



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública,
Chuquizongo-Otuzco, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ana Rosa Ibañez Moya (ORCID: 0000-0002-1362-0837)

ASESORA:

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo-Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, por ser mi fortaleza;

a mi madre por su confianza y enseñanzas;

a mi hija por ser el motivo de mi inspiración y superación;

a mi familia y personas quienes me apoyaron incondicionalmente en el logro de mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de realizar mis metas personales.

A mis maestros por sus enseñanzas, conocimientos y experiencias que compartieron.

A mi asesora por su apoyo a lo largo de mi trabajo de investigación.

A la directora que permitió se haga la investigación en la institución educativa a su cargo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ana Rosa Ibañez Moya, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo – Otuzco, 2019” presentada, en 47 folios para la obtención del grado académico de maestra en administración de la educación, es de mi autoría.

Por lo 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 establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente 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 plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, enero de 2020



Ana Rosa Ibañez Moya

DNI 44721834

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
2.2 Operacionalización de variables.....	15
2.3 Población, muestra y muestreo.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5 Procedimiento.....	19
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
VII. REFERENCIAS.....	32
VIII. ANEXOS	36
Matriz de consistencia.....	36
Instrumentos	38
Fichas técnicas.....	43
Matriz de evaluación por juicio de expertos.....	45
Matriz de validación de los instrumentos.....	48
Evaluación por expertos.....	54
Validez de confiabilidad	66
Base de datos	72

Constancia de autorización de la institución educativa	74
Acta de aprobación de originalidad.....	75
Puntaje de similitud	76
Autorización de publicación de tesis	77
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	78

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Correlación entre el monitoreo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	20
TABLA 2: Correlación entre el monitoreo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	21
TABLA 3: Correlación entre el monitoreo directivo y participación en la gestión de la escuela	21
TABLA 4: Correlación entre el monitoreo directivo y desarrollo de la profesionalidad.....	22
TABLA 5: Resultados obtenidos en las dimensiones de la variable monitoreo directivo	22
TABLA 6: Resultados obtenidos las dimensiones de la variable desempeño docente...23	
TABLA 7: Resultados comparativos de los resultados de las variables Monitoreo directivo y Desempeño docente según escala de medición.....	25
TABLA 8: Prueba de normalidad de las variables monitoreo directivo y desempeño docente.....	26
TABLA 9: Correlación de Pearson entre Monitoreo Directivo y el Desempeño Docente.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados obtenidos en las dimensiones de la variable monitoreo directivo.....	23
Figura 2. Resultados obtenidos las dimensiones de la variable desempeño docente...24	
Figura 3. Resultados comparativos de los resultados de las variables Monitoreo directivo y Desempeño docente según escala de medición.....	25

RESUMEN

El trabajo de investigación busca identificar la relación que existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019. Para ello, nos planteamos el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco 2019?, con la finalidad de resolver el problema planteado se realizaron investigaciones bibliográficas sobre las variables. Además, se contemplaron otras investigaciones similares. El diseño de investigación es no experimental-transversal de tipo descriptivos-correlacional permitiendo establecer la relación entre ambas variables. Participaron 25 docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa pública de Chuquizongo, quienes voluntariamente desarrollaron los dos instrumentos; los mismos que fueron revisados y validados sus contenidos por juicio de tres expertos. La validez fue obtenida a través del estadístico de correlación de Pearson la misma que se tuvo como resultado 0.606 por la que existe una correlación buena y, la confiabilidad resultante por el estadístico Alfa de Crombach, fue para el instrumento cuestionario de monitoreo directivo de 0.809 y para el instrumento desempeño docente de 0.816; por lo que afirmamos, que los instrumentos son confiables y viables para su utilidad en la investigación. Se determinó a través de la prueba estadística de Pearson, una correlación alta entre monitoreo directivo y desempeño docente con un valor $r = 0.756$ y con un nivel de significancia de 0.000, para $p < 0.01$, señal de que sí existe relación significativa entre ambas variables de investigación. Por lo tanto, la entidad educativa debe promover un monitoreo efectivo, con asesoramiento y acompañamiento al desempeño docente con la consigna de mejorar la calidad educativa de los niños y niñas.

Palabras claves: monitoreo directivo, desempeño docente, acompañamiento, gestión, aprendizaje, enseñanza, intervención.

