividad de la supervisión pedagógica y su impacto en el rendimiento de los docentes. En relación a la hipótesis específica 2, la tabla 9 muestra que el Rho de Spearman es 0,459 y la significancia 0,003, lo cual acepta la hipótesis de investigación, esto coincide con Parrales (2019) fue posible concluir que las variables examinadas presentan una correlación significativa, lo cual se respalda con los valores reflejados en la tabla 15, donde el valor de p es igual a 0.000, siendo menor que 0.01, lo que indica significancia estadística. Además, el valor de rho es igual a 0.939**, señalando una correlación muy fuerte y positiva entre las variables. Estos resultados sugieren que hay una conexión robusta entre las variables de supervisión pedagógica y desempeño docente, destacando la importancia de explorar y comprender en profundidad esta relación en futuras investigaciones y prácticas educativas.

En relación al objetivo específico 3, la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) indica que, a través de la evaluación auténtica, se enfatiza el feedback formativo continuo, los docentes pueden beneficiarse de retroalimentación detallada y específica sobre su desempeño, lo que les permite identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora, este enfoque permite que el desarrollo profesional continuo y la implementación de estrategias de mejora específicas se propicien de mejor manera. De igual manera, la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) indica que, el desarrollo profesional continuo puede representar una estrategia efectiva para la mejora y la estimulación de la autoeficacia, las herramientas de monitoreo y evaluación podrían vincularse a

programas de desarrollo profesional que aborden áreas específicas de mejora, contribuyendo así a aumentar la confianza de los docentes en sus habilidades.

Los resultados de la tabla 5 muestran que el 35,0% (14) docentes perciben un nivel medio de herramienta de monitoreo y evaluación, al mismo tiempo que su responsabilidad profesional se ubica en el nivel bajo. Estos resultados coinciden con la teoría de evaluación auténtica de Wiggins (1990) y con la teoría de la Autoeficacia de Bandura (1986) puesto que, la diferencia entre la percepción de nivel medio en la herramienta y un desempeño bajo en la responsabilidad profesional sugiere la necesidad de revisar y mejorar cómo se evalúa la responsabilidad profesional. Esta interpretación destaca la importancia de alinear las percepciones de los docentes con la evaluación real y resalta la necesidad de abordar cualquier brecha que pueda existir entre la autoevaluación y la efectividad.

Estos resultados también coinciden con los antecedentes de Tello (2022) que proporcionan evidencia contundente de que el monitoreo pedagógico tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes en el nivel primario. La utilización de la prueba T de Student, que arrojó un valor de -53.652 con un nivel de significancia de 0.000, respalda de manera robusta la afirmación de que existe una diferencia significativa en el rendimiento docente cuando se implementa un monitoreo pedagógico efectivo. Con relación a la hipótesis específica 3, en la tabla 10 se evidencia que el valor del coeficiente de Spearman es 0,361 y la significancia 0,022, lo cual hace posible la aceptación de la hipótesis de investigación, esto coincide con la conclusión de Tello (2022) sugiere que, con el fin de tomar decisiones más fundamentadas en relación al desempeño de su cuerpo docente, es recomendable considerar la continua implementación del monitoreo pedagógico como una parte integral de la práctica educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. En términos prácticos, significa que la herramienta de monitoreo y evaluación implementada en la institución tiene un impacto medible en cómo los docentes llevan a cabo sus funciones y tareas. Se evidencia con los valores 0,511 de Rho de Spearman, y 0,001 de significancia.
2. Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el trabajo pedagógico de los docentes. En términos prácticos, la herramienta proporciona retroalimentación específica sobre el desempeño pedagógico de los docentes, señalando áreas de fortaleza y áreas que necesitan mejoras para ajustar y sus estrategias de enseñanza. Se evidencia con los valores 0,396 de Rho de Spearman, y 0,011 de significancia.
3. Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con gestión de los procesos de enseñanza de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. En términos prácticos, la herramienta ayuda a identificar las necesidades individuales de los docentes en términos de desarrollo profesional y apoyo adicional, puesto que, una gestión eficiente implica abordar estas necesidades para fortalecer las habilidades pedagógicas y la calidad de la enseñanza. Se evidencia con los valores 0,459 de Rho de Spearman, y 0,003 de significancia.
4. Existe relación significativa entre la herramienta de monitoreo y evaluación con responsabilidades profesionales de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil. En términos prácticos, la herramienta de monitoreo y evaluación es un medio para establecer estándares y expectativas claras para las responsabilidades profesionales de los docentes. Puesto que, al entender que su desempeño está siendo evaluado, pueden estar más motivados para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. Se evidencia con los valores 0,361 de Rho de Spearman, y 0,022 de significancia.

VII. RECOMENDACIONES

Las autoridades de la institución deben mantener transparencia en el proceso de evaluación, asegurando que los docentes comprendan los criterios y objetivos de la herramienta, lo cual, contribuirá a la confianza y aceptación del sistema de evaluación. Además, es necesario seguir en la optimización y actualización de la herramienta de monitoreo y evaluación, garantizando su precisión, integridad y alineación con los objetivos educativos de la institución. Al mismo tiempo, pueden identificar y compartir ejemplos de buenas prácticas docentes a través de la herramienta de monitoreo y evaluación., esto puede servir como modelo para otros docentes y fomentar la excelencia en la enseñanza.

Los docentes deben fomentar la colaboración entre pares, compartir experiencias, estrategias efectivas y recursos pedagógicos, además, revisar periódicamente los resultados de las evaluaciones, reconocer las fortalezas y posibilidades de mejora, y elaborar estrategias de acción específicas que fortalezcan el trabajo pedagógico por medio de un portafolio profesional que documente logros, proyectos exitosos, y evidencias del impacto positivo en el aprendizaje.

Los docentes deben desarrollar estrategias pedagógicas específicas, ajustar enfoques y técnicas de enseñanza para optimizar la efectividad de la gestión en la enseñanza, implementando metodologías innovadoras en la enseñanza, con la integración de técnicas pedagógicas que promuevan y estimulen la participación activa y el trabajo grupal en los estudiantes, y el uso efectivo de recursos didácticos.

Los docentes deben continuar evaluando y priorizando las responsabilidades profesionales en función de cómo llegan a influir en el proceso educativo y el logro de objetivos institucionales, enfocarse en aquellas tareas que contribuyan de manera significativa al desarrollo académico y bienestar de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Alvarado, G. (2002). *Monitoreo pedagógico*. Lima: Marko.
- Aquise, R. (2017). Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas. *Tesis doctoral*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18818/Aquise_VRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azañedo Alcántara, V. A. (2022). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 841-860. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Bächler, R., Meza, S., Mendozac, L., & Poblete, O. G. (2020). Evaluación de la formación emocional inicial docente en Chile. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(39), 75-106. doi:10.21703/rexe.20201939bachler5
- Bandura, A. (1986). *Fundamentos sociales del pensamiento y la acción: A una teoría cognitivo social*. México: Prentice-Hall.
- Borja Ramos, O., Sandoval Guerrero, L., Ramírez Ascuntar, T., & Borja Ramos, M. (2022). Evaluación del desempeño docente: Competividad del docente. *SIGMA*, 130-143. Obtenido de <https://doi.org/10.24133/sigma.v9i02.2837>
- Camacho, J., & Hernández, L. (2022). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *In SciELO Preprints*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4022>
- Campoverde, M. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. *UTPL*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Carranza, G. (2008). Docencia, discurso y evaluación colaborativa. *Reencuentro*, 135-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34005312.pdf>

