



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN  
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria  
de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA

AUTORA:

Br. Aldave Salazar Karin (ORCID: 0000-0002-9352-7359)

ASESOR:

Dr. Chávez Leandro Abner (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad educativa

LIMA- PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A las personas que siguen sus sueños y logran cumplir, pues con ello guían a la consecución de metas individuales y sociales.

## **Agradecimiento**

A mis padres, hermanos y demás familiares quienes siempre están en las buenas y malas, pero lo más importante es que estamos unidos para conseguir metas.

A los directivos y docentes de la institución educativa por facilitar los procesos de investigación. A los docentes y amigos que apoyaron en generar conocimientos para la realización del trabajo de investigación.

## Página del Jurado



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ALDAVE SALAZAR, KARIN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

*INFLUENCIA DEL MONITOREO PEDAGÓGICO EN LA EFECTIVIDAD LABORAL DEL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ GRANDA UGEL 02, 2018*

Fecha: 6 de junio de 2019

Hora: 8:00 a.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Jose Valqui Oxolón

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobada por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Reusar normas APA* .....

.....  
**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, **Karin Aldave Salazar**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018" en 125 folios para la obtención del grado académico de maestra en docencia y gestión educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de marzo del 2019.



Br. Karin Aldave Salazar

## **Presentación**

Señores del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, presento la tesis titulada: “Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018” La investigación tiene la finalidad de determinar la influencia del monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

El documento consta de los siguientes capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos, las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo, se encuentran los resultados, el cuarto capítulo, la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las propuestas, como octavo capítulo se plantea la referencia bibliográfica, por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.2.1 Trabajos previos internacionales	4
1.2.2 Trabajos previos nacionales	7
1.3. Teorías relacionadas al tema	10
1.3.1 Monitoreo pedagógico	10
1.3.2 Efectividad laboral	24
1.4. Formulación del problema	41
1.4.1 Problema general	41
1.4.2 Problemas específicos	42
1.5. Justificación del estudio Hipótesis	42
1.5.1 Justificación teórica	42
1.5.2 Justificación práctica	43
1.5.3 Justificación metodológica	43
1.6. Hipótesis	44
1.6.1 Hipótesis general	44
1.6.2 Hipótesis específico	44

1.7.	Objetivos	45
1.7.1	Objetivo general	45
1.7.2	Objetivos específicos	45
<b>II.</b>	<b>Método</b>	46
2.1.	Diseño de investigación	47
2.1.1	Método	47
2.1.2	Tipo	47
2.1.3	Diseño	47
2.2.	Variables, operacionalización	48
2.2.1	Monitoreo pedagógico	48
2.2.2	Efectividad laboral	49
2.3.	Población, muestra y muestreo	50
2.3.1	Población	66
2.3.2	Muestra	67
2.3.3	Muestreo	67
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.4.1	Técnicas	51
2.4.2	Instrumentos de recolección de datos	52
2.4.3	Validez	53
2.4.5	Confiabilidad	53
2.5.	Métodos de análisis de datos	54
2.6.	Aspectos éticos	55
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	56
3.1.	Resultados descriptivos	57
3.2.	Resultados inferenciales	57
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	69
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	73
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	75
<b>VII.</b>	<b>Referencias</b>	77
<b>Anexos:</b>		83

Anexo A	Artículo científico	84
Anexo B	Matriz de consistencia	95
Anexo C	Instrumento del monitoreo pedagógico	97
Anexo D	Instrumento de la efectividad laboral	98
Anexo E	Base de datos del monitoreo pedagógico	100
Anexo F	Base de datos de la efectividad laboral	102
Anexo G	Certificado de validez del instrumento	107

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Monitoreo pedagógico	49
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Efectividad laboral docente	50
Tabla 3	Resultados de la validación del instrumento Monitoreo pedagógico y de la efectividad laboral del docente	53
Tabla 4	Resultado del procedimiento estadístico de confiabilidad	54
Tabla 5	Distribución frecuencias del Monitoreo pedagógico que percibe los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018	57
Tabla 6	Distribución de frecuencias de dimensiones del Monitoreo pedagógico por los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018	58
Tabla 7	Distribución del nivel de Efectividad laboral percibido por los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018	59
Tabla 8	Distribución de niveles según percepción de los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018	60
Tabla 9	Información sobre ajuste de los modelos de monitoreo pedagógico en la efectividad laboral	61
Tabla 10	Determinación del pseudo R -cuadrado de monitoreo pedagógico en la efectividad laboral	62
Tabla 11	Estimación de los parámetros de la Efectividad laboral en el Monitoreo pedagógico	62
Tabla 12	Información sobre ajuste de los modelos sobre recojo de información en la efectividad laboral	63
Tabla 13	Determinación del pseudo R –cuadrado para recojo de información en la efectividad laboral	63
Tabla 14	Estimación de los parámetros de Recojo de información en la Efectividad laboral	64
Tabla 15	Información sobre ajuste de los modelos de Análisis de productos	65

	en la efectividad laboral	
Tabla 16	Determinación del pseudo R –cuadrado para análisis de productos en la efectividad laboral	65
Tabla 17	Estimación de los parámetros de la Efectividad laboral en el Análisis de productos	66
Tabla 18	Información sobre ajuste de los modelos de la toma de decisiones en la efectividad laboral	66
Tabla 19	Determinación del pseudo R –cuadrado para toma de decisiones en la efectividad laboral	67
Tabla 20	Estimación de los parámetros de la Toma de decisiones en Efectividad laboral	67

## Índice de figuras

Figura 1	Nivel de Monitoreo pedagógico percibido por la muestra de estudios	57
Figura 2	Niveles percibidos sobre dimensiones del Monitoreo pedagógico por los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018	58
Figura 3	Distribución del nivel de Efectividad laboral percibido por la muestra de estudios	59
Figura 4	Niveles de las dimensiones de efectividad laboral según percepción de los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018	60

## Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar la influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018, siendo la necesidad de encontrar las características de cambio y aplicación del trabajo en la actividad dentro del aula.

La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, por ello se utilizó el tipo de estudio básico en la cual se complementa con el diseño no experimental siendo el alcance transversal con el nivel de relación causal, para la misma se empleó la técnica de la encuesta aplicándose los instrumentos validados y con alta confiabilidad estadística a un total de 111 integrantes de la muestra de una población de 156 personas.

Del análisis de los resultados de la prueba de regresión ordinal se concluye que la Nagelkerke presenta un 38,7% de variabilidad, y los resultados de la prueba de estimación de parámetros reporta el valor de 29,583 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula determinando que el Monitoreo pedagógico influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

**Palabras clave:** Monitoreo pedagógico, efectividad laboral del docente, nivel secundaria.

## Abstract

The objective of the research was: To determine the influence of pedagogical monitoring on the teacher's effectiveness at the secondary level of the José Granda educational institution UGEL 02, 2018, being the need to find the characteristics of change and application of work in the activity within from the classroom.

The methodology used corresponds to the quantitative approach, for this reason the type of basic study was used, in which it is complemented with the non-experimental design, the transversal scope being with the level of causal relationship, for the same the survey technique was applied applying the Validated instruments with high statistical reliability to a total of 111 members of the sample from a population of 156 people.

From the analysis of the results of the ordinal regression test it is concluded that Nagelkerke presents a 38.7% variability, and the results of the parameter estimation test report the value of 29.583 with 1 degree of freedom and a significance of 0,000 less than 0.05, so the null hypothesis is rejected, determining that the pedagogical monitoring significantly influences the labor effectiveness of the teachers of the José Granda educational institution of the UGEL 02, 2018.

**Keywords:** Pedagogical monitoring, teacher's work effectiveness, high school level.

## **I. Introducción**

## **1.1. Realidad problemática**

Las informaciones a nivel mundial refieren que las grandes empresas, así como los sistemas comerciales y especialmente del sistema educativo, en los países denominados desarrollados, han incurrido en las acciones de control de sus actividades, así como en la capacidad y/o competencia laboral de sus trabajadores, quienes deben alcanzar su máximo potencial, para la funcionabilidad de todos los procesos productivos, así como de la optimización de los recursos materiales, humanos, económicos, aunados al sistema de operatividad efectiva de los equipamientos, infraestructura, con las cuales se asegura un alto índice de productividad, situando a la organización dentro del estándar superior de los países.

Lo anterior es referido por Morgan (2015) en su texto de análisis sobre el informe de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE), la misma que está centrado en la evaluación del desempeño de todos los trabajadores de los distintos niveles que participan en las acciones de la concreción de los planes de productividad, y servicio según sea el rubro en la cual se encuentra dentro del contexto mundial, ante ello, precisó la importancia del monitoreo que proviene de los aportes del movimiento de calidad, en la cual se convierte en una estrategia que coadyuva a que todos los procesos de los trabajadores se optimicen y se alcance un alto nivel, así mismo considera que el desempeño está basado en los niveles de compromiso, identidad, capacidad operativa y resolutiva, que deben mostrar los trabajadores de manera que la institución, tenga sostenibilidad en el tiempo.

En el campo educativo, el enfoque de competencias ha exigido a casi todos los países conformantes del tratado internacional para el desarrollo de la cultura y la educación, la reformulación de la estructura normativa en la cual la gestión se ha convertido en el primer aspecto a desarrollar de manera plena y sostenida, de ahí que Cuenca (2016) en el análisis del sistema educativo y la descentralización de la partida en general consideró que tanto el monitoreo como el desempeño para alcanzar la efectividad dentro de los procesos de cambio, es que deben confluir los factores internos y externos tanto de la institución educativa, como de las mismas personas que trabajan en un contexto determinado, de esta manera se presenta, la

posibilidad de revertir, las deficiencias, ya que una buena aplicación del monitoreo posibilita el mejoramiento de la planificación, de las habilidades personales para las funciones, así como de la organización para el trabajo individual y en equipo, dichas acciones deben mostrar la efectividad del trabajo de los integrantes de la organización, ya que de esta manera, ambos aspectos, se convierten en baluartes del proceso educativo en cualquier ámbito.

En el Perú, este proceso de cambio de modelo educativo, se inició el año 1996, sin embargo, recién se observa un primer gran impulso durante el quinquenio 2006, 2010 en la cual se implementó y se promulgo la Ley de Carrera Pública Magisterial, Ley 29062, con la cual uno de los aspectos puntuales fue el sustento frente al Proyecto Educativo Nacional al 2021 bajo las 33 políticas de acción educativa para el mejoramiento, partiendo por el cambio de régimen progresivo de los docentes en base a la meritocracia producto de la acreditación en la formación profesional, así como de los niveles de desempeño en el aula, este proceso fue mejorado durante el quinquenio 2012 – 2015, atacando con mayor énfasis en el objetivo estratégico 3 Altos niveles de Desempeño en la gestión, cabe precisarse que es durante este periodo se concretó el modelo educativo y el enfoque pedagógico con la cual se espera se alcance el alto nivel del rendimiento de aprendizajes de los estudiantes.

El Ministerio de Educación a través de sus representantes y de las organizaciones de apoyo así como de la sociedad civil, aceptaron estos cambios, pese que afectaba muchos derechos de los docentes y demás trabajadores del sistema educativo peruano, para ello, inicio la evaluación de los directores con nombramiento, así como de los directores bajo la modalidad de encargo, para posteriormente realizar el proceso de selección de los nuevos directivos a través de concursos donde los requisitos fueron examen de conocimientos de gestión, y acreditación mediante una evaluación de la formación profesional, de ahí que al observar la deficiencia del caso es que se buscó la estrategia de formación en servicio y cambio del enfoque, iniciándose la capacitación mediante el diplomado en Gestión educativa con liderazgo pedagógico iniciándose un plan piloto que posteriormente con el convenio marco Programa Swap para el desarrollo de la educación entre el Ministerio de Educación y el Banco Mundial así como el banco

Interamericano de Desarrollo se generó la formación en segunda especialidad de los directores bajo la modalidad de Designados para el periodo de gestión 2015 al 2018, cuyo fundamento principal, fue que dichos directivos deberían tener un alto dominio de los procesos pedagógicos y didácticos para asegurar la efectiva concreción curricular en el aula, haciendo que el trabajo del docente tenga alta efectividad, con la cual debería incidir plenamente en el nivel de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.

Dichas acciones se desarrollaron en todo el ámbito nacional, así como todos los directores estaban en la obligación de realizar estos estudios de perfeccionamiento para alcanzar los más altos estándares de la gestión educativa, sin embargo la última publicación de la Unidad de Medición de la calidad Educativa en el Perú (UMC, 2017) indica que no se observa mejoramiento sustantivo en el nivel de logro de los estudiantes a nivel nacional, ya que la abrumadora mayoría de estudiantes solo logran situarse en el nivel de Proceso (75%) y en las áreas de Comunicación y matemática se incrementa al 85%, y solo un 3% alcanza el nivel superior de logro destacado, pero lo preocupante es que existe un 10% promedio que se encuentran en el nivel de inicio, es decir los estudiantes no aprenden con alto criterio los procesos de enseñanza aprendizaje lo cual indica que las estrategias y la metodología así como el enfoque pudieran estar siendo aplicados deficientemente.

En la aplicación de la evaluación del desempeño de los docentes, mediante la modalidad de eficiencia laboral por competencias en el nivel de educación inicial, según el Minedu (2018) indica que las docentes en un 89% superaron la prueba de desempeño que involucra dominio del manejo curricular, aplicación correcta de los procesos pedagógicos y didácticos, generación de ambientes propicios para el aprendizaje, combinación de los procedimientos para formar el trabajo en equipo, así como de la alta capacidad de generación de acciones críticas que conlleva al estudiante a visualizar las perspectivas sociales de un mundo dinámico, en el marco del equilibrio sistémico, en la cual se debe respetar la diferencia, el cuidado ambiental para todos, así como de la regulación de los procedimientos educativos, sin embargo la realidad muestra que no se ha avanzado ni se ha incrementado la capacidad resolutiva de los estudiantes de educación inicial ya que al primer grado

ingresan sin las capacidades operativas necesarias para la comunicación y la matemática, así como del reconocimiento de su corporalidad.

Estas aseveraciones son el propósito del estudio, encontrar algunas informaciones que corroboren o contradigan las emitidas por los responsables del sistema educativo, ya que ellos indican que se ha mejorado, sin embargo los niveles de aprendizaje no se han elevado, para ampliar esta problemática se analiza las distintas intervenciones empíricas, a nivel nacional e internacional que refieren como acciones previas a este estudio.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales**

Inchaustegui (2016) presentó la tesis doctoral *Supervisión Educativa en el Desempeño docente de las Escuelas de educación Media del Estado de Guajira*, partiendo del propósito de encontrar y explicar las implicancia del nivel de influencia que determina las actividades de supervisión en la forma del trabajo, tanto dentro y fuera del aula, así como el nivel de involucramiento en las acciones del desarrollo de la institución, asume el enfoque cuantitativo en el diseño exposfacto de una tesis básica, en la cual mediante una muestra probabilística seleccionado aleatoriamente analiza los datos respecto a los componentes de gestión, siendo para la supervisión, el conocimiento de los procedimientos, la capacidad de planificación, organización del aprendizaje y las condiciones de interrelación de las personal, frente a la capacidad operativa, nivel de concreción, eficiencia de los procedimientos en el uso del tiempo, las conclusiones del estudio indican que en los últimos tres años, se aprecia un cambio sostenido de los docentes respecto al manejo de la nueva estrategia de comportamiento en el aula bajo el control de la supervisión educativa, ya que la función no solo es recolectar datos de lo observado, sino que se lleve a cabo el proceso de información de los resultados sobre eficiencias y deficiencias que se presentan en el estudio.

León (2016) realizó la investigación de nivel de maestría en el estado de San Francisco de los Valles, Guatemala, denominado *Factores del Acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de los docentes en formación*, presentado el propósito de establecer los niveles de influencia que se tiene del sistema de acompañamiento en los docentes que inician la vida profesional en el aula (práctica profesional) analiza las perspectivas de condición de trabajo, nivel de relaciones, grado de inserción laboral, así como de nivel de intercambio de experiencias, al total de practicantes de las escuelas básicas de la Localidad de San Francisco de los Valles, que están conformadas por un total de 128 registrados por la Secretaria Técnica de Educación y designadas a las escuelas básicas especialmente desde el 2do al 5to año de educación básica, después del tiempo de observación y entrevista se concluye que el acompañamiento sistemático así como la experiencia cotidiana, permiten el mejoramiento de la práctica pedagógica en el aula en niños y niñas de 8 a 11 años, con la cual se observa, que se alcanza el mejoramiento en el conocimiento real, así como en la preparación de distintas estrategias de intervención para generar aprendizaje, sobre todo se observó que alcanzan el nivel superior en las interrelaciones ya que sus disposición es empática y de buena comunicación con los niños y los docentes formadores que realizan durante el proceso de acompañamiento.

Perdomo (2016) expuso en la facultad de educación pública de la Universidad Santo Domingo de Guzmán, la tesis doctoral denominada *El acompañamiento pedagógico y su impacto en el proceso de gestión en el aula en del Primer Ciclo de Educación Básica Escolar No.1 Cortés – Honduras*. Estudio que presenta el objetivo de encontrar la relación entre variables acompañamiento y gestión en el aula como acción del maestro en el primer ciclo de educación básica del distrito escolar No.1 del departamento de Ocotepeque. Es un estudio sustantivo, de diseño correlacional lineal, dentro del enfoque cuantitativo, tomo una muestra intencional de 128 representantes de las instituciones educativas participantes, las conclusiones mencionan que existe relación positiva y significativa entre el nivel de acompañamiento y el nivel observado de la gestión en el aula, lo que indica que la buena acción del monitoreo permite incrementar los niveles del trabajo del docente

en el aula, ya que se encuentra dentro de los procesos de profesionalizar en sus mismas acciones, para ello concuerda y se apoyan mutuamente entre el acompañante y el docente en servicio, de esta manera la reflexión del componente análisis de la información permite la corrección y la concordancia de mejoramiento.

Miranda (2017) desarrolló la investigación de maestría denominado *Efectividad laboral y desarrollo organizacional en los Institutos Técnicos Coronel Alfonso Lingan y Reverendo Hugo del Solar y Rubianes en la localidad de Trujillo*, Honduras, estudio que formulo el objetivo de explicar el nivel de relación entre la efectividad laboral con el nivel de desarrollo organizacional de la mencionada institución, se procedió mediante el sistema de análisis cuantitativo en la cual se tipifico como estudio descriptivo correlacional, en la cual participaron sujetos captados mediante el método probabilístico y la técnica aleatoria, se les entrego dos instrumentos para que respondieran sobre sus experiencias respecto a la efectividad laboral frente al nivel alcanzado de organización, la conclusión indica existe relación entre los factores de la efectividad como uso adecuado del tiempo, manejo de procedimientos pedagógicos, conocimiento técnico administrativo con el nivel de desarrollo organizacional frente a las áreas de gestión con la cual se establecen las mismas condiciones de incremento de la imagen institucional así como de la concordancia de los trabajos sostenidos para alcanzar los niveles de aplicación de las acciones de aprendizaje.

Bardales (2017) presentó a la Universidad Santa Fe de Colombia, la tesis doctoral denominado, *El acompañamiento de acciones educativas y competitividad laboral del personal en general de las Escuelas de Educación Intermedia de Itulua Colombia*, en la cual determino el objetivo de explicar los niveles de implicancia de las actividades del monitoreo pedagógico relacionado con los aspectos de competitividad docente como medio de desarrollo del crecimiento cognitivo de los estudiantes a consecuencia del accionar del docente. Es un estudio correlacional, analizo a una muestra probabilística conformada por 217 docentes de 7 escuelas básica, las conclusiones mencionan que existe correlación positiva entre las variables, lo que significa que el incremento de las funciones operativas se gesta a partir de las acciones de monitoreo así como de la formación continua en servicio.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Chávez (2014) en la tesis de maestría denominada, *Influencia de la supervisión educativa en el desempeño laboral de docentes de la Universidad Autónoma de Villa El Salvador*, cuyo propósito fue explicar la influencia de la supervisión educativa en los niveles de desempeño de los docentes de la mencionada universidad, en el estudio se buscó corroborar los niveles de influencia a razón de la implementación de control de los procesos de desarrollo curricular, así como de la eficiencia docente en el uso de los recursos tecnológicos, para ello, se asumió el diseño transversal correlacional, en la cual la muestra intencional estuvo conformada por 63 docente de todas las facultades de la mencionada casa de estudio, siendo la conclusión que existe influencia significativa de las acciones de supervisión en el manejo curricular, presentación de informes, sistema de evaluación, con la cual los docentes elevaron su rendimiento laboral haciendo más eficientes en el trabajo técnico administrativo y en la ejecución curricular.

Vergaray (2014) elaboró la tesis de maestría denominada *La Supervisión en la calidad educativa según los trabajadores de la Institución educativa Antenor Orrego del distrito de San Juan de Lurigancho UGEL 05*, planteo como propósito analizar y explicar los niveles de impacto e influencia de las acciones de supervisión en la percepción de la calidad educativa de la institución en estudio. Se desarrolló en los parámetros de cuantitativos en la cual propone como acción los lineamientos de investigación de relación causal, tomando un censo a toda la población conformada por 98 trabajadores, a quienes se les otorgo los instrumentos de recolección de datos con la cual se establecen la determinación de independencia de variables, la conclusión indica que, las acciones de supervisión educativa influye significativamente y positivamente con la percepción de la calidad educativa, ya que estas acciones llevan a todos los trabajadores a mejorar sus funciones, especialmente en el cumplimiento efectivo de sus labores, con la cual se establecen las acciones que llevan a la valoración de los procedimientos de gestión en el aula, así como de las actividades de reformulación de ejecución curricular, manejo de la didáctica especializada del área de intervención.

Camones (2017) en la tesis de maestría denominada *Desempeño docente y clima laboral según docentes de la Institución Educativa Estados Unidos de la UGEL 04 2017*, siendo el objetivo encontrar el nivel de relación entre las variables propuestas para el estudio, tomo una muestra intencional de 75 docentes de una población de 110 docentes que mediante un estudio básico de diseño correlacional administrando dos instrumentos de percepción validados, presentó la conclusión: existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y los factores del clima laboral en la mencionada institución con un  $r_s = ,265$  y un valor  $p = ,006$  menor al nivel de 0,05. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud muy baja sin embargo se infiere que las acciones del desempeño laboral están encaminadas con el nivel de relaciones y de comunicación de los integrantes de la institución precisando que los aspectos fundamentales de la gestión se establecen en que el desempeño determina el grado de suficiencia con la cual se forman las interrelaciones institucionales y personales creando un ambiente favorable.

Santillán (2015) desarrolló la investigación titulada, *El monitoreo pedagógico en la capacidad de ejecución curricular de los docentes de matemática de las instituciones educativas conformantes de la Red 14 de la UGEL 04*, tesis de maestría presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle desarrollado con el objetivo de determinar el nivel de incidencia del monitoreo pedagógico en la ejecución curricular en la aplicación didáctica, manejo de las relaciones y generación del aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 04, es un estudio de nivel relación causal cuantitativo, analiza un total de 65, docentes de matemáticas de 16 instituciones educativas a quienes se les aplico unos cuestionarios sobre las respectivas variables, llegando a la conclusión que con un chi cuadrado de Wald de 122,321 con dos grados de libertad y un valor de significancia menor al nivel de 0,05 se determina que el monitoreo pedagógico influye significativamente en la capacidad de ejecución curricular de los docentes de matemáticas ya que se observa un dominio sustantivo de la concreción del plan de clase considerando los procesos pedagógicos y didácticos bajo el enfoque actual.

Retuerto (2016) expuso el informe de tesis denominado, *Monitoreo y Acompañamiento pedagógico de los directores en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la UGEL 04*. Es un estudio de nivel de regresión logística múltiple, analiza 367 docentes de las 7 instituciones JEC de la UGEL 04, recolecta datos mediante la aplicación de la encuesta con cuestionarios de respuesta variada con estándares de puntuación. Del análisis realizado se concibe que los niveles del Monitoreo es Media 47% mientras que el Acompañamiento es Moderado 45% en la cual se establece que el nivel de desempeño de los docentes es competente 54% del análisis inferencial se encuentra que el método de regresión múltiple indica que existe relación directa y significativa entre las variables Monitoreo y acompañamiento con los factores dependientes del desempeño laboral con la cual se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Balarezo (2014) informó a la escuela de posgrado de la Universidad Ricardo Palma, la investigación de maestría denominado *Impacto de la supervisión educativa en la competencia docente de educación primaria de las instituciones educativas 3657 Virgen del Rosario y 2579 San Martin de Porres del distrito de Chorrillos*, para ello formuló el objetivo de establecer la influencia de la supervisión en la competencia docente, estudio realizado en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo, para la misma estableció el procedimiento del método científico en el tipo de estudio transversal correlacional, la muestra analizada conto con un total de 64 docentes quienes participaron de manera voluntaria siendo la totalidad de los integrantes, luego del análisis estadístico de la base de datos, se encontró que la supervisión es vista como Bueno y la competencia docente es percibida como moderada, en un total del promedio de 49% de los participantes siendo la mayoría, la conclusión final indica que existe relación significativa entre la supervisión educativa con la competencia del docente, especificando que las actividades de supervisión que intercede en las formas de mejoramiento, inciden en la actuación del docente partiendo que su mejora en el manejo de la información y de los procedimientos didácticos determinan el grado de eficiencia y competencia.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

El estudio se desarrolla en el campo educativo, en la cual la problemática de análisis corresponde a las actividades que establecen el proceso denominado Monitoreo pedagógico que es una concepción en la cual establece la verificación de los procedimientos técnicos durante la acción educativa, así como la especificación de la nueva estructura del perfil docente que debe responder a las condiciones actuales del enfoque pedagógico y del modelo educativo del país.

#### **1.3.1. Monitoreo pedagógico**

##### **Aspectos conceptuales**

Fernández (2016) emitió el concepto que el Monitoreo pedagógico es el procedimiento en la cual el especialista interviene de manera directa para observar el accionar del docente dentro del aula, las mismas que corresponden a una estructura lógica de enseñanza aprendizaje, en la cual la currícula debe aplicarse concordante con el enfoque propuesto, de la misma forma se establece que estas acciones corresponden a la concordancia de los procedimientos que deben reflexionarse en forma coordinada, de manera que ayude al crecimiento de la labor del profesional y que esta se refleje en los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.