ABSTRACT

The research work seeks to identify the relationship between managerial monitoring and teaching performance in the public educational institution, Chuquizongo – Otuzco, 2019. To do this, we consider the following problem: What is the relationship between management monitoring and teaching performance at the public educational institution, Chuquizongo-Otuzco 2019? in order to solve the problem posed, bibliographic research was carried out on the variables. Other similar investigations were also contemplated. The research design is non-experimental-transversal of descriptive-corelational type allowing to establish the relationship between the two variables. 25 teachers from the primary level of the Chuquizongo Public Educational Institution participated, who voluntarily developed the two instruments; the same as those who were reviewed and validated their contents by the trial of three experts. The validity was obtained through the Pearson correlation statistic which resulted in 0.606 resulting in a good correlation and, the reliability resulting by the Statistician Alpha de Crombach, was for the questionnaire instrument of management monitoring of 0.809 and for the teaching performance instrument of 0.816; so we claim, that instruments are reliable and viable for their usefulness in research. It was determined through the Pearson statistical test, a high correlation between teacher performance and formative evaluation with a value of $r = 0.756$ and with a significance level of 0.000, for $p < 0.01$, a sign that there is significant relationship between the two research variables. Therefore, the educational institution should promote effective monitoring, with advice and accompaniment to teaching performance with the slogan to improve the educational quality of children.

Keywords: managerial monitoring, teaching performance, accompaniment, management, learning, teaching, intervention.

I. INTRODUCCIÓN

Existe la preocupación a nivel mundial de perfeccionar la calidad educativa en nuestros niños y niñas para que estén de acorde con el avance de la tecnología, puesto que a través de la educación formaremos personas conscientes del cuidado de la naturaleza y una interacción social con el respeto a los valores y cumplimientos de deberes por ello se viene implementando diversos mecanismos que ayuden a lograr el objetivo.

Tomando a colación la problemática internacional, según Velásquez (2017) menciona que se debe a que en el sistema educativo de estos tiempos los directivos se encuentran en un conflicto a superar retos relacionados con sus obligaciones pedagógicas y administrativas, considerando la inexistencia de instrumentos bien estructurados y eficientes para llevar a cabo un monitoreo de manera positiva y creativa. Gutiérrez (2010) sostiene que se ha promovido una infinidad de proyectos que conlleven a alcanzar las metas visionadas, sin embargo, no se han logrado, debido a la inexistencia de planes de monitoreo que permitan obtener información certera de la metodología de enseñanza y acciones que realiza el docente consiente de llevarlas a cabo en sus aulas. Rodríguez (2011) menciona la inexistencia de una técnica de monitoreo, como parte del acompañamiento pedagógico, que permita obtener datos que conlleve a buscar soluciones pertinentes a la problemática académica y administrativa apoyando a los líderes pedagógicos.

En el contexto Nacional, el Ministerio de Educación con el fin de perfeccionar la calidad pedagógica de nuestro país, viene implementando diversos mecanismos que ayuden a lograr el objetivo. Ante ello, ha proporcionado los documentos del Marco del Buen Desempeño Docente y Marco del Buen Desempeño Directivo con la finalidad de dar a conocer al docente y directivo sus competencias y desempeños que debe demostrar para apoyar en lograr una calidad educativa que viene a ser, según la Ley General de Educación N° 28044, “el nivel perfecto de aprendizaje que deben lograr los seres humanos para contrarrestar los desafíos que encuentre como persona, desempeñar la ciudadanía y seguir aprendiendo en todo el transcurso de la vida” MINEDU (2003). Ante ello nos preguntamos si el desempeño docente que el MINEDU plantea se realiza de manera óptima y si los directivos aplican un adecuado monitoreo que ayude con el perfeccionamiento de un buen sistema educativo en nuestro país. En las Orientaciones Técnicas para el Desarrollo de la Supervisión Pedagógica MINEDU (2011) sostiene: “que un adecuado y oportuno procesos de capacitaciones a los docentes de las 10 instituciones

educativas ha coadyuvado de manera resaltante, sin embargo, no es el todo, se necesita de una transformación constante de supervisión pedagógica que fortalezca el desenvolvimiento profesional...en beneficio de los alumnos” (p.5)