- Carrión, E., & Hernández, M. (2019). La evaluación del docente universitario en el siglo XXI. Murcia. Obtenido de <https://www.eumed.net/actas/19/educacion/18-la-evaluacion-del-docente-universitario.pdf>
- Casanova, M. (2004). *Un modelo de evaluación para la mejora de la calidad educativa*. Madrid-España: Colección Aula Abierta. Obtenido de <https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/anexo-8-un-modelo-de-evaluacion-para-la-mejora.pdf>
- Chávez, A., & Olivos, S. (2019). Gestión educativa y desempeño docente. *Universidad Católica de Trujillo*. Obtenido de http://190.223.196.26/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Covarrubias, M. (2013). La Teoría de Autoeficacia y el Desempeño Docente.
- Elmys Escribano, H. (2018). El desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 1-25. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza Freire, E. (2019). El desempeño del docente universitario desde la perspectiva estudiantil. *Transformaciones*, 15(3), 383-397. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000300383
- Galves Suárez, E., & Milla Toro, R. (2018). Modelo de Evaluación del Desempeño Docente: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 407-452. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL.
- Herrera, I., & Aguado, S. (2018). Desempeño Docente y rendimiento académico. *Universidad Continental*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5015/1/INV_PG_ME_TE_Herrera_Aguado_2018.pdf

- Loja, M. (2020). La importancia de la retroalimentación como parte de la evaluación formativa dentro del proceso educativo. *Universidad de Cuenca*. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33995/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>
- López, & Almeida. (2018). *Tipos de Monitoreo pedagógico*. Bogotá: L y A.
- Macías, D. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente*. Esmeraldas: UCV.
- Márquez, M. (2022). *Impacto de las decisiones directivas en el desempeño laboral docente*. Santo Domingo, Ecuador: UCV.
- Martín, S. (2013). Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. *Enfermería en Cardiología*, 59(1), 27-30.
- Martínez, G., & Esparza, A. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). doi:10.23913/ride.v11i21.703
- Martínez, S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente*. Obtenido de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Moreno, T. (2011). La cultura de la evaluación y la mejora de la escuela. *Perfiles educativos*, 33(131). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100008
- Moreno, T. (2012). La evaluación de competencias en educación. *Sinética*, 01-20.
- Navarro, A. (2020). *Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Suyo, 2020*. Piura: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61635/Navarro_LAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez . (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OCDE. (2020). *Docentes y líderes escolares: profesionales valorados*. Obtenido de https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_ESP_Vol_II_extended_es.pdf
- Ochoa, L., & Moya, C. (2019). La evaluación docente universitaria: retos y posibilidades. *Folios*(49), 41-60. doi:<https://doi.org/10.17227/Folios.49-9390>
- Parrales, S. (2019). *Supervisión pedagógica y desempeño docente en la Unidad Educativa*. Guayaquil: UCV.
- Pérez, A., & Méndez, C. (2017). Los Criterios de Evaluación del Aprendizaje en la Educación Superior. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6736089.pdf>.
- Polanco, R., Buendía, A., & Peñalosa, E. (2021). Teacher's performance evaluation at a Mexican public university. *Revista de la educación superior*, 50, 25-46. doi:<https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1888>
- Puente, R. (2020). Planificación estratégica y desempeño docente. *Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4437/TM%20CE%20Du%20P91%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quillama G., R. E. (23 de mayo de 2018). La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa. *Universidad Enrique Guzmán y Valle*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1594?show=full>
- Quispe Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Dialnet*, 7-14. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 6-7. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

- Rodriguez Siu, J. L., & Rodriguez Salazar, R. E. (2021). Habilidades blandas y desempeño docente en el nivel superior de educación. *Propósitos y Representaciones*. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Saavedra, A. (2022). *Plataformas educativas básicas y su influencia en el desempeño docente*. Guayaquil: UCV.
- Salas, N. (2019). *El monitoreo pedagógico y su impacto en la educación rural*. Lima: Markos.
- Sovero, F. (2012). *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico*. Lima: San Marcos.
- Tello, C. (2022). *Monitoreo pedagógico para mejorar el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa*. Trujillo: UCV.
- Ticlia, L. (2021). *Estrategias didácticas y la resolución de problemas matemáticos en la educación básica regular: revisiones sistemáticas*. Trujillo: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56468/Ticlia_RLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2019). *Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375605?posInSet=4&queryId=f8fc089d-7e3d-4591-8427-8ebadfde2323>
- Valenzuela, D. (2018). *Relación entre el sistema de Monitoreo y el desempeño docente en la I.E. "Rosario", Cusco, 2018*. Cusco: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35621/valenzuela_sd.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Vásquez, & Pretell. (2017). *Desempeño docente definición*. Lima: Canvax, Ed.
- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 18-28. Obtenido de <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

Wiggins, C. (1990). The Case for Authentic Assessment. *ERIC Digest*. Obtenido de <http://www.ericdigests.org/pre9218/case.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Herramienta de monitoreo y evaluación	Para Alvarado (2002) las herramientas de monitoreo y evaluación son instrumentos de gestión diseñados para ofrecer datos sobre el rendimiento, con el propósito de respaldar la toma de decisiones y estimular las acciones y el perfeccionamiento de la administración del sistema	Se recopilarán datos a través de un cuestionario de 20 ítems, de monitoreo y evaluación, de las dimensiones verificación, información, asesoramiento e innovación.	Verificación	Cumplimiento de estándares Precisión de datos Cumplimiento de fechas límite	Ordinal
			Información	Acceso a la información Calidad de la información Satisfacción de los actores educativos	
			Asesoramiento	Satisfacción docente Efectividad de recomendaciones Tiempo de respuesta	
			Innovación	Lanzamiento de nuevos servicios educativos Participación en actividades innovadoras	

Desempeño docente	Para Herrera y Aguado (2018) conceptualizan el desempeño docente como el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo durante su labor pedagógica, estas acciones se materializan durante la ejecución de sus responsabilidades fundamentales y en los resultados obtenidos, con el propósito de alcanzar los propósitos de formación del nivel educativo en el que está involucrado.	Los datos se recopilarán a través de un cuestionario de desempeño docente de 20 ítems, que evalúan las dimensiones trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y responsabilidades profesionales	Trabajo pedagógico	Habilidades cognitivas Estilos y ritmos de aprendizaje Enfoque	Ordinal
			Gestión de los procesos de enseñanza	relación afectiva y armónica relaciones interpersonales Normas de convivencia	
			Responsabilidades profesionales	Elaboración y aplicación de los instrumentos Relaciones de colaboración y corresponsabilidad Puntualidad	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario es anónimo y tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño de los docentes, por lo tanto, responda con toda sinceridad a cada uno de los siguientes ítems de acuerdo con la opción de la escala que crea conveniente. Dispones aproximadamente de 20 minutos para contestar.