Para el Ministerio de Educación (2010) son las actividades técnicas que se ejecutan con el propósito de recolectar datos sobre el desempeño del docente, dentro del aula donde se ejecuta los instrumentos de planificación curricular, en la misma se establece, los lineamientos de desarrollo educativo teniendo como base principal el aprendizaje de los estudiantes. En concordancia con estos lineamientos, se concuerdan que son los planteamientos de control de la concreción de las actividades pedagógicas donde los docentes deben tener los conocimientos para fomentar distintas acciones estratégicas de aprendizaje, así como se verifica los procedimientos que realizan para alcanzar el impulso hacia la consecución de metas que deben lograr de acuerdo al desempeño propio.

Alvarado (2009) consideró que el monitoreo está compuesto por las acciones de verificación, observación y orientación concordada con el docente, la misma que

facilita la reflexión de los procedimientos realizados con el fin de optimizarlo y comprender las razones de su aplicación, ya que considera los diversos factores que intervienen en el campo de la gestión del aprendizaje, por ello, la consistencia se establece en generar las interacciones entre los especialistas, directivos quienes son responsables del proceso de observación, con los docentes que establecen las facilidades para el aprendizaje de los estudiantes, de este modo se busca la armonía en el trabajo escolar.

### **Teorías del monitoreo pedagógico**

En realidad, estas acciones parten del procedimiento de las empresas que generaban la producción con alta precisión, ante ello, el sector privado, impuso el sistema de supervisión como medida de control del uso de los medios y materiales, así como de la materia prima, y en la segunda etapa se consolidó en el control del factor humano, es decir que debía supervisarse el control de la producción laboral, en esta época la finalidad de la supervisión era la determinación de la aptitud laboral con la cual se incidía en el desempeño para la continuidad dentro de la organización.

#### *Teoría General de Sistemas*

Revilla (2011) refirió que los aportes de Von Bertalanffy permitió la estructuración de perspectivas del desarrollo humano, pasando de la instrucción sobre una determinada actividad hacia la especialización en la cual solo se permitía la aptitud para desempeñarse dentro de la organización, de este modo, se impulsó la nueva concepción del trabajo sostenido en base al desarrollo de las capacidades o habilidades partiendo de la integración de las diversas condiciones de la sociedad, en la cual la dinámica de la evolución indica la generación de las condiciones complejas las cuales deben ser resueltas, dentro del ambiente.

La complejidad y la condición crítica, son aspectos de alta trascendencia que se manifiestan en la concepción de las relaciones entre el hombre y el ambiente, a partir de ello, se establecen las nuevas condiciones evolutivas y se gestan los diversos cambios, lo que genera una alta inestabilidad, con la cual el hombre debe reformular su permanencia dentro de los diversos sistemas que se van conformando de manera

dinámica, ante ello, pensar localmente significa estar preparado para las condiciones propias de su hábitat, mientras que pensar globalmente genera las distintas posibilidades de los sistemas que afectan a la particularidad, de este modo el aprender significa estar modificando de manera constante, el uso, los saberes, así como las operaciones de distintas materias, ya que estas solo son aspectos que se dinamizan con el tiempo y dependen de las relaciones, de ahí que el hombre, y la tecnología responden a la exigencia social, ambiental así como de las condiciones de particulares que se adhieren a la nueva realidad.

### *Teoría sociocrítica*

Ballasco (2008) mencionó que la concepción crítica parte de las esencias del idealismo y racionalismo desarrollado por la escuela alemana de Frankfurt, en la cual la dialéctica es superior a las diversas formas de generación de conocimientos, inserta condiciones del empirismo a la vez que también se concentra en los procesos de interpretación de la dinámica y la realidad con la cual se establece el lenguaje que las personas y las organizaciones estructuran el orden social.

En el campo educativo, la trascendencia de los aportes está centrado en las acciones de reflexión e interrelación de las personas quienes comparten las experiencias, así como son los participantes directos de la construcción de la realidad en función al contexto y desarrollo del ambiente, Roggers (2013) consideró que la aplicación dialéctica de la teoría con la práctica o de manera inversa genera la capacidad del desarrollo del pensamiento complejo, dado que las interpretaciones de la realidad correspondan a un núcleo de estabilización temporal, de ahí que los saberes son dinamizados y evolucionados de manera constante, y las acciones de reflexión son los procesos de generación de los saberes, sin embargo, para esta concepción la crisis es una oportunidad así como la incertidumbre es la base para la iniciación de las oportunidades de aprender nuevas relaciones con la cual el conocimiento se ve fortalecido y concordado con los intereses propios y particulares.

De esta concepción se genera la postura del desarrollo de habilidades, así como de la posibilidad de alcanzar distintas condiciones frente al contexto, dado que la participación en las actividades afianza la experiencia por tanto la comprensión de

la misma, pasa por la apertura a la interpretación de acciones que van conformando el conjunto de saberes y haceres que le lleva al ser humano al desarrollo integral, la misma que sirve para el reconocimiento de sí mismo como de sus potencialidades.

Franco (200) mencionó que las acciones educativas son perfiladas según las necesidades sociales, el modelamiento de las acciones de formación así como de las influencias de los estamentos políticos u organizacionales que determinan la estructura jerárquica de las relaciones.

### *Enfoque de competencias*

Revilla (2011) describió que el modelo educativo por competencias determina que los recursos humanos deben ser gestados a través de la concordancia del modelo que determina la interacción, planteando que el desarrollo individual responde al desarrollo organizacional, en la misma se delinea las actividades fundamentales que deben saber realizar, del mismo modo se establecen las proposiciones de crecimiento genérico de las implicancias de la tecnología con la cual se incrementa el nivel de exigencia social.

Desde el punto de vista del modelo educativo, las interrelaciones se forman a razón de la necesidad del procesamiento de los distintos datos de factores que interceden dentro del contexto, la situación de necesidades requiere un tratamiento base donde la educación sea la verdadera vía del desarrollo humano, afiance en la comprensión de la realidad y de la construcción de haceres y saberes, para ello, los docentes, estudiantes, gestores y la ciudadanía concerten en acciones donde la convivencia sirva para el crecimiento sin descuidar los factores físicos, sociales, ambientales y naturales.

Tobón (2004) consideró que la competencia no siendo nada nuevo, se encuentra en una etapa de especificaciones y de generalidades donde el conocimiento social cultural debe articularse a los conocimientos técnicos basados en la especialización sin descuidar la generalidad, dentro de esta perspectiva, el aporte de Schultz (2000) determinó el grado de formación en la cual el ser humano invierte en el desarrollo de sus habilidades, en la concepción de organización este tipo de gestión de recursos humanos determina la estructuración de la teoría del

capital humano, que establece la trascendencia de un hombre capacitado, acreditado y preparado para afrontar dificultades sobreponerse a las implicancias del conflicto así como de las vicisitudes propias de las interacciones, en la misma línea Ávalos (2008, p 76) determina que en las competencias se observan las acciones de solución a problemáticas individuales y comunes, con la cual las capacidades generan la articulación de la condición cognitiva, procedimental, psicológicas, sociológicas vinculadas con las funciones en el trabajo.

A decir de Sovero (2012) el monitoreo es una respuesta a las necesidades de control, del desarrollo de las actividades escolares, provenientes del modelo de gestión que se aplica en determinado contexto, en este caso el sistema educativo peruano, asume la postura de la teórica sociocrítica, en la cual las interacciones son componentes dentro de las relaciones que se establecen en el campo de la gestión donde se aplica la pedagogía, y de ella se desprende el proceso educativo con el propósito de generar aprendizajes.

Consecuentemente monitorear significa observar, tutorear guiar la aplicación adecuada y coherente de las acciones planificadas respecto al trabajo del docente en el aula, en la cual las relaciones entre docente y estudiante debe ser el aspecto fundamental para alcanzar los niveles de concreción haciendo uso de los instrumentos de la acción pedagógica como son los planes y programas curriculares.

Lemus (1999) indicó que desde la implementación de las actividades de control del trabajo de los docentes se buscaron diversas medidas que sirvieron para la obtención de datos, sin embargo la concepción del monitoreo es el trato horizontal respecto a encontrar convergencia sobre la aplicación de los contenidos, estrategias de aprendizaje así como de lograr los objetivos propuestos, para ello, existe concordancia sobre los aspectos cognitivos, de manejo del conocimiento así como de las interacciones que deben plantearse dentro del aula para el bien de los estudiantes quienes tienen las necesidades de lograr aprendizajes concernientes a la especificación de los diversos acontecimientos, de esta manera, el monitoreo busca esencialmente alcanzar de manera idónea los manejos de los recursos materiales y de los espacios con la cual puede generar alcanzar mejores aprendizajes.

Díaz (2006) describió que las acciones de gestión educativa, tiene como propósito generar conocimientos concordantes con las diversas situaciones del aprendizaje, ya que se considera como producto del trabajo al estudiante que con la cual se incide en el procesamiento de diversas actividades funcionales que responden a las necesidades de la sociedad en materia de formación del intelecto así como de las acciones de convivencia social.

El Minedu (2006) enfatizó que se trata de los programas destinados a verificar los procedimientos técnicos pedagógicos que se desarrollan en el trabajo profesional del docente, de manera que el estudiante reciba los procesos de aprendizaje de manera concordante con la realidad así como de la toma de decisiones sobre los procesos de evaluación.

Cabe señalar que el monitoreo pedagógico sustentando el enfoque educativo corresponde al trabajo de los directivos dentro de la institución educativa, con la cual se especifica, que no solo se trata de la aplicación de la observación, o revisión de los instrumentos de enseñanza aprendizaje, sino también tiene una amplia connotación con las acciones de verificación del dominio de la materia, así como el manejo del grupo de estudiantes, así mismo se busca la esencia de los niveles de desarrollo humano y de las relaciones interpersonales.

Fernández (2016) acotó que esta forma de aplicación sistemáticamente facilita la interrelación de los procedimientos técnicos, pero va más allá del simple el Monitoreo pedagógico que se da en las escuelas ya que se trata de una acción formativa dentro del mismo campo de acción, en la cual el docente formador cumple la labor de monitreador de las actividades y lleva al proceso de reflexión de los hechos aplicados intercambiando las razones de las actividades, mientras que el docente es observado, así como también comparte las acciones de organización del aula para el aprendizaje, de esta manera, se concuerda con la especialización de la tarea educativa en el marco de la ejecución curricular, así como de los procedimientos técnicos administrativos, que sustentan la acción de interrelación del docente con el accionar de los estudiantes.

## **Dimensiones del monitoreo pedagógico**

Fernández (2016) definió que el monitoreo pedagógico visto eminentemente como una acción educativa de mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, parte de la interacción entre los sujetos que deben intercambiar el conjunto de experiencias basados en un propósito de mejoramiento y de logro de objetivos comunes que es la formación continua, en la cual la información recogida sirve para el análisis de lo realizado, en el contexto laboral, de manera que estas acciones se puedan evaluar en función a la necesidad educativa y su pronta solución afectando de manera positiva el aprendizaje en el aula, ya que la decisión asumida facilite la construcción de nuevas condiciones del uso de la técnica, instrumentos y herramientas pedagógicas que optimicen el trabajo del docente.

En ese sentido, el Minedu (2010) señaló que la implementación del sistema de monitoreo tiene la condición formativa del profesional, en concordancia con las metas nacionales, es decir responda a las políticas y estrategias de desarrollo educativo nacional, concordante con los niveles de complejidad de las distintas materias del conocimiento en la cual los estudiantes deben estar involucrados de manera directa, para superar la problemática nacional del aprendizaje en general, fomentando el desarrollo de una armoniosa forma de convivencia social.

### *Dimensión: Recojo de información*

Fernández (2016) sostuvo que es la primera acción de la tarea formativa del monitoreo dentro de la interacción con el monitoreado, esta se realiza mediante la observación y registro de los procedimientos realizados por el monitoreado, en la cual debe concordar con los procesos pedagógicos, así como de los procesos didácticos acordes con la materia en la cual se está desarrollando el aprendizaje, ya que también abarca el área de manejo de la información, tratamiento de los procesos de generación del aprendizaje, así como de las relaciones interpersonales propias de la actividad escolar, cuya consecuencia debe plasmarse en la continua acción de motivación, transferencia y asimilación de conocimientos de manera individual y grupal con todos los integrantes del aula.

Para el Minedu (2010) la información obtenida sirve para el proceso de reflexión de las actividades realizadas, con el único propósito de mejorar el desempeño o en todo caso de compartir experiencias positivas innovadoras que se puedan compartir con otros docentes en otros contextos, ya que el monitoreo no solo sirve para encontrar deficiencias sino también para encontrar fortalezas de los docentes e involúcralos en compartir estos procedimientos con otros docentes, de esta manera el monitoreo abarca también la dimensión de emprendimiento e innovación.

Vela (2014) mencionó que así como el accionar de la supervisión, el monitoreo no deja de cumplir su rol de evaluación del rendimiento laboral, así como de la eficiencia en el uso de los distintos recursos que deben desarrollarse en el aula a favor de los estudiantes, se considera asimismo, que estas acciones se diferencian ya que la supervisión es totalmente vertical y cerrada, mientras que el monitoreo es horizontal y abierto, es decir tanto el monitor como el monitoreado deben compartir la información y encontrar las explicaciones del procedimiento realizado a través de las respuestas libres y amplias con la cual se enriquece la acción educativa.

#### *Indicador: Actividades pedagógicas*

Fernández (2016) señaló que la tarea del monitoreo incide sistemáticamente en la observación directa de las actividades pedagógicas generadas por el docente en el aula, sosteniendo que cada actividad debe responder con eficacia a los denominados procesos pedagógicos, partiendo desde la problematización del tema a ser desarrollado, como de la motivación permanente para lograr objetivos de aprendizaje, en la cual la recuperación de saberes y el conflicto permanente lleven a un alto nivel de querer alcanzar nuevas formas del saber, para ello, la gestión del aprendizaje, es tarea del docente ya que la integración de los nuevos saberes debe estar basado en la utilidad e importancia de la información, de manera que debe ser expuesta en forma abierta para su mejor comprensión.

Lizana (2007) señaló en este respecto, que en la actualidad con el enfoque por competencias, el docente tiene la posibilidad de insertar estrategias diversas al proceso mismo de la actividad pedagógica, ya que la interactividad facilita la posibilidad de descubrir nuevos procedimientos, y no solo partir de la experiencia

previa, por ello, la diversidad se convierte en una fortaleza misma de ser utilizado como medio de alcanzar nuevos conocimientos en satisfacción del estudiante, ya que la tarea individual y grupal facilita la comprensión de las condiciones psicológicas de disposición del estudiante.

*Indicador: Concreción curricular*

Montenegro (2009) señaló que el termino concreción curricular parte del proceso de diversificación del plan o diseño curricular que rige un sistema educativo, con la cual el propósito está destinado al desarrollo cultural de una determinada población que debe acceder a la comprensión del conocimiento y de la importancia para el desarrollo personal, local y nacional, según corresponda la temática dentro de las actividades escolares planteadas como sistema.

Rolfes (2004) indicó que la concreción curricular, es el último proceso que se lleva a cabo del Plan Operativo dentro de la enseñanza aprendizaje, estando a cargo de los docentes quienes concretan los conocimientos, la metodología, el uso de los recursos y medios así como los materiales que responden a una intencionalidad, dependiendo del nivel de complejidad que debe alcanzar el estudiante en un determinado tiempo.

En el mismo campo de acción, se denomina que la concreción curricular, es la aplicación de los instrumentos elaborados en base a un Currículo que debe componer los conocimientos procedimientos y acciones psicológicas para un estudiante, esta se desarrolla en el aula, permitiendo integrar todos los procedimientos de enseñanza aprendizaje, es decir se lleva a cabo en el aula todas las acciones previstas por el docente, para ello, es importante conocer el enfoque metodológico, la necesidad de aprendizaje, la problemática del contexto, así como del nivel de formación esperada por el estudiante.

*Indicador: Aspectos técnico administrativos*

Rolfes (2004) mencionó que para el desarrollo del aprendizaje en el aula, el docente debe preparar todos los elementos con la cual debe gestarse los conocimientos de los estudiantes, sin distinción alguna, de esta manera se prevé los recursos

materiales y virtuales, así como el espacio y tiempo en la cual la acción administrativa permite la facilitación de medios en el mismo acto educativo, del mismo modo la mediación es expuesta a razón del conocimiento técnico de lo que realmente se debe hacer, es decir el dominio operativo con la cual se integran los saberes planteados.

Para el Minedu (2016) los conocimientos especializados de los docentes en el manejo de las herramientas del aprendizaje, equipara la diferencia de las brechas generacionales, es decir estar acorde al uso de la tecnología dentro de los distintos dispositivos que son parte de la vida diaria de los estudiantes de esta generación, por ello, en lugar de reprimirlo se debe aperturar la incorporación de estos medios, ya que el estudiante puede hacer uso encontrando conocimientos que conlleve a la formación de la postura teórica, y si se presenta actos de divergencia debe considerarse una gran oportunidad para mediar técnicamente y hacer la comprensión de las posturas concordando en general para un conocimiento integral, donde el convencimiento de la información obtenida sea el que realmente ayude al estudiante en su futura vida social.

#### *Dimensión: Análisis de productos*

Fernández (2016) sostuvo que en la acción del monitoreo se cumple la valoración de los procedimientos de interacción y dialéctica pedagógica, de esta manera se encuentran el manejo de la información, la calidad de generación del ambiente del aprendizaje, la disposición y previsión de diversos medios y materiales para el fomento del aprendizaje, el uso de los acontecimientos del momento para su integración y discusión dentro del aula, así como de las acciones que no estaban priistas pero que en el momento se utilizó y que tuvo un gran alcance, estas situaciones conlleva a la evaluación de lo realizado, sin omitir detalles, ya que de esta manera se enriquece las experiencias para el monitor como para el monitoreado, ya que la comunicación y valoración de los procedimientos, lleva a conocer un alto grado de compenetración en el manejo mismo de las actividades desarrolladas como forma de concreción de la planificación curricular.

Díaz (2012) señaló que es el segundo paso de las actividades de monitoreo, ya que los docentes tienen la alta posibilidad de explicar los motivos de uso de los distintos recursos así como de describir y explicar los procedimientos realizados, ya que se observa de manera continua la diversidad cultural de estudiantes dentro de una misma aula, así como se ha comprobado que una metodología no responde necesariamente a todos por igual, por ello, es importante generar conocimientos respecto a la aplicación de los instrumentos de enseñanza aprendizaje.

Para el Minedu (2016) las acciones reflexivas del proceso de monitoreo esencialmente están destinadas a la verificación de la idoneidad de los instrumentos y herramientas utilizadas durante el accionar del aprendizaje, así como de evaluar las evidencias como producto final del trabajo del docente, estas puedan recopilarse durante el mismo proceso de observación como al final de la misma, ya que el trabajo del monitor se presenta antes de la iniciación de la concreción curricular y termina después de la misma con acciones de evaluación del trabajo del docente en el aula con la participación de los estudiantes.

*Indicador: Verificación de instrumentos*

Ferrez (2005) mencionó que los procedimientos de evaluación son aquellas que se realiza en función a los estándares presentados por el sistema la misma que valida los componentes con las cuales debe realizarse el trabajo pedagógico en el aula, de esta manera el ordenamiento de los instrumentos deben estar organizados en el portafolio del docente, partiendo desde la concepción de la filosofía educativa que distingue a la institución, en el marco axiológico que establece el direccionamiento del desarrollo social educativo.

Díaz (2012) mencionó que los instrumentos de gestión pedagógica son aquellas que utilizan los docentes como medios de organización de los diversos elementos o componentes de aprendizaje del estudiante, de ella se desprende la coherencia de los contenidos priorizados como medio para la atención, de esta manera en el monitoreo se verifica, la programación curricular, correspondiente a los tres niveles de concreción curricular, como es la programación anual, las unidades didácticas y la sesión de aprendizaje, concordante a ello, se articula los proyectos, programación de

talleres de reforzamiento, guías, test de observación, rubricas, herramientas múltiples de recolección de datos.

*Indicador: Evaluación de evidencias*

Los actos posteriores al monitoreo es denominado la etapa de reflexión de los procedimientos y de las acciones observadas, en las cuales se establece los elementos que se evalúan, es decir la producción de los estudiantes que elaboraron como medio de aprendizaje, que construyeron organizadores o elaboraron productos para la consolidación de los saberes.

Fernández (2016), señaló que los productos elaborados durante el proceso de enseñanza aprendizaje son valoradas como parte del trabajo del docente en el aula, dichos productos son evidencias que se elaboran como parte de la mediación en la cual la comprensión de los elementos que se desarrollan frente a las necesidades de formación, para ello, se emplea la acción de la didáctica en la misma que el docente secuencializa los procesos establecidos dentro del marco del desarrollo curricular.

Otra de las formas de evaluación de las actividades, desarrolladas se inciden en la verificación de las concepciones teóricas que son expuestas dentro del ámbito del aula, así como de la exposición que se realiza como medio de logro de los niveles, de construcción de saberes, en la misma se establece los niveles cognitivos, que se analizan de las fuentes teóricas, asimismo, los procedimientos en la cual las habilidades se ponen de manifiesto, como acción de sus capacidades, de esta manera, también se articula las condiciones afectivas que se observan de las relaciones entre los estudiantes y de las condiciones en la cual los docentes y los estudiantes intercambian experiencias, por ello, se considera que las evidencias se muestran como parte de las actividades en el trabajo del proceso de enseñanza en las escuelas.

*Dimensión: Toma de decisiones*

Fernández (2016) consideró que la acción de toma de decisiones es una gran parte del trabajo de interacción entre los docentes y los monitores ya que de ello y luego del proceso de evaluación de los procedimientos realizados, el conjunto de datos organizados permite establecer los objetivos y luego realizar las valoraciones

correspondientes, para ello, la concordancia del intercambio de opinión sobre las acciones que se ejecutaron permiten alcanzar las conclusiones correspondientes así como las estrategias de compromiso y mejoramiento con la cual se busca generar nuevas condiciones para la reformulación del trabajo en el aula.

Respecto a este acto decisivo en las acciones de monitoreo, Flanagan (2015, p. 45) acota que en el actualidad ya no corresponde al procedimiento de obtener datos para determinar las potencialidades de los trabajadores, sino que la toma de decisiones es la consecuencia de todo un proceso ejecutado sobre una determinada tarea con la cual, los rectores de la educación inciden en la mejor aplicación del currículo, de esta manera, la autonomía presenta los procedimientos estratégicos para alcanzar los niveles de desarrollo del profesional y los regentes de la acción en la función general y específica en la cual se desempeña.

Para el Ministerio de Educación (2016) la toma de decisiones corresponde a los actos de gestión de aplicación de las acciones correctivas, de mejoramiento, así como de solución de problemas en el ámbito pedagógico, las cuales son generados a razón de la consistencia compartida entre los docentes y los directivos, cuyo lineamiento los lleva a asumir los compromisos establecidos dentro del nivel de aplicación.

En el mismo campo del trabajo pedagógico, la toma de decisiones es permanente, ya que de ello se establecen, los niveles de gestión en el aula, la misma que se ha impregnado dentro de la acción de manejo curricular y de desarrollo del plan de clases, donde el docente no solo hace la gestión del aprendizaje, sino que también fomenta las actividades de interrelación entre los estudiantes, para alcanzar una convivencia que desarrolle las capacidades propias.

#### *Indicador: Asesoría del proceso*

Flanagan (2015) mencionó que luego de la acción de supervisión el monitoreo se posesiono como forma de comprensión y acción dialéctica de las personas ya que la tarea formativa reformuló las actividades que se determinan entre el monitor y el monitoreado, ya que la función es de intercambiar acciones comprendiendo los

motivos que se ejecutan en el desarrollo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes.

Para el Minedu (2016) las actividades de la toma de decisiones en el ámbito escolar, permite dentro de la actividad del monitoreo realizar el seguimiento de los compromisos asumidos, así como de las estrategias aplicadas, dentro de esas acciones se aplica la asesoría del proceso de mejoramiento, donde el monitoreo de acuerdo a sus resultados, aplica las estrategias sugeridas, así como realiza las actividades propuestas conservando su autonomía, así como del manejo del tiempo, el espacio ya que de ello, las estrategias se complementa de manera propositiva.

La experiencia del campo educativo indica que la asesoría del trabajo pedagógico, es la parte esencial dentro de la formación del servicio, en las condiciones las cuales, la apertura es la primera condición de recibir la orientación en la misma se complementa con las especificaciones que deben aplicarse considerando el enfoque pedagógico.

#### *Indicador: Reflexión de procedimientos*

Es la segunda condición en la cual se propone las acciones de revisión de los procesos que hacen una determinada conclusión de un proceso evaluativo, los logros alcanzados así como las deficiencias encontradas son elementos que se aplican para el desarrollo educativo, al respecto Flanagan (2015) acotó que el intercambio de opinión entre los actores del proceso de concreción curricular, debe centrarse en las acciones de intercambio de situaciones que se experimentan, de esta manera las consecuencias de la revisión de procedimientos facilita el empoderamiento de nuevas situaciones, las mismas que realizar nuevos cambios, se presenta en la asertividad del trabajo mejorado.

Los procesos de reflexión corresponden a los fundamentos sociocríticos de la dinámica del aprendizaje, ya que para el cumplimiento de un adecuado proceso de reflexión, es la disposición de asumir los errores, así como de la disposición de apertura para valorar nuevas situaciones, nuevas estrategias o reformular las actividades, ampliando las posibilidades de crecimiento del manejo de recursos, todos estos actos corresponden al nivel de compromiso que se plantean en favor de

incrementar la aplicación de procedimientos operativos para el aprendizaje de los estudiantes en el aula.

*Indicador: Compromiso de mejora*

El Minedu (2016) precisó que los compromisos son actos propios de proponer acciones retadoras, con la cual los actores del aprendizaje establecen para optimizar los procedimientos del usos de todos los elementos que intervienen, así como el buen uso del tiempo, en la cual la confianza debe hacer un procesos de confianza de las potencialidades y capacidades que deben sostener en la interacción, en el aula convirtiendo en un laboratorio de aprendizaje.

