



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión del monitoreo y desempeño docente de instituciones  
educativas del nivel primaria, La Arena- Piura 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

De La Cruz Matos, Jose Luis (orcid.org/0009-0003-4093-4801)

**ASESORAS:**

Dra. Cruz Montero, Juana Maria (orcid.org/0000-0002-7772-6681)

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**PIURA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres; esposa e hijos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, mi guía; Juana, mi esposa y compañera y mis amados hijos por ser mi fortaleza en este trajín de la vida.

Así mismo a la Universidad César Vallejo, por darme la gran oportunidad de lograr mi desarrollo profesional y a las Doctoras: Juana Montero Cruz y Leonor Abad Bautista; por su paciencia y calidad profesional demostrada en cada una de las sesiones desarrolladas.

El autor.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **LEONOR ABAD BAUTISTA**, docente de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “**Gestión del monitoreo y desempeño docente de instituciones educativas del nivel primaria, La Arena-Piura 2024**”; del **José autor José Luis De La Cruz Matos**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17%** 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 el trabajo de investigación / 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, 21 junio del 2024.

Dra. <b>Leonor Abad Bautista</b>	
DNI: 16414790	
orcid.org/0000-0002-1908-9338	

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo De La Cruz Matos José Luis, egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo sede Piura, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis titulada: "Gestión del Monitoreo y desempeño docente de instituciones educativas del nivel primaria, La Arena- Piura 2024", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 15 de mayo del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Autor: De La Cruz Matos, José Luis</b>	
<b>DNI: 16659144</b>	<b>Firma</b> 
<b>ORCID: <a href="https://orcid.org/0009-0003-4093-4801">https://orcid.org/0009-0003-4093-4801</a></b>	

## 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
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Niveles de la gestión del monitoreo y sus dimensiones .....	18
Tabla 2 Niveles del desempeño docente y sus dimensiones .....	20
Tabla 3 Pruebas de normalidad .....	22
Tabla 4 Correlación entre gestión del monitoreo y desempeño docente .....	23
Tabla 5 Correlación entre gestión del monitoreo y pedagógica .....	24
Tabla 6 Correlación entre gestión del monitoreo y didáctica .....	26
Tabla 7 Correlación entre gestión del monitoreo y crítico reflexiva .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Diseño de la investigación .....	14
Figura 2 Gestión del monitoreo y sus dimensiones .....	18
Figura 3 Desempeño docente y sus dimensiones .....	20

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la conexión existente entre la gestión del monitoreo y el rendimiento de los docentes en instituciones educativas de nivel primario en una sección específica del distrito de La Arena en el año 2024. En términos metodológicos, se optó por un diseño no experimental de tipo básico, con un enfoque descriptivo-correlacional, utilizando un método hipotético-deductivo y con un diseño de corte transversal. La muestra consistió en 200 docentes provenientes de 15 colegios de nivel primario, siendo seleccionados 108 docentes de una sección del distrito de La Arena durante el período mencionado. Para la recopilación de datos se emplearon dos instrumentos diseñados para capturar las variables principales, ambos validados mediante un juicio de expertos. Además, se realizó el análisis del coeficiente alfa de Cronbach con base en pruebas piloto con docentes para asegurar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Como resultado, la gestión del monitoreo y desempeño docente estuvieron en un alto nivel del 74% y 87%. Con base en los resultados de esta investigación, se determinó una relación positiva y significativa ( $\rho = 0,773$ ) entre estas variables de un área específica de la región Arena en el año 2024.

**Palabras clave:** monitoreo, gestión, desempeño, docente, primaria.

## ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the existing connection between monitoring management and teacher performance in primary educational institutions in a specific section of the La Arena district in 2024. Methodologically, a non-experimental basic design was chosen, with a descriptive-correlational approach, utilizing a hypothetical-deductive method and employing a cross-sectional design. The sample consisted of 200 teachers from 15 primary schools, with 108 teachers selected from a section of the La Arena district during the mentioned period. Two instruments were used for data collection, designed to capture the main variables, both validated through expert judgment. In addition, Cronbach's alpha coefficient analysis was performed based on pilot tests with teachers to ensure the reliability of the instruments used. As a result, monitoring management and teacher performance were at a high level of 74% and 87%. Based on the results of this research, a positive and significant relationship ( $\rho = 0.773$ ) was determined between these variables in a specific area of the Arena region in the year 2024.

**Keywords:** *monitoring, management, performance, teacher, primary*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según la UNESCO (2019) uno de los aspectos educativos importante en los últimos diez años es la formación profesional. Esto se debe a que los estudiantes tienen una buena oportunidad de un desarrollo adecuado en función de la serie de capacitaciones que reciben antes de ingresar o iniciar el aula. Así también UNESCO (2022) señala que muchas de estas capacitaciones se acreditan mediante un título donde expertos explican que se debe completar un programa académico para ser un docente calificado, pero estas disposiciones varían en función a la ubicación geográfica de cada país.

Así, en el contexto internacional, la CEPAL (2021) expresa que son los sistemas de seguimiento y evaluación herramientas de gestión encargadas de brindar información sobre las actividades para la toma de decisiones, su inadecuada aplicación conlleva deficiencias en las intervenciones y lo más importante, en la gestión de centros educativos. Además, en Latinoamérica y el Caribe existen carencias de producción científica directamente vinculado a la ciencia y la educación, por eso, una inadecuada gestión no permite el avance en la educación pública (Suárez y Milla, 2018).

Además, el monitoreo es primordial en el proceso de seguimiento; ya que es importante para un seguimiento eficaz. Por lo tanto, se reconoce que, en la mayor parte de Europa, los procesos de seguimiento de los docentes están estrechamente vinculados a los objetivos de la administración central. Porque se cree que los profesores darán lo mejor de sí, por lo que tienen un enfoque correcto. Por lo tanto, en el procedimiento de seguimiento de los docentes en distintos ámbitos educativos, el análisis sigue siendo una necesidad prioritaria para el desarrollo educativo (Escribano, 2018; Castañeda et al, 2023).

En el contexto peruano, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) tal como se define en el ámbito de enseñanza-aprendizaje, el seguimiento implica recopilar y analizar la información respecto de los resultados y procesos educativos con la finalidad de tomar decisiones adecuadas. Así, en el gobierno, el proceso de interacción e intercambio de conocimientos no está mediado por la naturaleza de

las instituciones educativas, sino por las necesidades del trabajo administrativo y el espacio estructural de individuos que participan en programas académicos (Villena-Lobato et al., 2023).

En esta situación también es importante señalar que el desempeño de un docente es un elemento que se sincroniza con el resultado de la educación, debido a que es un nivel de logro que resulta en la implementación de la tarea para lograr los objetivos de las instituciones educativas (Esquerre y Pérez, 2021). Es así como el éxito de una empresa en lograr la meta es lo que se llama desempeño; no obstante, el principal factor que puede afectar el desempeño es la capacidad y las condiciones brindadas para su ejecución, esto señala que no solo se requiere de la competencia profesional; sino también de las herramientas que se le brinde a un educador para permitir su función en un nivel apropiado (Azañedo-Alcántara, 2021).

Así, en los colegios del distrito de La Arena, si bien existe un monitoreo y acompañamiento al docente por un número de veces por año, en un gran porcentaje de los casos solo se realiza para cumplir con los compromisos administrativos y no cumpliendo con los protocolos establecidos, como la reflexión del docente después de ser visitado; por eso, los directores encargados tienen poco dominio sobre los enfoques pedagógicos y se les dificulta realizar un adecuado monitoreo; además, las instituciones educativas donde sus directivos tienen aula a cargo no la realizan, porque también tienen que cumplir con sus horas laborales.

De esta manera, se planteó como pregunta general de este estudio: ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024? Mientras que como preguntas específicas: 1) ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024?; 2) ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024?; 3) ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024?

Este estudio se justifica teóricamente porque contribuirá al conocimiento científico sobre las variables analizadas. Esto facilitará la identificación de la necesidad de apoyar a los docentes y sugerir acciones para mejorar la administración educativa. Desde una perspectiva social, las variables son relevantes porque ayudarán a identificar deficiencias en las instituciones, permitiendo a los docentes encontrar diversas formas de resolver problemas administrativos que beneficien a sus escuelas. En el contexto práctico, los resultados permitirán implementar mejoras en la gestión administrativa, ya que este diagnóstico revelará la realidad de estas instituciones educativas. Además, desde el punto metodológico, el estudio desarrollado utilizará instrumentos validados y confiables, lo que permitirá no solo llevar a cabo la investigación, sino también aplicar estos instrumentos en otros contextos académicos.

De igual manera, se propone lo siguiente como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024. Y como objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024; 2) Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024; 3) Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena- Piura 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

Barrientos et al. (2022) plantearon realizar una investigación para desarrollar un modelo de seguimiento y una estrategia de apoyo educativo con el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes en las instituciones educativas. Este estudio utilizó un diseño cuantitativo, transversal, no experimental, descriptivo y conceptual. Para obtener datos válidos y confiables, se realizó una encuesta a 60 docentes de primaria y secundaria. Como resultado, el 50% de los docentes sugirió un seguimiento y apoyo administrativo continuo, mientras que el 50% restante lo calificó como bueno. En cuanto al desempeño profesional, el 75% de los docentes tuvo un nivel medio, el 23,2% un nivel bueno y el 1,8% un nivel malo. Se concluyó que el modelo estratégico propuesto y validado por expertos está bien diseñado y es apto para mejorar las prácticas docentes.

Aucca et al. (2021) examinaron el impacto del seguimiento y apoyo educativo en el rendimiento escolar. El presente análisis se desarrolló mediante una investigación que adoptó un enfoque de tipo descriptivo-interpretativo y se estructuró bajo un diseño de casos y controles. Asimismo, la muestra incluyó a 196 docentes, abarcando la totalidad de la población, quienes fueron seleccionados utilizando métodos no aleatorios. Los hallazgos evidenciaron que el seguimiento y el apoyo al aprendizaje estuvieron directamente relacionados con la rendición de cuentas, la cooperación, los costos y el hecho de resolver conflictos en el contexto de la COVID-19. Por lo tanto, los valores de significancia observados ( $p < 0,05$ ) para todas estas relaciones llevaron a descartar la hipótesis nula y a tener que aceptar la alternativa, concluyendo que estas variables están altamente correlacionadas.

Hortencia (2020) llevaron a cabo una investigación que analizó las percepciones de administradores y docentes respecto de los principales desafíos actuales en la educación y la calidad educativa, además de evaluar el desempeño docente en el aula. El estudio utilizó un enfoque cualitativo y dos métodos de recolección de datos: observaciones en el aula mediante fichas de habilidades de observación y entrevistas semiestructuradas con una muestra de 43 participantes, incluyendo docentes y supervisores. Los resultados proporcionaron una visión clara

de las fortalezas y debilidades del entrenamiento. Se destacó que las actividades diseñadas para los cursos estaban poco conectadas y no seguían un método, estrategia o estilo de enseñanza coherente. Además, se encontró que la pedagogía utilizada tuvo un impacto muy limitado en la transmisión de conocimientos y en la participación de los estudiantes. En conclusión, se determinó que la gestión y la enseñanza tienen un gran impacto en el aprendizaje y que los métodos de enseñanza tradicionales no son efectivos para mejorar la calidad educativa.