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

No .	DIMENSIONES	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Trabajo pedagógico					
1	El docente Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes					
2	El docente distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
3	El docente comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.					
4	El docente relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del plan de estudios.					
5	El docente planifica su programa educativo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)					
6	El docente evalúa el aprendizaje en cada sesión de clases					
7	El docente elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados					
	Dimensión 2: Gestión de los procesos de enseñanza					
8	El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoques intercultural					
9	El docente promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el					

	respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					
10	El docente propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.					
11	El docente estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia					
12	El docente dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes					
13	El docente utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
14	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje					
	Dimensión 3: Responsabilidades profesionales					
15	El docente contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos pedagógicos institucionales					
16	El docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la comunidad educativa					
17	El docente promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes para mejorar el rendimiento académico					
18	El docente diseña micro planificaciones al inicio de cada periodo educativo					
19	El docente mantiene actualizado su portafolio pedagógico .					
20	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.					

Gracias por su ayuda

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL NIVEL DE HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El presente cuestionario es anónimo y tiene como objetivo conocer el nivel de aplicación del monitoreo y evaluación docente, por lo tanto, responda con toda sinceridad a cada uno de los siguientes ítems de acuerdo con la opción de la escala que crea conveniente. Dispones aproximadamente de 20 minutos para contestar.

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

No .	DIMENSIONES	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Verificación					
1	El docente aplica los estándares de calidad educativa en la planificación de su trabajo docente.					
2	El docente asegura que los estudiantes estén alcanzando los estándares académico					
3	El docente verifica la integridad y autenticidad de los datos utilizados en sus evaluaciones y registros.					
4	El docente verifica y valida datos de las evaluaciones del aprendizaje en su trabajo docente,					
5	El docente se adapta a situaciones de alta presión para cumplir con las fechas límite de entrega de informes y tareas en su trabajo docente					
	Dimensión 2: Información					
6	El docente proporciona a los actores educativos (estudiantes, padres) acceso a información relevante y actualizada para mejorar su experiencia educativa					
7	El docente evalúa la calidad de la información que comparte con los actores educativos					
8	El docente considera que los actores educativos expresan satisfacción con la información que usted proporciona.					
9	El docente personaliza la información que proporciona a los actores educativos en función de sus necesidades individuales y específica					

10	El docente asegura el acceso a la información de todos los actores educativos					
	Dimensión 3: Asesoramiento					
11	El docente se siente satisfecho con el proceso de asesoramiento que recibe en su rol docente					
12	El docente considera que son efectivas las recomendaciones brindadas en las asesorías para mejorar su desempeño docente					
13	El docente considera las respuestas de los asesores a sus consultas y solicitudes son inmediata					
14	El docente considera que las asesorías contribuyen más a su crecimiento profesional					
15	El docente considera que las asesorías contribuyen a su motivación y compromiso continuo en su rol docente					
	Dimensión 4: Innovación					
16	El docente promueve y fomenta la innovación en los métodos de evaluación del desempeño docente					
17	El docente incorpora nuevas tecnologías o herramientas digitales en el proceso de evaluación					
18	El docente participa activamente en la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores educativos					
19	El docente mide y evalúa la efectividad de las innovaciones introducidas en el proceso educativo					
20	El docente fomenta la colaboración entre compañeros para adoptar prácticas innovadoras en equipo					

Gracias por su ayuda

Anexo 3 Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Herramienta de monitoreo y evaluación de desempeño en docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023**

Investigador: **Patricia Amarilis Mora García**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Herramienta de monitoreo y evaluación de desempeño en docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023**”, cuyo objetivo es: **Determinar la relación que existe entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023**. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la **Universidad Agraria de Guayaquil**.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los resultados de esta investigación servirán para identificar áreas de mejora en la enseñanza, que proporcionen datos concretos para la toma de decisiones sobre el desempeño docente, para facilitar una evaluación basada en evidencia y detectar problemas pedagógicos de manera temprana. Se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la herramienta de monitoreo y evaluación con el desempeño de los docentes en una institución superior en la ciudad de Guayaquil?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán preguntas sobre la investigación titulada: **“Herramienta de monitoreo y evaluación de desempeño en docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023”**
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de **20 a 25 minutos**.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

- Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Patricia Amarilis Mora García email: mvacacelaz@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Joyce Daniela García Parrilla email: jgarciapa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos de los instrumentos

Evaluación por juicio de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de herramienta de monitoreo y evaluación. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Sandra Verónica Páramo Lojano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Universidad de Guayaquil
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de herramienta de monitoreo y evaluación
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones: Verificación, información, asesoramiento, innovación. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Herramienta de monitoreo y evaluación	Verificación	La dimensión de verificación comprende un conjunto de acciones destinadas a confirmar, comparar y evaluar con el propósito de alcanzar objetivos. Además, posee la capacidad de introducir mejoras necesarias para corregir errores previos (Alvarado, 2002)
	Información	La dimensión de información gestiona el flujo de datos entre las autoridades superiores y la institución educativa, asegurándose de que la información sea adecuada, precisa y se entregue puntualmente (Alvarado, 2002).
	Asesoramiento	La dimensión de asesoramiento se encarga de mejorar la calidad de la educación y la enseñanza tanto a nivel individual como grupal, mediante la aplicación adecuada, relevante y eficiente de la orientación profesional (Alvarado, 2002).
	Innovación	La dimensión de innovación implica una serie de actividades que demuestran su rol fundamental en promover el avance y la mejora de los sistemas educativos en la actual era globalizada (Alvarado, 2002)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

		puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Verificación, información, asesoramiento, innovación

- Primera dimensión: Verificación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de verificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de estándares	El docente aplica los estándares de calidad educativa en la planificación de su trabajo docente.	4	4	4	
	El docente asegura que los estudiantes estén alcanzando los estándares académico	4	4	4	
Precisión de datos	El docente verifica la integridad y autenticidad de los datos utilizados en sus evaluaciones y registros.	4	4	4	
	El docente verifica y valida datos de las evaluaciones del aprendizaje en su trabajo docente,	4	4	4	
Cumplimiento de fechas límite	El docente se adapta a situaciones de alta presión para cumplir con las fechas límite de entrega de informes y tareas en su trabajo docente	4	4	4	

- Segunda dimensión: Información
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Acceso a la información	El docente proporciona a los actores educativos (estudiantes, padres) acceso a información relevante y actualizada para mejorar su experiencia educativa	4	4	4	
	El docente evalúa la calidad de la información que comparte con los actores educativos	4	4	4	
Satisfacción de los actores educativos	El docente considera que los actores educativos expresan satisfacción con la información que usted proporciona.	4	4	4	
	El docente personaliza la información que proporciona a los actores educativos en función de sus necesidades individuales y específica	4	4	4	
	El docente asegura el acceso a la información de todos los actores educativos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Asesoramiento

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de asesoramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción docente	El docente se siente satisfecho con el proceso de asesoramiento que recibe en su rol docente	4	4	4	
	El docente considera que son efectivas las recomendaciones brindadas en las asesorías para mejorar su desempeño docente	4	4	4	
Efectividad de recomendaciones	El docente considera las respuestas de los asesores a sus consultas y solicitudes son inmediata	4	4	4	
	El docente considera que las asesorías contribuyen más a su crecimiento profesional	4	4	4	
Tiempo de respuesta	El docente considera que las asesorías contribuyen a su motivación y compromiso continuo en su rol docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Innovación

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lanzamiento de nuevos servicios educativos	El docente promueve y fomenta la innovación en los métodos de evaluación del desempeño docente	4	4	4	
	El docente incorpora nuevas tecnologías o herramientas digitales en el proceso de evaluación	4	4	4	
	El docente participa activamente en la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores educativos	4	4	4	
Participación en actividades innovadoras	El docente mide y evalúa la efectividad de las innovaciones introducidas en el proceso educativo	4	4	4	
	El docente fomenta la colaboración entre compañeros para adoptar prácticas innovadoras en equipo	4	4	4	



Firma del evaluador
No. Cédula: 1717441578

Evaluación por juicio de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste

sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Sandra Verónica Páramo Lojano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Universidad de Guayaquil
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Trabajo pedagógico	
	Gestión de los procesos de enseñanza	
	Responsabilidades profesionales	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la

		dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales.