Cabe precisar que los compromisos están establecidos como mecanismos de acción de para alcanzar nuevas experiencias, establecidas dentro del enfoque educativo, si bien es cierto la diversidad, la multiculturalidad y la diferencia de aprendizaje no son obstáculos sino oportunidades de generación de espacios para nuevas interacciones, donde el docente plantea las opciones de reformulación de los procesos teóricos para ser aplicados en la práctica, mediante estas acciones se busca el trabajo dinámico y de conjunto, ya que de esta manera, se busca la integración de saberes, así como de la experimentación de gestión del conocimiento y de su aplicación mediante metodologías concordantes con la aplicación de los estándares así como de búsqueda de alcanzar logros planteados dentro del sistema, para los distintos niveles, donde la complejidad es el motivo de planteamiento de las situaciones de aprendizaje, partiendo de la necesidad de querer formar, así como para alcanzar establecimientos propios de los saberes dentro y fuera del aula, de esta manera la integración de experiencias, determina el grado de suficiencia pedagógica del docente.

### **1.3.2. Efectividad Laboral**

Dentro del campo laboral, existen muchos tratados, las cuales se abocaron al análisis del rendimiento, ya sea por aptitud como por actitud, ya que de ello el desempeño se determina como la utilidad de las funciones, que se asignan para un

determinado procedimiento de trabajo, las mismas que se gestan, considerando la formación básica, así como la especialización.

### **Aspectos conceptuales**

Parra (2015) definió que la efectividad laboral en el campo educativo, se refiere a la muestra de los actos del trabajo docente, donde la aplicación de normas y las practicas tanto a nivel técnico, como administrativo conlleven a la buena determinación de saberes acordes al tiempo planificado, asegurando el logro de los niveles previstos como consecuencia del funcionamiento de las diversas estrategias que se utilizan para procesar la información desarrollando acciones de aprendizaje integrados a procedimientos dinámicos entre los estudiantes y los docentes.

Otro concepto encontrado es el que corresponde a Bustamante (2002, p. 17) indicando que es el manejo de acciones conceptuales, cognitivos, sobre las diversas acciones humanas subjetivas e intersubjetivas que aperturen las amplias percepciones de los sentidos con el propósito específico de concretar acciones enseñanza aprendizaje, denominado formación de competencias, que son acciones donde la idoneidad del docente esté relacionada con las actividades del mismo campo de trabajo, sosteniendo el funcionalismo en el contexto, con la cual los conocimientos permitan la manifestación de las capacidades psicológicas ligadas a las relaciones del campo social, partiendo desde la individualidad, hasta alcanzar el alto grado de maduración para la consolidación de posibilidades de aprendizaje continuo en el campo del desarrollo humano.

McClintock (2005) señaló que la efectividad laboral del docente, es la determinación de los haceres basados en el perfil, las cuales establecen el grado de condiciones profesionales nivel de preparación, en la cual la aptitud es parte inherente del mismo acto educativo, como consecuencia de la permanente formación en el servicio, teniendo la capacidad de dosificación de procedimientos, recursos, tiempo, que se requiere para alcanzar los conocimientos siendo conscientes de la dinámica del cambio en el planeta, de esta manera la efectividad se refiere expresamente a la utilidad de la información, que ayude a resolver situaciones cotidianas que ayude a comprender la dinámica de la ciencia y del desarrollo

tecnológico, ya que lo que se conoce como tal el día de hoy, mañana se reformula o se renueva.

Desde el enfoque del Desempeño docente el Minedu (2016) fundamentó que la efectividad laboral es una consecuencia del buen desempeño en la cual la capacidad del docente se muestre en los procesos de aplicación, ejecución, evaluación y reformulación de las actividades de enseñanza aprendizaje en el aula, beneficiando los niveles cognitivos, afectivos y procedimentales de los estudiantes, donde los conocimientos generados sean de la utilidad dentro del contexto social y ayuden a la comprensión de la dinámica social.

McKinsey (2007) definió que la efectividad del trabajo, es la realización de las funciones encomendadas a razón de un nivel de rendimiento esperado, la misma que articula la capacidad cognitiva, donde los conocimientos son esenciales para la realización de las actividades, del mismo modo la capacidad procedimental, donde se ejecuta los haceres del trabajo mismo, así como la capacidad afectiva que establece las condiciones de relaciones y del ambiente, aspectos que son observables que facilitan la recolección de datos y ser evaluados de manera objetiva.

Los fundamentos planteados determinan que la eficacia laboral en el campo de la docencia se refiere a los procedimientos que se realiza en base a los aspectos puntuales de la ejecución curricular, donde la aplicación de estrategias, dominio del aula, grado de fomento de la integración proactiva de los estudiantes, demuestran la consistencia de las acciones pedagógicas considerando que estas actividades deben estar dentro del marco normativo así como del enfoque didáctico con el uso de los recursos que facilita la comprensión temática.

### **Enfoques teóricos de la efectividad laboral**

Desde el punto de vista del desempeño del docente, en la cual se busca el conocimiento del enfoque que norma las condiciones laborales y de las características exigidas como nueva docencia, se concibe que estas acciones se encuentran dentro de tres enfoques, las mismas que parten del desarrollo humano, como gestión del talento humano, el enfoque por competencias y las incidencias de la teoría sociocrítica que fomenta las concepciones del hombre frente al mundo y al

ambiente donde se desarrolla los aspectos puntuales del aprendizaje, como medio del resultado de la actividad docente.

En la última década, es decir a inicios del presente milenio, la imposición del modelo teórico de desarrollo humano por sistemas, así como de los fundamentos de la complejidad, hacen la necesidad que las personas sean formadas de manera integral, sobrepasando la especificación sobre un tipo de conocimiento, sino una preparación para la acción y adaptación a distintos campos del saber, donde los conocimientos son superados por los procedimientos, es decir no solo basta con los saberes teóricos, sino que están también deben estar integrados a los saberes procedimentales, de ahí que el saber conocer, así como el saber hacer determinan el grado de eficiencia o efectividad en el cumplimiento de las funciones asignadas.

Chiavenato (2009) consideró que el talento humano, es la concepción del capital humano, dispone que es un proceso indeterminado, ya que las acciones diarias incrementan las posibilidades de mejoramiento y afianzamiento de las actividades que se realiza, de esta manera, el conocimiento como tal es insuficiente si no se tiene la condición de su utilidad, es decir el manejo de la misma, saber utilizar, esos conocimientos y cuando hacerlo, determina el manejo del tiempo así como del espacio, con la cual la programación de la actividad debe realizarse en el tiempo exacto.

Porter (2014) también mencionó que la efectividad del trabajo está sustentada, en la capacidad visionaria, de anticipación, a la posible dificultad, así como de las funciones que se establecen, como medio de ventaja sobre los demás, es así que en la acción propia del trabajo, el operador debe saber el tiempo de duración, el tipo de producto, el costo a ser utilizado así como la dinámica de su movimiento dentro del mercado, dinamizando la economía, así como los recursos organizacionales con la cual todo proceso se complementa.

En la formación profesional del docente, se incide de manera consistente en la especialización de los conceptos teóricos del área o de la especialización profesional, así como también en el conocimiento de los procedimientos metodológicos de enseñanza aprendizaje, relacionando con el modelo educativo, y enfoque de trabajo dentro del aula, es por ello que Capella (2006) en la Escuela de

formación continua de la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrollo constructos teóricos sobre las aplicaciones cualitativas y cuantitativas que debe alcanzar el docente para relacionarse con los actos educativos, de esta forma el conocimiento de los procedimientos de elaboración de actividades curriculares deben articular la condición humana, basada en el logro de resultados, es decir los conceptos de gestión por resultados, deben proponerse y desarrollarse para generar espacios donde el trabajo sea el acorde a la planificación.

Iguñiz (2009) también describió que las condiciones actuales del docente, para insertarse dentro del desarrollo escolar, requiere superar un conjunto de procedimientos que parte de la evaluación de conocimientos, para luego de un proceso mismo de evaluación de procedimientos en el aula, pero sobre todo un alto nivel de concepción psicológica donde el nivel de inteligencia emocional determina el nivel de desarrollo personal, ya que de esta forma se pretende encontrar la idoneidad con la cual se asegure una convivencia y trato fundamental entre estudiantes y demás actores educativos.

Respecto al nivel de desempeño, el Minedu (2016) determinó que las acciones de desempeño son establecidos dentro de los lineamientos fundamentales de la Ley de Reforma de la Carrera Pública magisterial, Ley 29444 en la misma que se describe los procedimientos que debe alcanzar el docente durante su permanencia en el campo laboral dentro de una institución educativa, ante ello, la efectividad corresponde a la preparación que debe alcanzar para la ejecución de los planes de aprendizaje, así como de la misma actividad de enseñanza donde la participación activa en las distintas acciones de gestión en el aula sean concordantes con la planificación pedagógica, esta debe estar acompañado de procedimientos formativos, tanto dentro de la misma acción pedagógica como fuera de ella, ya que la especialización, es parte esencial del trabajo.

#### *Enfoque de la gestión del talento humano*

McKinsey (2007) desde la concepción de la administración estructuralista también conocido como administración de recursos humanos, consideró que el desarrollo de las habilidades es un resultado de los procesos de formación que se realiza durante un determinado tiempo, donde la preparación del trabajador, parte de la asimilación

de los diversos conocimientos que facilitan el establecimiento del manejo correcto de las diversas instrucciones de carácter laboral, dentro de esta misma condición se ejecuta las diversas acciones de carácter psicológico, ya que es un requisito el saber adecuarse a las necesidades de la organización, así como de las condiciones de exigencia, presión que debe llevarse para alcanzar los grandes niveles de rendimiento.

Desde este enfoque el Ministerio de Educación (2014) desarrolló los procesos de selección de los docentes, aplicando la meritocracia y la selección rigurosa de las habilidades de los docentes, tanto en el plano cognitivo, afectivo y procedimental, para ello, a través del sistema de evaluación directa, asegura que los docentes bien preparados o acreditados, son aquellos que merecen insertarse dentro del sistema.

En ese respecto, los resultados reportados a la fecha indican que para acceder a una plaza de docencia existen tres procedimientos, siendo el primero, las acciones de contratación de personal docente, a través de la aplicación de los pasos de convocatoria, toma de examen o evaluación cognitiva, presentación y evaluación de expedientes, así como evaluación de las capacidades de ejecución de una sesión de aprendizaje, siendo el ultimo procesos la entrevista dentro del contexto escolar, donde el docente debe demostrar el conocimiento de la cultura local, así como de la realidad y concordante con ello estar preparado para asumir distintas funciones dentro y fuera del aula, así como de saber interrelacionarse con los responsables de las actividades educativas, especialmente con los padres de familia, de modo que la habilidad docente se consolide con el fomento de la integración de acciones para la consecución de objetivos comunes que es la formación integral del estudiante dentro de la actividad educativa.

#### *Enfoque de competencias*

A decir de Torrado (2009) la competencia en el accionar docente es el conjunto de habilidades que integra el perfil tanto a nivel de conocimiento como de acciones operativas donde el desenvolvimiento del docente conlleve al conocimiento de manejo contextual, donde la flexibilidad, así como el desarrollo de capacidades se organizan dentro de la denominación de competencias básica y genéricas.

Bustamante (2013) desde la experiencia colombiana del proceso de cambio de enfoque en el trabajo docente explicita que la determinación de la competencia no basta del nivel de conocimientos sino que debe ser integral, saber que es y saber actuar donde se está, de esta manera el conocimiento como medio exige también el uso adecuado a las circunstancias donde se produce la relación entre el discurso y las diversas concepciones, poniendo énfasis en los procedimientos del currículo, de ahí que los aspectos de innovación generan los movimientos curriculares, complementando la necesidad de capacitación continua, la propagación o publicación de aspectos esenciales del requisito para integrar el conjunto de situaciones de aprendizaje.

Losada (2003) definió que se trata de un saber contextual donde los procedimientos de construcción de actividades destinadas con un propósito es desarrollada mediante la concepción holística de formación con acciones de tipo interpretativo, propositivo y argumentativo, cabe señalar que dentro de esta perspectiva se tiene en cuenta la capacidad de resolver situaciones de alta complejidad, donde se manifiesta la experiencia con el conocimiento, para ello, la flexibilidad apertura y concepción de situaciones cambiantes determinan la alta condición actitudinal, para saber manejarse en las relaciones interpersonales, así como de la capacidad de generar la integración sin descuidar ni desconocer la particularidad de las características personales.

Maldonado (2012) describió para el campo educativo, tres niveles de competencia, partiendo de la condición básica, donde el nivel de comportamiento así como del desarrollo básico de la cognición, que es saber ser, saber conocer y saber integrarse aunado a los procedimientos de lectura, razonamiento lógico y sobre todo de comunicación con la cual establece las relaciones y transmite los conocimientos de manera coherente; en la misma línea describe la competencia genérica, en la cual se determina la capacidad de planificación, así como de reconocimiento de las diversas potencialidades laborales, en la cual debe saber utilizar los recursos, equipos y materiales, finalmente considera la competencia específica, la cual está determinado por la capacidad de conocimiento de la especialidad, el funcionamiento de la misma, la capacidad de estructuración y la Secuencialización del nivel de

complejidad de manera que parte del dominio teórico para desarrollarlo en el ámbito práctico y viceversa.

Es por ello, que el Ministerio de Educación, asumió la postura laboral industrial, económica, para determinar el concepto de competencia, por ello, la articulación a los procedimientos pedagógicos se basa en las condiciones de encontrar resultados y ser medidos con los niveles de logro de los aprendizajes estableciendo que la competencia parte de la acción, condición y consecuencia en la cual se interpreta, se construye y se resuelve situaciones del manejo del conocimiento a través del análisis de los diversos conceptos de los contenidos que estructuran la currícula.

### *Enfoque sociocrítica*

La efectividad laboral vista dentro del enfoque de gestión de recursos humanos del Ministerio de Educación se ubica también dentro del aporte de la teoría sociocrítica ya que la interpretación de las relaciones como una unidad dialéctica repercute en la forma de interacción con los elementos del trabajo individual y social como una forma de establecimiento de las formas de organización y de gestión propiamente establecida, en la generación de ambientes adecuados para alcanzar los niveles previstos como metas laborales, partiendo desde la característica esencial de las relaciones específicas, así como de las relaciones con el sistema y la dinámica de la evolución social.

Miller (2005) señaló que la concepción del hombre y naturaleza, es una situación dialéctica que gesta estructuras de relación, con la cual el ambiente se convierte en la condición elemental de toda acción laboral, ya que el ser humano se ubica dentro de los diversos procedimientos de gestión, con la cual la racionalidad establece las bases esenciales del desarrollo instrumental, y el manejo técnico de las acciones que norman la gestión dentro de la organización.

En el contexto de la educación, la competencia es el sostenimiento de los procesos prácticos en la aplicación pedagógica y el dominio de la didáctica en la cual se establece la efectividad de los procedimientos para alcanzar resultados sustentables en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, por ello, la

acreditación, la formación continua son conceptos que se han articulado como una base para el mejoramiento del sistema laboral del docente.

Bustamante (2013) refirió que en el sistema educativo, el trabajo del docente se ha convertido en el aspecto que debe reformularse de manera sostenida, ya que de ello se propone el principal elemento de desarrollo de las actividades, de ahí que la competencia debe estar determinada por la eficiencia del desarrollo de los procedimientos de aplicación pedagógica, así como de la efectividad en alcanzar logros sustentables en materia de gestión de relacionado con las relaciones sociales, la concepción de la nueva perspectiva del funcionamiento humano en el mundo, así como de la importancia del sistema de concepción de los procedimientos de estrategias políticas sin alterar las estructuras funcionales y normativas del sistema.

Bogoya (2009) acotó que la eficacia se refiere a la claridad del accionar en el manejo de los instrumentos con las cuales se opera en la actividad laboral, en el caso de su aplicación en el contexto educativo, esta debe ser una respuesta a los procedimientos establecidos en la acción de enseñanza y de aprendizaje donde el uso de medios, recursos así como de transferencia de conocimientos, permita analizar de manera crítica en función a las condiciones de la realidad, con la cual la comprensión de la misma determina la calidad de conocimientos adquiridas en una sola acción dentro del aula.

En ese sentido, en el ámbito peruano, la competencia de los docentes establecidas en cuatro niveles de desempeño, conlleva al dominio de los procedimientos, así como de los conocimientos teóricos, operativos, técnicos y contextuales donde la dosificación de procedimientos de enseñanza generen un alto nivel de aprendizaje de estudiantes.

### **Dimensiones de la efectividad laboral**

Parra (2015) estableció que la verificación de la efectividad laboral basada en la determinación de la competencia laboral del accionar docente está basada en el conocimiento del currículo, su ejecución, así como del desarrollo de las actividades dentro y fuera del aula aunado al procedimiento de desarrollo de manera constante y sistemática, donde la capacidad debe desarrollarse considerando el tiempo de

ejecución prevista, el análisis de los resultados obtenidos, la comprensión de hechos así como de la reformulación de los procedimientos, técnicos operativos, en la cual la interacción docente y estudiante se consoliden de manera asertiva y propositiva.

El Minedu (2016) estableció las condiciones efectivas del accionar de los docentes para el trabajo dentro del aula, donde en el marco de ,los lineamientos del Buen Desempeño de los docentes, busca potencializar sus habilidades cognitivas, operativas y afectivas para alcanzar altos niveles de rendimiento con la cual pueda influir positivamente en los estudiantes, quienes deben alcanzar conocimientos sólidos y útiles para alcanzar su inserción en el campo de la vida social y desarrollar sus habilidades en su formación social.

Miller (2005) mencionó que los docentes deben poseer un alto nivel comunicativo, así como de los procedimientos metodológicos, considerando su aplicación diferenciada para las características de estudiantes dentro de la diversidad, efectuando procesos de evaluación acordes a la naturaleza educativa y de la realidad del aprendizaje, dentro del mismo aspecto refiere que las actitudes de los docentes determinan el grado de compenetración entre los diversos actores de la comunidad educativa, ya que de esta acción se establece la acción de liderazgo y guía en la cual la reflexión es el medio de desarrollo de la gestión en el aula, ya que el compromiso profundiza la acción sensible de generar mayor espacio de aprendizaje, lo que incide positivamente en el desempeño operativo, en la cual el conocimiento de las normas están basadas en el marco axiológico individual y organizacional, lo que conlleva a un alto grado de preparación, respondiendo a las exigencias del aprendizaje y de la utilidad de la información analizada en el contexto escolar integrando a los actores de la comunidad.

### ***Dimensión 1: Conocimiento curricular***

Parra (2015) describió que la formación básica de todo docente es la especialización del conocimiento del currículo que establece el sistema educativo, así como del dominio de los procedimientos técnicos de la aplicación de la pedagogía, la misma que está dentro del modelo educativo y del enfoque mismo de la aplicación de las diversas acciones de gestión en el aula, para ello, es necesario la concepción teórica

y del dominio de las actividades estratégicas de manejo de la información pertinente para los estudiantes.

El Minedu (2016) en el marco del buen desempeño docente, establece dos capacidades operativas denominadas preparación para la enseñanza, que es la base formativa del docente para su incursión dentro del aula, es decir estar preparado con conocimientos, y condiciones psicológicas, de la misma manera se concibe la segunda capacidad denominada enseñanza para el aprendizaje, que es la misma acción donde se ejecuta todos los procedimientos de gestión del aprendizaje, donde el docente dosifica la complejidad de los contenidos teóricos científicos, así como el fomento del análisis de los diversos conceptos frente a la realidad del contexto.

*Indicador: Planificación curricular*

Parra (2015) señaló que las acciones previas se generan considerando la necesidad de aprendizaje del estudiante, del nivel de estudios así como de los conceptos básicos y específicos del sistema educativo, donde la previsión de contenidos, y de actividades se temporiza, así como de contextualiza considerando la cultura, así como de la utilidad dentro de la sociedad, respetando los ritmos y niveles de complejidad del estudiante en el aprendizaje.

Díaz (2012) indicó que la planificación curricular, es la parte principal de previsión dentro de los instrumentos de concreción curricular, donde la organización de la información es adaptada a la realidad así como de las condiciones donde se establece los instrumentos que se integran dentro de la gestión educativa, en relación a los lineamientos de política educativa del sistema educativo.

*Indicador: Dominio de enfoques pedagógicos*

El Minedu (2016) incidió que en la actualidad los docentes deben tener el dominio que el enfoque pedagógico dentro del sistema educativo es el enfoque por competencias basadas en la acción y reflexión de los procedimientos, donde las capacidades son los aspectos prioritarios para la gestión del aprendizaje, ante ello, debe estar acorde a la necesidad de la institución siendo el estudiante la prioridad en la formación y adquisición de conocimientos.

Díaz (2012) mencionó que se denomina enfoque a la forma como se mira una estructura orgánica funcional, que en materia de pedagogía se establece en la mirada sobre la forma como se debe aplicar los procedimientos de enseñanza aprendizaje, determinando los roles del estudiante así como de los docentes, donde los medios y las relaciones determinan las características de aprendizaje, priorizando la acción reflexiva para la consolidación de los conceptos teóricos planteados durante la acción práctica.

*Indicador: Capacidad de gestión en el aula*

Parra (2015) sostuvo que la capacidad de planificación, organización y ejecución de los instrumentos de enseñanza aprendizaje del docente aunado a la forma del establecimiento de las relaciones entre estudiantes y con el docente, son acciones que se establecen dentro del aula como gestión del aprendizaje, donde todos participan de manera directa en el análisis, de la información, así como de la construcción de los saberes, en la utilización de los diversos medios y recursos ya sea físicos o virtuales, siendo la manifestación del aprendizaje basado en evidencias generadas como productos del acto educativo.

El Minedu (2016) consideró que la gestión en el aula es la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje donde el liderazgo es el factor principal y de ello depende el grado de influencia para la interacción, así como de asimilación de los diversos actos de los estudiantes, ya sea de carácter individual o grupal con la cual es fundamental en la consecución de hechos, que se presentan dentro de la actividad escolar, siendo las precisiones de carácter específico, las que se desarrollan como análisis de la materia de conocimiento.

***Dimensión 2: Ejecución curricular***

Parra (2015) señaló que la ejecución curricular, es la acción que concreta la planificación curricular, donde se pone en operatividad todos los contenidos a ser aprendidos, las estrategias que se deben aplicar, así como de las herramientas que sirven para la obtención de los datos que sirven como procedimiento de evaluación que permite tomar decisiones concordantes con el accionar educativo.

Para el Minedu (2016) es la concreción de la capacidad docente de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como la fase en la cual se debe aplicar los lineamientos técnicos, así como los procedimientos que deben articularse en la aplicación de las distintas actividades de enseñanza aprendizaje, fomentando la integración de saberes así como de valoración de los distintos niveles de adquisición de conocimientos generales y específicos.

*Indicador: Desarrolla actividades curriculares.*

Para el Minedu (2016) las actividades curriculares se denominan a las acciones previstas o planificadas, así como aquellas que se integran para complementar el aprendizaje como también aquellas que sirven de integración general de los procesos realizados, ante ello, se realizan en función al nivel de logro de aprendizaje presentando por los estudiantes, otro enfoque que se concibe referente al desarrollo de actividades curriculares se denomina a la acción específica del docente que parte del dominio del conocimiento didáctico de la materia que imparte como forma de aprendizaje, el dominio de estrategias, así como del dominio del tiempo y de los diversos recursos tecnológicos y físicos que se implementan para alcanzar niveles de aprendizaje.

*Indicador: Diversificación de procedimientos*

Parra (2015) señaló que diversificación es la acción de secuencializar, o distribuir las diversas actividades dependiendo de las condiciones que presentan los estudiantes según las características socio culturales, además de ello, el dominio de los procedimientos permite dosificar la secuencia de las actividades que deben partir de situaciones básicas para alcanzar los niveles de complejidad de este manera, acercar los diversos medios según la necesidad del aprendizaje lo que convierte al docente en un mediador del proceso, ya que de él, depende que se alcancen los niveles de acción y comprensión.

### *Indicador: Uso de los recursos tecnológicos*

Para el Minedu (2016) en la actualidad todos los docentes deben tener la competencia de manejo de los recursos de la ciencia y la tecnología, para ello, todas las instituciones educativas cuentan con el Centro de Recursos Tecnológicos y las denominadas Aulas Inteligentes Pedagógicas, donde la generación del aprendizaje está basada en la búsqueda, procesamiento de la información mediante la acción crítica, donde la función del docente, es la orientación del uso de dichos medios, para una adecuada concepción de los diversos conceptos de aprendizaje, así como de la dinámica y velocidad de cambio que tienen los conocimientos.

Para Miller (2005) la acción del docente se concreta en la actualidad con las acciones de dominio de la tecnología, más aun cuando existe una amplia brecha de la generación de estudiantes, que hacen uso continuo de los diversos dispositivos móviles, mientras que aún existen docentes con el uso del discurso y de la transferencia del conocimiento textual, para ello la tecnología y los recursos virtuales facilitan la acción de transformación de datos y su representación.

### ***Dimensión 3: Evaluación de actividades***

Parra (2015) mencionó que en la actualidad según el enfoque por competencias, las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes, se traducen en la acción reflexiva donde se alcanza la gestión del conocimiento, el sustento individual, así como la construcción de la misma en forma individual, para ello, los productos de aprendizaje son las evidencias sustentables de parte del estudiante así como del dominio de los procesos pedagógicos y didácticos del docente en la enseñanza de la materia o del área específica que imparte, donde la integración de situaciones del contexto complementa la actividad de evaluación donde el logro es el propósito esencial.

Dentro del enfoque por competencias, según el Minedu (2016) la evaluación es de procesos y formativo, así como en el trabajo del docente se evalúa la efectividad de los procedimientos realizados, especialmente en la parte didáctica ya que ello determina el grado de aprendizaje de los estudiantes, por ello, tanto para los estudiantes como para el docente la acción de reflexión es la condición idónea ya

que todos son aprendices así como gestores de la nueva concepción de interrelación que debe plasmarse en la asimilación de nuevos conocimientos.

*Indicador: Promoción de la integración escuela comunidad*

Dentro de la evaluación de las actividades el Minedu (2016) consideró que en todos los procesos educativos, la integración de los padres en la acción de la enseñanza aprendizaje es importante, donde el estudiante debe complementar sus saberes con el apoyo de los padres, de este modo se articula la función de la escuela y de la familia, así como la disponibilidad de espacios de interacción donde se puede encontrar ambientes prácticos para alcanzar otros niveles de conocimiento, en el mismo sentido, se establece que la acción de evaluación debe plantearse las condiciones internas y externas como factores que determinan el contexto de aprendizaje, ya que toda acción de la escuela debe repercutir en la sociedad.