García (2021) realizó una investigación para mostrar el desempeño de las escuelas primarias. Además, se utilizó un método con características cuantitativas y un diseño descriptivista. Asimismo, la población se conformó por 20 docentes universitarios. Se utilizó una encuesta usando un cuestionario como una herramienta para recolectar los datos. Así, para analizar los resultados se utilizó estadística de tipo descriptiva, en particular, frecuencias absolutas y porcentuales, y la mediana como medida de centralidad. Por eso, como resultado se encontró que las actividades de educación primaria en las universidades se ubicaron en el campo de la lingüística. En conclusión, los docentes desarrollan sus habilidades docentes.

Hidalgo y Orbegoso (2019) realizaron un estudio para examinar el vínculo entre el liderazgo académico de los directores, así como el desempeño académico en universidades públicas. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo utilizando métodos de eliminación de hipótesis y un diseño transversal, además de no experimental. Además, la población estuvo constituida por 267 profesores, y se seleccionaron como muestra 158 docentes. Se utilizó un cuestionario, herramienta investigativa, para recolectar datos. Como resultado del análisis estadístico se comprobó que la significancia encontrada fue inferior al valor de tipo teórico ( $0,000 < 0,05$ ), lo que descarta la hipótesis nula señalando que el liderazgo educativo incide de forma significativa en el liderazgo en educación. Además, los resultados de Cox y Snell mostraron que el liderazgo docente explicó el 42,6% de la varianza en el desempeño del docente, mientras que la prueba Nagelkerke mostró el 49,5% de explicación, indicando esa fuerza de dependencia entre las variables.

Estrada y Mamani (2020) realizaron un estudio para examinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño escolar en un entorno educativo urbano. Se utilizó un enfoque no experimental mediante un diseño transversal. De una muestra de investigación de 106 docentes, 83 fueron seleccionados mediante métodos de muestreo casual y aleatorio. La recolección de datos se realizó a través de cuestionarios. Los resultados indicaron que existe una relación fuerte, directa y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño académico, con un coeficiente rho de Spearman de 0,724 y un valor de p debajo de la significancia ( $p = 0,000 < 0,05$ ). En conclusión, se determinó que el fortalecimiento de las habilidades de autogestión entre los docentes podría mejorar su desempeño y, en consecuencia, generar cambios positivos en el rendimiento académico.

Ramírez et al. (2021) cuya investigación se realizó con el objetivo de desarrollar un plan de gestión educativa encaminado a fortalecer el proceso de aprendizaje en las escuelas primarias. La metodología empleada fue de índole básica, utilizando enfoques científicos y descriptivos, dentro de un marco teórico y un diseño de tipo no experimental. Asimismo, la muestra estuvo compuesta por 50 docentes pertenecientes a escuelas primarias de la región. Como resultado, se encontró una correlación de tipo positiva ( $r = 0,587$ ) en cuanto a la gestión educativa en el nivel primario y el rendimiento del docente, y se observa un nivel de significancia del 5%.

Vega (2020) desarrolló un estudio para examinar la relación entre la participación en la gestión del conocimiento y los resultados académicos. Para realizar este análisis, realizamos un análisis cuantitativo utilizando un enfoque metodológico que combinó una revisión de la literatura con entrevistas con administradores y profesores. Como resultado, se encontró una correlación significativa entre las dos variables. Y las prácticas organizacionales que promueven un liderazgo efectivo e inclusivo se han relacionado con el empoderamiento y la motivación de los docentes, y se ha demostrado que conducen a un mejor desempeño en el aula y mejores resultados. Entonces, el estudio concluyó que resalta la importancia de la gestión educativa en relación con

la mejora. del rendimiento escolar así como de la calidad de la educación impartida, especialmente en relación con el líder.

Lara et al. (2022) realizaron una investigación para describir las percepciones en cuanto al apoyo académico y el grado de rendimiento académico en diferentes áreas de las universidades. Este estudio fue un paradigma cuantitativo que utilizó un nivel de índole descriptiva, además de un muestreo estadístico. Además, los resultados del análisis mostraron que los valores medios de todas las dimensiones aumentaron. Desde una perspectiva confirmatoria, se hallaron correlaciones estadísticamente significativas en cuanto a las medidas de las variables y la confiabilidad. En resumen, se concluyó que el apoyo continuo en la época pandémica permitió a los profesores alcanzar niveles altos de enseñanza.

Rivera y Asian (2022) realizaron un estudio para analizar el vínculo entre la supervisión organizacional y las prácticas de docentes centradas en instituciones públicas. Para lograr estos objetivos se crearon dos herramientas para recolectar datos: una ficha de recolección validada por juicio de expertos y una encuesta. Mediante la evaluación del marco teórico y el análisis estadístico se confirmó que no existe relación significativa entre las dos variables según el índice de dispersión. Sin embargo, se determinó la correlación Rho de Spearman ( $p=0,772$ ), lo que indica que existe una relación significativa entre el seguimiento organizacional y el desempeño académico. Esto significa que los cambios en una variable afectarán los valores de otras variables. Además, se concluyó que el análisis de chi-cuadrado determinó que sí se presenta relación entre variables.

En el presente estudio se han considerado dos variables de estudio, la primera está vinculada con la gestión del monitoreo que se fundamenta en un enfoque sistemático y proactivo para la supervisión y evaluación de procesos y resultados en el contexto educativo. Este enfoque considera la implementación de herramientas y técnicas que permitan recopilar datos relevantes, analizarlos críticamente, además de utilizarlos en la información de toma de decisiones a nivel curricular, pedagógico y organizacional. Desde esta óptica, el monitoreo no se limita a recolectar información, sino también a concebir como un proceso dinámico y

continuo de retroalimentación que busca identificar áreas de mejora y promover la excelencia educativa (Cortez, 2023).

En este sentido, la gestión del monitoreo requiere la colaboración y la predisposición de los actores educativos y de un liderazgo escolar efectivo que fomente una cultura de evaluación y aprendizaje constante. La aplicación exitosa de este enfoque se vincula también con la atención a aspectos como la confiabilidad de los datos que fueron recopilados y la validez necesaria, la adaptabilidad de las estrategias de seguimiento a situaciones específicas y su capacidad para tener un impacto positivo en el rendimiento y progreso de los estudiantes (Achundia, 2020).

Además, en teoría, el seguimiento es un proceso sistemático de recopilación, análisis y evaluación de datos críticos para medir el progreso y el impacto de las intervenciones educativas. Esto significa implementar herramientas efectivas para monitorear el aprendizaje de los estudiantes y ajustar el aprendizaje en función de los resultados (Quispe, 2020). Asimismo, este término supone la administración y coordinación de actividades destinadas a supervisar el rendimiento académico y el cumplimiento de objetivos institucionales, además de relacionarse con el establecimiento de sistemas de seguimiento continuo que faciliten identificar áreas de mejora, además de tomar decisiones y optimizar la calidad educativa (Pérez, 2023).

Así, la gestión del seguimiento educativo también incluye diseñar e implementar estrategias de evaluación sumativa para medir el logro de las metas educativas y el desarrollo profesional. Este proceso supone la evaluación de calidad de enseñanza, el ambiente escolar, así como a la recopilación de datos cuantitativos para promover la mejora continua y el éxito de los estudiantes (Moncayo et al., 2023).

Por lo tanto, en el contexto educativo, la gestión del seguimiento se relaciona con la implementación y planificación de actividades para monitorear el cumplimiento de los estándares de calidad, el progreso curricular y la efectividad de las estrategias docentes. Esto incluye la fortaleza del liderazgo escolar, el uso

de datos validados y la participación del personal académico en la retroalimentación y la toma de decisiones (Cabrera y Delgado, 2021).

Así, entre las dimensiones de la gestión del monitoreo se han considerado al monitoreo de la práctica pedagógica es el procedimiento sistemático de observar y evaluar las técnicas educativas que fueron usadas por los profesores en el aula, y se asocia con la recolección de datos sobre las prácticas pedagógicas, su efectividad y dirección con los objetivos principales de aprendizaje para la identificar áreas de mejora y promover la educación de calidad (Maldonado et al., 2023).

El monitoreo de la práctica pedagógica se caracteriza por la evaluación continua y reflexiva de las elecciones y acciones realizadas por los educadores durante el procedimiento de enseñanza-aprendizaje. Implica la observación directa de prácticas de docentes y la provisión de retroalimentación constructiva y apoyo adecuado para mejorar la calidad de la enseñanza y el desempeño de los estudiantes (Gil, 2020).

También la dimensión considerada como acompañamiento pedagógico se caracteriza por la provisión de apoyo personalizado y disposición profesional a los profesores en su práctica educativa. Esto se basa en construir una relación de confianza y cooperación entre compañeros y docentes, para que puedan reflexionar sobre su trabajo, identificar fortalezas y debilidades y diseñar estrategias de mejora (Camacho, 2022).

Asimismo, este apoyo al aprendizaje es un programa de desarrollo profesional continuo dirigido a mejorar las habilidades de los docentes y mejorar su práctica docente. Este proceso incluye proporcionar recursos, retroalimentación efectiva y oportunidades de aprendizaje colaborativo para promover la excelencia académica y el éxito estudiantil (Panduro, 2022).

También el seguimiento del progreso de los estudiantes implica recopilar y analizar datos sobre el rendimiento académico, el desarrollo de habilidades y el bienestar emocional a lo largo del tiempo. Es decir, utilizan múltiples fuentes de

información, incluidas pruebas estandarizadas, evaluaciones formativas y observaciones en el aula, para identificar las necesidades de individuos y grupos. No sólo toman decisiones que mejoran la calidad de la educación (Gálvez y Milla, 2020).

Además, la forma de seguir el avance de los alumnos se define como el progreso de los alumnos en un proceso integral y continuo para garantizar el éxito estudiantil de cada alumno, incluido el establecimiento de metas claras, el seguimiento del progreso hacia esas metas y la provisión de intervenciones personalizadas y oportunas para apoyar el aprendizaje, es decir, el desarrollo real del modelo (Martínez y Lavín, 2020).

En el contexto de este estudio, las variables del desempeño docente se consideran desde una perspectiva integral relacionada con el papel de los docentes en el proceso de aprendizaje y su impacto en los resultados de los estudiantes. En esta línea, Danielson y Marzano han realizado importantes aportes, subrayando la relevancia de la observación, la retroalimentación y el desarrollo profesional continuo como elementos cruciales para optimizar la calidad de la enseñanza (Cotaquispe et al., 2021).

Según esta visión, el proceso educacional es dinámico, ya que incluye muchos aspectos no solamente la transferencia de conocimientos, sino también la habilidad de diseñar e implementar estrategias de enseñanza efectivas, la gestión eficaz del aula y la creación colaborativa, así como las relaciones con los estudiantes; es decir, la educación en general (Martínez et al., 2020).

Asimismo, los resultados educativos se evalúan no sólo por el desempeño de los estudiantes, sino también por la capacidad de los docentes para crear un ambiente de aprendizaje inclusivo, estimulante y seguro en el que cada estudiante pueda desarrollar su potencial (Luna, 2020). Por lo tanto, este enfoque reconoce la importancia del desarrollo profesional continuo como medio para mejorar los resultados educativos. Por eso, se incita a profesores en su participación de

actividades académicas, colaborar con colegas, reflexionar sobre su trabajo y buscar oportunidades de crecimiento profesional (Paco y Dávila, 2022).