- Primera dimensión: Trabajo pedagógico
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de trabajo pedagógico

Indicadores	Ítem	C laridad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacion es/ Recomendaciones
Habilidades cognitivas	El docente Identifica las habilidades	4	4	4	

	cognitivas de sus estudiantes				
Estilos y ritmos de aprendizaje	El docente distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Enfoque	El docente comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.	4	4	4	
	El docente relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del plan de estudios.	4	4	4	
	El docente planifica su programa educativo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)	4	4	4	
	El docente evalúa el aprendizaje en cada sesión de clases	4	4	4	
	El docente elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel gestión de los procesos de enseñanza

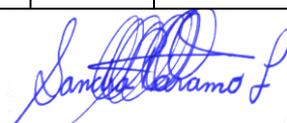
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación afectiva y armónica	El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural	4	4	4	
Relaciones interpersonales	El docente promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	4	4	4	
Normas de convivencia	El docente propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.	4	4	4	
	El docente estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable,	4	4	4	

	frente al quiebre de las normas de convivencia				
	El docente dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes	4	4	4	
	El docente utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidades profesionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración y aplicación de los instrumentos	El docente contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos pedagógicos institucionales	4	4	4	
Relaciones de colaboración y corresponsabilidad	El docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la	4	4	4	

	comunidad educativa				
	El docente promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes para mejorar el rendimiento académico	4	4	4	
	El docente diseña micro planificaciones al inicio de cada periodo educativo	4	4	4	
Puntualidad	El docente mantiene actualizado su portafolio pedagógico .	4	4	4	
	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 No. Cédula: 1717441578

Evaluación por juicio de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de herramienta de monitoreo y evaluación. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Norma Agripina Sihuay Maravi
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Dra. En Psicología Educativa
Institución donde labora:	Educativa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de herramienta de monitoreo y evaluación
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones: Verificación, información, asesoramiento, innovación. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Herramienta de monitoreo y evaluación	Verificación	La dimensión de verificación comprende un conjunto de acciones destinadas a confirmar, comparar y evaluar con el propósito de alcanzar objetivos. Además, posee la capacidad de introducir mejoras necesarias para corregir errores previos (Alvarado, 2002)
	Información	La dimensión de información gestiona el flujo de datos entre las autoridades superiores y la institución educativa, asegurándose de que la información sea adecuada, precisa y se entregue puntualmente (Alvarado, 2002).

	Asesoramiento	La dimensión de asesoramiento se encarga de mejorar la calidad de la educación y la enseñanza tanto a nivel individual como grupal, mediante la aplicación adecuada, relevante y eficiente de la orientación profesional (Alvarado, 2002).
	Innovación	La dimensión de innovación implica una serie de actividades que demuestran su rol fundamental en promover el avance y la mejora de los sistemas educativos en la actual era globalizada (Alvarado, 2002)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Verificación, información, asesoramiento, innovación

- Primera dimensión: Verificación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de verificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de estándares	El docente aplica los estándares de calidad educativa en la planificación de su trabajo docente.	4	4	4	
	El docente asegura que los estudiantes estén alcanzando los estándares académico	4	4	4	
Precisión de datos	El docente verifica la integridad y autenticidad de los datos utilizados en sus evaluaciones y registros.	4	4	4	
	El docente verifica y valida datos de las evaluaciones del aprendizaje en su trabajo docente,	4	4	4	
Cumplimiento de fechas límite	El docente se adapta a situaciones de alta presión para cumplir con las fechas límite de entrega de informes y tareas en su trabajo docente	4	4	4	

- Segunda dimensión: Información
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	El docente proporciona a los actores educativos (estudiantes, padres) acceso a información relevante y actualizada para mejorar su experiencia educativa	4	4	4	
Calidad de la información	El docente evalúa la calidad de la información que	4	4	4	

	comparte con los actores educativos				
Satisfacción de los actores educativos	El docente considera que los actores educativos expresan satisfacción con la información que usted proporciona.	4	4	4	
	El docente personaliza la información que proporciona a los actores educativos en función de sus necesidades individuales y específica	4	4	4	
	El docente asegura el acceso a la información de todos los actores educativos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Asesoramiento

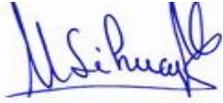
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de asesoramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción docente	El docente se siente satisfecho con el proceso de asesoramiento que recibe en su rol docente	4	4	4	
	El docente considera que son efectivas las recomendaciones brindadas en las asesorías para mejorar su desempeño docente	4	4	4	
Efectividad de recomendaciones	El docente considera las respuestas de los asesores a sus consultas y solicitudes son inmediata	4	4	4	
Tiempo de respuesta	El docente considera que las asesorías contribuyen más a su crecimiento profesional	4	4	4	
	El docente considera que las asesorías contribuyen a su motivación y compromiso continuo en su rol docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Innovación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lanzamiento de nuevos servicios educativos	El docente promueve y fomenta la innovación en los métodos de evaluación del desempeño docente	4	4	4	
	El docente incorpora nuevas tecnologías o herramientas digitales en el proceso de evaluación	4	4	4	
	El docente participa activamente en la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores educativos	4	4	4	
Participación en actividades innovadoras	El docente mide y evalúa la efectividad de las innovaciones introducidas en el proceso educativo	4	4	4	
	El docente fomenta la colaboración entre compañeros para adoptar prácticas	4	4	4	

	innovadoras en equipo				
--	--------------------------	--	--	--	--



Firma del evaluador

Dra. Norma Sihuay Maravi

DNI 19911015

CPs.P 11987

Evaluación por juicio de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Norma Agripina Sihuay Maravi
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Dra. En Psicología Educativa
Institución donde labora:	Educativa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales.

	Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.
--	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Trabajo pedagógico	
	Gestión de los procesos de enseñanza	
	Responsabilidades profesionales	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales.