*Indicador: Concertación de alianzas estratégicas*

Asimismo, Campos (2014) precisó que debe realizarse la acción de concertación de las instituciones, que se distingue entre los actores del sistema educativo que fomentan el aprendizaje de estudiantes, por ello, la concertación de diversas organizaciones fomentan las condiciones que facilitan, el logro de aprendizaje, ante ello, las instituciones públicas y privadas deben participar de manera directa, en la consolidación de la concreción del aprendizaje ya que de esta manera, se busca la complementación para lograr alto nivel de rendimiento tanto en el trabajo de los docentes, así como de la disposición de estudiantes donde se realiza el aprendizaje, del mismo modo, las condiciones que se facilitan las acciones se consolida en función, a los hechos que establecen la necesidad de formación de los estudiantes en diversos contextos.

*Indicador: Promoción de espacios de aprendizaje integrado*

Parra (2015) mencionó que los espacios de aprendizaje dentro de la institución educativa, son aquellas que tienen un sistema de equipamiento de diversos recursos que facilitan las condiciones de ejecución curricular, de esta manera se apertura las

nuevas áreas del saber y permite la observación del desarrollo de habilidades de gestión, con la misma se establece las funciones que consolidan las diversas actividades de gestión de procedimientos donde el trabajo incide en la dosificación de los recursos tanto interno como externo.

El Minedu (2016) determinó que la promoción de espacios, son aquellas áreas de desarrollo que permite la concreción curricular, ya que de esta manera, la integración o articulación de saberes se establece la utilidad de las condiciones del ambiente, el espacio y el tiempo donde la apertura a las diversas concepciones facilita la complementación de ideas y de recursos que favorecen el trabajo de enseñanza en el aula. Del mismo modo se considera que los aspectos puntuales del nivel de enseñanza se traducen en actividades estratégicas que deben ser concordantes con la aplicación curricular.

#### ***Dimensión 4: Compromiso docente***

El Minedu (2016) dentro de la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial Ley 29444 establece el grado de responsabilidad de los docentes en materia de competencia laboral, del mismo modo basado en ello, se implementó los compromisos de los docentes, para el buen fomento del aprendizaje de estudiantes, el adecuado servicio educativo, el grado de comunicación asertiva, que determina a las acciones que debe cumplir en la institución educativa, como dentro del trabajo en el aula, para ello, la disposición debe ser de apertura con la cual la reforma y la eficiencia sean las condiciones donde la gestión del aprendizaje se fortalezca a la disposición dentro de la acción de ejecución de políticas de formación del docente así como de eficientar los procedimientos con las actividades del aula.

Miller (2005) especificó que el compromiso del trabajador es la acción que diferencia de las situaciones formales de trabajo así como de las acciones de identidad para con su labor institucional, de esta manera, se espera que el proceso de acción laboral sea eficiente en todas sus etapas, así como de la ejecución de funciones que facilitan la consolidación de las acciones planificadas las mismas que se deben desarrollar, con actividades de gestión, así como las disposiciones normativas que faciliten la integración de acciones conjuntas.

*Indicador: Conocimientos y competencias de la profesión*

Miller (2005) consideró que toda persona es capaz de innovarse y de emprender situaciones complejas que elevan sus habilidades operativas, donde se genera la producción de saberes, de esta manera el ordenamiento de los procedimientos de acción pedagógicas, así como de las disposiciones que conllevan a la generación de la capacitación con la intervención del órgano de gestión del sistema, especialmente cuando se trata de docentes, las actividades formativas deben estar concordadas con las actividades del organismo que rige el sistema educativo.

Para el Minedu (2016) la competencia del docente está establecido en la norma que rige dentro de la Ley del profesorado, así como de los lineamientos de política educativa que deben desarrollarse ya que es de interés nacional, por ello, las acciones de mejoramiento del servicio educativo, se establezca para generar espacios de convergencia de posiciones teóricas, filosóficas que son parte de la cultura de la persona pero que son aspectos inherentes a su actuación frente al conjunto de estudiantes.

*Indicador: Vocación de servicio social*

Campos (2014) mencionó que la vocación de servicio es un acto subjetivo dentro de la filosofía laboral del magisterio donde las acciones conllevan a la creencia de que la vocación es mayor a la capacidad y conocimiento de las necesidades formativas, de ahí que desde la concepción técnica, el servicio social se encuentra dentro de la asistencia y participación en la articulación del trabajo con la comunidad.

El Minedu (2016) señaló que una de las competencias del docente es el trabajo y participación articulado con la gestión del trabajo mancomunado con los actores de la comunidad, de esta manera, la ampliación de los docentes es la del servicio integrado, al trabajo de ejecución curricular donde la participación está basada en la consolidación para la concertación de las necesidades de la comunidad, con las necesidades de aprendizaje.

### *Indicador: Capacidad de superación*

Para Díaz (2012) la implementación del modelo educativo, determino la nueva concepción o perfil del docente, que se requiere para la enseñanza aprendizaje dentro del enfoque por competencias, ante ello, la acreditación del docente lleva a un proceso de formación en servicio y continuo ya que de esta manera se garantiza la asimilación de nuevas estrategias, de nuevos procedimientos que conlleven a la aplicación de acciones coherentes con la forma que se requiere para insertarse dentro del sistema de gestión del conocimiento.

Para el Minedu (2016) incidió en la formación en servicio del docente, para ello, se establece las condiciones formativas, la apertura del docente para seguir nuevas opciones de capacitación, de esta manera se garantiza que las actividades escolares puedan desarrollarse en el servicio adecuado de planificación, manejo de conocimientos y de generación de saberes con las cuales se espera alcanzar la calidad educativa, de esta manera, las acciones del sistema educativo, son aspectos principales en la formación continua del docente.

## **1.4. Formulación del problema**

Basado en la concepción de las fuentes teóricas que establecen las acciones del sistema de monitoreo en el sector educación, así como de las implicancias frente a las características de la efectividad laboral que se deriva de la calidad de gestión así como del desarrollo humano, se plantean las siguientes interrogantes.

### **1.4.1. Problema general**

¿De qué manera el Monitoreo pedagógico influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?

## **1.4.2. Problemas específicos**

### **Problema específico 1**

¿De qué manera el recojo de información influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?

### **Problema específico 2**

¿De qué manera el análisis de productos influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?

### **Problema específico 3**

¿De qué manera la toma de decisiones influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

La relevancia del presente estudio recae en las necesidades de encontrar los avances en el cambio de la gestión pedagógica, ya que desde la postura del modelo educativo del Perú, el fomento del monitoreo a todas las actividades de enseñanza aprendizaje de los docentes tienen el propósito de mejorar los niveles de aprendizaje mostrados por los estudiantes de los distintos niveles, en tal sentido, también se espera que el accionar de los docentes debe revertirse, en la efectividad que deben mostrar en su trabajo, así como de la planificación de sus actividades y especialmente en el desarrollo de las relaciones interpersonales ya que eso deriva en la comunicación que debe manifestarse en el ámbito social.

### **1.5.1. Justificación teórica**

El estudio es importante dentro del contexto peruano, ya que la variable efectividad laboral del docente tiene escasa publicación o estudios de análisis en investigaciones, siendo México el país en la cual la teoría del desarrollo organizacional implementada en el sistema educativo, incide en tres componentes

que son el nivel de conocimiento, actitudes y desempeño operativo desarrollado por Parra (2015) sosteniendo que las organizaciones educativas deben reformular las condiciones laborales ya que en el marco de la calidad deben desarrollar actividades operativas de alta consistencia teórica práctica, asimismo, es pertinente ya que con la implementación del enfoque por competencias, el Ministerio de Educación (2016) impulso las acciones de monitorear todas las actividades pedagógicas, en consecuencia se espera que se haya mejorado en todos los ámbitos del desarrollo profesional del docente.

### **1.5.2. Justificación práctica**

El análisis de la efectividad y laboral así como de la importancia del monitoreo tiene trascendencia para la institución educativa y de la comunidad escolar ya que los datos sirven para proponer acciones de mejora sustantiva de las actividades escolares que recaigan en beneficio del estudiante, del mismo modo es importante conocer los niveles de desempeño de los docentes de educación secundaria ya que al abarcar los tres componentes como son dominio del conocimiento, actitudes propositivas y del dominio del desempeño operativo podrían ser en función a los procedimientos de las actividades del monitoreo a razón del trabajo de los directivos y de los especialistas que deben haber realizado dicha actividad durante los años, 2015, 2016, 2017 y 2018, asimismo su implicancia también beneficiaria a la institución educativa.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

El estudio corresponde al campo de la investigación social, en la cual se busca el análisis del comportamiento humano, especialmente el referido a su desempeño así como los procesos de formación profesional desde la misma practica educativa, para ello, la conceptualización deriva en los procedimientos de generación de instrumentos de recolección de datos, basados en los criterios de evaluación del trabajo del docente, así como de los indicadores de monitoreo que se aplica, para ello, la consistencia y fiabilidad se concreta en la validación con la metodología

empleada que es el sistema de criterio de jueces, del mismo modo se lleva a cabo el proceso de probidad realizando la prueba de pilotaje con la cual se determina su fiabilidad estadística, para ser utilizado en el contexto del problema de estudio.

#### **1.5.4. Justificación social**

La actividad educativa es de importancia para toda la sociedad, por ello, el mejoramiento y las diversas implementaciones inciden en la posibilidad de alcanzar la calidad educativa, para ello, se debe evaluar el accionar de los docentes, así como de verificar la efectividad del manejo de sus habilidades de grupo de tal manera que las interrelaciones sean para la construcción de saberes acordes a la exigencia actual en concordancia con la implementación de la tecnología, la cual se espera que coadyuve en el desarrollo de la educación.

#### **1.6. Hipótesis**

Tomando la problemática del estudio y fundamentándose la metodología con Bernal (2009) se indica que las hipótesis en las investigaciones son aquellas que permiten el acrecentamiento del conocimiento, de ahí su importancia en la formulación en las investigaciones.

##### **1.6.1. Hipótesis general**

El Monitoreo pedagógico influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

##### **1.6.2. Hipótesis específicos**

###### **Hipótesis específico 1**

La gestión de recojo de información influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

### **Hipótesis específico 2**

El análisis de productos influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

### **Hipótesis específico 3**

La toma de decisiones influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la influencia del monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la influencia del recojo de información en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la influencia del análisis de productos en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la influencia de la toma de decisiones en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

## **II. Metodología**

## **2.1. Diseño de Investigación**

### **2.1.1. Método**

En concordancia con el enfoque asumido, así como en los procesos de la investigación científica, se hace uso del método hipotético deductivo, ya que se lleva a prueba las hipótesis en el contexto del problema que atañe al estudio, de ahí que este procedimiento garantiza la confirmabilidad de los datos y de las acciones de la ciencia en función al conocimiento generado.

### **2.1.2. Tipo de estudio**

Siguiendo las pautas de Hernández, Fernández y Baptista (2014) corresponde a la investigación científica en la cual se intercede en el análisis de dos variables que se someten a prueba mediante el contraste de hipótesis, para ser probado con aspectos percibido en la realidad, de esta manera encontrar el grado de influencia que determina la asociación o independencia de las características de las variables, según los niveles percibidos por los participantes dentro del campo de estudios.

En la misma se interpreta que se plasma los conceptos teóricos que deben regir dentro de la realidad, para ello, se sigue el procedimiento científico diacrónico de manera que se supere sistemáticamente los procedimientos correspondientes a la generación de conocimientos válidos y justificados metodológicamente.

### **2.1.3. Diseño**

Hernández, et al (2014) indicó que los diseños de investigación son los procedimientos organizados para realizar el estudio desde la fase previa hasta el nivel de culminación con los informes de los hallazgos, de esta manera el investigador delinea todas las actividades a realizar, en ese sentido, el presente estudio corresponde al diseño no experimental, de corte transversal de alcance de relación causal, en la medida que durante la intervención no existe manipulación de ninguna característica de las variables, del mismo modo se indica que es de corte transversal ya que la intervención para la captación de los datos se procede en un

solo momento, asimismo es de un nivel de relación causal ya que se busca las características básicas del monitoreo pedagógico para observar la influencia que implica en el accionar de la efectividad laboral del docente, cuyo esquema de resumen es el siguiente



Dónde:

m: Muestra de estudio.

X1: Observación del Monitoreo pedagógico

X2 Observación de la Efectividad laboral del docente.

## **2.2. Variables y operacionalización**

### **2.2.1. Monitoreo pedagógico**

Es una variable de naturaleza cualitativa cuya forma de medición es ordinal, que representa las características de gestión de evaluación de los procedimientos que se gestan en el aula a razón del aprendizaje.

#### **Definición conceptual**

Cuenca (2014) definió que el monitoreo pedagógico es la acción educativa que se realiza de un especialista o un jerárquico sobre el trabajo de los docentes referidos a la aplicación de los procedimientos de enseñanza aprendizaje que parte de las acciones para recoger información consistente de la acción pedagógica, con la cual se procede al análisis de los productos elaborados en un determinado tiempo, que conlleva a la toma de decisiones sobre la actuación del docente frente a los estudiantes quienes realizan las actividades de manera sostenida ya sea en forma individual o grupal apreciándose la consistencia de los datos desde el mismo contexto y en un determinado tiempo.

## Definición operacional

Es la forma de medición en calidad de percepción sobre los procedimientos que realiza el monitor dentro del ambiente institucional, en la cual evalúa de manera directa, los procedimientos de enseñanza aprendizaje, para ello se estructura la evaluación de las tres dimensiones conformadas por un total de 8 indicadores de efectividad del trabajo del monitoreo, mediante una escala conformada por un total de 24 ítems que se especifica los niveles de Mala, Regular y Buena.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Monitoreo pedagógico.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
Recojo de información	Actividades pedagógicas	1 - 6	(1) Nunca	Mala (20 - 46)
	Concreción curricular		(2) Casi nunca	
	Aspectos técnico administrativos		(3) A Veces	
Análisis de productos	Verificación de instrumentos	7 - 11	(4) Casi siempre	Regular (46 – 72)
	Evaluación de evidencias		(5) Siempre	
Toma de decisiones	Asesoría del proceso	12 - 20		Buena (72 - 100)
	Reflexión de procedimientos			
	Compromiso de mejora			

### 2.2.2. Efectividad laboral

Es una variable cualitativa de medición ordinal, identificado dentro de la teoría organizacional referido en el sistema educativo como un componente del desempeño en el campo de la concreción curricular en el aula.

### Definición conceptual

Parra (2015) definió que la efectividad laboral es el procedimiento de evaluación del desempeño que muestra el docente dentro del contexto laboral partiendo del dominio del conocimiento sobre los procedimientos de enseñanza aprendizaje del mismo modo la capacidad de ejecución curricular con la cual genera el uso de medios, recursos para el aprendizaje, acción que le permite mostrar los conocimiento de evaluación, así como las actitudes que se observa sobre los compromisos asumidos dentro de las actividades de interrelación frente a los procesos de enseñanza

aprendizaje con la cual se concreta, la competencia y la efectividad que acredita la condición laboral.

### Definición operacional

Es la medición de los procedimientos del trabajo del docente en el aula cuyo propósito es la generación de aprendizajes efectivos de los estudiantes, para ello se incide en la evaluación de los cuatro componentes, que se observan mediante doce indicadores de efectividad organizados en un instrumento con escala que determinan tres niveles de eficiencia de acuerdo al modelo de gestión por competencias que se aplica en el sector educación.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Efectividad laboral del docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango
Conocimiento curricular	Planificación curricular	1 - 9	(1) Muy deficiente	Básico: 27 - 64
	Dominio de enfoques pedagógicos		(2) Deficiente	
	Capacidad de gestión en el aula		(3) Regular	
Ejecución curricular	Desarrolla actividades curriculares.	10 - 15	(4) Satisfactorio	Competente: 64 - 101
	Diversificación de procedimientos		(5) Muy satisfactorio	
	Uso de los recursos tecnológicos			
Evaluación de actividades	Promoción de la integración escuela comunidad	16 - 21		Destacado: 101 - 135
	Concertación de alianzas estratégicas			
	Promoción de espacios de aprendizaje integrado			
Compromiso docente	Conocimientos y competencias de la profesión	22 - 27		
	Vocación de servicio social			
	Capacidad de superación			

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Para Hernández, et al (2014) es el conjunto de personas que se encuentran dentro del contexto del estudio, cuyas características operativas son similares en función a las variables, en ese sentido, considerando que la institución educativa José Granda es uno de las instituciones emblemáticas que concentra un número total de 156 docentes de todas las especialidades, que han sido monitoreados como mínimo en tres ocasiones desde el año 2015 a la fecha, se define como una población conocida.

### 2.3.2. Muestra

Se determina que la muestra es probabilística, la misma que se desarrolla con el proceso siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(156)}{(0.05)^2 (156 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 111.2$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

q: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 5%

De acuerdo al procedimiento de cálculo se toma a 111 docentes.

### 2.3.3. Muestreo

Para la determinación de los integrantes del estudio se aplicó la metodología del sorteo tipo rifa, es decir sistema aleatorio simple hasta completar las 111 vacantes determinadas matemáticamente, asimismo se indica que no se aplicó criterios de inclusión o exclusión, ya que existía el compromiso de participación voluntaria en el estudio, así como todos los docentes tienen más de 5 años de permanencia ininterrumpida en la mencionada institución.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. Técnica

Hernández, et al (2014) mencionó que la técnica de investigación en la recolección de datos es el procedimiento consistente en la toma de datos de poblaciones

grandes de quienes se recaba según las especificaciones y las características de cada variable.

En este caso se utiliza la técnica de la encuesta, ya que permite intervenir en el contexto del estudio y administrar instrumentos para la recolección de datos de los integrantes de la muestra seleccionada, sin establecer especificaciones especiales, sino que simplemente se determina su condición básica.

#### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

En el presente estudio se consignó dos instrumentos con escala Likert ya que está conformado por una estructura de enunciados que está articulada a un conjunto de respuestas que van desde Nunca, casi Nunca, A Veces, Casi siempre y Siempre, precisándose que dichos instrumentos se construyeron específicamente para este estudio, cuidando su objetividad y su composición en relación con el objetivo del estudio, las especificaciones se presentan a continuación.

##### **Instrumento 1. Escala de percepción del Monitoreo pedagógico**

El instrumento denominado escala del Monitoreo pedagógico, fue construido en base a la operacionalización de variables, en su estructura presenta tres dimensiones: Ocho indicadores de Efectividad y veinte ítems; escala con respuestas Nunca, casi nunca, A Veces, Casi siempre y Siempre que se aplica mediante la observación en función del tiempo y contexto en el cual se pretende recolectar datos, con un lenguaje dirigido hacia una fácil comprensión de los sujetos de la muestra.

##### **Instrumento 2. Escala de percepción de la efectividad laboral del docente**

El instrumento también fue construido, mediante el procedimiento de Operacionalización de variables, cuyo propósito es recolectar datos respecto a la efectividad laboral de los docentes en el trabajo en el aula, está compuesto por cuatro dimensiones, doce indicadores de efectividad, con escala de respuesta que van desde Nunca, casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, que determinan los niveles de Básico, Competente y Destacado.

### 2.4.3. Validez

El propósito de contar con instrumentos acordes al nivel de investigación, se realizó el procedimiento de evaluación mediante el criterio de jueces, quienes evalúan la correcta consistencia y pueda medir lo que se especifica como objetivo de investigación, de esta manera se consideró tres indicadores específicos, cuyo resultado se expone en la siguiente tabla.

Tabla 3

*Resultados de la validación del instrumento Monitoreo pedagógico y de la efectividad laboral del docente*

Criterios	Jueces		
	1°	2°	3°
Claridad	Si cumple	Si cumple	Si cumple
Consistencia	Si cumple	Si cumple	Si cumple
Coherencia	Si cumple	Si cumple	Si cumple

Resultados obtenidos por el juicio de expertos

Del reporte organizado en la tabla anterior se determina que el instrumento cumple con los estándares requeridos por los tres jueces expertos en estos procedimientos, por tanto su dictamen permite la utilización para el estudio.

### 2.4.5. Confiabilidad

Para la determinación de la confiabilidad se realizaron los siguientes procedimientos  
Prueba piloto: Se administró el instrumento a un total de 15 docentes de la misma institución quienes no pertenecen a la muestra de estudio, sino que ello no salieron elegidos en el sorteo realizado. Base de datos: Con los datos se construyó en un Excel la base de datos y se exportó al software estadístico SPSS para ser procesado mediante el sistema de análisis de escala. Mediante este procedimiento se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, con la cual se determinó los siguientes resultados

Tabla 4

*Resultado del procedimiento estadístico de confiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
Monitoreo pedagógico	,813	,822	20
Efectividad laboral docente	,902	,897	27

De los resultados ordenados en la tabla 4 se encuentra que el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach es superior a ,800 en las dos variables, por tanto en función a la escala de la magnitud de confiabilidad se determina que los instrumentos presentan una alta confiabilidad, en consecuencia es aplicable para el estudio considerando el objetivo del estudio, así como de la estructura psicométrica dentro de las mismas especificaciones de sus dimensiones y la totalidad de los ítems que responden a la característica observable de la variable.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **Estadística descriptiva**

Según el reporte del tipo de variable y la naturaleza de su medición ordinal cualitativa, los datos se presentan en tablas y figuras descriptivas de cada variable y del conjunto de sus dimensiones.

### **Estadística inferencial**

Según la característica de cada variable y del objetivo de la investigación, así como de la naturaleza de la variable cualitativa ordinal, siendo el propósito de análisis del nivel de influencia de una variable sobre otra se utiliza el procedimiento metodológico de prueba de hipótesis de regresión ordinal, con la cual se establece la independencia o asociación de las variables.

### **Nivel de significación**

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio guarda la seguridad de los procedimientos de la investigación en ciencias sociales, para ello, se ajusta a los estándares que regula el cuidado de citar las referencias de los autores así como de la confidencialidad y anonimato de los participantes a fin de cuidar el interés del estudio, sirviendo los resultados solo para uso de mejoramiento de estrategias sobre las acciones del monitoreo pedagógico y de las condiciones de la efectividad laboral.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

En esta sección se presentan los resultados descriptivos de las variables, partiendo de la identificación de sus niveles, las mismas que tienen el propósito de mostrar las percepciones alcanzadas por los docentes de la muestra.

#### 3.1.1. Monitoreo pedagógico

Tabla 5

*Distribución frecuencias del Monitoreo pedagógico que percibe los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Niveles	Baremos	frecuencia	Porcentaje
Mala	(20 - 46)	24	21,6
Regular	(47 - 72)	37	33,3
Buena	(73 - 100)	50	45,0
Total		111	100,0

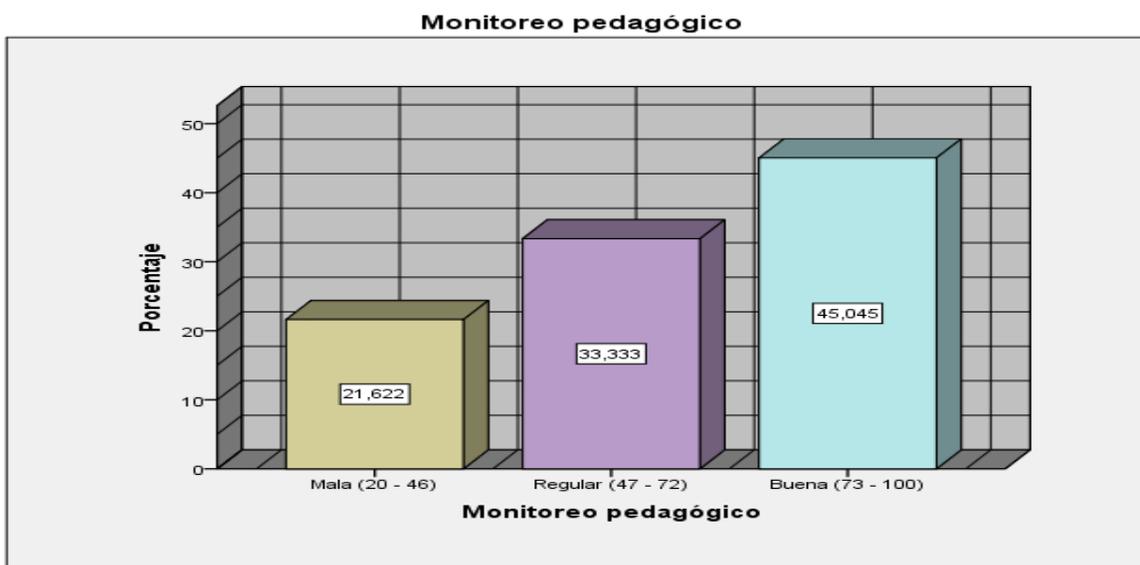


Figura 1. Nivel de Monitoreo pedagógico percibido por la muestra de estudios

La tabla 5 y figura 1, expone los datos en frecuencias descriptivas de los niveles percibidos en el Monitoreo pedagógico, de ello se tiene que el 45,0% percibe que el Monitoreo pedagógico es de nivel Buena; asimismo, para el 33,3% es de nivel Regular, mientras que un 21,6% piensa que es de nivel Mala. Precisando que la

tendencia es positiva ya que la mayoría considera una buena aplicación del sistema de monitoreo en el aula.

### 3.1.2. El Monitoreo pedagógico en sus dimensiones

Tabla 6

*Distribución de frecuencias de dimensiones del Monitoreo pedagógico por los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Dimensiones	Nivel					
	Mala		Regular		Buena	
	fr	%	fr	%	fr	%
Recojo de información	24	21.6	35	31.5	52	46.8
Análisis de productos	24	21.6	34	30.6	53	52.3
Toma de decisiones	20	18.0	37	33.3	54	48.6

En la tabla 6 y figura 2 se observa que la tendencia es positiva sobre la percepción del Monitoreo pedagógico, predominando el nivel Buena con tendencia hacia el nivel Destacado, de este modo la dimensión Recojo de información es de nivel Buena según la mayoría de los encuestados (46,8%) mientras que en el mismo nivel Buena de percepción se encuentra la dimensión Análisis de productos (52,3%) y la dimensión Toma de decisiones alcanza el nivel Buena con un 48,6% de los participantes del estudio.