Los resultados educativos son la habilidad y capacidad de los educadores para planificar, implementar y analizar actividades educativas que beneficien el aprendizaje de los estudiantes además del desarrollo inclusivo. Este concepto no solo se refiere a la transferencia de conocimientos, sino también a la capacidad de crear entre los estudiantes un entorno de aprendizaje inclusivo y participativo en el que se transfieran conocimientos (Perilla, 2023).

Además, el desempeño docente se define como el impacto que tiene la enseñanza de un maestro en el progreso académico y socioemocional de sus estudiantes, y se relaciona con la utilización de prácticas basadas en la evidencia, el establecimiento de altas expectativas y la retroalimentación continua a fin de optimizar la calidad de la instrucción y el logro estudiantil (Aldaz et al., 2023).

Por tanto, el desempeño de la educación puede interpretarse no sólo como la capacidad del docente para adaptarse a las necesidades individuales y grupales de los estudiantes, sino también a los continuos cambios del contexto educativo, es decir, la capacidad de diferenciar aprendizaje y gestión del aula. Es beneficioso construir relaciones sólidas con los estudiantes, la comunidad y los padres (Bobadillo et al., 2023).

No obstante, desde una perspectiva más amplia, el desempeño docente abarca también el compromiso profesional y ético del educador con su profesión y su comunidad, además de la participación en el desarrollo profesional continuo, la reflexión sobre la práctica y la colaboración con colegas para optimizar la calidad educativa y fomentar la equidad y la justicia social (Cortez, 2023).

Entre las dimensiones respecto del desempeño docente, se han considerado la pedagógica, la didáctica y la crítica reflexiva. La primera dimensión vinculada con lo pedagógico se refiere a la aplicación de teorías, metodologías y estrategias educativas centradas en la enseñanza-aprendizaje. Esto supone la capacidad del

educador para diseñar y ejecutar actividades didácticas que fomenten la participación, la reflexión y el progreso integral de los alumnos (Misad et al., 2022). Además, la visión pedagógica incluye no solo la comprensión de los principios fundamentales del binomio enseñanza-aprendizaje, también es importante la capacidad del docente para promover un aprendizaje significativo y adaptar los métodos a las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes (Vela, 2023).

En la segunda dimensión, la didáctica se centra en la planificación, la preparación e implementación de actividades y los recursos educativos para promover el aprendizaje entre los estudiantes, incluyendo la selección adecuada de temas, la creación de planes de lecciones claros y el uso de estrategias de enseñanza efectivas que favorezcan la comprensión (Flores et al., 2023).

Asimismo, la perspectiva didáctica es la habilidad del docente para implementar un ambiente de aprendizaje estimulante y significativo, en el que se fomente la participación, el diálogo y la construcción colectiva del conocimiento, y se asocia a la utilización de métodos de enseñanza variados, el uso de recursos didácticos diversificados y la atención a las múltiples formas de aprender de los estudiantes (Peralta et al., 2023).

Finalmente, la dimensión crítico reflexiva, se relaciona con la capacidad del educador para reflexionar de manera crítica sobre su práctica pedagógica, cuestionar supuestos y buscar constantemente la mejora y la innovación. Esto representa la capacidad de analizar y evaluar de forma reflexiva las propias acciones, identificar áreas de mejora y buscar soluciones creativas y eficaces para resolver problemas educativos (Corrales y González, 2023).

También, la perspectiva crítico-reflexiva supone el proceso de análisis y autoevaluación continua que desarrolla el docente para comprender y transformar su práctica educativa, y esto implica la disposición para cuestionar supuestos, examinar diferentes perspectivas y comprometerse con un desarrollo profesional que incite la justicia social, equidad y la calidad educacional (Quispe, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

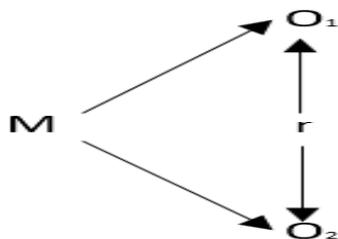
Este estudio fue un tipo de investigación básica. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de investigación, conocida como investigación “pura” tiene la particularidad de no brindar soluciones rápidas a los problemas, pero otorga información sobre el tema. Además, este tipo de investigación fue considerada para futuras investigaciones que apoyen a otros estudios. También, buscó representar a ambas variables para ampliar su conocimiento, es decir, los conocimientos sobre desempeño docente y gestión de monitoreo.

El estudio utilizó un diseño transversal y no experimental. En este contexto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que el comportamiento de las variables puede observarse sin manipulación directa, característico del enfoque no experimental. Además, la información recopilada fue cruzada; ya que apareció en el mismo momento.

El diseño de esta investigación también fue correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de diseño busca identificar cómo se relaciona el comportamiento de una variable con el de otra, resultando en una relación entre ambas variables. Así, se midió el grado correlativo entre las variables sin necesidad de establecer una causalidad. En la práctica, fue necesario comprender la relación entre estas variables.

## Figura 1

Diseño de la investigación



*Nota.* Tomado de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Donde:

M: Muestra del estudio

$O_x$ : Gestión del monitoreo

$O_z$ : Desempeño docente

r: Correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1:** Gestión del monitoreo

**Definición conceptual:** De acuerdo con Quispe (2020) se refiere al procedimiento sistemático de recopilar, evaluar y analizar la información pertinente para medir el avance y la influencia de una intervención educativa. Esto implica la aplicación de recursos y tácticas eficaces para supervisar el progreso de aprendizaje de los alumnos y adaptar las enseñanzas basado en los resultados obtenidos.

**Definición operacional:** Se operacionalizó según el monitoreo a práctica pedagógica, el acompañamiento pedagógico y el seguimiento al progreso de los estudiantes.

#### **Variable 2:** Desempeño docente

**Definición conceptual:** Según Perilla (2023), las destrezas y habilidades de los educadores para planificar, implementar y evaluar actividades educativas que promuevan el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Este concepto

no se refiere solamente a la transferencia de conocimientos, sino también a la capacidad de crear un entorno de aprendizaje inclusivo, atractivo y estimulante.

**Definición operacional:** Se operacionalizó según los componentes pedagógica, didáctica y crítico reflexivo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Una población es un conjunto de diversos componentes y/o elementos, ya sea finito o infinito, que comparten características similares. Esto significa que es la totalidad de los sujetos investigados en el estudio. En este caso específico, la población se componía de aproximadamente 200 docentes distribuidos en 15 escuelas primarias de una zona del distrito de La Arena durante el año 2024 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una muestra se define como un subconjunto de la población que cumple los criterios de representatividad. Además, este estudio utilizó un muestreo probabilístico aleatorio, lo que significa que la muestra se seleccionó en función de la naturaleza de todos los docentes a seleccionar en esta investigación. Esta es la razón por la que el muestreo utilizó fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Así, al reemplazar los datos en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 150}{(150 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2}$$

Donde:

$z = 1.96$  para un nivel de confianza:  $1 - \alpha = 95\%$ .

$\sigma^2 = 0,5$  desviación estándar.

$N = 150$  docentes.

E= 0,05 (5%).

Por lo tanto, la muestra se compuso de 108 docentes entre 15 colegios de nivel primaria de un sector del distrito La Arena durante el año 2024.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se usó como técnica el cuestionario. Las encuestas brindan información sobre pensamientos, comportamientos y opiniones, por lo que utilizan una serie de preguntas distribuidas en momentos aleatorios (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Además, los instrumentos utilizados respondieron a las condiciones previamente consideradas. Para la encuesta se utilizó un cuestionario, el cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), es un instrumento que incluye preguntas y una lista de opciones para que los encuestados elijan sus respuestas. Esto implica que existen respuestas correctas e incorrectas, y todos los resultados se uniformaron en su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Toda la información recopilada se ingresó en un banco de datos usando Microsoft Excel. Seguidamente, esta información se envió a través de un paquete de recopilación de datos. Estos datos se transfirieron a la última versión de SPSS, es decir, SPSS 27, para su procesamiento técnico y operativo. Esta función produjo tablas y figuras que contuvieron parámetros de distribución y frecuencias para estadísticas descriptivas. Además, el Rho de Spearman, una estadística inferencial que indica el efecto de una prueba de correlación, se basa en resultados normales (no paramétricos).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de que el proyecto fue aprobado, se procedió a procesar las respuestas de acuerdo con las autorizaciones para la solicitud de equipo dentro de las instituciones educativas. Por consiguiente, en una etapa posterior, se llevó a cabo una encuesta al personal docente y se realizaron visitas a las instituciones educativas conforme al calendario laboral. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que la encuesta planteó preguntas y objetivos que fueron evaluados en un contexto educativo específico. Además, estos autores indicaron que se empleó el método hipotético-deductivo, pues se verificaron tanto la hipótesis general como las específicas. En este sentido, se considera como parte de la teoría donde se derivaron las hipótesis que el investigador evaluó mediante pruebas de hipótesis, desde una perspectiva general hasta una particular.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se estableció con base en principios del código ético propuesto por la UCV y de lo considerado por la bioética científica. En ese sentido, se priorizó la confidencialidad de la investigación mediante la reserva de nombre de los docentes y la información solamente fue empleada como fuente informativa sin divulgar datos personales. Además, la recolección de datos fue posterior a la autorización de las instituciones educativas, donde se recolectó la información.

Del mismo modo, los datos adquiridos no fueron manipulados o adulterados, evitando que se consideren plagio. Entonces, en el cumplimiento de estas directrices se garantizó el respeto de las normas éticas como la confidencialidad que fue un aspecto crucial que salvaguarda el anonimato de los docentes, el análisis del problema se fundamentó en criterios imparciales, garantizando la objetividad, la inclusión de fuentes bibliográficas fue fundamental para evitar el plagio intelectual y, por supuesto, la veracidad, teniendo los datos recopilados de manera objetiva.