- Primera dimensión: Trabajo pedagógico
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de trabajo pedagógico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades cognitivas	El docente Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes	4	4	4	
Estilos y ritmos de aprendizaje	El docente distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Enfoque	El docente comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.	4	4	4	
	El docente relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del plan de estudios.	4	4	4	
	El docente planifica su programa	4	4	4	

	educativo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)				
	El docente evalúa el aprendizaje en cada sesión de clases	4	4	4	
	El docente elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel gestión de los procesos de enseñanza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación afectiva y armónica	El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural	4	4	4	
Relaciones interpersonales	El docente promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	4	4	4	
Normas de convivencia	El docente propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.	4	4	4	
	El docente estimula a sus	4	4	4	

	estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia				
	El docente dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes	4	4	4	
	El docente utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidades profesionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración y aplicación de los instrumentos	El docente contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos pedagógicos institucionales	4	4	4	
Relaciones de colaboración y corresponsabilidad	El docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la comunidad educativa	4	4	4	

	El docente promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes para mejorar el rendimiento académico	4	4	4	
	El docente diseña micro planificaciones al inicio de cada periodo educativo	4	4	4	
Puntualidad	El docente mantiene actualizado su portafolio pedagógico .	4	4	4	
	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.	4	4	4	



Firma del evaluador

Dra. Norma Sihuay Maravi

DNI 19911015

CPs.P 11987

Evaluación por juicio de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de herramienta de monitoreo y evaluación. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Luis Tobar Miranda MSc.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Instituto Superior San José -La Salle
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de herramienta de monitoreo y evaluación
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones: Verificación, información, asesoramiento, innovación. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Herramienta de monitoreo y evaluación	Verificación	La dimensión de verificación comprende un conjunto de acciones destinadas a confirmar, comparar y

		evaluar con el propósito de alcanzar objetivos. Además, posee la capacidad de introducir mejoras necesarias para corregir errores previos (Alvarado, 2002)
	Información	La dimensión de información gestiona el flujo de datos entre las autoridades superiores y la institución educativa, asegurándose de que la información sea adecuada, precisa y se entregue puntualmente (Alvarado, 2002).
	Asesoramiento	La dimensión de asesoramiento se encarga de mejorar la calidad de la educación y la enseñanza tanto a nivel individual como grupal, mediante la aplicación adecuada, relevante y eficiente de la orientación profesional (Alvarado, 2002).
	Innovación	La dimensión de innovación implica una serie de actividades que demuestran su rol fundamental en promover el avance y la mejora de los sistemas educativos en la actual era globalizada (Alvarado, 2002)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Verificación, información, asesoramiento, innovación

- Primera dimensión: Verificación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de verificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de estándares	El docente aplica los estándares de calidad educativa en la planificación de su trabajo docente.	4	4	4	
	El docente asegura que los estudiantes estén alcanzando los estándares académico	4	4	4	
Precisión de datos	El docente verifica la integridad y autenticidad de los datos utilizados en sus evaluaciones y registros.	4	4	4	
	El docente verifica y valida datos de las evaluaciones del aprendizaje en su trabajo docente,	4	4	4	
Cumplimiento de fechas límite	El docente se adapta a situaciones de alta presión para cumplir con las fechas límite de entrega de informes y tareas en su trabajo docente	4	4	4	

- Segunda dimensión: Información
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

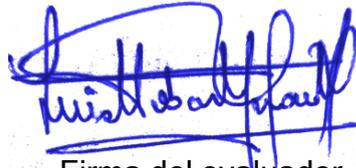
<p style="text-align: center;">Acceso a la información</p> <p style="text-align: center;">Calidad de la información</p>	<p style="text-align: center;">El docente proporciona a los actores educativos (estudiantes, padres) acceso a información relevante y actualizada para mejorar su experiencia educativa</p>	4	4	4	
	<p style="text-align: center;">El docente evalúa la calidad de la información que comparte con los actores educativos</p>	4	4	4	
<p style="text-align: center;">Satisfa cción de los actores educativos</p>	<p style="text-align: center;">El docente considera que los actores educativos expresan satisfacción con la información que usted proporciona.</p>	4	4	4	
	<p style="text-align: center;">El docente personaliza la información que proporciona a los actores educativos en función de sus necesidades individuales y específica</p>	4	4	4	
	<p style="text-align: center;">El docente asegura el acceso a la información de todos los actores educativos</p>	4	4	4	

	compromiso continuo en su rol docente				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Innovación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lanzamiento de nuevos servicios educativos	El docente promueve y fomenta la innovación en los métodos de evaluación del desempeño docente	4	4	4	
	El docente incorpora nuevas tecnologías o herramientas digitales en el proceso de evaluación	4	4	4	
	El docente participa activamente en la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores educativos	4	4	4	
Participación en actividades innovadoras	El docente mide y evalúa la efectividad de las innovaciones introducidas en el proceso educativo	4	4	4	
	El docente fomenta la colaboración entre	4	4	4	

	compañeros para adoptar prácticas innovadoras en equipo				
--	--	--	--	--	--



Firma del evaluador

No. Cédula: 0918046350

Evaluación por juicio de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Luis Tobar Miranda MSc.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Instituto Superior San José -La Salle
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Trabajo pedagógico	
	Gestión de los procesos de enseñanza	

	Responsabilidades profesionales	
--	---------------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales.

- Primera dimensión: Trabajo pedagógico
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de trabajo pedagógico

Indicadores	Ítem	C laridad	Coh rencia	Rele vancia	Observacion es/ Recomendaciones
Habilidades cognitivas	El docente identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes	4	4	4	
Estilos y ritmos de aprendizaje	El docente distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Enfoque	El docente comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.	4	4	4	
	El docente relaciona transversalmente los	4	4	4	

	conocimientos que enseña con los de otras áreas del plan de estudios.				
	El docente planifica su programa educativo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)	4	4	4	
	El docente evalúa el aprendizaje en cada sesión de clases	4	4	4	
	El docente elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel gestión de los procesos de enseñanza

Indicadores	Ítem	CI ridad	Cohe rencia	Rele vancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	-------------	----------------	----------------	-----------------------------------

<p>Relación afectiva y armónica</p>	<p>El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>El docente promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Normas de convivencia</p>	<p>El docente propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
	<p>El docente estimula a sus estudiantes en la formulación de</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

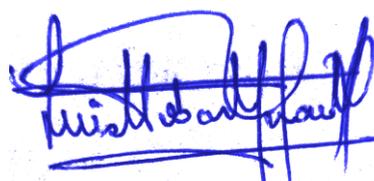
	respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia				
	El docente dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes	4	4	4	
	El docente utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidades profesionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración y aplicación de los instrumentos	El docente contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos pedagógicos institucionales	4	4	4	
Relaciones de colaboración y corresponsabilidad	El docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la comunidad educativa	4	4	4	
	El docente promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes para mejorar el rendimiento académico	4	4	4	
	El docente diseña micro planificaciones al inicio de cada	4	4	4	

	periodo educativo				
Puntualidad	El docente mantiene actualizado su portafolio pedagógico .	4	4	4	
	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.	4	4	4	



Firma del evaluador

No. Cédula: 0918046350

Evaluación por juicio de experto 4

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de herramienta de monitoreo y evaluación. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Karina Lucia Santos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Instituto Superior San José -La Salle
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de herramienta de monitoreo y evaluación
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones: Verificación, información, asesoramiento, innovación. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Herramienta de monitoreo y evaluación	Verificación	La dimensión de verificación comprende un conjunto de acciones destinadas a confirmar, comparar y

		evaluar con el propósito de alcanzar objetivos. Además, posee la capacidad de introducir mejoras necesarias para corregir errores previos (Alvarado, 2002)
	Información	La dimensión de información gestiona el flujo de datos entre las autoridades superiores y la institución educativa, asegurándose de que la información sea adecuada, precisa y se entregue puntualmente (Alvarado, 2002).
	Asesoramiento	La dimensión de asesoramiento se encarga de mejorar la calidad de la educación y la enseñanza tanto a nivel individual como grupal, mediante la aplicación adecuada, relevante y eficiente de la orientación profesional (Alvarado, 2002).
	Innovación	La dimensión de innovación implica una serie de actividades que demuestran su rol fundamental en promover el avance y la mejora de los sistemas educativos en la actual era globalizada (Alvarado, 2002)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Verificación, información, asesoramiento, innovación