En la mayoría de las instituciones educativas, incluida la de esta investigación, existen muchos problemas que afectan el proceso y aprendizaje, partiendo desde la gestión institucional hasta el acercamiento entre la escuela con el contexto social. Cuando se realiza el monitoreo directivo se muestra un temor y una barrera por parte del docente que muestra una sensación de inseguridad a ser observado en su desempeño. Como sostiene Malpica (2013) “verificar el desenvolvimiento educativo, llevarla a un compartir constructivo entre los docentes y asegurar un aprendizaje colegiado...se colisiona de manera frontal con el temor de diversos maestros de dejar observar su desempeño docente a otros compañeros de trabajo y que brinden su opinión de la misma”. Sin embargo, hay que determinar que el monitoreo que realiza el directivo no es punitivo, todo lo contrario, es ver las deficiencias del maestro para ser dialogadas y apoyarlos para que estas sean corregidas en actividades futuras, a la vez, extraer los aciertos, para ser utilizadas más constantemente. Debemos tomar en cuenta también lo que manifiesta Frigotto (2014) respecto al problema del monitoreo percibido por unos docentes de una institución educativa, donde manifiesta que “cuando se implementa estrategias de monitoreo pedagógico masivo... para que un equipo de profesionales directivos responsables, especialistas y asesores pedagógicos observen en la mayoría de salones de clase con un instrumento poco conocido e inentendible, se duda de la fiabilidad de la información obtenida” (p. 96). Ante ello podemos opinar que las rúbricas de evaluación del desempeño docente son muy parametradas y encasilladas que no dejan evaluar de manera amplia el desenvolvimiento docente. Regalado (2018) sostiene que no se realiza el Monitoreo y acompañamiento pedagógico de manera adecuada porque el supervisor no se presenta con frecuencia en las instituciones educativa, si lo hace, no cuenta con un plan estratégico de observación y acompañamiento, sino que solamente se limita a ver la parte administrativa de la institución educativa, descuidando el desempeño docente que tiene mucho más significado para los docentes. Sánchez (2018) observó la necesidad de desarrollar competencias propias de los directivos puesto que carecían de ella, tanto en lo administrativo como pedagógico; que contribuya a ampliar sus conocimientos y capacidades para desempeñarse de manera efectiva en la Institución Educativa y apoyar a sus maestros en su labor. Erhuay y Navarro (2014) considera que en el tercer milenio

las sociedades en todo el mundo se ven estremecidas por las portentosas variaciones y transformaciones que se están generando en el contexto del aprendizaje provocando de manera inmediata el cambio de los modelos referente al monitoreo directivo relacionado con el desempeño de los docentes y, en especial, las interrelaciones y buena convivencia entre seres humanos. El MINEDU (2004) debido los resultados internacionales como de PISA que nos ubican en último lugar de la competencia sostenía que los malos resultados dependía del bajo trabajo que realizan los docentes en aula y la falta de supervisión que se hacía a la misma, proponiendo realizar las capacitaciones con la finalidad de perfeccionar el desenvolvimiento de los docentes en los salones de clase (PLANCAD, el PEAR y el PRONAFCAP). Finalmente, empezó un proceso de supervisión y monitoreo del desempeño docente, hasta la actualidad. A nivel local, Gutiérrez (2018) al revisar las actas y registros oficiales de evaluación observa el bajo nivel del aprendizaje considerando como primera causa la didáctica tradicional que aplican los profesores en su desempeño en aula, quienes no se capacitan permanentemente y el poco monitoreo que realiza la directora como consecuencia de las diversas funciones y actividades internas como externas que ejecuta. Ibáñez (2018) encontró que en las escuelas el director cumple las funciones de director y docente a la vez, que por su recargada labor no le es posible cumplir a cabalidad una supervisión y monitoreo efectivo al trabajo pedagógico que realiza el profesor en su salón de clase. En el caso de los docentes se deja evidenciar que realizan las mismas planificaciones de año por año, descuidando la realidad socio cultural de la escuela, las necesidades, intereses y ritmo de aprendizaje de los y las estudiantes. La UGEL - Otuzco, realiza escasas acciones de supervisión y monitoreo que permitan orientar el trabajo técnico pedagógico del docente, debido a la dispersión, accesibilidad y distanciamiento de las escuelas. Ante ello, dan la responsabiliza a los directivos a realizarlos, sin antes haberles proporcionado un fortalecimiento en cómo hacerlo.

En el ámbito institucional, la institución educativa pública de Chuquizongo no es ajena a esta realidad, por lo tanto, si queremos lograr los objetivos educativos nacionales tenemos que observar el desempeño docente de los profesionales de nuestra comunidad educativa a fin de diagnosticar, monitorear y acompañar para solucionar falencias, sin lastimar el estado emocional y a través de un diálogo asertivo. Es así que en su PEI (2018-2019) contempla como unas de las debilidades que aquejan a la escuela es el poco profesionalismo del profesor en su trabajo pedagógico en el aula, con una didáctica tradicional, escasez de materiales estructurados, poco involucramiento con los padres de

familia, discrepancias entre colegas y el esporádico monitoreo directivo por las múltiples funciones administrativas y pedagógicas que realiza la directora.