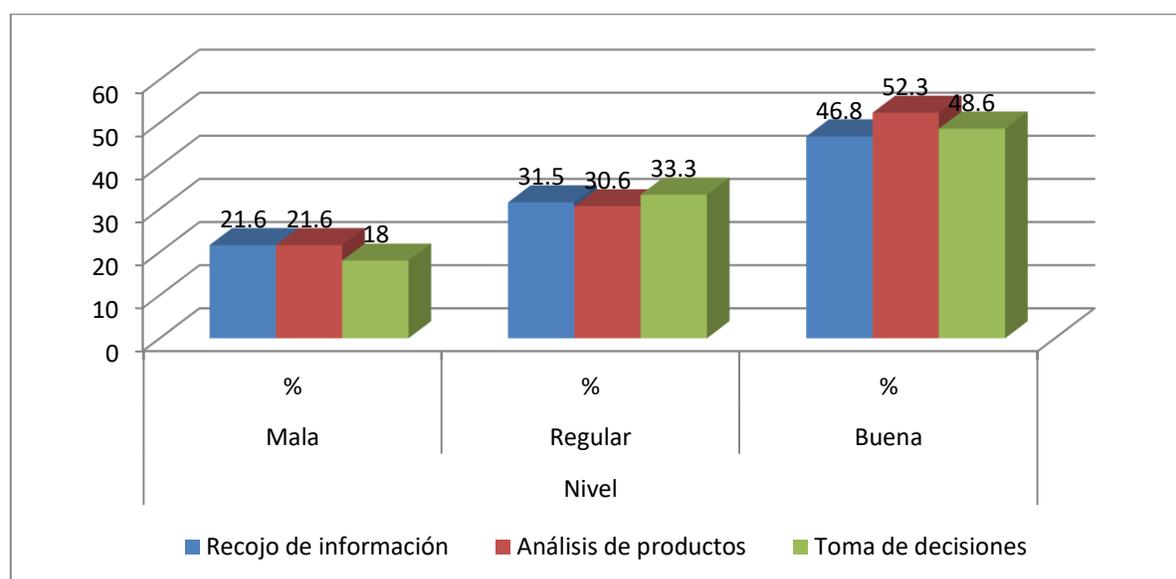


Figura 2. Niveles percibidos sobre dimensiones del Monitoreo pedagógico por los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

### 3.1.3. Efectividad laboral

Tabla 7

*Distribución del nivel de Efectividad laboral percibido por los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Niveles	Baremos	frecuencia	Porcentaje
Básico	(27 - 63)	19	17,1
Competente	(64 - 101)	39	35,1
Destacado	(102 - 135)	53	47,7
Total		111	100,0

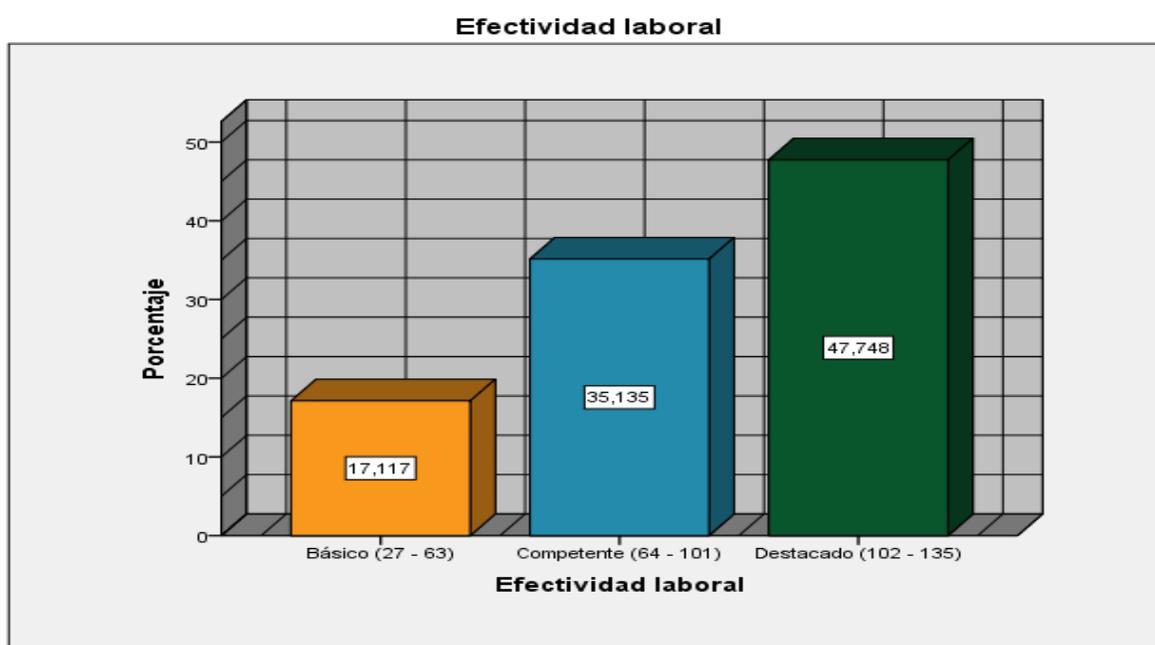


Figura 3. Distribución del nivel de Efectividad laboral percibido por la muestra de estudios

La tabla 7 y figura 3, presenta los datos ordenados del reporte de frecuencia descriptiva de la variable Efectividad laboral, encontrándose que el 47,7% de la muestra asigna que la efectividad laboral es Destacado, respecto al nivel Competente es determinado por el 35,1% finalmente se aprecia que el 17,1% de la

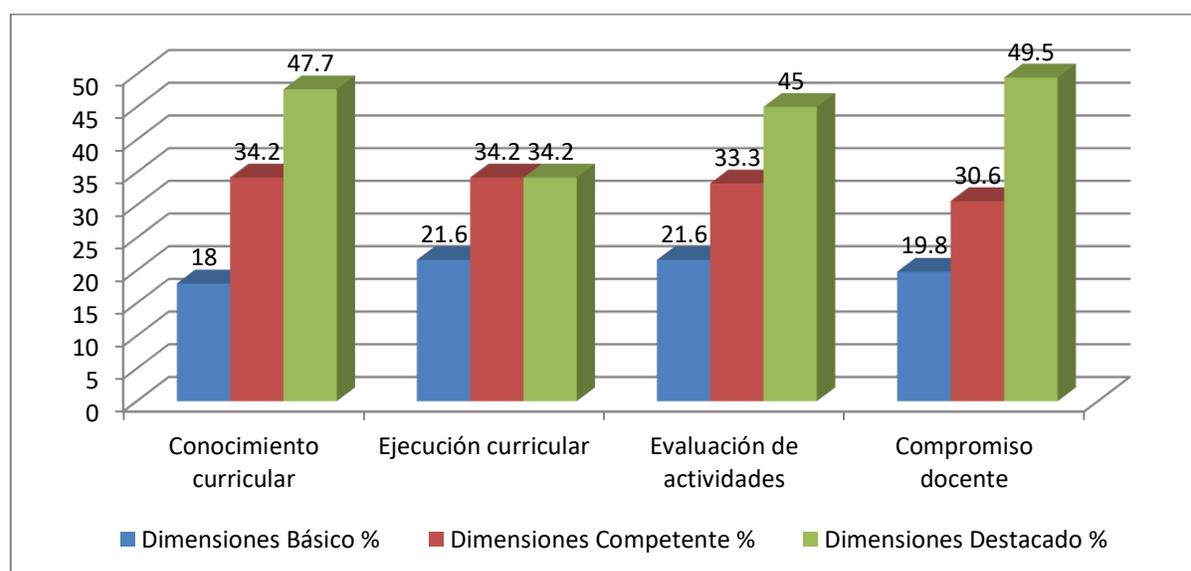
muestra otorga el nivel Básico, infiriendo que la institución educativa emblemática, fue calificada como una de las instituciones educativas con mayor crecimiento dentro de la UGEL 02 San Martín de Porres.

### 3.1.4. La Efectividad laboral en sus dimensiones

Tabla 8

*Distribución de niveles según percepción de los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Dimensiones	Nivel					
	Básico		Competente		Destacado	
	fr	%	fr	%	fr	%
Conocimiento curricular	20	18.0	38	34.2	53	47.7
Ejecución curricular	24	21.6	38	34.2	49	34.2
Evaluación de actividades	24	21.6	37	33.3	50	45.0
Compromiso docente	22	19.8	34	30.6	55	49.5



*Figura 4. Niveles de las dimensiones de efectividad laboral según percepción de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Los datos ordenados que se presentan en la tabla 8 y figura 4 permite describir que en la dimensión Conocimiento curricular del docente la mayoría de los participantes (47,7%) considera que es Destacado, del mismo modo se aprecia que la dimensión Ejecución Curricular, es calificada como Competente por un 34,2% y Destacado por

otro 34,2%; asimismo la dimensión evaluación de las actividades de la efectividad laboral, es asignado por la muestra en el nivel destacado para el 45.0%, finalmente el Compromiso docente fue determinado en el nivel Destacado por el 49.5%, por lo que también en general la mayoría considera que se encuentra las dimensiones en el nivel destacado.

## 3.2. Resultados inferenciales

### 3.2.1. El Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral

**H<sub>0</sub>:** El Monitoreo pedagógico no tiene influencia directa y significativa en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

**H<sub>1</sub>:** El Monitoreo pedagógico tiene influencia directa y significativa en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

Tabla 9

*Información sobre ajuste de los modelos de monitoreo pedagógico en la efectividad laboral*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	123,569			
Final	77,978	45,591	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 9 el reporte estadístico muestra que el valor de Chi cuadrado = 45,591 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia 0 ,000 menor a 0,05, se determina que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 10

*Determinación del pseudo R -cuadrado de monitoreo pedagógico en la efectividad laboral*

Cox y Snell	,337
Nagelkerke	,387
McFadden	,201
Función de vínculo: Logit.	

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R<sup>2</sup>, de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Efectividad laboral) asociada con los factores de predicción (Monitoreo pedagógico). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 38,7% efectividad laboral como efecto del monitoreo pedagógico.

Tabla 11

*Estimación de los parámetros de la Efectividad laboral en el Monitoreo pedagógico*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efectividadlaboral = 1]	-3,887	,501	60,157	1	,000	-4,869	-2,905
	[Efectividadlaboral = 2]	-1,689	,389	18,826	1	,000	-2,452	-,926
Ubicación	[Monitoreopedagogico=1]	-3,073	,579	28,183	1	,000	-4,207	-1,938
	[Monitoreopedagogico=2]	-2,844	,523	29,583	1	,000	-3,869	-1,819
	[Monitoreopedagogico=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 11 el análisis de regresión logística ordinal indica un puntaje de Wald es de 29,583 mayor a 4 puntos, lo cual significa que a medida que el Monitoreo pedagógico mejora, también mejora la Efectividad laboral y el valor  $p = 0,000 < \alpha 0,01$  indica que la influencia del Monitoreo pedagógico es significativa en la Efectividad laboral percibida por los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis

alterna concluyendo que el monitoreo pedagógico tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral según los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

### 3.2.2. Recojo de información en la efectividad laboral del docente

**H<sub>0</sub>:** El Recojo de información no tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

**H<sub>1</sub>:** El Recojo de información tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

Tabla 12

*Información sobre ajuste de los modelos sobre recojo de información en la efectividad laboral*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	124,037			
Final	80,488	43,550	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 12 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 43,550 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 13

*Determinación del pseudo R –cuadrado para recojo de información en la efectividad laboral*

Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,373
McFadden	,192

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R<sup>2</sup>, de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Efectividad laboral) asociada con los factores de predicción (Recojo de información). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 37,3% la efectividad laboral del docente como efecto del recojo de información del monitoreo.

Tabla 14

*Estimación de los parámetros de Recojo de información en la Efectividad laboral*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efectividadlaboral = 1]	-3,748	,483	60,118	1	,000	-4,696	-2,801
	[Efectividadlaboral = 2]	-1,560	,365	18,221	1	,000	-2,276	-,844
Ubicación	[Recojodeinformac=1]	-3,064	,568	29,106	1	,000	-4,177	-1,951
	[Recojodeinformac=2]	-2,654	,509	27,237	1	,000	-3,651	-1,657
	[Recojodeinformac=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 14 con el valor de Wald 27,237 y con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula confirmando que el Recojo de información del monitoreo pedagógico influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

### 3.2.3. Análisis de productos en la efectividad laboral docente

**H<sub>0</sub>:** El Análisis de productos no tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

**H<sub>1</sub>:** El Análisis de productos tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

Tabla 15

*Información sobre ajuste de los modelos de Análisis de productos en la efectividad laboral*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	122,360			
Final	88,130	34,230	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 15 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 34,230 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 16

*Determinación del pseudo R –cuadrado para análisis de productos en la efectividad laboral*

Cox y Snell	,265
Nagelkerke	,305
McFadden	,151

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R<sup>2</sup>, de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Efectividad laboral) asociada con los factores de predicción (Análisis de productos). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 30,5% la efectividad laboral como efecto del análisis de productos del monitoreo.

Tabla 17

*Estimación de los parámetros de la efectividad laboral en el análisis de productos*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efectividadlaboral = 1]	-3,368	,445	57,172	1	,000	-4,242	-2,495
	[Efectividadlaboral = 2]	-1,296	,333	15,112	1	,000	-1,950	-,643
Ubicación	[Análisisdeproduct=1]	-2,604	,536	23,644	1	,000	-3,654	-1,555
	[Análisisdeproduct=2]	-2,275	,482	22,282	1	,000	-3,220	-1,331
	[Análisisdeproduct=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 17, el reporte de análisis estadístico indica que con el valor de Wald de 22,282 y con 1 grado de libertad y una significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula determinando que el análisis de productos influye significativamente en la efectividad laboral según los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

### 3.2.4. Toma de decisiones en la efectividad laboral docente

**H<sub>0</sub>:** La Toma de decisiones no tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

**H<sub>1</sub>:** La Toma de decisiones tiene influencia directa y significativa en la efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

Tabla 18

*Información sobre ajuste de los modelos de la toma de decisiones en la efectividad laboral*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	126,272			
Final	76,748	49,525	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 18 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 49,525 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 19

*Determinación del pseudo R –cuadrado para toma de decisiones en la efectividad laboral*

Cox y Snell	,360
Nagelkerke	,413
McFadden	,218

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R<sup>2</sup>, de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Efectividad laboral) asociada con los factores de predicción (Toma de decisiones). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 41,3% la efectividad laboral como efecto de la toma de decisiones del monitoreo.

Tabla 20

*Estimación de los parámetros de la Toma de decisiones en Efectividad laboral*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efectividadlaboral = 1]	-3,901	,496	61,742	1	,000	-4,874	-2,928
	[Efectividadlaboral = 2]	-1,608	,364	19,472	1	,000	-2,323	-,894
Ubicación	[Tomadedecisiones=1]	-3,432	,611	31,559	1	.	-4,630	-2,235
	[Tomadedecisiones=2]	-2,813	,510	30,466	1	,000	-3,812	-1,814
	[Tomadedecisiones=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 20, el reporte de análisis estadístico indica que con el valor Chi-cuadrado de Wald de 30,466 y con 1 grado de libertad y una significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula determinando que la Toma de decisiones influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

## **IV. Discusión**

Dentro del planteamiento del problema se describió que uno de los factores del nivel encontrado en la evaluación de los estudiantes, es justamente el factor docente, por ello, las características de sus actividades en el aula, así como de las diversas formas de aplicación de la metodología de enseñanza aprendizaje, han sido objeto de cuestionamiento por diversos sectores en el análisis de la realidad educativa del Perú, ante ello, la implementación del sistema de liderazgo pedagógico que está a cargo de los directivos de la institución han permitido que se realice el proceso de monitoreo en el aula, donde se recoge la información, se analiza los productos de aprendizaje elaborados por los estudiantes bajo la inducción del docente, así como de las actividades de reflexión y valoración de las observaciones realizadas que conllevan a la toma de decisiones para mejorar las condiciones de los niveles de aprendizaje.

Los datos percibidos en el Monitoreo pedagógico, se tiene que el 45,0% percibe que el Monitoreo pedagógico es de nivel Buena; y los datos ordenados de la Efectividad laboral, indican que el 47,7% es Destacado, específicamente en los reportes del análisis estadístico, se encontró que el nivel de Monitoreo Pedagógico es Bueno, así como del nivel de Efectividad laboral del docente alcanzo el nivel de Destacado, esto indican que existe influencia de las acciones que se llevan a cabo en el monitoreo con las diversas actividades de carácter pedagógico que realiza el docente tanto a nivel técnico en la preparación y ejecución curricular, así como también en la parte administrativa y de la actitud en la cual el compromiso asumido recae en el cumplimiento de sus obligaciones, habiendo reformulado su comportamiento frente a las responsabilidades de ser el promotor del aprendizaje de los estudiantes.

Dichas aseveraciones son explicadas en concordancia con los hallazgos realizados por Retuerto (2016) quien sostiene que la supervisión que realizan los especialistas respecto a los procedimientos de gestión de operaciones de los trabajadores incrementa las habilidades laborales siendo mayor el perfeccionamiento así como eleva el nivel de productividad, también se coincide con Balarezo (2014) quien encontró relación directa y significativa entre la supervisión educativa y el manejo de instrumentos de evaluación de los docentes, ya que cuando la supervisión

interviene en la observación a los procedimientos e instrumentos que utilizan los docentes para la evaluación de saberes de los estudiantes, tiende a mejorar positivamente el manejo, con la cual se incrementa la coherencia de las actividades de aprendizaje en el aula, así como se incrementa, la calidad de los procedimientos para recabar datos y tomar decisiones de calificación del nivel de rendimiento de estudiantes.

En la prueba de hipótesis general, se encontró un coeficiente de Nagelkerke que indica una influencia significativa al 38,7% de la población, del monitoreo hacia la efectividad laboral, del docente, asimismo el valor reportado de Wald es de 29,583 con un grado de libertad y un valor  $p = ,000$  menor al nivel de ,05 con la cual se rechazó la hipótesis nula confirmando que el monitoreo pedagógico influye significativamente en la efectividad laboral, dicho resultado concuerda con lo encontrado por Bardales (2017) quien concluyó que los factores de control del trabajo pedagógico influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional del Centro, con la cual el proceso de acreditación de suficiencia profesional elevó el nivel frente a los estándares planteados en materia de investigación, y desarrollo profesional. También es coherente con la conclusión emitida por Miranda (2017) e Inchaustegui (2016) quienes aseguran que la Supervisión compuesta por acciones previas de monitoreo e intervención de capacitación influyen en las capacidades de manejo del conocimiento curricular de los docentes de las instituciones educativas de Huaycan, por que la aplicación de la misma determina un mayor nivel de responsabilidad del docente para la concreción de los procedimientos de enseñanza aprendizaje.

Del mismo modo el análisis de las hipótesis específicas, determinaron que el recojo de información, presenta un nagelkerke de 37,3% y un valor de Wald es de 27,237 con un valor menor al nivel de 0,05; asimismo el análisis respecto al análisis de los productos reportó un nagelkerke igual a 30,5% y un valor de Wald igual 22,282 del mismo modo en la dimensión toma de decisiones la nagelkerke es igual a 41,3% y el valor de Wald es de 30,466 en la cual estos datos indican que hay influencia significativa en la efectividad laboral del docente, ya que el conocimiento y procedimientos son partes sustantivas que se establecen en los procesos de

monitoreo pedagógico, de este modo se consolida las diversas condiciones con las cuales el cambio actitudinal del docente se ha visto impulsado en los últimos años, haciendo mejor el manejo de la información y de los procesos curriculares.

Dichos resultados son congruentes con las conclusiones de Perdomo, (2016) y León (2016) quienes establecieron que los componentes de la supervisión pedagógica tienen relación directa con el desempeño de los docentes quienes elevaron sus habilidades en preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, así como en la participación activa frente a los estudiantes y padres de familia haciendo más viable la comunicación de los resultados del proceso que se realiza en la ejecución curricular.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

**Primera.** Ha quedado demostrado con la prueba de Nagelkerke con un 38,7% de variabilidad, y los puntajes wald, 29,583 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0, que el Monitoreo pedagógico influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

**Segunda.** Ha quedado demostrado con la prueba de Nagelkerke con un 37,3% de variabilidad, y los puntajes de Wlad 27,237 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 determinando que el Recojo de información influye significativamente en la Efectividad laboral según los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

**Tercera.** Ha quedado demostrado con la prueba de Nagelkerke con un 30,5% de variabilidad, y los puntajes de Wald 22,282 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 determinando que el Análisis de productos del directivo influye significativamente en la Efectividad laboral según los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

**Cuarta.** Ha quedado demostrado con la prueba de Nagelkerke con un 41,3% de variabilidad, y los puntajes de Wald 30,466 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 determinando que la Toma de decisiones influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

**Primera:** Ya que se ha logrado determinar una relación causal entre Monitoreo pedagógico con la efectividad laboral, se recomienda a los docentes considerar realizar implementación talleres de intercambio de experiencias positivas, de tal manera que el impacto de la misma pueda favorecer a los docentes que aún se encuentran en los niveles inferiores de la efectividad laboral, del mismo modo se recomienda que deben estar preparados con los instrumentos correspondientes para la permanente evaluación de las actividades escolares.

**Segunda:** Debido a que se ha determinado una relación causal entre el recojo de la información del Monitoreo pedagógico con la efectividad laboral del docente, se recomienda a todos los docentes y directivos de la institución a estar preparados y ser conocedores de las acciones del monitoreo ya que se ha demostrado que existe influencia positiva, de esta manera se concibe que el recojo de información sirve para mejorar las actividades en la práctica pedagógica.

**Tercera:** los resultados del análisis de los productos realizados en el monitoreo pedagógico influye significativamente en la efectividad laboral, se recomienda a los docentes participar en capacitaciones sobre uso de recursos y medios abiertos, de tal manera que pueda proponer distintos productos de aprendizaje en su labor como docente.

**Cuarta:** considerando la relación causal entre la toma de decisiones y la efectividad laboral del docente, se recomienda a todos los participantes del estudio, realizar charlas de reflexión sobre la forma como están desarrollando sus actividades dentro del aula ya que se ha encontrado que estas acciones del monitoreo favorecen al crecimiento del docente.

## **VIII. Referencias**

## Referencias

- Alvarado, O. (2009). *Administración educativa*. Lima: San Marcos.
- Ávalos, L. (2008). De la práctica docente a la efectividad laboral. *Revista Ciencias Humanas*. 9. 131-141.
- Balarezo (2014) *Impacto de la supervisión educativa en la competencia docente de educación primaria de las instituciones educativas 3657 Virgen del Rosario y 2579 (Tesis de maestría) Universidad Ricardo Palma, Lima.*
- Ballasco, V. (2008). *Rendimiento laboral del docente. una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.* doi:Recuperado de file:///C:/Users/pc/Downloads/documento\_preal43.pdf.
- Bardales, T. (2017). *El acompañamiento de acciones educativas y competitividad laboral del personal en general de las Escuelas de Educación Intermedia de Itulua Colombia.* (Tesis doctoral). Universidad Santa Fe de Colombia.
- Bernal, C. (2009). *Metodología de la investigación para ciencias sociales y humanidades*. Tercera edición. México DF: Pearson.
- Bogoya, D. (2009). *Efectividad laboral del docente. Perspectivas teóricas.* Obtenido de Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/161777818/Practica-Pedagogica-Libro> \ "scribd".
- Bustamante, L. (2002). Desempeño laboral del docente: Postulados Teóricos y fundamentos odontológicos y epistemológicos. *Revista Digital de Historia de la educación.* Obtenido de Recuperado de: [http://www.saber.ula.ve/dspace/handle/123456789/37309?mode=full&submit\\_simple=Mostrar+el+registro+completo+del+art%C3%ADculo](http://www.saber.ula.ve/dspace/handle/123456789/37309?mode=full&submit_simple=Mostrar+el+registro+completo+del+art%C3%ADculo)
- Bustamante, P. (2013). *Opciones y Condiciones de la Supervisión Educativa de la Provincia de Olancho.* Tegucigalpa, México DF: Trillas.
- Camones, V. (2017). *Desempeño docente y clima laboral según docentes de la Institución Educativa Estados Unidos de la UGEL 04 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Campos, R. (2014). Monitoreo pedagógico influye en la efectividad laboral del docente del formador de formadores. *Revista Científica de FAREM Esteli.* doi:Recuperado de file:///C:/Users/pc/Downloads/62-229-1-PB.pdf "

- Capella, J. (2006). *La gestión escolar en el aula*. Escuela de formación continua de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Brunet.
- Chávez, O. (2014). *Influencia de la supervisión educativa en el desempeño laboral de docentes de la Universidad Autónoma de Villa El Salvador*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Segunda edición, México DF. MacGraw Hill Interamericana.
- Cuenca, R. (2016). *Orientaciones al Equipo de Liderazgo para desarrollar reuniones de reflexión pedagógica docente*. Guía 6 Observación de aula y retroalimentación. Minedu. Drelm.
- Díaz, R. (2006). La Teoría de Auto Eficacia y el Desempeño Docente. Revista: *Estudios Hemisféricos y Polares*, 4(2), 123.
- Díaz, A. (2012). *Apuntes para pensar, la Praxis del Monitoreo Pedagógico y el Rol del Docente Orientador*. Lima: Mantaro ediciones.
- Fernández, M. (2016). *Monitoreo pedagógico de aula, Módulo 3 - Tema 3*, 2016. Documento de trabajo formativo. Universidad Antonio Ruiz de Mendoza.
- Ferrez, H. (2005). *Importancia del Desempeño Docente*. Univeridad de carabobo, Filosofía. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de <https://es.scribd.com/.../>
- Flanagan, W. (2015). *Feedback Networks*. Recuperado de <http://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calculador.html>
- Franco, B. (2004). *Una revisión Crítica del debate sobre las necesidades desde el Enfoque Centrado en la Persona*. *Polis*, 5(15), 18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Hernández, S., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* México D.F., Interamericana: Mac Graw Hill Education.
- Inchaustegui, P. (2016). *Supervisión Educativa en el Desempeño docente de las Escuelas de educación Media del Estado de Guajira*. (Tesis doctoral). Universidad de Barquisimeto, Venezuela.