- Primera dimensión: Verificación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de verificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de estándares	El docente aplica los estándares de calidad educativa en la planificación de su trabajo docente.	4	4	4	
	El docente asegura que los estudiantes estén alcanzando los estándares académico	4	4	4	
Precisión de datos	El docente verifica la integridad y autenticidad de los datos utilizados en sus evaluaciones y registros.	4	4	4	
	El docente verifica y valida datos de las evaluaciones del aprendizaje en su trabajo docente,	4	4	4	
Cumplimiento de fechas límite	El docente se adapta a situaciones de alta presión para cumplir con las fechas límite de entrega de informes y tareas en su trabajo docente	4	4	4	

- Segunda dimensión: Información
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	El docente proporciona a los actores educativos (estudiantes, padres)	4	4	4	

Calidad de la información	acceso a información relevante y actualizada para mejorar su experiencia educativa				
	El docente evalúa la calidad de la información que comparte con los actores educativos	4	4	4	
Satisfacción de los actores educativos	El docente considera que los actores educativos expresan satisfacción con la información que usted proporciona.	4	4	4	
	El docente personaliza la información que proporciona a los actores educativos en función de sus necesidades individuales y específica	4	4	4	
	El docente asegura el acceso a la información de todos los actores educativos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Asesoramiento

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de asesoramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción docente	El docente se siente satisfecho con el proceso de asesoramiento que recibe en su rol docente	4	4	4	
	El docente considera que son efectivas las recomendaciones brindadas en las asesorías para mejorar su desempeño docente	4	4	4	
Efectividad de recomendaciones	El docente considera las respuestas de los asesores a sus consultas y solicitudes son inmediata	4	4	4	
Tiempo de respuesta	El docente considera que las asesorías contribuyen más a su	4	4	4	

	crecimiento profesional				
	El docente considera que las asesorías contribuyen a su motivación y compromiso continuo en su rol docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Innovación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lanzamiento de nuevos servicios educativos	El docente promueve y fomenta la innovación en los métodos de evaluación del desempeño docente	4	4	4	
	El docente incorpora nuevas tecnologías o herramientas digitales en el proceso de evaluación	4	4	4	
	El docente participa activamente en la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores educativos	4	4	4	
Participación en actividades innovadoras	El docente mide y evalúa la efectividad de las innovaciones introducidas en el proceso educativo	4	4	4	

	El docente fomenta la colaboración entre compañeros para adoptar prácticas innovadoras en equipo	4	4	4	
--	--	---	---	---	--



Firma del evaluador

No. Cédula:0916805674

Evaluación por juicio de experto 4

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Karina Lucia Santos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Instituto Superior San José -La Salle
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Trabajo pedagógico	
	Gestión de los procesos de enseñanza	
	Responsabilidades profesionales	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales.

- Primera dimensión: Trabajo pedagógico
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de trabajo pedagógico

Indicadores	Ítem	C laridad	Coh rencia	Rele vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades cognitivas	El docente identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes	4	4	4	
Estilos y ritmos de aprendizaje	El docente distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Enfoque	El docente comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.	4	4	4	
	El docente relaciona transversalmente los conocimientos que	4	4	4	

	enseña con los de otras áreas del plan de estudios.				
	El docente planifica su programa educativo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)	4	4	4	
	El docente evalúa el aprendizaje en cada sesión de clases	4	4	4	
	El docente elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel gestión de los procesos de enseñanza

Indicadores	Ítem	CI ridad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacion es/ Recomendaciones
--------------------	-------------	---------------------	------------------------	------------------------	--

<p>Relación afectiva y armónica</p>	<p>El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>El docente promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Normas de convivencia</p>	<p>El docente propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
	<p>El docente estimula a sus estudiantes en la formulación de</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

	respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia				
	El docente dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes	4	4	4	
	El docente utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidades profesionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración y aplicación de los instrumentos	El docente contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos pedagógicos institucionales	4	4	4	
Relaciones de colaboración y corresponsabilidad	El docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la comunidad educativa	4	4	4	
	El docente promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes para mejorar el rendimiento académico	4	4	4	
	El docente diseña micro planificaciones al inicio de cada	4	4	4	

	periodo educativo				
Puntualidad	El docente mantiene actualizado su portafolio pedagógico.	4	4	4	
	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.	4	4	4	



Firma del evaluador

No. Cédula: 0916805674

Evaluación por juicio de experto 5

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de herramienta de monitoreo y evaluación. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Joyce Esther Cortez Coroso
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Administración
Institución donde labora:	Universidad de Guayaquil
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de herramienta de monitoreo y evaluación
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones: Verificación, información, asesoramiento, innovación. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Herramienta de monitoreo y evaluación	Verificación	La dimensión de verificación comprende un conjunto de acciones destinadas a

		confirmar, comparar y evaluar con el propósito de alcanzar objetivos. Además, posee la capacidad de introducir mejoras necesarias para corregir errores previos (Alvarado, 2002)
	Información	La dimensión de información gestiona el flujo de datos entre las autoridades superiores y la institución educativa, asegurándose de que la información sea adecuada, precisa y se entregue puntualmente (Alvarado, 2002).
	Asesoramiento	La dimensión de asesoramiento se encarga de mejorar la calidad de la educación y la enseñanza tanto a nivel individual como grupal, mediante la aplicación adecuada, relevante y eficiente de la orientación profesional (Alvarado, 2002).
	Innovación	La dimensión de innovación implica una serie de actividades que demuestran su rol fundamental en promover el avance y la mejora de los sistemas educativos en la actual era globalizada (Alvarado, 2002)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Verificación, información, asesoramiento, innovación

- Primera dimensión: Verificación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de verificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de estándares	El docente aplica los estándares de calidad educativa en la planificación de su trabajo docente.	4	4	4	
	El docente asegura que los estudiantes estén alcanzando los estándares académico	4	4	4	
Precisión de datos	El docente verifica la integridad y autenticidad de los datos utilizados en sus evaluaciones y registros.	4	4	4	
	El docente verifica y valida datos de las evaluaciones del aprendizaje en su trabajo docente,	4	4	4	

Cumplimiento de fechas límite	El docente se adapta a situaciones de alta presión para cumplir con las fechas límite de entrega de informes y tareas en su trabajo docente	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Información
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	El docente proporciona a los actores educativos (estudiantes, padres) acceso a información relevante y actualizada para mejorar su experiencia educativa	4	4	4	
	El docente evalúa la calidad de la información que comparte con los actores educativos	4	4	4	
Calidad de la información	El docente considera que los actores educativos expresan satisfacción con la información que usted proporciona.	4	4	4	
	El docente personaliza la	4	4	4	
Satisfacción de los actores educativos					

	información que proporciona a los actores educativos en función de sus necesidades individuales y específica				
	El docente asegura el acceso a la información de todos los actores educativos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Asesoramiento