## IV. RESULTADOS

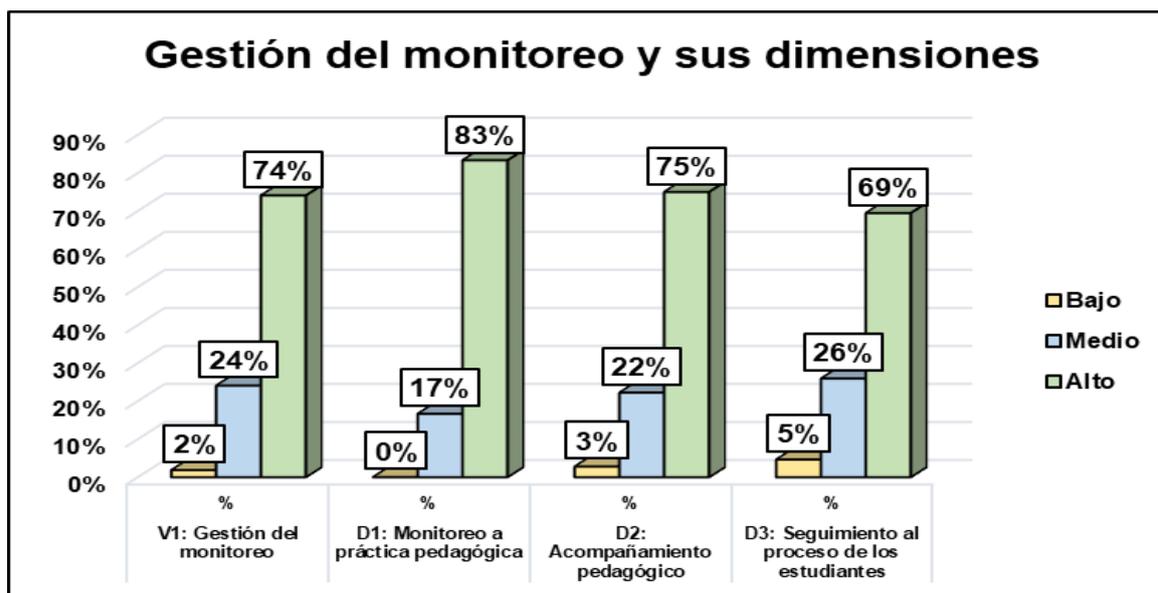
**Tabla 1**

Niveles de la gestión del monitoreo y sus dimensiones

	<b>V1: Gestión del monitoreo</b>		<b>D1: Monitoreo a práctica pedagógica</b>		<b>D2: Acompañamiento pedagógico</b>		<b>D3: Seguimiento al proceso de los estudiantes</b>	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	2%	0	0%	3	3%	5	5%
Medio	26	24%	18	17%	24	22%	28	26%
Alto	80	74%	90	83%	81	75%	75	69%
Total	108	100%	108	100%	108	100%	108	100%

**Figura 2**

*Gestión del monitoreo y sus dimensiones*

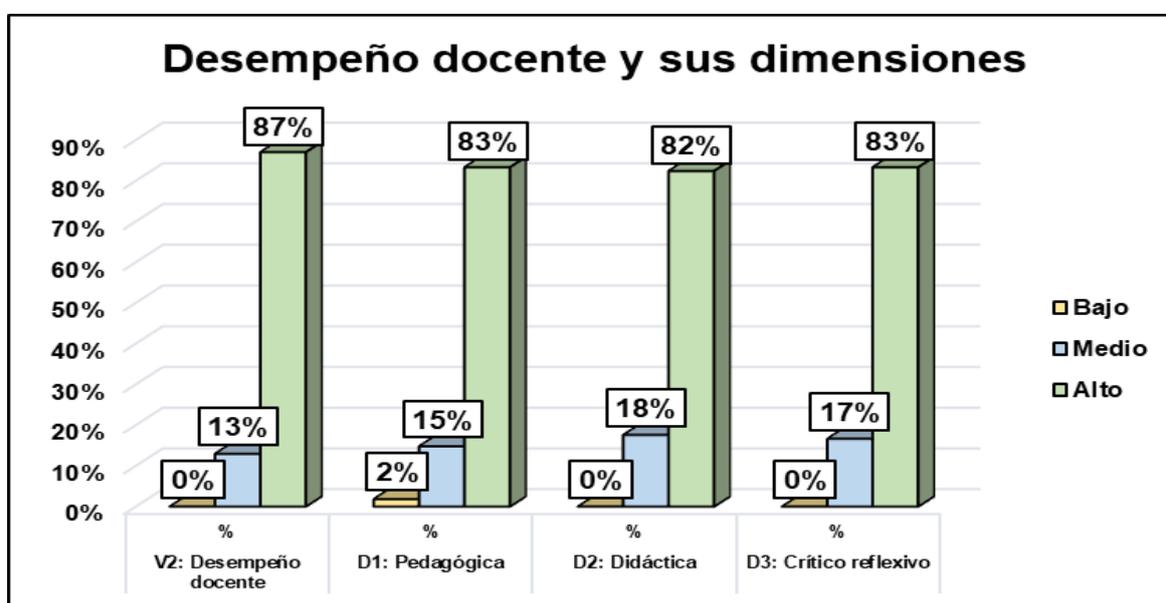


Tal como se establece en la tabla 1 y corroborado con la figura 2, la variable gestión del monitoreo se expresa entre un 74% de los profesores en un nivel alto, y solamente un 2% está en un nivel bajo. También entre sus dimensiones destacan

el Monitoreo a práctica pedagógica en un 83%, el Acompañamiento pedagógico, en un 75% y el Seguimiento al proceso de los estudiantes, en un 69%, en estas tres dimensiones se han expresado como un nivel alto.

**Tabla 2***Niveles del desempeño docente y sus dimensiones*

	V2: Desempeño docente		D1: Pedagógica		D2: Didáctica		D3: Crítico reflexivo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	2	2%	0	0%	0	0%
Medio	14	13%	16	15%	19	18%	18	17%
Alto	94	87%	90	83%	89	82%	90	83%
Total	108	100%	108	100%	108	100%	108	100%

**Figura 3***Desempeño docente y sus dimensiones*

Tal como se establece en la tabla 2 y corroborado con la figura 3, la variable desempeño docente se expresa entre un 87% de los profesores en un nivel alto, y solamente un 2% está en un nivel bajo, pero 13% se encuentra en un nivel medio. Además, sus dimensiones se han distribuido como alto en todos sus aspectos, siendo Pedagógica (83%), Didáctica (82%) y Crítico reflexivo (83%),

respectivamente. En este caso, todas las dimensiones han superado el 80% del nivel alto, por lo que se consideran docentes preparados.

**Tabla 3***Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del monitoreo	,137	108	,000	,897	108	,000
Desempeño docente	,118	108	,001	,917	108	,000

*Nota.* a. Corrección de significación de Lilliefors.

Como se puede apreciar en la tabla 3, se realizaron pruebas de normalidad utilizando el software SPSS v. 27. Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk mostraron que los datos fueron significativos, por lo que se optó por utilizar la prueba de correlación Rho de Spearman al realizar las correlaciones entre las variables de Desempeño docente y Gestión del monitoreo, considerando sus dimensiones establecidas de acuerdo con cada una de las hipótesis específicas.

### Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

Ho: No existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

**Tabla 4**

*Correlación entre gestión del monitoreo y desempeño docente*

			<b>Gestión del monitoreo</b>	<b>Desempeño docente</b>
Rho de Spearman	Gestión del monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se muestra que el coeficiente de correlación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente fue de 0.773, lo que indica una relación positiva y una correlación muy fuerte, que también se refleja en un 77% entre los profesores. Además, de acuerdo con la hipótesis general, se observa un valor  $p < 0.005$ , lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir, que existe una relación entre la gestión del monitoreo, así como el desempeño docente.

### Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

Ho: No existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

**Tabla 5**

*Correlación entre gestión del monitoreo y pedagógica*

			<b>Gestión del monitoreo</b>	<b>Pedagógica</b>
Rho de Spearman	Gestión del monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Pedagógica	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se puede observar que el coeficiente de correlación entre la gestión del monitoreo y la dimensión pedagógica fue de 0.744, lo que indica una relación positiva y una correlación muy fuerte, reflejada también en un 74% entre los profesores. Adicionalmente, de acuerdo con la hipótesis específica 1, se observa un valor  $p < 0.005$ , lo que conduce al descarte de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir, que existe una relación entre la gestión del monitoreo y la dimensión pedagógica entre los docentes.

## Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

Ho: No existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

**Tabla 6**

*Correlación entre gestión del monitoreo y didáctica*

			<b>Gestión del monitoreo</b>	<b>Didáctica</b>
Rho de Spearman	Gestión del monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Didáctica	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se muestra que el coeficiente de correlación entre la gestión del monitoreo y la dimensión didáctica fue de 0.681, lo que indica una relación positiva y una correlación considerable, también reflejada en un 68% entre los profesores. Además, de acuerdo con la hipótesis específica 2, se observa un valor  $p < 0.005$ , lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir, que existe una relación entre la gestión del monitoreo y la dimensión didáctica entre los docentes.

### Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

Ho: No existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.

**Tabla 7**

*Correlación entre gestión del monitoreo y crítico reflexivo*

			<b>Gestión del monitoreo</b>	<b>Crítico reflexivo</b>
Rho de Spearman	Gestión del monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Crítico reflexivo	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se muestra que el coeficiente de correlación entre la gestión del monitoreo y la dimensión crítico-reflexiva fue de 0.724, lo que indica una relación positiva y una correlación considerable, también representada en un 72% entre los docentes. Asimismo, de acuerdo con la hipótesis específica 3, se observa un valor  $p < 0.005$ , lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir, que existe una relación entre la gestión del monitoreo y la dimensión crítico-reflexiva entre los docentes.

## V. DISCUSIÓN

La gestión del monitoreo se define como un proceso sistemático para recolectar, analizar y evaluar datos relevantes con el fin de medir el progreso y el impacto de las intervenciones educativas. Esto incluye el uso de herramientas y técnicas efectivas para monitorear el aprendizaje de los estudiantes y ajustar la instrucción en función de los resultados (Quispe, 2020). Además, según lo mencionado por Perilla (2023), los resultados educativos son las habilidades y capacidades de los educadores para planificar, implementar y evaluar actividades educativas que promuevan el aprendizaje de los estudiantes y promuevan el desarrollo inclusivo.

Entre los resultados descriptivos, la variable gestión del monitoreo se expresa entre un 74% de los profesores en un alto nivel, mientras que solamente un 2% está en un nivel bajo y destaca la dimensión Monitoreo a práctica pedagógica en un 83%. Además, la variable desempeño docente se expresa entre un 87% de los profesores en un alto nivel, pero 13% está en un nivel medio, siendo las dimensiones pedagógicas (83%), didáctica (82%) y crítico reflexivo (83%), respectivamente. En esta perspectiva, Barrientos et al. (2022) identificó que el 50% de los docentes indicó que el seguimiento y apoyo del administrador fue el mismo, y el 50% restante lo consideró bueno. Sin embargo, al analizar el desempeño profesional, el 75% de los profesores estuvo en un nivel tipo medio, en un nivel tipo bueno el 23.2%, y el 1,8%, en el bajo.

Entonces, en el ámbito educativo, Cabrera y Delgado (2021) expresan que la gestión del monitoreo se define como planificar y ejecutar actividades orientadas a supervisar el cumplimiento de estándares de calidad, el avance del currículo y la efectividad de las estrategias pedagógicas. Así, el monitoreo de la práctica pedagógica de acuerdo con Gil (2020) se caracteriza por la evaluación continua y reflexiva de las elecciones y acciones realizadas por los educadores durante la relación enseñanza-aprendizaje.

Como resultado de la decisión derivada del objetivo general, la correlación entre la organización de seguimiento y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias, La Arena-Piura en el año 2024 es de 0.773, mostrando una

correlación positiva y muy fuerte correlación. Estos resultados son similares al estudio realizado por Estrada y Mamani (2020) encontraron una relación directa y estadística entre estas variables, con un coeficiente rho de Spearman de 0,724 y un valor de p de significancia ( $p = 0,000 < 0,05$ ).