- Iguñiz, F. (2009). *Módulo de Asesoría, Acompañamiento y Supervisión Pedagógica*, Documento formativo de trabajo. Universidad Nacional de Piura.
- Lemus, D. (1999). *Gestión Pedagógica*. [http://s3.amazonaws.com/lcp/dermum/myfiles/supervision\\_pedagogica.pdf](http://s3.amazonaws.com/lcp/dermum/myfiles/supervision_pedagogica.pdf). Recuperado de Minedu.com: [http://s3.amazonaws.com/lcp/dermum/myfiles/supervision\\_pedagogica.pdf](http://s3.amazonaws.com/lcp/dermum/myfiles/supervision_pedagogica.pdf).
- León, S. (2016). *Factores del Acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de los docentes en formación* (Tesis de maestría). Universidad San Francisco de los Valles, Guatemala.
- Losada, G. (2003). *Educación y Capacitación Basada en Normas de Competencia. Una Perspectiva Internacional*. México: Noriega.
- Lizana, F. (2007). *Monitoreo e Indicadores*. 20. Guatemala: Organización de los Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.oei.es/idie/MONITOREOEINDICADORES.pdf>
- Maldonado, N. (2012). *¿Supervisión, Monitoreo y Acompañamiento, significa lo mismo?* Recuperado de <http://asesoriayconsultoriaeducativa-tuly.blogspot.com/2010/08/supervision-monitoreo-y-acompanamiento.html>.
- McClintock, J. (2005). *Los Límites de la Competencia. El Conocimiento, la Educación Superior y la Sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- McKinsey, W. (2007). *Changing practice through effective professional development*. *NorwestEducation/Winter*. <http://www.nwrel.org/nwedu/11-02/brief/cloak/brief.pdf>. Descargado el 4 de abril 2018.
- Miller, D. (2005). *Hacia una cultura de la evaluación para el siglo XXI*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Ministerio de Educación (2007). Resolución Suprema N° 001-2007-ED, *Normas de aplicación de la estrategia Monitoreo pedagógico*. El Peruano. 25/11/2007.p.31.NG.
- Ministerio de Educación (2010). *Modalidades de acompañamiento y apoyo pedagógico al aula*. Lima: Metrocolors.

- Ministerio de Educación. (2014). *Orientaciones para Monitoreo pedagógico en el Marco del programa Estratégico Logros de Aprendizaje al finalizar el III Ciclo de la EBR*. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2016). Resolución de Secretaria General. *Norma 008-2016, que establece disposiciones para Monitoreo pedagógico en la Educación Básica*. Documento de gestión escolar.
- Minedu (2017). Unidad de Medición de la calidad Educativa en el Perú (UMC, 2017)
- Miranda, B. (2017). *Efectividad laboral y desarrollo organizacional en los Institutos Técnicos Coronel Alfonso Lingan y Reverendo Hugo del Solar y Rubianes en la localidad de Trujillo*, (Tesis de maestría). Universidad de San Andrés, Honduras.
- Montenegro, J. (2009). Formación docente, efectividad laboral y saber pedagógico, Caracas, Venezuela, *revista de educación Laurus*. 12(extraordinario). 88-103.
- Morgan, P. (2015). Informe de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE),
- Parra, R. (2015). De la efectividad laboral al texto pedagógico. *Revista Derrama Magisterial, del texto. Pedagogía y saberes*. 1. 14-27. XVM Edición, Lima 5V.
- Perdomo, F. (2016). *El acompañamiento pedagógico y su impacto en el proceso de gestión en el aula en del Primer Ciclo de Educación Básica Escolar No.1 Cortés – Honduras*. (Tesis doctoral). Universidad Santo Domingo de Guzmán, Honduras.
- Porter, M. (2014). *Ventaja Competitiva. Una mirada a la nueva administración*. México DF: Lemux editores.
- Retuerto, L. (2016). *Monitoreo y Acompañamiento pedagógico de los directores en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la UGEL 04*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Revilla, S. (2011). *La efectividad laboral, una tarea perfectible. Alternativas*. Lima: Mantaro ediciones. 6 (24). 263-274.

- Roggers, J. (2013). *Competencias básicas aplicadas al aula*. Bogota: Ediciones SEM.
- Rolfes (2004) *Instrumentos de seguimiento y evaluación, Observación en el aula; encuesta a profesores; métodos de evaluación*. Bogotá: Santos Editores.
- Santillán, D. (2015). *El monitoreo pedagógico en la capacidad de ejecución curricular de los docentes de matemática de las instituciones educativas conformantes de la Red 14 de la UGEL 04*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Schultz, M. (2000). *Trust in schools: A core resource for improvement*. <http://books.google.com.do/books>. Descargado el 11 de abril, 2018.
- Sovero, F. (2012). *Monitoreo pedagógico una alternativa para mejorar la efectividad laboral del docente*, Documento de trabajo, Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Tobón S. (2004). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá: Ecoe.
- Torrado, M. (2009). *Competencias y proyecto pedagógico* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Vela, N. (2014). *La Formación Académica y la Práctica Pedagógica*. Bogotá: Instituto Colombiano Para el Fomento de la Educación Superior -ICFES-.
- Vergaray, G. (2014). *La Supervisión en la calidad educativa según los trabajadores de la Institución educativa Antenor Orrego del distrito de San Juan de Lurigancho UGEL 05*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

## **Anexos**

Anexo A: Artículo científico

Anexo B: Matriz de consistencia

Anexo C: Instrumento de la variable Monitoreo pedagógico

Anexo D: Instrumento de la variable efectividad laboral

Anexo E: Base de datos de la variable monitoreo pedagógico

Anexo F: Base de datos de la variable efectividad laboral

Anexo G: Certificado de validez del instrumento

## **Anexo A: Artículo científico**

### **Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.**

**Karin Aldave Salazar**

**ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

#### **Resumen**

El objetivo de la investigación fue: Determinar la influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018, siendo la necesidad de encontrar las características de cambio y aplicación del trabajo en la actividad dentro del aula. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, por ello se utilizó el tipo de estudio básico en la cual se complementa con el diseño no experimental siendo el alcance transversal con el nivel de relación causal, para la misma se empleó la técnica de la encuesta aplicándose los instrumentos validados y con alta confiabilidad estadística a un total de 85 integrantes de la muestra de una población de 156 personas. Del análisis de los resultados de la prueba de regresión ordinal se concluye que la Nagelkerke presenta un 38,7% de variabilidad, y los resultados de la prueba de estimación de parámetros reporta el valor Chi-cuadrado de 29,583 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula determinando que el Monitoreo pedagógico influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

**Palabras clave:** Monitoreo pedagógico - efectividad laboral del docente

#### **Abstract**

The objective of the research was: To determine the influence of pedagogical monitoring on the teacher's effectiveness at the secondary level of the José Granda Educational Institution UGEL 02, 2018, being the need to find the characteristics of change and application of work in the activity within from the classroom. The methodology used corresponds to the quantitative approach, for this reason the type of basic study was used, in which it is complemented with the non-experimental design, the transversal scope being with the level

of causal relationship, for the same the survey technique was applied applying the Validated instruments with high statistical reliability to a total of 85 members of the sample from a population of 156 people. From the analysis of the results of the ordinal regression test it is concluded that Nagelkerke presents a 38.7% variability, and the results of the parameter estimation test report the Chi-square value of 29.583 with 1 degree of freedom and a significance of 0,000 less than 0.05, so the null hypothesis is rejected, determining that the pedagogical monitoring significantly influences the labor effectiveness of the teachers of the José Granda educational institution of the UGEL 02, 2018

Keywords: Pedagogical monitoring - teacher's work effectiveness

## **I. Introducción**

En el campo educativo, el enfoque de competencias ha exigido a casi todos los países conformantes del tratado internacional para el desarrollo de la cultura y la educación, la reformulación de la estructura normativa en la cual la gestión se ha convertido en el primer aspecto a desarrollar de manera plena y sostenida, de ahí que Cuenca (2016, p. 47) en el análisis del sistema educativo y la descentralización de la partida en general considera que tanto el monitoreo como el desempeño para alcanzar la efectividad dentro de los procesos de cambio. En el Perú, este proceso de cambio de modelo educativo, se inició el año 196, sin embargo, recién se observa un primer gran impulso durante el quinquenio 2006, 2010 en la cual se implementó y se promulgo la Ley de Carrera Pública Magisterial, Ley 29062, con la cual uno de los aspectos puntuales fue el sustento frente al Proyecto Educativo Nacional al 2021 bajo las 33 políticas de acción educativa para el mejoramiento, partiendo por el cambio de régimen progresivo de los docentes en base a la meritocracia producto de la acreditación en la formación profesional.

Inchaustegui (2016) consideró que el proceso de información de los resultados sobre eficiencias y deficiencias que se presentan en el estudio, León (2016) menciona que el nivel superior en las interrelaciones ya que sus disposición es empática y de buena comunicación con los niños y los docentes formadores que realizan durante el proceso de acompañamiento, Perdomo (2016) indicó que la reflexión del componente análisis de la información permite la corrección y la concordancia de mejoramiento y Bardales (2017) sostuvo que las variables, lo que significa que el incremento de las funciones operativas se gesta a partir de las acciones de monitoreo así como de la formación continua en servicio. En el ámbito nacional Chávez (2014) concluyó que el sistema de evaluación, con la cual los docentes elevaron su rendimiento laboral haciendo más eficientes en el trabajo técnico

administrativo y en la ejecución curricular, Santillán (2015) mencionó que la capacidad de ejecución curricular de los docentes de matemáticas ya que se observa un dominio sustantivo de la concreción del plan de clase considerando los procesos pedagógicos y didácticos bajo el enfoque actual y Retuerto (2016) indicó que existe relación directa y significativa entre las variables Monitoreo y acompañamiento con los factores dependientes del desempeño laboral con la cual se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Monitoreo pedagógico**

Fernández, (2016) emitió el concepto que el Monitoreo pedagógico es el procedimiento en la cual el especialista interviene de manera directa para observar el accionar del docente dentro del aula, las mismas que corresponden a una estructura lógica de enseñanza aprendizaje, en la cual la currícula debe aplicarse concordante con el enfoque propuesto, para el Ministerio de Educación (2010) son las actividades técnicas que se ejecutan con el propósito de recolectar datos sobre el desempeño del docente, dentro del aula donde se ejecuta los instrumentos de planificación curricular, en la misma se establece, los lineamientos de desarrollo educativo teniendo como base principal el aprendizaje de los estudiantes. Alvarado (2009) consideró que el monitoreo está compuesto por las acciones de verificación, observación y orientación concordada con el docente, la misma que facilita la reflexión de los procedimientos realizados con el fin de optimizarlo y comprender las razones de su aplicación, ya que considera los diversos factores que intervienen en el campo de la gestión del aprendizaje.

### **Dimensiones del monitoreo pedagógico**

Fernández (2016) definió que el monitoreo pedagógico visto eminentemente como una acción educativa de mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, parte de la interacción entre los sujetos que deben intercambiar el conjunto de experiencias basados en un propósito de mejoramiento y de logro de objetivos comunes que es la formación continua, en la cual la información recogida sirve para el análisis de lo realizado, en el contexto laboral, de manera que estas acciones se puedan evaluar en función a la necesidad educativa y su pronta solución afectando de manera positiva el aprendizaje en el aula, ya que la decisión asumida facilite la construcción de nuevas condiciones del uso de la técnica, instrumentos y herramientas pedagógicas que optimicen el trabajo del docente.

## Efectividad Laboral

Chiavenato (2009) consideró que el talento humano, es la concepción del capital humano, dispone que es un proceso indeterminado, ya que las acciones diarias incrementan las posibilidades de mejoramiento y afianzamiento de las actividades que se realiza, de esta manera, el conocimiento como tal es insuficiente si no se tiene la condición de su utilidad. Porter (2014) también mencionó que la efectividad del trabajo está sustentada, en la capacidad visionaria, de anticipación, a la posible dificultad, así como de las funciones que se establecen, como medio de ventaja sobre los demás, es por ello que Capella (2006) en la Escuela de formación continua de la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrolló constructos teóricos sobre las aplicaciones cualitativas y cuantitativas que debe alcanzar el docente para relacionarse con los actos educativos, de esta forma el conocimiento de los procedimientos de elaboración de actividades curriculares deben articular la condición humana, basada en el logro de resultados, es decir los conceptos de gestión por resultados, deben proponerse y desarrollarse para generar espacios donde el trabajo sea el acorde a la planificación.

Parra (2015) definió que la efectividad laboral en el campo educativo, se refiere a la muestra de los actos del trabajo docente, donde la aplicación de normas y las practicas tanto a nivel técnico, como administrativo conlleven a la buena determinación de saberes acordes al tiempo planificado, asegurando el logro de los niveles previstos como consecuencia del funcionamiento de las diversas estrategias que se utilizan para procesar la información desarrollando acciones de aprendizaje integrados a procedimientos dinámicos entre los estudiantes y los docentes.

Parra (2015) estableció que la verificación de la efectividad laboral basada en la determinación de la competencia laboral del accionar docente está basada en el conocimiento del currículo, su ejecución, así como del desarrollo de las actividades dentro y fuera del aula aunado al procedimiento de desarrollo de manera constante y sistemática, donde la capacidad debe desarrollarse considerando el tiempo de ejecución prevista, el análisis de los resultados obtenidos, la comprensión de hechos así como de la reformulación de los procedimientos, técnicos operativos, en la cual la interacción docente y estudiante se consoliden de manera asertiva y propositiva.

Basado en la concepción de las fuentes teóricas que establecen las acciones del sistema de monitoreo en el sector educación, así como de las implicancias frente a las características de la efectividad laboral que se deriva de la calidad de gestión así como del desarrollo humano, se plantean las siguientes interrogantes. **Problema general:** ¿De qué

manera el Monitoreo pedagógico influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018? De ello se formuló la **Hipótesis general:** El Monitoreo pedagógico influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018. Precisando el **Objetivo general:** Determinar la influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018.

### Metodología

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicó que los diseños de investigación son los procedimientos organizados para realizar el estudio desde la fase previa hasta el nivel de culminación con los informes de los hallazgos, el presente estudio corresponde al diseño no experimental, de corte transversal de alcance de relación causal, en la medida que durante la intervención no existe manipulación de ninguna característica de las variables, del mismo modo se indica que es de corte transversal ya que la intervención para la captación de los datos se procede en un solo momento, asimismo es de un nivel de relación causal ya que se busca las características básicas del monitoreo pedagógico para observar la influencia que implica en el accionar de la efectividad laboral del docente, cuyo esquema de resumen es el siguiente



Dónde:

m: Muestra de estudio.

X1: Observación del Monitoreo pedagógico

X2 Observación de la Efectividad laboral del docente.

En concordancia con el enfoque asumido, así como en los procesos de la investigación científica, se hace uso del método hipotético deductivo, ya que se lleva a prueba las hipótesis en el contexto del problema. La población se determinó, considerando que la Institución Educativa José Granda es uno de las instituciones emblemáticas que concentra un número total de 156 docentes de todas las especialidades, que han sido monitoreados como mínimo en tres ocasiones desde el año 2015 a la fecha, la muestra es probabilística, se aplicó la metodología del sorteo tipo rifa, es decir sistema aleatorio simple hasta completar las 111 vacantes determinadas matemáticamente, En este caso se utiliza la

técnica de la encuesta, se consignó dos instrumentos con escala Likert ya que está conformado por una estructura de enunciados que está articulada a un conjunto de respuestas que van desde Nunca, casi Nunca, A Veces, Casi siempre y Siempre, precisándose que dichos instrumentos se construyeron específicamente para este estudio, cuidando su objetividad y su composición en relación con el objetivo del estudio. Según el reporte del tipo de variable y la naturaleza de su medición ordinal cualitativa, los datos se presentan en tablas y figuras descriptivas de cada variable y del conjunto de sus dimensiones, siendo el propósito de análisis del nivel de influencia de una variable sobre otra se utiliza el procedimiento metodológico de prueba de hipótesis de regresión ordinal, con la cual se establece la independencia o asociación de las variables.

## Resultados

En esta sección se presentan los resultados descriptivos de las variables, partiendo de la identificación de sus niveles, las mismas que tienen el propósito de mostrar las percepciones alcanzadas por los docentes de la muestra.

### Monitoreo pedagógico

*Distribución frecuencias del Monitoreo pedagógico que percibe los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Niveles	fr	%
Mala (20 - 46)	24	21,6
Regular (47 - 72)	37	33,3
Buena (73 - 100)	50	45,0
Total	111	100,0

La tabla expone los datos en frecuencias descriptivas de los niveles percibidos en el Monitoreo pedagógico, de ello se tiene que el 45,0% percibe que el Monitoreo pedagógico es de nivel Buena; asimismo, para el 33,3% es de nivel Regular, mientras que un 21,6% piensa que es de nivel Mala. Precisando que la tendencia es positiva ya que la mayoría considera una buena aplicación del sistema de monitoreo en el aula.

## Efectividad laboral

*Distribución del nivel de Efectividad laboral percibido por los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018*

Niveles	fr	%
Básico (27 - 63)	19	17,1
Competente (64 - 101)	39	35,1
Destacado (102 - 135)	53	47,7
Total	111	100,0

La tabla presenta los datos ordenados del reporte de frecuencia descriptiva de la variable Efectividad laboral, encontrándose que el 47,7% de la muestra asigna que la efectividad laboral es Destacado, respecto al nivel Competente es determinado por el 35,1% finalmente se aprecia que el 17,1% de la muestra otorga el nivel Básico, infiriendo que la institución educativa emblemática, fue calificada como una de las instituciones educativas con mayor crecimiento dentro de la UGEL 02 San Martín de Porres.

## Resultados inferenciales

*Monitoreo pedagógico y Efectividad laboral*

**H<sub>0</sub>:** El Monitoreo pedagógico no tiene influencia directa y significativa en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

**H<sub>1</sub>:** El Monitoreo pedagógico tiene influencia directa y significativa en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

*Información sobre ajuste de los modelos de monitoreo pedagógico en la efectividad laboral*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	123,569			
Final	77,978	45,591	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla el reporte estadístico muestra que el valor de Chi cuadrado = 45,591 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, se determina que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

### *Determinación del pseudo R -cuadrado de monitoreo pedagógico en la efectividad laboral*

Cox y Snell	,337
Nagelkerke	,387
McFadden	,201
Función de vínculo: Logit.	

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R<sup>2</sup>, de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Efectividad laboral) asociada con los factores de predicción (Monitoreo pedagógico). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 38,7% tal variabilidad.

### *Estimación de los parámetros de la Efectividad laboral en el Monitoreo pedagógico*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efectividadlaboral = 1]	-3,887	,501	60,157	1	,000	-4,869	-2,905
	[Efectividadlaboral = 2]	-1,689	,389	18,826	1	,000	-2,452	-,926
Ubicación	[Monitoreopedagogico=1]	-3,073	,579	28,183	1	,000	-4,207	-1,938
	[Monitoreopedagogico=2]	-2,844	,523	29,583	1	,000	-3,869	-1,819
	[Monitoreopedagogico=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla el análisis de regresión logística ordinal indica un puntaje Chi cuadrado de Wald es de 29,583 mayor a 4 puntos, lo cual significa que a medida que el Monitoreo pedagógico mejora, también mejora la Efectividad laboral y el valor  $p = 0,000 < \alpha 0,01$  indica que la influencia del Monitoreo pedagógico es significativa en la Efectividad laboral percibida por los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna concluyendo que El Monitoreo pedagógico tiene influencia directa y significativa en la Efectividad laboral según los docentes de la Institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018.

### **Discusión**

Específicamente en los reportes del análisis estadístico, se encontró que el nivel de Monitoreo Pedagógico es Bueno, así como del nivel de Efectividad laboral del docente alcanzo el nivel de Destacado, esto indican que existe influencia de las acciones que se

llevan a cabo en el monitoreo con las diversas actividades de carácter pedagógico que realiza el docente tanto a nivel técnico en la preparación y ejecución curricular, así como también en la parte administrativa y de la actitud en la cual el compromiso asumido recae en el cumplimiento de sus obligaciones, habiendo reformulado su comportamiento frente a las responsabilidades de ser el promotor del aprendizaje de los estudiantes. Dichas aseveraciones son explicadas en concordancia con los hallazgos realizados por Retuerto (2016) quien sostiene que la supervisión que realizan los especialistas respecto a los procedimientos de gestión de operaciones de los trabajadores incrementa las habilidades laborales siendo mayor el perfeccionamiento así como eleva el nivel de productividad, también se coincide con Balarezo (2014) quien encontró relación directa y significativa entre la supervisión educativa y el manejo de instrumentos de evaluación de los docentes, ya que cuando la supervisión interviene en la observación a los procedimientos e instrumentos que utilizan los docentes para la evaluación de saberes de los estudiantes, tiende a mejorar positivamente el manejo, con la cual se incrementa la coherencia de las actividades de aprendizaje en el aula, así como se incrementa, la calidad de los procedimientos para recabar datos y tomar decisiones de calificación del nivel de rendimiento de estudiantes.

En la prueba de hipótesis general, se encontró un coeficiente de Nagelkerke que indica una influencia significativa al 38,7% de la población, del monitoreo hacia la efectividad laboral, del docente, asimismo el valor reportado de Chi cuadrado de Wald es de 29,583 con un grado de libertad y un valor  $p = ,000$  menor al nivel de ,05 con la cual se rechazó la hipótesis nula confirmando que el monitoreo pedagógico influye significativamente en la efectividad laboral, dicho resultado concuerda con lo encontrado por Bardales (2017) quien concluyo que los factores de control del trabajo pedagógico influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional del Centro, con la cual el proceso de acreditación de suficiencia profesional elevo el nivel frente a los estándares planteados en materia de investigación, y desarrollo profesional. También es coherente con la conclusión emitida por Miranda (2017) e Inchaustegui (2016) quienes aseguraron que la Supervisión compuesta por acciones previas de monitoreo e intervención de capacitación influyen en las capacidades de manejo del conocimiento curricular de los docentes de las instituciones educativas de Huaycán.

## Conclusiones

Los resultados de la prueba de regresión ordinal reporta que la Nagelkerke presenta un 38,7% de variabilidad, y los resultados de la prueba de estimación de parámetros reporta el valor Chi-cuadrado de 29,583 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula determinando que el Monitoreo pedagógico influye significativamente en la Efectividad laboral de los docentes de la institución educativa José Granda de la UGEL 02, 2018

## Referencias

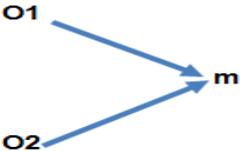
- Ballasco, V. (2008). *Rendimiento laboral del docente. una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. doi:Recuperado de file:///C:/Users/pc/Downloads/documento\_preal43.pdf.
- Bardales, T. (2017). *El acompañamiento de acciones educativas y competitividad laboral del personal en general de las Escuelas de Educación Intermedia de Itulua Colombia*. (Tesis doctoral). Universidad Santa Fe de Colombia.
- Camones, V. (2017). *Desempeño docente y clima laboral según docentes de la Institución Educativa Estados Unidos de la UGEL 04 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Capella, J. (2006). *La gestión escolar en el aula*. Escuela de formación continua de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Brunet.
- Chávez, O. (2014). *Influencia de la supervisión educativa en el desempeño laboral de docentes de la Universidad Autónoma de Villa El Salvador*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Segunda edición, México DF. MacGraw Hill Interamericana.
- Cuenca, R. (2016). *Orientaciones al Equipo de Liderazgo para desarrollar reuniones de reflexión pedagógica docente*. Guía 6 Observación de aula y retroalimentación. Minedu. Drelm.
- Díaz, A. (2012). *Apuntes para pensar, la Praxis del Monitoreo Pedagógico y el Rol del Docente Orientador*. Lima: Mantaro ediciones.
- Fernández, M. (2016). *Monitoreo pedagógico de aula, Módulo 3 - Tema 3, 2016*. Documento de trabajo formativo. Universidad Antonio Ruiz de Mendoza.