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de asesoramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción docente	El docente se siente satisfecho con el proceso de asesoramiento que recibe en su rol docente	4	4	4	
Efectividad de recomendaciones	El docente considera que son efectivas las recomendaciones brindadas en las asesorías para mejorar su desempeño docente	4	4	4	
	El docente considera las respuestas de los asesores a sus	4	4	4	

	consultas y solicitudes son inmediata				
Tiempo de respuesta	El docente considera que las asesorías contribuyen más a su crecimiento profesional	4	4	4	
	El docente considera que las asesorías contribuyen a su motivación y compromiso continuo en su rol docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Innovación
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lanzamiento de nuevos servicios educativos	El docente promueve y fomenta la innovación en los métodos de evaluación del desempeño docente	4	4	4	
	El docente incorpora nuevas tecnologías o herramientas digitales en el proceso de evaluación	4	4	4	
	El docente participa activamente en la generación de nuevas ideas y	4	4	4	

	enfoques innovadores educativos				
Participación en actividades innovadoras	El docente mide y evalúa la efectividad de las innovaciones introducidas en el proceso educativo	4	4	4	
	El docente fomenta la colaboración entre compañeros para adoptar prácticas innovadoras en equipo	4	4	4	



Firma del evaluador

No. Cédula:0922396296

Evaluación por juicio de experto 5

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de “Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles”. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Joyce Esther Cortez Coroso
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Administración
Institución donde labora:	Universidad de Guayaquil
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autora:	Mora García Patricia Amarilis
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes
Significación:	El cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las dimensiones Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Trabajo pedagógico	
	Gestión de los procesos de enseñanza	
	Responsabilidades profesionales	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza, responsabilidades profesionales.

- Primera dimensión: Trabajo pedagógico
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de trabajo pedagógico

Indicadores	Ítem	C laridad	Coh rencia	Rele vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades cognitivas	El docente identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes	4	4	4	
Estilos y ritmos de aprendizaje	El docente distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Enfoque	El docente comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del área curricular que enseña.	4	4	4	
	El docente relaciona transversalmente los conocimientos que	4	4	4	

	enseña con los de otras áreas del plan de estudios.				
	El docente planifica su programa educativo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas)	4	4	4	
	El docente evalúa el aprendizaje en cada sesión de clases	4	4	4	
	El docente elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de acuerdo a los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel gestión de los procesos de enseñanza

Indicadores	Ítem	CI ridad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacion es/ Recomendaciones
-------------	------	-------------	----------------	----------------	---------------------------------------

<p>Relación afectiva y armónica</p>	<p>El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>El docente promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Normas de convivencia</p>	<p>El docente propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la responsabilidad.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
	<p>El docente estimula a sus estudiantes en la formulación de</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

	respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia				
	El docente dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos sus estudiantes	4	4	4	
	El docente utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales

- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidades profesionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración y aplicación de los instrumentos	El docente contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos pedagógicos institucionales	4	4	4	
Relaciones de colaboración y corresponsabilidad	El docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en la comunidad educativa	4	4	4	
	El docente promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los estudiantes para mejorar el rendimiento académico	4	4	4	
	El docente diseña micro planificaciones al inicio de cada	4	4	4	

	periodo educativo				
Puntualidad	El docente mantiene actualizado su portafolio pedagógico .	4	4	4	
	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas docentes.	4	4	4	



Firma del evaluador
No. Cédula: 0922396296

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?i=16u+10880324880&lang=es&o=2267056966

feedback studio PATRICIA AMARILIS MORA GARCÍA Herramienta de monitoreo y evaluación de desempeño en docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023 /0 4 de 7

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Herramienta de monitoreo y evaluación de desempeño en docentes de una institución superior en la ciudad de Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTORA
Mora García, Patricia Amarilis (Orcid: 0009-0002-8852-5719)

ASESORAS
Mg. García Parrilla, Joyce Daniela (Orcid:000-0002-0622-8079)
Dra. Linares Purisaca Geovana Elizabeth (Orcid:0000-0002-0990-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

Piura — Perú
2023

Página: 1 de 37 Número de palabras: 10482 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 22°C Parc soleado 03:03 p.m. 05/01/2024

Resumen de coincidencias
17 %

Se están viendo fuentes estándar:
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	www.cancilleria.gov.co	1 %
4	www.researchgate.net	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.ug.edu.ec	1 %
7	es.scribd.com	1 %
8	fr.slideshare.net	<1 %
9	repositorio.continental...	<1 %
10	www.felinternacional.org	<1 %
11	prezi.com	<1 %

Anexo 6 Autorización de la investigación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Piura, 11 De Noviembre del 2023

SEÑOR
ING.MSC. MARTHA BUCARAM LEVERONE DE JORGGE. PhD
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
GUAYAQUIL, ECUADOR

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 11 de Noviembre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: MORA GARCIA PATRICIA AMARILIS
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Docencia Universitaria
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Ing. Martha Bucaram Leverone de Jorgge, Ph.D.
RECTORA



Ab. Tatiana Dávila Zúñiga
SECRETARIA GENERAL

Anexo 7: Ficha técnica de los instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE
- .2. Tipo de Instrumento : CUESTIONARIO
- .3. Institución : Universidad de Guayaquil
- .4. Fecha de Aplicación : Noviembre
- .5. Autor : Mora García, Patricia Amarilis
- .6. Medición : Desempeño docente
- .7. Administración : Docente
- .8. Tiempo de Aplicación : 20 min
- .9. Forma de Aplicación : Individual

- **OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desempeño docente. y de sus dimensiones.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Trabajo pedagógico:**
- .2. **Gestión de los procesos de enseñanza**
- .3. **Responsabilidades profesionales**

- **INSTRUCCIONES:**

- .1. El cuestionario del desempeño docente consta de 20 ítems, correspondiendo: Trabajo pedagógico 7 ítems (5 pts. c/ ítem), Gestión de los procesos de enseñanza 7 ítems (5 pts. c/ ítem) y Responsabilidades profesionales 6 ítems (5 pts. c/ ítem).
- .2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: bajo, medio y alto. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 7 puntos y el máximo es 35 puntos para las dimensiones trabajo pedagógico y gestión de los procesos de enseñanza, y para la dimensión responsabilidades profesionales el puntaje mínimo es 6 y el máximo es 30.
- .3. Cada ítem tiene una valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).
- .4. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 100 puntos.