Asimismo, la gestión del monitoreo funciona dentro de la administración y coordinación de actividades destinadas a supervisar el rendimiento académico y el cumplimiento de objetivos institucionales, además de relacionarse con el establecimiento de sistemas de seguimiento que faciliten identificar áreas de mejora, tomar decisiones y optimizar la calidad educativa (Pérez, 2023).

De acuerdo con los hallazgos del primer objetivo específico, se estableció que la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de las instituciones educativas de nivel primario de La Arena en el año 2024 fue de 0.744, lo que indica una relación positiva y una correlación muy fuerte. Este resultado no coincide con Rivera y Asian (2022) quienes establecieron que no existió relación significativa entre las variables según el coeficiente; sin embargo, se encontró el coeficiente correlativo Rho de Spearman ( $p = 0,772$ ).

Así, Misad et al. (2022) señala que la pedagogía se define como la aplicación de conceptos, métodos y estrategias educativas enfocadas a la enseñanza y el aprendizaje. Además, capacita a educadores para diseñar e implementar actividades educativas que fomenten la participación, la reflexión y el desarrollo de los estudiantes. Por ello, los docentes reciben formación inicial durante su proceso de capacitación para convertirse en educadores. Esta formación abarca conocimientos pedagógicos, teorías del aprendizaje, estrategias de enseñanza, entre otros aspectos relevantes. Además, es importante que los docentes participen en programas de formación continua a lo largo de su carrera para actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas.

Con base en los resultados del segundo objetivo detallado, la correlación entre la organización de seguimiento y el desempeño académico en el sector docente de las instituciones educativas primarias de la Arena-Piura en 2024 fue de 0,681. Esto

indica que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables. Este resultado es similar a Lara et al. (2022) quienes mostraron que los valores medios de todas las dimensiones aumentaron, desde una perspectiva didáctica, se hallaron correlaciones estadísticamente significativas.

En esta situación, Flores et al. (2023) indica que la didáctica se centra en la planificación, la preparación e implementación de actividades y los recursos educativos para promover el aprendizaje entre los estudiantes, incluyendo la selección de temas, la creación de planes y el uso de estrategias de enseñanza que favorezcan la comprensión. Por consiguiente, es imperativo que los docentes estén dispuestos a adoptar enfoques pedagógicos innovadores que se adapten a las demandas educativas de los estudiantes y al entorno educativo actual. Esto podría incluir la incorporación de tecnología en el salón de clases, la implementación de metodologías activas de enseñanza y la promoción de la creatividad, junto con otras prácticas innovadoras.

De acuerdo con los resultados del tercer objetivo específico, se estableció que la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico-reflexiva de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de La Arena en el año 2024 fue de 0,724. Esto indica una relación positiva y una correlación considerable entre ambas variables. Así, Ramírez et al. (2021) hallaron entre sus resultados una correlación positiva ( $r = 0,587$ ). Y también, desde esta perspectiva crítico reflexiva, García (2021) encontró que las actividades de educación desarrollaron habilidades entre los docentes.

Así, Corrales y González (2023) señala que la dimensión crítico reflexiva se relaciona con la capacidad del educador para reflexionar de manera crítica sobre su práctica pedagógica, cuestionar supuestos y buscar constantemente la mejora y la innovación. Esto representa la capacidad de analizar y evaluar de forma reflexiva las propias acciones, identificar áreas de mejora y buscar soluciones creativas y eficaces para resolver problemas educativos. Así, los docentes son alentados a reflexionar sobre sus propias prácticas, cuestionando sus enfoques pedagógicos, creencias y suposiciones. Esto brinda la oportunidad de examinar

críticamente cómo enseñan, por qué enseñan y cómo afecta el aprendizaje de los estudiantes.

En este análisis, son muchos los beneficios del seguimiento de las actividades y la gestión de la educación en las escuelas primarias, entre ellos la mejora de la calidad de la educación. El seguimiento de la formación ayuda a los instructores a mejorar el aprendizaje identificando áreas de mejora y proporcionando comentarios adecuados. Esto se refleja en el alto nivel educativo de nuestros estudiantes.

Además, a través del monitoreo, los directores y supervisores pueden identificar las necesidades específicas de cada docente y brindarles el apoyo y los recursos necesarios para desarrollar sus habilidades y competencias. Así, al recibir retroalimentación regular y participar en procesos de evaluación, los docentes tienen la oportunidad de crecer profesionalmente. Esto puede incluir la participación en talleres de desarrollo profesional, formación especializada y colaboración con otros colegas.

Por lo tanto, el seguimiento y la formación de la gestión en las escuelas primarias juega un papel importante para garantizar la calidad de la educación, el crecimiento profesional de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, también surgen problemas, como el aumento de la carga de trabajo académico, que ejerce presión y estrés sobre los profesores. Esto podría conducirlos a enfocarse más en cumplir con criterios específicos de evaluación que en proporcionar una educación integral y centrada en los estudiantes.

Asimismo, los sistemas de evaluación pueden tender a promover un enfoque de enseñanza estandarizado, donde los docentes se sientan presionados a enseñar de acuerdo con un conjunto específico de criterios o estándares, en lugar de adaptarse a las necesidades individuales de sus alumnos. También los docentes pueden percibir el proceso de evaluación como invasivo o desconfiar de sus motivaciones, lo que puede generar resistencia y falta de cooperación.

Además, la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación hoy en día puede requerir importantes inversiones en términos de tiempo, dinero y recursos humanos. Este es un verdadero desafío para las instituciones educativas con recursos limitados, y es difícil mantener estos sistemas por mucho tiempo. Por lo tanto, es importante abordar estas deficiencias adoptando métodos de seguimiento y evaluación que se centren en el desarrollo profesional y el apoyo docente, teniendo en cuenta las circunstancias únicas de cada institución educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1.- La relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena en el periodo comprendido en el 2024 se halló como positivo y cuyo coeficiente de correlación fue muy fuerte ( $\rho = ,773$ ).

2.- La relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena en el periodo comprendido en el 2024 se halló como positivo y cuyo coeficiente de correlación fue muy fuerte ( $\rho = ,744$ ).

3.- La relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena en el periodo comprendido en el 2024 se halló como positivo y cuyo coeficiente de correlación fue considerable ( $\rho = ,681$ ).

4.- La relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena en el periodo comprendido en el 2024 se halló como positivo y cuyo coeficiente de correlación fue considerable ( $\rho = ,724$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las autoridades de las distintas instituciones educativas que implementen evaluaciones conforme a los lineamientos proporcionados por el Ministerio de Educación (MINEDU) para evaluar el desempeño en cada aula. Estas evaluaciones deben abarcar aspectos relacionados con lo personal, institucional, experiencial y el clima organizacional, entre otros, con el propósito de fortalecer un monitoreo eficaz dentro de estas instituciones educativas.

Se recomienda a los docentes solicitar de manera organizada la intervención en la distribución de las actividades anuales. De esta manera las decisiones adoptadas en vínculo con la administración de institución contemplarán los pedidos y sugerencias propuestas por ellos, mejorando así el aspecto pedagógico.

Se recomienda a directivos de las instituciones educativas planificar y ejecutar jornadas de concientización y motivación en donde se aborden estrategias de motivación intrínseca y extrínseca. Así como a los directivos de la Ugel de la zona correspondiente hacer seguimiento periódico a las instituciones educativas a su cargo para brindar soporte a los profesores, identificar sus habilidades y destrezas para potenciarlas.

Se recomienda realizar actualizaciones dentro del sistema educativo para potenciar los indicadores que servirán mejorar el desempeño docente, ya que en la actualidad se debe buscar un cambio de enfoque hacia uno crítico y reflexivo que refleje que el estudiante tenga buenos resultados de aprendizaje, así como retroalimentar al docente y potenciar sus capacidades para cumplir de manera óptima sus objetivos dentro del año lectivo.

## REFERENCIAS

- Achundia, I. (2020). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 819-835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>
- Aldaz, A., Rabasco, M., & Ullauri, J. (2023). Habilidades sociales y liderazgo pedagógico en directores de instituciones públicas: una revisión de la literatura en los últimos 5 años. *Polo de Capacitación, Investigación Y Publicación*, 8(2), 227-247. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/823>
- Aucca, J., Atajo, J., & Visa, S. (2021). Monitoreo, acompañamiento pedagógico y clima institucional en una institución educativa, Cusco 2020. *TecnoHumanismo*, 1(12), 59-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8245954>
- Azañedo-Alcántara, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 4, 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Barrientos, P., Rojas, S., Santisteban, D., Campos, Y., & Luna, N. (2022). Monitoring and pedagogical support for the professional performance of teachers in an educational institution. *Colloquium*. <https://www.colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/127>
- Bobadillo, J., Rodríguez, J., Quezada, C., & Seminario, J. (2023). Processes in public management. *Religación*, 8(38), 1-16. doi:10.46652/rgn.v8i38.1080
- Cabrera, M., & Delgado, M. (2021). Desempeño docente en el desarrollo de competencias matemáticas en educación preescolar: una revisión sistemática. *Hacedor*, 5(1), 80-92. doi:10.26495/rch.v5i1.1619
- Camacho, I. (2022). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Formación Estratégica*, 6(2), 1-15. <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>
- Castañeda, L., Tinoco, B., & Zapata, C. (2023). Monitoreo pedagógico institucional y calidad de desempeño docente en instituciones de educación inicial.

- IGOVERNANZA, 6(23), 51-72.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.288>
- CEPAL. (2021). *Introducción a los sistemas de monitoreo y evaluación*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Corrales, G., & González, J. (2023). La importancia de la gestión educativa para lograr una educación de calidad: una revisión sistemática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), 905-919. doi:10.56712/latam.v4i4.1268
- Cortez, N. (2023). Organizational climate in job satisfaction: a systematic review. *RIDE*, 14(27), 5-17. doi:10.23913/ride.v14i27.1668
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., & Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 14(1), 25-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Journal Education*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre, L., & Pérez, M. (2021). Challenges of teacher performance in the 21st century: an overview of the Peruvian case. *Journal Education*, 45(2), 628-650. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores, L., Gómez, S., Chacaltana, R., Prado, P., Jurado, E., & Huayta, Y. (2023). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 1-16. doi:10.37787/kmr81047
- Gálvez, E., & Milla, R. (2020). Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. doi:10.20511/pyr2018.v6n2.236
- García, A. (2021). Desempeño docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería–Colombia. *Revista Boliviana de Educación*, 3(4), 52-68. <https://doi.org/10.33996/rebe.v3i4.288>

- Gil, J. (2020). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133-150.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hidalgo, B., & Orbegoso, V. (2019). Managerial pedagogical leadership and teacher performance. *Lex*, 17(23), 361-376.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Hortencia, B. (2020). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.  
<https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A., & Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890616>
- Luna, A. (2020). Estado del conocimiento sobre resignificación de políticas en materia de autonomía de gestión escolar en el marco de los Consejos Técnicos Escolares. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(2), 1-17. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/HomRevRed.jsp?iCveEntRev=270>
- Maldonado, A., Uquillas, G., & Tello, C. (2023). Avances en la gestión de riesgos: modelo ISO 31000 y enfoques actuales. *Revista Científica FIPCAEC*, 8(4), 135-157. doi:10.23857/fipcaec.v8i4.912
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2020). Teacher performance and educational quality. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2020). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- MINEDU. (2022). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo*. Ministerio de Educación.
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 7-24. doi:10.35622/j.rg.2022.02.001