- Hernández, S., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México D.F., Interamericana: Mac Graw Hill Education.
- Inchaustegui, P. (2016). *Supervisión Educativa en el Desempeño docente de las Escuelas de educación Media del Estado de Guajira*. (Tesis doctoral). Universidad de Barquisimeto, Venezuela.
- León, S. (2016). *Factores del Acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de los docentes en formación* (Tesis de maestría). Universidad San Francisco de los Valles, Guatemala.
- Ministerio de Educación (2007). Resolución Suprema N° 001-2007-ED, *Normas de aplicación de la estrategia Monitoreo pedagógico*. El Peruano. 25/11/2007.p.31.NG.
- Ministerio de Educación (2010). *Modalidades de acompañamiento y apoyo pedagógico al aula*. Lima: Metrocolors.
- Ministerio de Educación. (2014). *Orientaciones para Monitoreo pedagógico en el Marco del programa Estratégico Logros de Aprendizaje al finalizar el III Ciclo de la EBR*. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2016). Resolución de Secretaria General. *Norma 008-2016, que establece disposiciones para Monitoreo pedagógico en la Educación Básica*. Documento de gestión escolar.
- Parra, R. (2015). De la efectividad laboral al texto pedagógico. *Revista Derrama Magisterial, del texto. Pedagogía y saberes*. 1. 14-27. XVM Edición, Lima 5V.
- Perdomo, F. (2016). *El acompañamiento pedagógico y su impacto en el proceso de gestión en el aula en del Primer Ciclo de Educación Básica Escolar No.1 Cortés – Honduras*. (Tesis doctoral). Universidad Santo Domingo de Guzmán, Honduras.
- Santillán, D. (2015). *El monitoreo pedagógico en la capacidad de ejecución curricular de los docentes de matemática de las instituciones educativas conformantes de la Red 14 de la UGEL 04*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

## Anexo B: Matriz de consistencia

**La aplicación del Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																																													
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el Monitoreo pedagógico influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <i>Problema específico 1</i> ¿De qué manera el Recojo de información influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?</p> <p><i>Problema específico 2</i> ¿De qué manera el análisis de productos influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?</p> <p><i>Problema específico 3</i> ¿De qué manera la toma de decisiones influye en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p> <p><b>1.7.2. Objetivos específicos</b> <i>Objetivo específico 1</i> Determinar la influencia del Recojo de información en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p> <p><i>Objetivo específico 2</i> Determinar la influencia del análisis de productos en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p> <p><i>Objetivo específico 3</i> Determinar la influencia de la toma de decisiones en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El Monitoreo pedagógico influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p> <p><b>1.6.2. Hipótesis específicos</b> <i>Hipótesis específico 1</i> La gestión de Recojo de información influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p> <p><i>Hipótesis específico 2</i> El análisis de productos influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p> <p><i>Hipótesis específico 3</i> La toma de decisiones influye significativamente en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa José Granda UGEL 02, 2018.</p>	<p><b>Monitoreo pedagógico</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas y valores</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recojo de información</td> <td>Actividades pedagógicas Concreción curricular Aspectos técnico administrativos</td> <td>1, 2 3, 4 5, 6</td> <td>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A Veces (4) Casi siempre (5) Siempre</td> <td>Mala (20 – 40) Regular (41 – 60) Buena (61 – 80)</td> </tr> <tr> <td>Análisis productos</td> <td>Verificación de instrumentos Evaluación de evidencias</td> <td>7, 8, 9 10, 11</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td>Asesoría del proceso Reflexión de procedimientos Compromiso de mejora</td> <td>12, 13, 14 15, 16, 17 18, 19, 20</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Efectividad laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel o rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conocimiento curricular</td> <td>Planificación curricular Dominio de enfoques pedagógicos Capacidad de gestión en el aula</td> <td>1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9</td> <td>(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Regular (4) Satisfactorio (5) Muy satisfactorio</td> <td>Básico 27 - 62 Competente 63 - 100 Destacado 101 - 135</td> </tr> <tr> <td>Ejecución curricular</td> <td>Desarrolla actividades curriculares. Diversificación de procedimientos Uso de los recursos tecnológicos</td> <td>10, 11 12., 13 14, 15</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Evaluación de actividades</td> <td>Promoción de la integración escuela comunidad Concertación de alianzas estratégicas Promoción de espacios de aprendizaje integrado</td> <td>16, 17 18, 19 20, 21</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Compromiso docente</td> <td>Conocimientos y competencias de la profesión Vocación de servicio social Capacidad de superación</td> <td>22, 23 24, 25 26, 27</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos	Recojo de información	Actividades pedagógicas Concreción curricular Aspectos técnico administrativos	1, 2 3, 4 5, 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A Veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (20 – 40) Regular (41 – 60) Buena (61 – 80)	Análisis productos	Verificación de instrumentos Evaluación de evidencias	7, 8, 9 10, 11			Toma de decisiones	Asesoría del proceso Reflexión de procedimientos Compromiso de mejora	12, 13, 14 15, 16, 17 18, 19, 20			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango	Conocimiento curricular	Planificación curricular Dominio de enfoques pedagógicos Capacidad de gestión en el aula	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Regular (4) Satisfactorio (5) Muy satisfactorio	Básico 27 - 62 Competente 63 - 100 Destacado 101 - 135	Ejecución curricular	Desarrolla actividades curriculares. Diversificación de procedimientos Uso de los recursos tecnológicos	10, 11 12., 13 14, 15			Evaluación de actividades	Promoción de la integración escuela comunidad Concertación de alianzas estratégicas Promoción de espacios de aprendizaje integrado	16, 17 18, 19 20, 21			Compromiso docente	Conocimientos y competencias de la profesión Vocación de servicio social Capacidad de superación	22, 23 24, 25 26, 27		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos																																												
Recojo de información	Actividades pedagógicas Concreción curricular Aspectos técnico administrativos	1, 2 3, 4 5, 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A Veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (20 – 40) Regular (41 – 60) Buena (61 – 80)																																												
Análisis productos	Verificación de instrumentos Evaluación de evidencias	7, 8, 9 10, 11																																														
Toma de decisiones	Asesoría del proceso Reflexión de procedimientos Compromiso de mejora	12, 13, 14 15, 16, 17 18, 19, 20																																														
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango																																												
Conocimiento curricular	Planificación curricular Dominio de enfoques pedagógicos Capacidad de gestión en el aula	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Regular (4) Satisfactorio (5) Muy satisfactorio	Básico 27 - 62 Competente 63 - 100 Destacado 101 - 135																																												
Ejecución curricular	Desarrolla actividades curriculares. Diversificación de procedimientos Uso de los recursos tecnológicos	10, 11 12., 13 14, 15																																														
Evaluación de actividades	Promoción de la integración escuela comunidad Concertación de alianzas estratégicas Promoción de espacios de aprendizaje integrado	16, 17 18, 19 20, 21																																														
Compromiso docente	Conocimientos y competencias de la profesión Vocación de servicio social Capacidad de superación	22, 23 24, 25 26, 27																																														

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Análisis de datos
<p><b>Diseño</b> Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que los diseños de investigación son los procedimientos organizados para realizar el estudio desde la fase previa hasta el nivel de culminación con los informes de los hallazgos, de esta manera el investigador delinea todas las actividades a realizar, en ese sentido, el presente estudio corresponde al diseño no experimental, de corte transversal de alcance de relación causal cuyo esquema de resumen es el siguiente</p>  <pre> graph LR   O1 --&gt; m   O2 --&gt; m   </pre> <p>Dónde: m: Muestra de estudio. O1: Observación del Monitoreo pedagógico O2 Observación de la Efectividad laboral del docente.</p> <p><b>Tipo de estudio</b> Siguiendo las pautas de Hernández, Fernández y Baptista (2010) corresponde a la investigación científica en la cual se intercede en el análisis de dos variables</p> <p><b>Método</b> En concordancia con el enfoque asumido, así como en los procesos de la investigación científica, se hace uso del método hipotético deductivo</p>	<p>considerando que la Institución Educativa José Granda es uno de las instituciones emblemáticas que concentra un número total de 156 docentes de todas las especialidades, que han sido monitoreados como mínimo en tres ocasiones desde el año 2015 a la fecha, se define como una población conocida</p> <p><b>Muestra</b> Se determina que la muestra es probabilística</p> <p><b>Muestreo</b> Para la determinación de los integrantes del estudio se aplicó la metodología del sorteo tipo rifa, es decir sistema aleatorio simple hasta completar las 111 vacantes determinadas matemáticamente, asimismo se indica que no se aplicó criterios de inclusión o exclusión</p>	<p><b>Técnica</b> Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona que la técnica de investigación en la recolección de datos es el procedimiento consistente en la toma de datos de poblaciones grandes de quienes se recaba según las especificaciones y las características de cada variable</p> <p><b>. Instrumento de recolección de datos</b> En el presente estudio se consignó dos instrumentos con escala Likert ya que está conformado por una estructura de enunciados que está articulada a un conjunto de respuestas que van desde Nunca, casi Nunca, A Veces, Casi siempre y Siempre, precisándose que dichos instrumentos se construyeron específicamente para este estudio, cuidando su objetividad y su composición en relación con el objetivo del estudio, las especificaciones se presentan a continuación</p>	<p><b>Estadística descriptiva</b> Según el reporte del tipo de variable y la naturaleza de su medición ordinal cualitativa, los datos se presentan en tablas y figuras descriptivas de cada variable y del conjunto de sus dimensiones.</p> <p><b>Estadística inferencial</b> Según la característica de cada variable y del objetivo de la investigación, así como de la naturaleza de la variable cualitativa ordinal, siendo el propósito de análisis del nivel de influencia de una variable sobre otra se utiliza el procedimiento metodológico de prueba de hipótesis de regresión ordinal, con la cual se establece la independencia o asociación de las variables.</p>

**Anexo C:**  
**CUESTIONARIO SOBRE MONITOREO PEDAGÓGICO**

Estimado colega.

El presente cuestionario forma parte de una, investigación de maestría referente al Monitoreo pedagógico, por lo que solicito su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario de la manera más sincera y objetiva posible. Para tal efecto, lee detenidamente cada una de las proposiciones planteadas, y marca la respuesta que consideres pertinente:

Instrucciones

Marque con una (X) la respuesta que consideras adecuado a la realidad

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN RECOJO DE INFORMACIÓN</b>					
1	El Monitor verifica el listado de los documentos técnico pedagógico del docente					
2	El Monitor incide en la revisión sistemática de la carpeta de trabajo					
3	El Monitor incide en la verificación del uso de los recursos de enseñanza aprendizaje					
4	El Monitor verifica el espacio y la forma de organización del aprendizaje					
5	El Monitor evalúa la concordancia de los procesos de preparación de medios y materiales del docente					
6	El Monitor reporta las deficiencias y eficiencias del acto de control técnico pedagógico					
	<b>DIMENSIÓN: ANÁLISIS DE PRODUCTOS</b>					
7	El proceso de monitoreo es permanente.					
8	El Monitor establece los propósitos del monitoreo					
9	El proceso de monitoreo fomenta la auto reflexión del docente sobre su práctica pedagógica.					
10	Proceso de monitoreo orienta la deconstrucción en la práctica pedagógica del docente.					
11	El Monitoreo pedagógico se orienta a mejorar los procesos pedagógicos en tu trabajo de aula					
12	El proceso de monitoreo es permanente.					
	<b>DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES</b>					
13	El Monitor fomenta el diálogo reflexivo.					
14	El Monitor resalta las fortalezas encontradas.					
15	El Monitor Brinda a los docentes las indicaciones para superar sus dificultades.					
16	El Monitor fomenta y orienta la innovación en la práctica pedagógica.					
17	El Monitor es motivador para el docente.					
18	Permite mejorar niveles y calidad, en el logro de objetivos y metas del proceso pedagógico.					
19	El Monitor permite conectar la acción individual del docente con el trabajo colectivo de la I.E.					
20	El Monitor establece acuerdos y compromisos.					

## ANEXO D: CUESTIONARIO SOBRE EL EFECTIVIDAD LABORAL DOCENTE

### INDICACIONES:

Estimado colega, el presente cuestionario forma parte de una investigación de maestría referente a la efectividad laboral docente, por lo que solicito su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario de la manera más sincera y objetiva posible. Para tal efecto, lee detenidamente cada una de las proposiciones planteadas, y marca la respuesta que consideres pertinente.

ESCALA DE VALORACIÓN				
0	1	2	3	4
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Satisfactorio	Muy satisfactorio

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO CURRICULAR</b>					
1	La sesión de aprendizaje presenta coherencia entre sus elementos					
2	La sesión de aprendizaje es coherente con los propósitos de la unidad					
3	Las actividades de la sesión promueven el desarrollo de las capacidades previstas					
4	Las actividades de la sesión evidencian el uso de materiales del MED, otros, del contexto.					
5	Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula durante el desarrollo.					
6	Utiliza el tiempo en función de la capacidad que desea que desarrollen los estudiantes.					
7	Organiza el espacio y/o mobiliario de acuerdo a los propósitos y a las necesidades de la sesión.					
8	Se desplaza por el aula para asegurar la atención a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para reforzar aspectos clave de la sesión.					
9	Prevé los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje					
	<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN CURRICULAR</b>					
10	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.					
11	Aborda el problema elegido a través del Tema Transversal.					
12	Aplica estrategias que permitan recuperar saberes previos de los estudiantes					
13	Aplica estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.					
14	Emplea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.					
15	La motivación está direccionada hacia el desarrollo de la capacidad y/o contenido.					
	<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES</b>					
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los estudiantes frente a la inserción a las instituciones de la comunidad.					
17	Se muestra afectuoso y a la vez firme con los padres de los estudiantes en la coordinación de los aprendizajes en la comunidad.					
18	Promueve la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades de la comunidad.					
19	Toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes: intereses, estilos de aprendizaje, lengua materna, en su quehacer pedagógico.					
20	Promueve la integración de las instituciones en vigencia de las normas de convivencia institucional hacia la comunidad.					
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general					
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DOCENTE</b>					
22	Acredita capacitaciones en estrategias que mantienen el interés del estudiante durante la sesión de aprendizaje.					
23	Demuestra competencia para el manejo de estrategias para el trabajo grupal y personal.					
24	Acredita capacitación profesional para el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.					
25	Acredita capacitación en estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.					
26	Acredita competencias formadas en dominio de los contenidos que abordan y desarrolla en la sesión (uso conceptos básicos actualizados, uso de referencias					

	bibliográficas, citas, casos, etc.)					
<b>27</b>	Acredita capacitación especializada para generar la reformulación de los instrumentos de gestión institucional					

### ANEXO E: BASE DE DATOS DEL MONITOREO PEDAGÓGICO

BASE DE DATOS DE MONITOREO PEDAGÓGICO																								
Nº	RECOJO DE INFORMACION							ANALISIS DE LA INFORMACIÓN							TOMA DE DECISIONES							TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	19		20	ST
1	1	1	3	5	1	3	14	1	1	5	1	3	1	12	1	3	5	1	1	1	3	1	16	42
2	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	5	4	5	5	4	37	92
3	5	1	2	1	3	3	15	5	1	1	3	3	5	18	1	2	1	3	5	1	2	5	20	53
4	4	5	1	1	5	5	21	4	5	1	5	5	4	24	5	1	1	5	4	5	1	4	26	71
3	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	5	5	37	91
6	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	94
7	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
8	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	4	5	38	97
9	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
10	5	1	1	5	5	5	22	5	1	5	5	5	5	26	1	1	5	5	5	1	1	5	24	72
11	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	5	4	36	87
12	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	4	5	1	5	5	4	5	34	85
13	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	95
14	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	37	92
13	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
16	1	5	3	5	3	3	20	1	5	5	3	3	1	18	5	3	5	3	1	5	3	1	26	64
17	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
18	5	5	3	5	3	3	24	5	5	5	3	3	5	26	5	3	5	3	5	5	3	5	34	84
19	5	5	4	3	5	5	27	5	5	3	5	5	5	28	5	4	3	5	5	5	4	5	36	91
20	5	5	1	5	3	3	22	5	5	5	3	3	5	26	5	1	5	3	5	5	1	5	30	78
21	1	5	4	3	5	5	23	1	5	3	5	5	1	20	5	4	3	5	1	5	4	1	28	71
22	1	1	3	5	1	3	14	1	1	3	5	1	3	14	1	1	3	5	1	1	3	1	16	44
23	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	4	5	5	27	4	5	5	4	4	5	5	4	36	91
24	5	1	2	1	3	3	15	5	5	2	1	3	3	19	5	1	2	1	5	1	2	5	22	56
23	4	5	1	1	5	5	21	4	4	1	1	5	5	20	4	5	1	1	4	5	1	4	25	66
26	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	5	4	5	5	38	93
27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	4	5	5	4	5	37	93
28	4	5	5	5	4	4	27	1	4	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	5	5	4	37	87
29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	4	5	38	96
30	4	5	5	5	4	4	27	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	5	4	5	5	4	37	90
31	5	1	1	5	5	5	22	1	5	1	5	5	5	22	5	1	1	5	5	1	1	5	24	68
32	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	4	4	5	5	4	36	87
33	5	5	4	5	1	5	25	5	5	4	5	1	5	25	5	5	4	5	5	5	4	5	38	88
34	4	5	1	1	5	5	21	4	5	1	5	5	4	24	5	1	1	5	4	5	1	4	26	71
33	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	5	5	37	91
36	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	94
37	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
38	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	4	5	38	97
39	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
40	5	1	1	5	5	5	22	5	1	5	5	5	5	26	1	1	5	5	5	1	1	5	24	72
41	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	5	4	36	87
42	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	4	5	1	5	5	4	5	34	85
43	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	95
44	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	37	92
45	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
46	1	5	3	5	3	3	20	1	5	5	3	3	1	18	5	3	5	3	1	5	3	1	26	64

47	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
48	5	5	3	5	3	3	24	5	5	5	3	3	5	26	5	3	5	3	5	5	3	5	34	84
49	4	5	1	1	5	5	21	4	5	1	5	5	4	24	5	1	1	5	4	5	1	4	26	71
50	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	5	5	37	91
51	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	94
52	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
53	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	4	38	97
54	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
55	5	1	1	5	5	5	22	5	1	5	5	5	5	26	1	1	5	5	5	1	1	5	24	72
56	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	5	4	36	87
57	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	4	5	1	5	5	4	5	34	85
58	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	95
59	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	37	92
60	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
61	1	5	3	5	3	3	20	1	5	5	3	3	1	18	5	3	5	3	1	5	3	1	26	64
62	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
63	5	5	3	5	3	3	24	5	5	5	3	3	5	26	5	3	5	3	5	5	3	5	34	84
64	5	5	4	3	5	5	27	5	5	3	5	5	5	28	5	4	3	5	5	5	4	5	36	91
65	5	5	1	5	3	3	22	5	5	5	3	3	5	26	5	1	5	3	5	5	1	5	30	78
66	1	5	4	3	5	5	23	1	5	3	5	5	1	20	5	4	3	5	1	5	4	1	28	71
67	1	1	3	5	1	3	14	1	1	3	5	1	3	14	1	1	3	5	1	1	3	1	16	44
68	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	4	5	5	27	4	5	5	4	4	5	5	4	36	91
69	4	5	1	1	5	5	21	4	5	1	5	5	4	24	5	1	1	5	4	5	1	4	26	71
70	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	5	5	37	91
71	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	94
72	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
73	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	4	5	38	97
74	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
75	5	1	1	5	5	5	22	5	1	5	5	5	5	26	1	1	5	5	5	1	1	5	24	72
76	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	5	4	36	87
77	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	4	5	1	5	5	4	5	34	85
78	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	95
79	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	37	92
80	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
81	4	5	1	1	5	5	21	4	5	1	5	5	4	24	5	1	1	5	4	5	1	4	26	71
82	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	5	5	37	91
83	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	94
84	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
85	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	4	5	38	97
86	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
87	5	1	1	5	5	5	22	5	1	5	5	5	5	26	1	1	5	5	5	1	1	5	24	72
88	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	5	4	36	87
89	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	4	5	1	5	5	4	5	34	85
90	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	95
91	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	37	92
92	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
93	1	5	3	5	3	3	20	1	5	5	3	3	1	18	5	3	5	3	1	5	3	1	26	64
94	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
95	5	5	3	5	3	3	24	5	5	5	3	3	5	26	5	3	5	3	5	5	3	5	34	84
96	4	5	1	1	5	5	21	4	5	1	5	5	4	24	5	1	1	5	4	5	1	4	26	71

97	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	5	5	37	91
98	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	94
99	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
100	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	4	5	38	97
101	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37	90
102	5	1	1	5	5	5	22	5	1	5	5	5	5	26	1	1	5	5	5	1	1	5	24	72
103	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	5	4	36	87
104	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	4	5	1	5	5	4	5	34	85
105	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	4	38	95
106	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	4	28	5	4	5	4	5	5	4	5	37	92
107	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
108	1	5	3	5	3	3	20	1	5	5	3	3	1	18	5	3	5	3	1	5	3	1	26	64
109	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	35	89
110	5	5	3	5	3	3	24	5	5	5	3	3	5	26	5	3	5	3	5	5	3	5	34	84
111	5	5	4	3	5	5	27	5	5	3	5	5	5	28	5	4	3	5	5	5	4	5	36	91

### ANEXO F: BASE DE DATOS DE LA EFECTIVIDAD LABORAL

BASE DE DATOS DEL EFECTIVIDAD LABORAL DOCENTE																																
Nº	CONOCIMIENTO CURRICULAR										EJECUCION CURRICULAR						EVALUACION DE ACTIVIDADES						COMPROMISO DOCENTE						TOT			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	21	ST	22	23	24	25		26	27	ST
1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	14	1	3	3	2	3	1	13	1	2	3	4	1	3	14	3	1	1	3	3	2	13	54
2	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	28	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	2	15	72
4	3	2	3	4	3	3	3	4	1	26	2	1	1	3	5	3	15	4	3	1	2	3	1	14	1	3	4	1	1	3	13	68
3	2	2	1	3	3	4	1	3	3	22	2	2	4	2	2	1	13	3	3	2	3	2	3	16	2	1	3	2	4	2	14	65
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	79
7	3	2	3	4	4	4	3	4	2	29	3	3	3	4	4	3	20	4	2	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	20	86
8	3	3	3	4	3	4	3	4	2	29	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	2	19	2	3	4	2	2	3	16	79
9	2	2	1	1	2	1	1	1	3	14	3	2	3	2	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	2	1	1	2	3	2	11	50
10	3	3	2	3	2	4	2	3	1	23	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	67
11	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	2	4	3	4	4	2	19	2	4	3	2	3	3	17	4	2	2	4	3	4	19	77
12	4	3	4	3	2	3	4	3	3	29	4	3	4	5	4	4	24	3	3	2	2	3	3	16	3	4	3	3	4	5	22	91
13	3	3	2	4	3	4	2	4	3	28	3	3	3	4	4	2	19	4	4	3	4	4	3	22	3	2	4	3	3	4	19	88
14	3	3	1	3	3	3	1	3	3	23	4	4	4	1	4	1	18	3	2	3	4	3	4	19	4	1	3	4	4	1	17	77
13	3	4	1	3	3	3	1	3	4	25	3	3	3	4	4	1	18	3	3	4	3	3	3	19	3	1	3	3	3	4	17	79
16	4	3	5	4	4	5	5	4	5	39	3	3	3	5	3	5	22	4	4	5	4	4	4	25	3	5	4	3	3	5	23	109
17	3	2	1	3	2	4	1	3	3	22	4	3	4	5	4	1	21	3	3	2	2	3	3	16	3	1	3	3	4	5	19	78
18	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	4	4	3	2	2	18	3	4	3	3	3	3	19	4	2	3	4	4	3	20	81
19	4	3	4	4	3	2	4	4	4	32	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	100
20	3	3	1	3	4	3	1	3	3	24	4	3	3	2	3	1	16	3	5	2	5	3	4	22	3	1	3	3	3	2	15	77
21	3	4	1	2	3	4	1	2	3	23	5	4	2	1	3	1	16	2	4	5	5	4	2	22	4	1	2	4	2	1	14	75
22	3	3	2	3	4	3	2	3	2	25	3	2	3	4	4	2	18	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	2	3	4	16	74
23	3	1	2	1	1	2	2	1	2	15	1	3	3	1	3	2	13	1	3	2	3	2	2	13	3	2	1	3	3	1	13	54
24	1	1	1	3	2	1	1	3	2	15	2	3	2	2	3	1	13	3	3	3	4	2	2	17	3	1	3	3	2	2	14	59
23	3	2	2	1	2	1	2	1	1	15	2	2	3	3	3	2	15	1	2	2	3	2	2	12	2	2	1	2	3	3	13	55
26	3	2	2	4	4	3	2	4	2	26	3	4	4	4	4	2	21	4	4	4	4	3	3	22	4	2	4	4	4	4	22	91
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	5	4	5	4	4	4	26	4	3	3	5	3	4	22	4	4	4	4	5	4	25	107
28	3	1	1	3	3	4	1	3	1	20	2	3	2	2	3	1	13	3	4	3	3	2	3	18	3	1	3	3	2	2	14	65

29	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22	97
30	3	4	2	2	3	2	2	2	4	24	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	5	2	4	18	2	2	2	2	3	2	13	70
31	3	4	3	3	4	5	3	3	3	31	2	2	3	3	2	3	15	3	5	5	5	3	5	26	2	3	3	2	3	3	16	88
32	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	21	3	2	3	3	4	3	18	4	3	3	4	3	3	20	88
33	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
34	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	28	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	15	72
33	3	2	3	4	3	3	3	4	1	26	2	1	1	3	5	3	15	4	3	1	2	3	1	14	1	3	4	1	1	3	13	68
36	2	2	1	3	3	4	1	3	3	22	2	2	4	2	2	1	13	3	3	2	3	2	3	16	2	1	3	2	4	2	14	65
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	79
38	3	2	3	4	4	4	3	4	2	29	3	3	3	4	4	3	20	4	2	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	20	86
39	3	3	3	4	3	4	3	4	2	29	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	2	19	2	3	4	2	2	3	16	79
40	2	2	1	1	2	1	1	1	3	14	3	2	3	2	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	2	1	1	2	3	2	11	50
41	3	3	2	3	2	4	2	3	1	23	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	67
42	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	2	4	3	4	4	2	19	2	4	3	2	3	3	17	4	2	2	4	3	4	19	77
43	4	3	4	3	2	3	4	3	3	29	4	3	4	5	4	4	24	3	3	2	2	3	3	16	3	4	3	3	4	5	22	91
44	3	3	2	4	3	4	2	4	3	28	3	3	3	4	4	2	19	4	4	3	4	4	3	22	3	2	4	3	3	4	19	88
45	3	3	1	3	3	3	1	3	3	23	4	4	4	1	4	1	18	3	2	3	4	3	4	19	4	1	3	4	4	1	17	77
46	3	4	1	3	3	3	1	3	4	25	3	3	3	4	4	1	18	3	3	4	3	3	3	19	3	1	3	3	3	4	17	79
47	4	3	5	4	4	5	5	4	5	39	3	3	3	5	3	5	22	4	4	5	4	4	4	25	3	5	4	3	3	5	23	109
48	3	2	1	3	2	4	1	3	3	22	4	3	4	5	4	1	21	3	3	2	2	3	3	16	3	1	3	3	4	5	19	78
49	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	4	4	3	2	2	18	3	4	3	3	3	3	19	4	2	3	4	4	3	20	81
50	4	3	4	4	3	2	4	4	4	32	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	100
51	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
52	3	2	4	3	4	3	4	3	2	28	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	2	15	72
53	3	2	3	4	3	3	3	4	1	26	2	1	1	3	5	3	15	4	3	1	2	3	1	14	1	3	4	1	1	3	13	68
54	2	2	1	3	3	4	1	3	3	22	2	2	4	2	2	1	13	3	3	2	3	2	3	16	2	1	3	2	4	2	14	65
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	79
56	3	2	3	4	4	4	3	4	2	29	3	3	3	4	4	3	20	4	2	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	20	86
57	3	3	3	4	3	4	3	4	2	29	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	2	19	2	3	4	2	2	3	16	79
58	2	2	1	1	2	1	1	1	3	14	3	2	3	2	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	2	1	1	2	3	2	11	50
59	3	3	2	3	2	4	2	3	1	23	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	67
60	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	2	4	3	4	4	2	19	2	4	3	2	3	3	17	4	2	2	4	3	4	19	77
61	4	3	4	3	2	3	4	3	3	29	4	3	4	5	4	4	24	3	3	2	2	3	3	16	3	4	3	3	4	5	22	91
62	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
63	3	2	4	3	4	3	4	3	2	28	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	2	15	72
64	3	2	3	4	3	3	3	4	1	26	2	1	1	3	5	3	15	4	3	1	2	3	1	14	1	3	4	1	1	3	13	68
65	2	2	1	3	3	4	1	3	3	22	2	2	4	2	2	1	13	3	3	2	3	2	3	16	2	1	3	2	4	2	14	65
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	79
67	3	2	3	4	4	4	3	4	2	29	3	3	3	4	4	3	20	4	2	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	20	86
68	3	3	3	4	3	4	3	4	2	29	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	2	19	2	3	4	2	2	3	16	79
69	2	2	1	1	2	1	1	1	3	14	3	2	3	2	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	2	1	1	2	3	2	11	50
70	3	3	2	3	2	4	2	3	1	23	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	67
71	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	2	4	3	4	4	2	19	2	4	3	2	3	3	17	4	2	2	4	3	4	19	77
72	4	3	4	3	2	3	4	3	3	29	4	3	4	5	4	4	24	3	3	2	2	3	3	16	3	4	3	3	4	5	22	91
73	3	3	2	4	3	4	2	4	3	28	3	3	3	4	4	2	19	4	4	3	4	4	3	22	3	2	4	3	3	4	19	88
74	3	3	1	3	3	3	1	3	3	23	4	4	4	1	4	1	18	3	2	3	4	3	4	19	4	1	3	4	4	1	17	77
75	3	4	1	3	3	3	1	3	4	25	3	3	3	4	4	1	18	3	3	4	3	3	3	19	3	1	3	3	3	4	17	79