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

. Dimensiones

Nivel	Dimensión 1: Trabajo pedagógico	Dimensión 2: Gestión de los procesos de enseñanza	Dimensión 3: Responsabilidades profesionales
Bajo	7-16	7-16	6-14
Medio	17-26	17-26	15-22
Alto	27-35	27-35	23-30

. Variable desempeño docente

Nivel	Desempeño docente
Bajo	20-46
Medio	47-73
Alto	74-100

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : CUESTIONARIO PARA LA HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN
- .2. Tipo de Instrumento : CUESTIONARIO
- .3. Institución : Universidad de Guayaquil
- .4. Fecha de Aplicación : Noviembre
- .5. Autor : Mora García, Patricia Amarilis
- .6. Medición : Herramienta de Monitoreo y evaluación
- .7. Administración : Docente
- .8. Tiempo de Aplicación : 20 min
- .9. Forma de Aplicación : Individual

- **OBJETIVO:**

Determinar el nivel de herramienta de monitoreo y evaluación. y de sus dimensiones.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. Verificación
- .2. Información
- .3. Asesoramiento
- .4. Innovación

- **INSTRUCCIONES:**

- .1. El cuestionario del desempeño docente consta de 20 ítems, correspondiendo: verificación 5 ítems (5 pts. c/ ítem), información 5 ítems (5 pts. c/ ítem), asesoramiento 5 ítems (5 pts. c/ ítem). e innovación 5 ítems (5 pts. c/ ítem)
- .2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: bajo, medio y alto. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 5 puntos y el máximo es 25 puntos para todas las dimensiones.
- .3. Cada ítem tiene una valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).
- .4. El resultado final es la suma de las cuatro dimensiones haciendo un total de 100 puntos.

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

. Dimensiones

Nivel	Dimensión 1: Verificación	Dimensión 2: Información	Dimensión 3 Asesoramiento	Dimensión 4 Innovación
Bajo	5-11	5-11	5-11	5-11
Medio	12-18	12-18	12-18	12-18
Alto	19-25	19-25	19-25	19-25

. Variable desempeño docente

Nivel	Desempeño docente
Bajo	20-46
Medio	47-73
Alto	74-100

Anexo 8: Base de datos

Base de datos prueba piloto desempeño docente

PRUEBA PILOTO																										
DESEMPEÑO DOCENTE																										
DOCENTES	D1: Verificación								D2: Información								D4: Innovación								TD	TV
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	TD	15	16	17	18	19	20				
1	2	3	3	2	3	3	2	18	2	2	3	3	1	2	2	15	3	2	2	2	2	2	13	46		
2	2	3	3	2	4	2	2	18	2	2	3	3	1	2	2	15	3	2	2	2	2	2	13	46		
3	1	1	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	1	1	9	29		
4	2	2	1	2	2	2	1	12	2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	2	1	2	2	11	35		
5	1	2	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	23		
6	1	1	3	2	2	3	2	14	1	1	3	1	1	3	2	12	2	1	1	1	1	1	7	33		
7	2	2	2	3	2	2	3	16	1	1	3	2	3	2	3	15	1	3	2	3	3	3	15	46		
8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	1	8	22		
9	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	22		
10	1	1	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	24		
11	3	2	2	4	3	1	1	16	1	3	3	2	3	2	4	18	2	3	3	3	3	3	17	51		
12	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	3	3	2	3	2	19	2	2	2	2	3	2	13	50		
13	3	2	1	3	3	1	3	16	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	53		
14	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	3	2	3	2	3	19	1	3	3	3	2	3	15	51		
15	3	2	2	3	3	2	3	18	3	3	2	2	3	2	3	18	1	3	3	3	3	3	16	52		

Base de datos prueba piloto herramienta de monitoreo y evaluación

PRUEBA PILOTO																										
HERRAMIENTA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN																										
DOCENTES	D1: Verificación						TD	D2: Información					TD	D3: Asesoramiento					TD	D4: Innovación					TD	TV
	1	2	3	4	5	TD		6	7	8	9	10		TD	11	12	13	14		15	TD	16	17	18		
1	2	3	3	2	2	12	1	2	2	2	3	10	1	2	2	2	3	10	2	2	2	2	2	10	42	
2	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	1	2	3	11	2	2	2	2	2	10	47	
3	2	3	3	3	2	13	3	4	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	48	
4	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	1	2	1	1	1	6	28	
5	1	2	1	2	2	8	2	1	2	1	1	7	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	31	
6	1	1	2	1	1	6	2	1	1	2	2	8	1	1	3	1	2	8	1	1	1	1	1	5	27	
7	1	2	2	2	4	11	3	4	1	2	1	11	3	1	3	3	2	12	1	1	1	1	1	5	39	
8	2	3	3	2	2	12	3	2	2	2	3	12	3	1	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	45	
9	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	22	
10	1	1	1	2	1	6	1	2	1	2	1	7	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	1	7	26	
11	3	2	2	3	4	14	2	3	3	3	3	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	56	
12	3	2	2	2	2	11	4	4	3	3	3	17	2	3	4	4	4	17	3	3	4	3	3	16	61	
13	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	58	
14	3	2	2	2	3	12	2	2	3	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	53	
15	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55	

Anexo 9: Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	42,28	162,293	,886	,961
P2	42,28	168,627	,626	,964
P3	42,12	169,027	,555	,965
P4	41,96	162,540	,821	,961
P5	41,88	167,693	,556	,965
P6	42,12	170,943	,500	,965
P7	41,88	162,360	,747	,962
P8	42,24	161,857	,886	,961
P9	42,04	166,540	,797	,962
P10	41,96	164,957	,754	,962
P11	42,28	168,627	,626	,964
P12	42,40	163,500	,801	,962
P13	42,08	167,243	,667	,963
P14	41,96	162,540	,821	,961
P15	42,20	166,667	,613	,964
P16	42,20	165,583	,790	,962
P17	42,24	163,690	,850	,961
P18	42,20	159,000	,905	,960
P19	42,24	164,190	,825	,961
P20	42,28	162,293	,886	,961

Confiabilidad del instrumento de herramienta de monitoreo y evaluación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	41,16	172,973	,571	,963
P2	41,08	169,493	,879	,958
P3	41,04	170,873	,851	,958
P4	41,04	165,540	,907	,957
P5	41,04	178,040	,655	,961
P6	41,04	168,040	,884	,958
P7	40,80	175,417	,615	,961
P8	41,64	173,490	,707	,960
P9	41,08	170,577	,879	,958
P10	40,88	174,443	,700	,960
P11	40,92	175,743	,549	,962
P12	41,12	177,110	,591	,961
P13	41,24	170,023	,758	,959
P14	40,76	181,773	,667	,961
P15	41,56	177,507	,544	,962
P16	41,12	168,193	,904	,958
P17	41,00	174,667	,711	,960
P18	41,56	176,423	,591	,962
P19	41,08	169,327	,886	,958
P20	41,16	168,640	,901	,958

Anexo 10: V de Aiken Cuestionario de Herramienta de monitoreo y evaluación

Dimensiones	N°	Claridad					Prom	V Aike	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Global	V Aiken
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5				
Dimensión N°1	1	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	2	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	3	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	4	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	5	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
Dimensión N°2	6	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	7	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	8	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	9	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	10	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
Dimensión N°3	11	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	12	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	13	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	14	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	15	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
Dimensión N°4	16	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	17	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	18	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	19	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	20	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
							4,00	1,00						4,00	1,00						4,00	1,00	4,00	1,00

Fórmula VAiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Leyenda

Escala de calificación

Otros datos

Número de jueces 5

Rango (k) = (4- 1) 3

Conclusión

V de Aiken cuestionario de desempeño docente

Dim	N°	Claridad					Prom	V Aike	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom Goba	V Aiken	
		Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5			Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5			Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5					
D1	1	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	2	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	3	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	4	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	5	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	6	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	7	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
D2	8	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	9	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	10	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	11	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	12	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	13	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	14	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
D3	15	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	16	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	17	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	18	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	19	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
	20	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4,00	1,00
							4,00	1,00						4,00	1,00							4,00	1,00	4,00	1,00

Conclusión