- Moncayo, M., Bastidas, E., Cabezas, P., Ledesma, C., Bayas, B., Onofre, C., & Loor, G. (2023). Application of ICTs in formative assessment improves teacher management in basic education. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 8(2), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8892311>
- Paco, R., & Dávila, Ó. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(4), 3002-3029. doi:10.37811/cl\_rcm.v6i4.2809
- Panduro, E. (2022). Gestión de riesgos para la seguridad sostenible en edificaciones públicas: revisión sistemática. *Revista Científica Universitaria*, 11(1), 50-73. <https://uptv.up.ac.pa/index.php/centros/article/view/2533>
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Administrative management in educational management units: a literature review. *Journal Education*, 47(1), 25-37. doi:10.15517/revedu.v47i1.49904
- Pérez, M. (2023). Effects of school supervision on educational quality in primary and secondary school: a systematic review. *Athenea*, 12(7), 25-36. doi:10.47460/athenea.v4i12.53
- Perilla, A. (2023). Clima escolar: Perspectiva de los factores influyentes. *Revista Científica Emprendimiento Científico Tecnológico*, 15(4), 15-22. doi:10.54798/ATZD1864
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Ramírez, R., Carbajal, C., Alcas, W., & Huacchillo, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia y Educación*, 2(10), 47-70. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/85>
- Rivera, I., & Asian, H. (2022). El monitoreo directivo y el desempeño docente en los profesores de instituciones educativas públicas de la Ugel n°02 de Lima Metropolitana en el año 2019. *IGOBERNANZA*, 5(17), 335-360. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.182>
- Suárez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño

- Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- UNESCO. (2019, 12 de marzo). *Using digital technology to build strong administrations*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://www.unesco.org/es/education-management>
- UNESCO. (2022, 15 de abril). *Teacher training: a contribution to the discussion, the experience of some countries..* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131038>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28.  
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vela, N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 1-11.  
[doi:10.35290/rcui.v10n3.2023.941](https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941)
- Villena-Lobato, V., Cieza-Quiroz, R., & Gonzáles-Soto, V. (2023). Monitoring and Follow-up of the Effectiveness in the Latin American Pedagogical ManagementLa. *Revista Internacional Tecnológica*, 16(2), 153-163.  
<https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.390>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024?</p> <p><b>Preguntas específicas:</b></p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1) Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión pedagógica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>H0: No existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.</p> <p>Hi: Existe relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del monitoreo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo a práctica pedagógica</li> <li>• Acompañamiento pedagógico</li> <li>• Seguimiento al progreso de los estudiantes</li> </ul> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica</li> <li>• Didáctica</li> <li>• Crítico reflexiva</li> </ul>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético-deductivo.</p> <p>Tipo:</p> <p>Básico.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental.</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo-correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p>

<p>2) ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024?</p>	<p>2) Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión didáctica de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.</p> <p>3) Determinar la relación entre la gestión del monitoreo y el desempeño docente en la dimensión crítico reflexiva de instituciones educativas de nivel primaria, La Arena-Piura 2024.</p>			<p>Docentes de 15 instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena. Y la muestra estará conformada por 108 docentes de estas instituciones educativas.</p> <p>Validez: Juicio de expertos.</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach.</p>
---	---	--	--	--

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del monitoreo	Se refiere al proceso sistemático de recopilación, análisis y evaluación de los datos necesarios para medir el progreso y el impacto de una intervención educativa. Esto incluye implementar herramientas y estrategias efectivas para monitorear el aprendizaje de los estudiantes y ajustar el aprendizaje en función de los	Se operacionalizará según el monitoreo a práctica pedagógica, el acompañamiento pedagógico y el seguimiento al progreso de los estudiantes.	Monitoreo a práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento a las sesiones</li> <li>• Instrumento de monitoreo</li> <li>• Identificación de dificultades</li> <li>• Aportes de mejora</li> <li>• Autoevaluación reflexiva</li> <li>• Actividades de reflexión</li> <li>• Estrategias metodológicas</li> <li>• Mejoramiento de la práctica pedagógica</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal
			Acompañamiento pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoría virtual</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13,	

	resultados (Quispe, 2020).			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad en la evaluación</li> <li>• Orientación para la participación</li> <li>• Prácticas innovadoras</li> <li>• Motivación de docentes</li> <li>• Asistencia técnica</li> <li>• Generación de espacios</li> <li>• Trabajo colaborativo</li> <li>• Desarrollo profesional</li> </ul>	14, 15, 16, 17	
				Seguimiento al progreso de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso de las clases</li> <li>• Sistematiza el progreso de aprendizaje</li> <li>• Avances de las competencias</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar y evaluar el desarrollo de competencias</li> <li>• Desarrollo socioemocional</li> <li>• Resultados del progreso de aprendizaje</li> <li>• Estrategias de retroalimentación</li> <li>• Estrategias de evaluación</li> </ul>		
Desempeño docente	Es la habilidad y capacidad de los educadores para planificar, implementar y evaluar actividades educativas promueven el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Este	Se operacionalizará según los componentes pedagógica, didáctica y crítico reflexiva.	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad de las programaciones curriculares</li> <li>• Planes anuales contextualizados</li> <li>• Unidades didácticas</li> <li>• Sesiones de aprendizaje coherentes</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal

concepto no se refiere solamente a la transferencia de conocimientos, sino también a la capacidad de crear un entorno de aprendizaje inclusivo, atractivo y estimulante (Perilla, 2023).				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres interrelacionados</li> </ul>	
	Didáctica			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima favorable para el aprendizaje</li> <li>• Contenidos acorde con la realidad</li> <li>• Desarrollo de sesiones amenas</li> <li>• Elementos audiovisuales</li> <li>• Recursos, materiales y espacios</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10
	Crítico reflexivo			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoques y metodologías</li> <li>• Solución de problemas con actitud reflexiva y crítica</li> <li>• Avances de los contenidos</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15

				<ul style="list-style-type: none"><li>• Experiencias de formación y desarrollo profesional</li><li>• Iniciativa de superación profesional</li></ul>		
--	--	--	--	---	--	--

### Anexo 3. Instrumentos de investigación

#### Cuestionario para la medición de la variable “Gestión del monitoreo”

##### Instrucciones:

Puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. Crea conveniente, considerando la siguiente escala de valoración:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>V1: Gestión administrativa</b>						
<b>Monitoreo a práctica pedagógica</b>						
1	El director de la institución educativa brinda la orientación respectiva al seguimiento de las sesiones académicas.					
2	El director de la institución educativa facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.					
3	El director de la institución educativa identifica las dificultades en el monitoreo durante las clases.					
4	El director de la institución educativa facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos por mejorar en el aula.					
5	El director de la institución educativa promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica.					
6	El director de la institución educativa realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan en el aula.					
7	El director de la institución educativa orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas					
8	El director de la institución educativa motiva la mejora de la práctica pedagógica entre los docentes.					
<b>Acompañamiento pedagógico</b>						

9	El director de la institución educativa brinda asesoría pedagógica a los docentes.					
10	El director de la institución educativa brinda asesoramiento pedagógico a los docentes sobre la evaluación formativa.					
11	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para atender a los estudiantes.					
12	El director de la institución educativa plantea prácticas innovadoras para potenciar el desarrollo de los docentes.					
13	El director de la institución educativa fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre los docentes.					
14	El director de la institución educativa propicia asistencia técnica a los docentes para una buena práctica pedagógica.					
15	El director de la institución educativa genera espacios para la realización de grupos de interaprendizaje.					
16	El director de la institución educativa promueve el trabajo colaborativo.					
17	El director de la institución educativa identifica las necesidades de desarrollo profesional entre los docentes.					
<b>Seguimiento al progreso de los estudiantes</b>						
18	El director de la institución educativa registra el acceso a clases de los estudiantes.					
19	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso de aprendizajes de los estudiantes.					
20	El director de la institución educativa conoce el avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.					
21	El director de la institución educativa analiza y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.					
22	El director de la institución educativa promueve el desarrollo y soporte socioemocional entre los estudiantes.					
23	El director de la institución educativa brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de los estudiantes.					
24	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes.					

25	El director de la institución educativa planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.					
----	--	--	--	--	--	--

**Cuestionario para la medición de la variable “Desempeño docente”**

**Instrucciones:**

Puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. Crea conveniente, considerando la siguiente escala de valoración:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi nunca (2)
- Nunca (1)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>V2: Desempeño docente</b>						
<b>Pedagógica</b>						
1	Percibes entre los docentes la efectividad de las programaciones curriculares.					
2	Observas entre los docentes que los planes anuales están contextualizados a la realidad de la comunidad educativa.					
3	Entre los docentes se desarrollan unidades didácticas que atiendan de manera oportuna las necesidades de los estudiantes.					
4	Aprecias entre los docentes que las sesiones de aprendizaje demuestran coherencia entre la secuencia pedagógica y cognitiva.					
5	Los docentes realizan talleres constantes interrelacionando todas las áreas pedagógicas.					
<b>Didáctica</b>						
6	Los docentes propician un clima favorable para el desarrollo del aprendizaje.					
7	Los docentes generan contenidos adecuados acorde con la realidad de las instituciones educativas.					
8	Percibe que los docentes motivan permanentemente el desarrollo de las sesiones de clase con una didáctica amena.					
9	Observas que los docentes presentan elementos audiovisuales para captar el interés del estudiante.					

10	Los docentes utilizan diversos recursos, materiales y espacios para desarrollar sus clases de manera didáctica.					
<b>Crítico reflexiva</b>						
11	Percibes que los docentes identifican diversos enfoques y metodologías considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.					
12	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes usen los conocimientos en la solución de problemas con una actitud reflexiva y crítica.					
13	Percibes entre los docentes los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados entre los estudiantes.					
14	Sueles participar de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, a fin de consolidar el pensamiento crítico.					
15	Los docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional, a fin de consolidar sus pensamientos y experiencias.					

## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **“Gestión del monitoreo y desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena, 2024”**

Investigador: José Luis De La Cruz Matos

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titula: **“Gestión del monitoreo y desempeño docente de instituciones educativas de nivel primaria de un sector del distrito de La Arena, 2024”**, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado del programa de Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa 14126 “Villa Vichayal- La Arena

Describir el impacto del problema de la investigación. **Esta investigación busca determinar las implicancias de la gestión del monitoreo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas.**

#### Procedimiento

Si usted autoriza la participación de sus docentes en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de La Arena 2024”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en forma virtual mediante una encuesta. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo a los docentes de esta institución educativa a participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Lily E. Navarro Palacios*

Fecha y hora: *14/05/24*  
*8:30 am.*



# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la variable "Gestión del monitoreo" 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	RUFINO SILUPU CASTILLO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SECTOR EDUCACIÓN.
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. 14128 LA ARENA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	



## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la variable "Gestión del monitoreo"
Autor:	José Luis De La Cruz Matos
Procedencia:	Piura
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	3 dimensiones

#### 4. SopORTE teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del monitoreo	Seguimiento al progreso de los estudiantes	Se define como el análisis crítico y continuo de las acciones y decisiones tomadas por los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso se asocia a la observación directa de las prácticas docentes y la retroalimentación constructiva y el apoyo necesario para mejorar la calidad de la enseñanza y el logro estudiantil (Gil, 2020).
	Acompañamiento pedagógico	Se concibe como un proceso de desarrollo profesional continuo que busca potenciar las capacidades y competencias de los docentes para mejorar su práctica educativa. Este proceso se relaciona con la provisión de recursos, retroalimentación constructiva y oportunidades de aprendizaje colaborativo para promover la excelencia docente y el éxito estudiantil (Panduro, 2022).
	Seguimiento al progreso de los estudiantes	Se define como el progreso de los estudiantes en un proceso integral y continuo para garantizar el éxito académico y el éxito de cada estudiante, incluido el establecimiento de metas claras, el seguimiento del progreso hacia esas metas y la provisión de intervenciones personalizadas y oportunas para apoyar el aprendizaje, es decir, el desarrollo real del modelo (Martínez y Lavín, 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para la medición de la variable Gestión del monitoreo” elaborado por José Luis de la Cruz Matos en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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 está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b>  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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

#### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Monitoreo a práctica pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el monitoreo a práctica pedagógica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento a las sesiones.	El director de la institución educativa brinda la orientación respectiva al seguimiento de las sesiones académicas.	4	4	4	
Instrumento de monitoreo	El director de la institución educativa facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.	4	4	4	
Identificación de dificultades	El director de la institución educativa identifica las dificultades en el monitoreo durante las clases.	4	4	4	
Aportes de mejora	El director de la institución educativa facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos por mejorar en el aula.	4	4	4	
Autoevaluación reflexiva	El director de la institución educativa promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica.	4	4	4	



Actividades de reflexión	El director de la institución educativa realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan en el aula.	4	4	4	
Estrategias metodológicas	El director de la institución educativa orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas	4	4	4	
Mejoramiento de la práctica pedagógica	El director de la institución educativa motiva la mejora de la práctica pedagógica entre los docentes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asesoría virtual	El director de la institución educativa brinda asesoría pedagógica a los docentes.	3	3	4	
Dificultad en la evaluación	El director de la institución educativa brinda asesoramiento pedagógico a los docentes sobre la evaluación formativa.	4	4	4	
Orientación para la participación	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para atender a los estudiantes.	3	3	4	
Prácticas innovadoras	El director de la institución educativa plantea prácticas innovadoras para potenciar el desarrollo de los docentes.	4	4	4	
Motivación de docentes	El director de la institución educativa fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre los docentes.	3	4	4	
Asistencia técnica	El director de la institución educativa propicia asistencia técnica a los docentes para una buena práctica pedagógica.	4	4	4	

Generación de espacios	El director de la institución educativa genera espacios para la realización de grupos de interaprendizaje.	4	4	4	
Trabajo colaborativo	El director de la institución educativa promueve el trabajo colaborativo.	4	4	4	
Desarrollo profesional	El director de la institución educativa identifica las necesidades de desarrollo profesional entre los docentes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Seguimiento al progreso de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el seguimiento al progreso de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso de las clases	El director de la institución educativa registra el acceso a clases de los estudiantes.	3	4	4	
Sistematiza el progreso de aprendizaje	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Avances de las competencias	El director de la institución educativa conoce el avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
Analizar y evaluar el desarrollo de competencias	El director de la institución educativa analiza y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
Desarrollo socioemocional	El director de la institución educativa promueve el desarrollo y soporte socioemocional entre los estudiantes.	4	4	4	
Resultados del progreso de aprendizaje	El director de la institución educativa brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de los estudiantes.	4	4	4	

Estrategias de retroalimentación	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de evaluación	El director de la institución educativa planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI:02769971

ORCID: 0009-0002-8491-4557

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la variable 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rufino Silupu Castillo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                                  Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                  Social ( ) Educativa ( x )                                  Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la variable "Desempeño docente"
Autor:	De La Cruz Matos, José Luis
Procedencia:	Piura
Administración:	Presencial/Virtual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	3 dimensiones

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Pedagógica	Se refiere a la aplicación de teorías, metodologías y estrategias educativas centradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto supone la capacidad del educador para diseñar y ejecutar actividades didácticas que fomenten la participación, la reflexión y el desarrollo integral de los estudiantes (Misad et al., 2022).
	Didáctica	Se centra en la planificación, la preparación e implementación de actividades y los recursos educativos para promover el aprendizaje entre los estudiantes, incluyendo la selección adecuada de temas, la creación de planes de lecciones claros y el uso de estrategias de enseñanza efectivas que favorezcan la comprensión (Flores et al., 2023).
	Crítico reflexiva	Se relaciona con la capacidad del educador para reflexionar de manera crítica sobre su práctica pedagógica, cuestionar supuestos y buscar constantemente la mejora y la innovación. Esto representa la capacidad de analizar y evaluar de forma reflexiva las propias acciones, identificar áreas de mejora y buscar soluciones creativas y eficaces para resolver problemas educativos (Corrales y González, 2023).



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la variable “Desempeño docente” en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.

<b>COHERENCIA</b> 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 está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



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

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto pedagógico entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de las programaciones curriculares	Percibes entre los docentes la efectividad de las programaciones curriculares.	4	4	4	
Planes anuales contextualizados	Observas entre los docentes que los planes anuales están contextualizados a la realidad de la comunidad educativa.	4	4	4	
Unidades didácticas	Entre los docentes se desarrollan unidades didácticas que atiendan de manera oportuna las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	

Sesiones de aprendizaje coherentes	Aprecias entre los docentes que las sesiones de aprendizaje demuestran coherencia entre la secuencia pedagógica y cognitiva.	4	4	4	
Talleres interrelacionados	Los docentes realizan talleres constantes interrelacionando todas las áreas pedagógicas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Didáctica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto didáctico entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable para el aprendizaje	Los docentes propician un clima favorable para el desarrollo del aprendizaje.	4	4	4	
Contenidos acorde con la realidad	Los docentes generan contenidos adecuados acorde con la realidad de las instituciones educativas.	3	4	4	
Desarrollo de sesiones amenas	Percibe que los docentes motivan permanentemente el desarrollo de las sesiones de clase con una didáctica amena.	4	4	4	
Elementos audiovisuales	Observas que los docentes presentan elementos audiovisuales para captar el interés del estudiante.	4	4	4	
Recursos, materiales y espacios	Los docentes utilizan diversos recursos, materiales y espacios para desarrollar sus clases de manera didáctica.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Crítico reflexiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto crítico reflexiva entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoques y metodologías	Percibes que los docentes identifican diversos enfoques y metodologías considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.	4	4	4	
Solución de problemas con actitud reflexiva y crítica	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
Avances de los contenidos	Percibes entre los docentes los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados entre los estudiantes.	4	4	4	
Experiencias de formación y desarrollo profesional.	Sueles participar de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, a fin de consolidar el pensamiento crítico.	4	4	4	
Iniciativa de superación profesional	Los docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional, a fin de consolidar sus pensamientos y experiencias.	4	4	4	



  
 PROF. RUFINO SILUPU CASTILLO  
 DIRECTOR  
 I.E. N° 14128 - AC

FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI: 02769971

ORCID: 0009-0002-8491-4557

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la variable "Gestión del monitoreo" 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 3. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Belén Vanessa Sernaqué Mendoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>	I.E N° 14129		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la variable "Gestión del monitoreo"
Autor:	José Luis De La Cruz Matos
Procedencia:	Piura
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	3 dimensiones

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del monitoreo	Seguimiento al progreso de los estudiantes	Se define como el análisis crítico y continuo de las acciones y decisiones tomadas por los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso se asocia a la observación directa de las prácticas docentes y la retroalimentación constructiva y el apoyo necesario para mejorar la calidad de la enseñanza y el logro estudiantil (Gil, 2020).
	Acompañamiento pedagógico	Se concibe como un proceso de desarrollo profesional continuo que busca potenciar las capacidades y competencias de los docentes para mejorar su práctica educativa. Este proceso se relaciona con la provisión de recursos, retroalimentación constructiva y oportunidades de aprendizaje colaborativo para promover la excelencia docente y el éxito estudiantil (Panduro, 2022).
	Seguimiento al progreso de los estudiantes	Se define como el progreso de los estudiantes en un proceso integral y continuo para garantizar el éxito académico y el éxito de cada estudiante, incluido el establecimiento de metas claras, el seguimiento del progreso hacia esas metas y la provisión de intervenciones personalizadas y oportunas para apoyar el aprendizaje, es decir, el desarrollo real del modelo (Martínez y Lavín, 2020).



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para la medición de la variable Gestión del monitoreo” elaborado por José Luis de la Cruz Matos en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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 está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Monitoreo a la práctica pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el monitoreo a práctica pedagógica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento a las sesiones	El director de la institución educativa brinda la orientación respectiva al seguimiento de las sesiones académicas.	4	4	4	
Instrumento de monitoreo	El director de la institución educativa facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.	4	4	4	
Identificación de dificultades	El director de la institución educativa identifica las dificultades en el monitoreo durante las clases.	4	4	4	
Aportes de mejora	El director de la institución educativa facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos por mejorar en el aula.	4	4	4	
Autoevaluación reflexiva	El director de la institución educativa promueve una autoevaluación reflexiva del docente de su práctica pedagógica.	3	4	4	



Actividades de reflexión	El director de la institución educativa realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan en el aula.	3	4	4	
Estrategias metodológicas	El director de la institución educativa orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas	3	4	4	
Mejoramiento de la práctica pedagógica	El director de la institución educativa motiva la mejora de la práctica pedagógica entre los docentes.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asesoría virtual	El director de la institución educativa brinda asesoría pedagógica a los docentes.	4	4	4	
Dificultad en la evaluación	El director de la institución educativa brinda asesoramiento pedagógico a los docentes sobre la evaluación formativa.	3	4	4	
Orientación para la participación	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para atender a los estudiantes.	4	4	4	
Prácticas innovadoras	El director de la institución educativa plantea prácticas innovadoras para potenciar el desarrollo de los docentes.	4	4	4	
Motivación de docentes	El director de la institución educativa fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre los docentes.	3	4	4	
Asistencia técnica	El director de la institución educativa propicia asistencia técnica a los docentes para una buena práctica pedagógica.	4	4	4	

Generación de espacios	El director de la institución educativa genera espacios para la realización de grupos de interaprendizaje.	3	4	4	
Trabajo colaborativo	El director de la institución educativa promueve el trabajo colaborativo.	3	4	4	
Desarrollo profesional	El director de la institución educativa identifica las necesidades de desarrollo profesional entre los docentes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Seguimiento al progreso de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el seguimiento al progreso de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso de las clases	El director de la institución educativa registra el acceso a clases de los estudiantes.	3	4	4	
Sistematiza el progreso de aprendizaje	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Avances de las competencias	El director de la institución educativa conoce el avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.	3	4	4	
Analizar y evaluar el desarrollo de competencias	El director de la institución educativa analiza y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
Desarrollo socioemocional	El director de la institución educativa promueve el desarrollo y soporte socioemocional entre los estudiantes.	4	4	4	
Resultados del progreso de aprendizaje	El director de la institución educativa brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de retroalimentación	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de evaluación	El director de la institución educativa planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.	4	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI:02823243

ORCID: [orcid.org/0000-0003-0208-1046](https://orcid.org/0000-0003-0208-1046)

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la variable 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Belen Vanessa Sernaque Mendoza
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	IE N° 14129
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la variable "Desempeño docente"
Autor:	De La Cruz Matos, José Luis
Procedencia:	Piura
Administración:	Presencial/Virtual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	3 dimensiones

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Pedagógica	Se refiere a la aplicación de teorías, metodologías y estrategias educativas centradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto supone la capacidad del educador para diseñar y ejecutar actividades didácticas que fomenten la participación, la reflexión y el desarrollo integral de los estudiantes (Misad et al., 2022).
	Didáctica	Se centra en la planificación, la preparación e implementación de actividades y los recursos educativos para promover el aprendizaje entre los estudiantes, incluyendo la selección adecuada de temas, la creación de planes de lecciones claros y el uso de estrategias de enseñanza efectivas que favorezcan la comprensión (Flores et al., 2023).
	Crítico reflexiva	Se relaciona con la capacidad del educador para reflexionar de manera crítica sobre su práctica pedagógica, cuestionar supuestos y buscar constantemente la mejora y la innovación. Esto representa la capacidad de analizar y evaluar de forma reflexiva las propias acciones, identificar áreas de mejora y buscar soluciones creativas y eficaces para resolver problemas educativos (Corrales y González, 2023).