76	4	3	5	4	4	5	5	4	5	39	3	3	3	5	3	5	22	4	4	5	4	4	4	25	3	5	4	3	3	5	23	109
77	3	2	1	3	2	4	1	3	3	22	4	3	4	5	4	1	21	3	3	2	2	3	3	16	3	1	3	3	4	5	19	78
78	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	4	4	3	2	2	18	3	4	3	3	3	3	19	4	2	3	4	4	3	20	81
79	4	3	4	4	3	2	4	4	4	32	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	100
80	3	3	1	3	4	3	1	3	3	24	4	3	3	2	3	1	16	3	5	2	5	3	4	22	3	1	3	3	3	2	15	77
81	3	4	1	2	3	4	1	2	3	23	5	4	2	1	3	1	16	2	4	5	5	4	2	22	4	1	2	4	2	1	14	75
82	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
83	3	2	4	3	4	3	4	3	2	28	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	2	15	72
84	3	2	3	4	3	3	3	4	1	26	2	1	1	3	5	3	15	4	3	1	2	3	1	14	1	3	4	1	1	3	13	68
85	2	2	1	3	3	4	1	3	3	22	2	2	4	2	2	1	13	3	3	2	3	2	3	16	2	1	3	2	4	2	14	65
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	79
87	3	2	3	4	4	4	3	4	2	29	3	3	3	4	4	3	20	4	2	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	20	86
88	3	3	3	4	3	4	3	4	2	29	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	2	19	2	3	4	2	2	3	16	79
89	2	2	1	1	2	1	1	1	3	14	3	2	3	2	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	2	1	1	2	3	2	11	50
90	3	3	2	3	2	4	2	3	1	23	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	67
91	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
92	4	3	3	4	5	5	3	4	4	35	5	3	4	5	4	3	24	4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	3	4	5	22	104
93	3	2	4	3	4	3	4	3	2	28	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	2	15	72
94	3	2	3	4	3	3	3	4	1	26	2	1	1	3	5	3	15	4	3	1	2	3	1	14	1	3	4	1	1	3	13	68
95	2	2	1	3	3	4	1	3	3	22	2	2	4	2	2	1	13	3	3	2	3	2	3	16	2	1	3	2	4	2	14	65
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	79
97	3	2	3	4	4	4	3	4	2	29	3	3	3	4	4	3	20	4	2	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	20	86
98	3	3	3	4	3	4	3	4	2	29	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	4	3	2	19	2	3	4	2	2	3	16	79
99	2	2	1	1	2	1	1	1	3	14	3	2	3	2	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	2	1	1	2	3	2	11	50
100	3	3	2	3	2	4	2	3	1	23	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	67
101	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	2	4	3	4	4	2	19	2	4	3	2	3	3	17	4	2	2	4	3	4	19	77
102	4	3	4	3	2	3	4	3	3	29	4	3	4	5	4	4	24	3	3	2	2	3	3	16	3	4	3	3	4	5	22	91
103	3	3	2	4	3	4	2	4	3	28	3	3	3	4	4	2	19	4	4	3	4	4	3	22	3	2	4	3	3	4	19	88
104	3	3	1	3	3	3	1	3	3	23	4	4	4	1	4	1	18	3	2	3	4	3	4	19	4	1	3	4	4	1	17	77
105	3	4	1	3	3	3	1	3	4	25	3	3	3	4	4	1	18	3	3	4	3	3	3	19	3	1	3	3	3	4	17	79
106	4	3	5	4	4	5	5	4	5	39	3	3	3	5	3	5	22	4	4	5	4	4	4	25	3	5	4	3	3	5	23	109
107	3	2	1	3	2	4	1	3	3	22	4	3	4	5	4	1	21	3	3	2	2	3	3	16	3	1	3	3	4	5	19	78
108	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	4	4	3	2	2	18	3	4	3	3	3	3	19	4	2	3	4	4	3	20	81
109	4	3	4	4	3	2	4	4	4	32	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	100
110	3	3	1	3	4	3	1	3	3	24	4	3	3	2	3	1	16	3	5	2	5	3	4	22	3	1	3	3	3	2	15	77
111	3	4	1	2	3	4	1	2	3	23	5	4	2	1	3	1	16	2	4	5	5	4	2	22	4	1	2	4	2	1	14	75

## MATRIZ DE CONSTRUCCION DE INSTRUMENTO DE MONITOREO PEDAGÓGICO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores y	Niveles rangos o
<b>Recojo de información</b>	Actividades pedagógicas	El Monitor verifica el listado de los documentos técnico pedagógico del docente	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A Veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (20 – 40) Regular (41 – 60) Buena (61 – 80)
		El Monitor incide en la revisión sistemática de la carpeta de trabajo		
	Concreción curricular	El Monitor incide en la verificación del uso de los recursos de enseñanza aprendizaje		
		El Monitor verifica el espacio y la forma de organización del aprendizaje		
	Aspectos técnico administrativos	El Monitor evalúa la concordancia de los procesos de preparación de medios y materiales del docente		
		El Monitor reporta las deficiencias y eficiencias del acto de control técnico pedagógico		
<b>Análisis de productos</b>	Verificación de instrumentos	El proceso de monitoreo es permanente.		
		El Monitor establece los propósitos del monitoreo		
		El proceso de monitoreo fomenta la auto reflexión del docente sobre su práctica pedagógica.		
	Evaluación de evidencias	Proceso de monitoreo orienta la deconstrucción en la práctica pedagógica del docente.		
		El Monitoreo pedagógico se orienta a mejorar los procesos pedagógicos en tu trabajo de aula		
<b>Toma de decisiones</b>	Asesoría del proceso	El Monitor fomenta el diálogo reflexivo.		
		El Monitor resalta las fortalezas encontradas.		
		El Monitor Brinda a los docentes las indicaciones para superar sus dificultades.		
	Reflexión de procedimientos	El Monitor fomenta y orienta la innovación en la práctica pedagógica.		
		El Monitor es motivador para el docente.		
		Permite mejorar niveles y calidad, en el logro de objetivos y metas del proceso pedagógico.		
	Compromiso de mejora	El Monitor permite conectar la acción individual del docente con el trabajo colectivo de la I.E.		
		El Monitor establece acuerdos y compromisos.		
		El Monitor pedagógico toma en cuenta los trabajos realizados por los alumnos		

## MATRIZ DE CONSTRUCCION DE INSTRUMENTO DE EFECTIVIDAD LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel o rango
<b>Conocimiento curricular</b>	Planificación curricular	La sesión de aprendizaje presenta coherencia entre sus elementos	(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Regular (4) Satisfactorio (5) Muy satisfactorio	Básico 27 - 62 Competente 63 - 100 Destacado 101 - 135
		La sesión de aprendizaje es coherente con los propósitos de la unidad		
		Las actividades de la sesión promueven el desarrollo de las capacidades previstas		
	Dominio de enfoques pedagógicos	Las actividades de la sesión evidencian el uso de materiales del MED, otros, del contexto.		
		Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula durante el desarrollo.		
		Utiliza el tiempo en función de la capacidad que desea que desarrollen los estudiantes.		
	Capacidad de gestión en el aula	Organiza el espacio y/o mobiliario de acuerdo a los propósitos y a las necesidades de la sesión.		
		Se desplaza por el aula para asegurar la atención a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para reforzar aspectos clave de la sesión.		
		Prevé los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje		
<b>Ejecución curricular</b>	Desarrolla actividades curriculares.	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.		
		Aborda el problema elegido a través del Tema Transversal.		
	Diversificación de procedimientos	Aplica estrategias que permitan recuperar saberes previos de los estudiantes		
		Aplica estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.		
	Uso de los recursos tecnológicos	Emplea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc. La motivación está direccionada hacia el desarrollo de la capacidad y/o contenido.		
<b>Evaluación de actividades</b>	Promoción de la integración escuela comunidad	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los estudiantes frente a la inserción a las instituciones de la comunidad.		
		Se muestra afectuoso y a la vez firme con los padres de los estudiantes en la coordinación de los aprendizajes en la comunidad.		
	Concertación de alianzas estratégicas	Promueve la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades de la comunidad.		
		Toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes: intereses, estilos de aprendizaje, lengua materna, en su quehacer pedagógico.		
	Promoción de espacios de aprendizaje integrado	Promueve la integración de las instituciones en vigencia de las normas de convivencia institucional hacia la comunidad.		
		Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general		
<b>Compromiso docente</b>	Conocimientos y competencias de la profesión	Acredita capacitaciones en estrategias que mantienen el interés del estudiante durante la sesión de aprendizaje.		
		Demuestra competencia para el manejo de estrategias para el trabajo grupal y personal.		
	Vocación de servicio social	Acredita capacitación profesional para el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.		
		Acredita capacitación en estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.		
	Capacidad de superación	Acredita competencias formadas en dominio de los contenidos que abordan y desarrolla en la sesión (uso conceptos básicos actualizados, uso de referencias bibliográficas, citas, casos, etc.) Acredita capacitación especializada para generar la reformulación de los instrumentos de gestión institucional		

## ANEXO G: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MONITOREO PEDAGÓGICO											
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias			
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
<b>DIMENSIONES RECOJO DE INFORMACION</b>											
1	El Monitor verifica el listado de los documentos técnico pedagógico del docente	✓									
2	El Monitor incide en la revisión sistemática de la carpeta de trabajo	✓									
3	El Monitor incide en la verificación del uso de los recursos de enseñanza aprendizaje	✓									
4	El Monitor verifica el espacio y la forma de organización del aprendizaje	✓									
5	El Monitor evalúa la concordancia de los procesos de preparación de medios y materiales del docente	✓									
6	El Monitor reporta las deficiencias y eficiencias del acto de control técnico pedagógico	✓									
<b>DIMENSION: ANALISIS DE PRODUCTOS</b>											
7	El proceso de monitoreo es permanente.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
8	El Monitor establece los propósitos del monitoreo	✓									
9	El proceso de monitoreo fomenta la auto reflexión del docente sobre su práctica pedagógica.	✓									
10	Proceso de monitoreo orienta la deconstrucción en la práctica pedagógica del docente.	✓									
11	El Monitoreo pedagógico se orienta a mejorar los procesos pedagógicos en tu trabajo de aula	✓									
12	El proceso de monitoreo es permanente.	✓									
<b>DIMENSION TOMA DE DECISIONES</b>											
13	El Monitor fomenta el diálogo reflexivo.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
14	El Monitor resalta las fortalezas encontradas.	✓									
15	El Monitor Brinda a los docentes las indicaciones para superar sus dificultades.	✓									
16	El Monitor fomenta y orienta la innovación en la práctica pedagógica.	✓									
17	El Monitor es motivador para el docente	✓									
18	Permite mejorar niveles y calidad, en el logro de objetivos y metas del proceso pedagógico.	✓									
19	El Monitor permite conectar la acción individual del docente con el trabajo colectivo de la I.E.	✓									
20	El Monitor establece acuerdos y compromisos.	✓									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia      Aplicable [  ]      No aplicable [  ]

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Hugo Lozano Novoa      DNI: 43387554

Especialidad del validador: Asesor / Docente

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...26 de octubre del 2014.  
  
**Firma del Experto-Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFICACIA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO CURRICULAR</b>								
1	La sesión de aprendizaje presenta coherencia entre sus elementos	✓		✓		✓		
2	La sesión de aprendizaje es coherente con los propósitos de la unidad	✓		✓		✓		
3	Las actividades de la sesión promueven el desarrollo de las capacidades previstas	✓		✓		✓		
4	Las actividades de la sesión evidencian el uso de materiales del MED, otros, del contexto.	✓		✓		✓		
5	Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula durante el desarrollo.	✓		✓		✓		
6	Utiliza el tiempo en función de la capacidad que desea que desarrollen los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Organiza el espacio y/o mobiliario de acuerdo a los propósitos y a las necesidades de la sesión.	✓		✓		✓		
8	Se desplaza por el aula para asegurar la atención a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para reforzar aspectos clave de la sesión.	✓		✓		✓		
9	Prevé los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN CURRICULAR</b>								
10	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Aborda el problema elegido a través del Tema Transversal.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias que permitan recuperar saberes previos de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Aplica estrategias que permitan articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Emplea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	✓		✓		✓		
15	La motivación está direccionada hacia el desarrollo de la capacidad y/o contenido.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES</b>								
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los estudiantes frente a la inserción a las instituciones de la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se muestra afectuoso y a la vez firme con los padres de los estudiantes en la coordinación de los aprendizajes en la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Promueve la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes: intereses, estilos de aprendizaje, lengua materna, en su quehacer pedagógico.	✓		✓		✓		
20	Promueve la integración de las instituciones en vigencia de las normas de convivencia institucional hacia la comunidad.	✓		✓		✓		
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DOCENTE</b>								
22	Acredita capacitaciones en estrategias que mantienen el interés del estudiante durante la sesión de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Demuestra competencia para el manejo de estrategias para el trabajo grupal y personal.	✓		✓		✓		
24	Acredita capacitación profesional para el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.	✓		✓		✓		
25	Acredita capacitación en estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
26	Acredita competencias formadas en dominio de los contenidos que abordan y desarrolla en la sesión (uso conceptos básicos actualizados, uso de referencias bibliográficas, citas, casos, etc.)	✓		✓		✓		
27	Acredita capacitación especializada para generar la reformulación de los instrumentos de gestión institucional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador: Dir/Mg: 11000 200020 100000 1000 DNI: 433300333  
 Especialidad del validador: 1155000 (1000000000)

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

2.6 de Escalas del 20.18.  
  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MONITOREO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION RECOJO DE INFORMACION</b>								
1	El Monitor verifica el listado de los documentos técnico pedagógico del docente	✓		✓		✓		
2	El Monitor incide en la revisión sistemática de la carpeta de trabajo	✓		✓		✓		
3	El Monitor incide en la verificación del uso de los recursos de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
4	El Monitor verifica el espacio y la forma de organización del aprendizaje	✓		✓		✓		
5	El Monitor evalúa la concordancia de los procesos de preparación de medios y materiales del docente	✓		✓		✓		
6	El Monitor reporta las deficiencias y eficiencias del acto de control técnico pedagógico	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION: ANALISIS DE PRODUCTOS</b>								
7	El proceso de monitoreo es permanente.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El Monitor establece los propósitos del monitoreo	✓		✓		✓		
9	El proceso de monitoreo fomenta la auto reflexión del docente sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Proceso de monitoreo orienta la deconstrucción en la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
11	El Monitoreo pedagógico se orienta a mejorar los procesos pedagógicos en tu trabajo de aula	✓		✓		✓		
12	El proceso de monitoreo es permanente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION TOMA DE DECISIONES</b>								
13	El Monitor fomenta el dialogo reflexivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El Monitor resalta las fortalezas encontradas.	✓		✓		✓		
15	El Monitor Brinda a los docentes las indicaciones para superar sus dificultades.	✓		✓		✓		
16	El Monitor fomenta y orienta la innovación en la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
17	El Monitor es motivador para el docente.	✓		✓		✓		
18	Permite mejorar niveles y calidad, en el logro de objetivos y metas del proceso pedagógico.	✓		✓		✓		
19	El Monitor permite conectar la acción individual del docente con el trabajo colectivo de la I.E.	✓		✓		✓		
20	El Monitor establece acuerdos y compromisos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: CHAVEZ LEANDRO OSWALDO DNI: 22465161

Especialidad del validador: Psicólogo  
 ..... de ..... del 2015  
 ..... de ..... del 2015

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión  
 Firma del Experto Informante: [Firma]  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFICACIA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION CONOCIMIENTO CURRICULAR</b>							
1	La sesión de aprendizaje presenta coherencia entre sus elementos	✓		✓		✓		
2	La sesión de aprendizaje es coherente con los propósitos de la unidad	✓		✓		✓		
3	Las actividades de la sesión promueven el desarrollo de las capacidades previstas	✓		✓		✓		
4	Las actividades de la sesión evidencian el uso de materiales del MED, otros, del contexto.	✓		✓		✓		
5	Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula durante el desarrollo.	✓		✓		✓		
6	Utiliza el tiempo en función de la capacidad que desea que desarrollen los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Organiza el espacio y/o mobiliario de acuerdo a los propósitos y a las necesidades de la sesión.	✓		✓		✓		
8	Se desplaza por el aula para asegurar la atención a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para reforzar aspectos clave de la sesión.	✓		✓		✓		
9	Prevé los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION EJECUCIÓN CURRICULAR</b>							
10	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Aborda el problema elegido a través del Tema Transversal.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias que permitan recuperar saberes previos de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Aplica estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Emplea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	✓		✓		✓		
15	La motivación está direccionada hacia el desarrollo de la capacidad y/o contenido.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES</b>							
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los estudiantes frente a la inserción a las instituciones de la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se muestra afectuoso y a la vez firme con los padres de los estudiantes en la coordinación de los aprendizajes en la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Promueve la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes: intereses, estilos de aprendizaje, lengua materna, en su quehacer pedagógico.	✓		✓		✓		
20	Promueve la integración de las instituciones en vigencia de las normas de convivencia institucional hacia la comunidad.	✓		✓		✓		
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION COMPROMISO DOCENTE</b>							
22	Acredita capacitaciones en estrategias que mantienen el interés del estudiante durante la sesión de aprendizaje.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Demuestra competencia para el manejo de estrategias para el trabajo grupal y personal.	✓		✓		✓		
24	Acredita capacitación profesional para el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.	✓		✓		✓		
25	Acredita capacitación en estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
26	Acredita competencias formadas en dominio de los contenidos que aborda y desarrolla en la sesión (uso conceptos básicos actualizados, uso de referencias bibliográficas, citas, casos, etc.)	✓		✓		✓		
27	Acredita capacitación especializada para generar la reformulación de los instrumentos de gestión institucional	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MONITOREO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION RECOJO DE INFORMACION</b>								
1	El Monitor verifica el listado de los documentos técnico pedagógico del docente	✓		✓		✓		
2	El Monitor incide en la revisión sistemática de la carpeta de trabajo	✓		✓		✓		
3	El Monitor incide en la verificación del uso de los recursos de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
4	El Monitor verifica el espacio y la forma de organización del aprendizaje	✓		✓		✓		
5	El Monitor evalúa la concordancia de los procesos de preparación de medios y materiales del docente	✓		✓		✓		
6	El Monitor reporta las deficiencias y eficiencias del acto de control técnico pedagógico	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION: ANALISIS DE PRODUCTOS</b>								
7	El proceso de monitoreo es permanente.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El Monitor establece los propósitos del monitoreo	✓		✓		✓		
9	El proceso de monitoreo fomenta la auto reflexión del docente sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Proceso de monitoreo orienta la deconstrucción en la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
11	El Monitoreo pedagógico se orienta a mejorar los procesos pedagógicos en tu trabajo de aula	✓		✓		✓		
12	El proceso de monitoreo es permanente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION TOMA DE DECISIONES</b>								
13	El Monitor fomenta el diálogo reflexivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El Monitor resalta las fortalezas encontradas.	✓		✓		✓		
15	El Monitor Brinda a los docentes las indicaciones para superar sus dificultades.	✓		✓		✓		
16	El Monitor fomenta y orienta la innovación en la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
17	El Monitor es motivador para el docente.	✓		✓		✓		
18	Permite mejorar niveles y calidad, en el logro de objetivos y metas del proceso pedagógico.	✓		✓		✓		
19	El Monitor permite conectar la acción individual del docente con el trabajo colectivo de la I.E.	✓		✓		✓		
20	El Monitor establece acuerdos y compromisos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Quite suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mg: Gano Alberto Luquiza DNI: 09460026  
 Especialidad del validador: Asesor de Investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....  
 26...de setiembre del 2018.  
 .....  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFICACIA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>4</sup>		Claridad <sup>5</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO CURRICULAR</b>							
1	La sesión de aprendizaje presenta coherencia entre sus elementos	✓		✓		✓		
2	La sesión de aprendizaje es coherente con los propósitos de la unidad	✓		✓		✓		
3	Las actividades de la sesión promueven el desarrollo de las capacidades previstas	✓		✓		✓		
4	Las actividades de la sesión evidencian el uso de materiales del MED, otros, del contexto.	✓		✓		✓		
5	Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula durante el desarrollo.	✓		✓		✓		
6	Utiliza el tiempo en función de la capacidad que desea que desarrollen los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Organiza el espacio y/o mobiliario de acuerdo a los propósitos y a las necesidades de la sesión.	✓		✓		✓		
8	Se desplaza por el aula para asegurar la atención a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, así como para reforzar aspectos clave de la sesión.	✓		✓		✓		
9	Prevé los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN CURRICULAR</b>							
10	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado en la sesión de aprendizaje aplicando criterios de flexibilidad.	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Aborda el problema elegido a través del Tema Transversal.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias que permitan recuperar saberes previos de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Aplica estrategias que permitan articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Emplea estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	✓		✓		✓		
15	La motivación está direccionada hacia el desarrollo de la capacidad y/o contenido.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES</b>							
16	Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los estudiantes frente a la inserción a las instituciones de la comunidad.	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se muestra afectuoso y a la vez firme con los padres de los estudiantes en la coordinación de los aprendizajes en la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Promueve la planificación de alianzas estratégicas con comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Toma en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes: intereses, estilos de aprendizaje, lengua materna, en su quehacer pedagógico.	✓		✓		✓		
20	Promueve la integración de las instituciones en vigencia de las normas de convivencia institucional hacia la comunidad.	✓		✓		✓		
21	Genera espacios de reflexión en conjunto sobre la problemática de la comunidad en forma general	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DOCENTE</b>							
22	Acredita capacitaciones en estrategias que mantienen el interés del estudiante durante la sesión de aprendizaje.	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Demuestra competencia para el manejo de estrategias para el trabajo grupal y personal.	✓		✓		✓		
24	Acredita capacitación profesional para el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.	✓		✓		✓		
25	Acredita capacitación en estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
26	Acredita competencias formadas en dominio de los contenidos que abordan y desarrolla en la sesión (uso conceptos básicos actualizados, uso de referencias bibliográficas, citas, casos, etc.)	✓		✓		✓		
27	Acredita capacitación especializada para generar la reformulación de los instrumentos de gestión institucional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Exite suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Gomez Nuevo Leguizamo   DNI: 0.946.907.6

Especialidad del validador: Docente de Investigación

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....  
 .....de.....del 2018...  
  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Abner Chávez Leandro**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Influencia del monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la I. E. “José Granda” UGEL 02, 2018”** de la estudiante **Karin Aldave Salazar** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 07 de noviembre del 2019



Dr. Abner Chávez Leandro  
DNI: 22469265

RESUMEN DE COINCIDENCIAS - TURNITIN

ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1209304856&lang=es&u=1088032488&s=1&ro=103

feedback studio | Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institt...

1 de 1

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	cybertesis.unism.edu.... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	<1 %

16

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Influencia del Monitoreo pedagógico en la efectividad laboral del docente del nivel secundaria de la institución educativa José Granda UGEL 02, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestría en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:  
Dr. Aldave Salazar Karín (ORCID: 0000-0002-9352-7359)

ASISOR:  
Dr. Chávez Leonardo Abner (ORCID: 0000-0002-9352-7359)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de la calidad educativa

Escuela de Posgrado UCV Universidad César Vallejo Investigación Campus Lima Norte

Página: 1 de 78 | Número de palabras: 21282

Text-only Report | High Resolution | Activado

05:13 p.m. 7/11/2019

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....Aldave..... Salazar..... Karin.....

D.N.I. : .....40355389.....

Domicilio : .....Urb. Manzanillo I. Mz "D" Lt. 13. S.M.P.....

Teléfono : Fijo : .....7921504..... Móvil : .....999870240.....

E-mail : .....Karin\_aldave@hotmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : ..Maestra... en... Educación.....

Mención: ...Docencia... y... Gestión... Educativa.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....ALDAVE..... SALAZAR, KARIN.....

Título de la tesis:

INFLUENCIA DEL MONITOREO PEDAGÓGICO EN LA.....

EFECTIVIDAD LABORAL DEL DOCENTE DEL NIVEL.....

SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ GRANDA UGEL 02, 2018

Año de publicación : .....2019.....

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

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

Firma :

Fecha :

...03 - 08 - 2019

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KARIN ALDAVE SALAZAR

INFORME TÍTULADO:

INFLUENCIA DEL MONITOREO PEDAGÓGICO EN LA EFECTIVIDAD  
LABORAL DEL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ GRANDA UGEL 02, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 6 de junio 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR. HUGO L. AGÜER ALVA