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la variable “Desempeño docente” en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.

<b>COHERENCIA</b> 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 está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto pedagógica entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de las programaciones curriculares	Percibes entre los docentes la efectividad de las programaciones curriculares.	3	3	4	
Planes anuales contextualizados	Observas entre los docentes que los planes anuales están contextualizados a la realidad de la comunidad educativa.	4	4	4	
Unidades didácticas	Entre los docentes se desarrollan unidades didácticas que atiendan de manera oportuna las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	

Sesiones de aprendizaje coherentes	Aprecias entre los docentes que las sesiones de aprendizaje demuestran coherencia entre la secuencia pedagógica y cognitiva.	4	4	4	
Talleres interrelacionados	Los docentes realizan talleres constantes interrelacionando todas las áreas pedagógicas.	3	3	3	

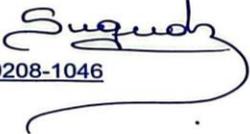
- Segunda dimensión: Didáctica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto didáctica entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable para el aprendizaje	Los docentes propician un clima favorable para el desarrollo del aprendizaje.	4	4	4	
Contenidos acordes con la realidad	Los docentes generan contenidos adecuados acorde con la realidad de las instituciones educativas.				
Desarrollo de sesiones de clase amenas	Percibe que los docentes motivan permanentemente el desarrollo de las sesiones de clase con una didáctica amena.	3	4	4	
Elementos audiovisuales	Observas que los docentes presentan elementos audiovisuales para captar el interés del estudiante.	4	4	4	
Recursos, materiales y espacios	Los docentes utilizan diversos recursos, materiales y espacios para desarrollar sus clases de manera didáctica.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Crítico reflexiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto crítico reflexiva entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoques y metodologías	Percibes que los docentes identifican diversos enfoques y metodologías considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.	3	3	4	
Solución de problemas con actitud reflexiva y crítica	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	

Avances de los contenidos curriculares	Percibes entre los docentes los avances de los contenidos curriculares en función del logro de aprendizajes esperados	3	4	4	
Experiencias de formación y desarrollo profesional	Sueles participar de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, a fin de consolidar el pensamiento crítico.	3	4	4	
Iniciativa de superación profesional	Los docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional, a fin de consolidar sus pensamientos y experiencias	3	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR:   
 DNI: 02823243  
 ORCID: [orcid.org/0000-0003-0208-1046](https://orcid.org/0000-0003-0208-1046)

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la variable "Gestión del monitoreo" 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 5. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julio Jaramillo Salas		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>	Especialista de Educación Ugel Morropón		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la variable "Gestión del monitoreo"
Autor:	José Luis de la Cruz Matos
Procedencia:	Piura
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	3 dimensiones

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del monitoreo	Seguimiento al progreso de los estudiantes	Se define como el análisis crítico y continuo de las acciones y decisiones tomadas por los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso se asocia a la observación directa de las prácticas docentes y la retroalimentación constructiva y el apoyo necesario para mejorar la calidad de la enseñanza y el logro estudiantil (Gil, 2020).
	Acompañamiento pedagógico	Se concibe como un proceso de desarrollo profesional continuo que busca potenciar las capacidades y competencias de los docentes para mejorar su práctica educativa. Este proceso se relaciona con la provisión de recursos, retroalimentación constructiva y oportunidades de aprendizaje colaborativo para promover la excelencia docente y el éxito estudiantil (Panduro, 2022).
	Seguimiento al progreso de los estudiantes	Se define como el progreso de los estudiantes en un proceso integral y continuo para garantizar el éxito académico y el éxito de cada estudiante, incluido el establecimiento de metas claras, el seguimiento del progreso hacia esas metas y la provisión de intervenciones personalizadas y oportunas para apoyar el aprendizaje, es decir, el desarrollo real del modelo (Martínez y Lavín, 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para la medición de la variable Gestión del monitoreo” elaborado por José Luis de la Cruz Matos en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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 está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Monitoreo a práctica pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el monitoreo a práctica pedagógica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento a las session's	El director de la institución educativa brinda la orientación respectiva al seguimiento de las sesiones académicas.	4	4	4	
Instrumento de monitoreo	El director de la institución educativa facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.	4	4	4	
Identificación de dificultades	El director de la institución educativa identifica las dificultades en el monitoreo durante las clases.	4	4	4	
Aportes de mejora	El director de la institución educativa facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos por mejorar en el aula.	4	4	4	
Autoevaluación reflexiva	El director de la institución educativa promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica.	4	4	4	
Actividades de reflexión	El director de la institución educativa realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan en el aula.	4	4	4	



Estrategias metodológicas	El director de la institución educativa orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas	4	4	4	
Mejoramiento de la práctica pedagógica	El director de la institución educativa motiva la mejora de la práctica pedagógica entre los docentes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Acompañamiento pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asesoría virtual	El director de la institución educativa brinda asesoría pedagógica a los docentes.	4	4	4	
Dificultad en la evaluación	El director de la institución educativa brinda asesoramiento pedagógico a los docentes sobre la evaluación formativa.	4	4	4	
Orientación para la participación	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para atender a los estudiantes.	4	4	4	
Prácticas innovadoras	El director de la institución educativa plantea prácticas innovadoras para potenciar el desarrollo de los docentes.	4	4	4	
Motivación de docentes	El director de la institución educativa fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre los docentes.	4	4	4	
Asistencia técnica	El director de la institución educativa propicia asistencia técnica a los docentes para una buena práctica pedagógica.	4	4	4	
Generación de espacios	El director de la institución educativa genera espacios para la realización de grupos de interaprendizaje.	4	4	4	
Trabajo colaborativo	El director de la institución educativa promueve el trabajo colaborativo.	4	4	4	
Desarrollo profesional	El director de la institución educativa identifica las necesidades de desarrollo profesional entre los docentes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Seguimiento al progreso de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el seguimiento al progreso de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso de las clases	El director de la institución educativa registra el acceso a clases de los estudiantes.	4	4	4	
Sistematiza el progreso de aprendizaje	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Avances de las competencias	El director de la institución educativa conoce el avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
Analizar y evaluar el desarrollo de competencias	El director de la institución educativa analiza y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
Desarrollo socioemocional	El director de la institución educativa promueve el desarrollo y soporte socioemocional entre los estudiantes.	4	4	4	
Resultados del progreso de aprendizaje	El director de la institución educativa brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de retroalimentación	El director de la institución educativa orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de evaluación	El director de la institución educativa planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI: 02810114

ORCID: 0009-0005-8625-7708

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la variable 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julio Jaramillo Salas		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Especialista de Educación- Ugel Morropón		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la variable "Desempeño docente"
Autor:	De La Cruz Matos, José Luis
Procedencia:	Piura
Administración:	Presencial/Virtual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	3 dimensiones

#### 4. SopORTE teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Pedagógica	Se refiere a la aplicación de teorías, metodologías y estrategias educativas centradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto supone la capacidad del educador para diseñar y ejecutar actividades didácticas que fomenten la participación, la reflexión y el desarrollo integral de los estudiantes (Misad et al., 2022).
	Didáctica	Se centra en la planificación, la preparación e implementación de actividades y los recursos educativos para promover el aprendizaje entre los estudiantes, incluyendo la selección adecuada de temas, la creación de planes de lecciones claros y el uso de estrategias de enseñanza efectivas que favorezcan la comprensión (Flores et al., 2023).
	Crítico reflexiva	Se relaciona con la capacidad del educador para reflexionar de manera crítica sobre su práctica pedagógica, cuestionar supuestos y buscar constantemente la mejora y la innovación. Esto representa la capacidad de analizar y evaluar de forma reflexiva las propias acciones, identificar áreas de mejora y buscar soluciones creativas y eficaces para resolver problemas educativos (Corrales y González, 2023).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la variable “Desempeño docente” en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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 está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto pedagógica entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de las programaciones curriculares	Percibes entre los docentes la efectividad de las programaciones curriculares.	4	4	4	
Planes anuales contextualizados	Observas entre los docentes que los planes anuales están contextualizados a la realidad de la comunidad educativa.	4	4	4	
Unidades didácticas	Entre los docentes se desarrollan unidades didácticas que atiendan de manera oportuna las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Sesiones de aprendizaje coherentes	Aprecias entre los docentes que las sesiones de aprendizaje demuestran coherencia entre la secuencia pedagógica y cognitiva.	4	4	4	
Talleres interrelacionados	Los docentes realizan talleres constantes interrelacionando todas las áreas pedagógicas.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Didáctica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto didáctica entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable para el aprendizaje	Los docentes propician un clima favorable para el desarrollo del aprendizaje.	4	4	4	
Contenidos acorde con la realidad	Los docentes generan contenidos adecuados acorde con la realidad de las instituciones educativas.	4	4	4	
Desarrollo de sesiones amenas	Percibe que los docentes motivan permanentemente el desarrollo de las sesiones de clase con una didáctica amena.	4	4	4	
Elementos audiovisuales	Observas que los docentes presentan elementos audiovisuales para captar el interés del estudiante.	4	4	4	
Recursos, materiales y espacios	Los docentes utilizan diversos recursos, materiales y espacios para desarrollar sus clases de manera didáctica.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Crítico reflexiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir el aspecto crítico reflexiva entre los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoques y metodologías	Percibes que los docentes identifican diversos enfoques y metodologías considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.	4	4	4	
Solución de problemas con actitud reflexiva y crítica	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	

Avances de los contenidos	Percibes entre los docentes los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados entre los estudiantes.	4	4	4	
Experiencias de formación y desarrollo profesional	Sueles participar de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, a fin de consolidar el pensamiento crítico.	4	4	4	
Iniciativa de superación profesional	Los docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional, a fin de consolidar sus pensamientos y experiencias.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR:

DNI: 02810114

ORCID: 0009-0005-8625-7708