En lo que respecta a investigaciones internacionales, citamos a Velásquez (2017) con su tesis “Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología del docente” quien planteó establecer el efecto del monitoreo pedagógico de los directores ante la forma de trabajo de los profesores. Para ello trabajó con una muestra de 41 profesionales conformado por 5 directores y 36 docentes utilizando como instrumento un cuestionario estructurado y boletas de encuestas para los docentes y directores referente al monitoreo pedagógico y la influencia en el maestro de aula. Luego de ser aplicado su estudio concluye que el resultado del monitoreo que realiza el director en la observación de las estrategias metodológicas del docente depende de cómo es aplicado y la predisposición de éste a cambiar y/o adecuarse. Todo ello ante los resultados de la investigación donde el 78% de los profesionales del estudio manifiestan la incidencia y el 22% duda que interfiera de manera directa por la manera en que es practicado. Entonces se sintetiza que la incidencia para que el docente mejore su metodología en aula depende de cómo el director aplica sus estrategias en el monitoreo, específicamente, en la retroalimentación. También, Delsy (2015) con su tesis titulada “Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejorar de la praxis pedagógica del docente, Caracas – Venezuela”, busca proponer una manera de evaluar el desenvolvimiento profesional del maestro con la intención de adecuar la práctica pedagógica a través de una asesoría permanente luego de observar las falencias que presentaron en el momento del acompañamiento y observación de su labor educativa. Contempla un diseño descriptivo y una muestra no intencional de 13 docentes de educación primaria de los dos turnos que se atiende en la institución. El instrumento empleado es un cuestionario que contiene 29 ítems en escala de Likert. Su conclusión investigativa sostiene que se debe elaborar un plan de evaluación del desempeño que conlleve a apoyar la práctica pedagógica, especialmente, en la retroalimentación, debido a sus resultados obtenidos: 38.4% indicó que casi siempre se da la retroalimentación con el evaluado y 61,5%, recibe ocasionalmente acompañamiento dentro de la práctica diaria. Kepfer (2015) investigó la “Supervisión técnica del director y desempeño docente”, planteándose como objetivo interpretar la conexión que puede haber entre una supervisión técnica del directivo con el desenvolvimiento docente en el proceso pedagógico. De estudio descriptivo, con una muestra integrada por 110 sujetos de 15 escuelas de Quetzaltenango, de los cuales 10 son

directores y 100 docentes. Se utilizó dos encuestas, una para directores y otra para profesores de 10 ítems cada una. Concluye en su trabajo diciendo que existe relación de un control emocional sobre el desempeño de los profesores creando oportunidades para una buena enseñanza y de calidad. Un 80% menciona que el directivo sí implementa la supervisión técnica enfocado desde su rol como docentes y un 20% manifiesta que no dominaba la supervisión técnica. Además, la investigación demostró que los directores sí consideran valiosa la supervisión técnica, pero utilizando herramientas funcionales, ayudando al docente a perfeccionar su desempeño como agente formador de la entidad educativa; 85% de los encuestado sostiene que sí y un 15% que no. Agregado a ello, el desconocimiento suficiente respecto a la supervisión limita un empleo adecuado y exitoso.

En los antecedentes nacionales podemos citar a Ávila (2019) con su trabajo de investigación “Programa de monitoreo y acompañamiento pedagógico del desempeño docente en educación primaria I.E.N° 80542 Jorge Basadre Grohman-Mollepata” se plantea como objetivo determinar la influencia del programa de monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en educación primaria, todo cuanto, no está bien construido, orientado, ni genera en el profesor la meditación respecto su función de enseñanza y la coherencia con el ciudadano que se piensa formar para la sociedad. El diseño utilizado es de tipo pre experimental con un grupo muestral integrado de 6 docentes de la institución educativa de Mollepata. Se empleó como herramienta de registro de datos el cuestionario para medir el desempeño docente que y consta de 40 ítems con una valoración en escala de Likert. Concluye que después de haber aplicado el programa de monitoreo y acompañamiento se elevó el desenvolvimiento de los docentes en su labor, puesto que la mayoría se ubican en el nivel aceptable. También Regalado (2018) con su trabajo de tesis “Sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, San Ignacio, Cajamarca” se basa en la necesidad atender la predisposición de los profesores por perfeccionarse y mejorar su desempeño docente; para ello se propuso elaborar un proyecto de monitoreo y acompañamiento pedagógico que conlleve a dar a conocer a los maestros de sus errores y aciertos. Es un trabajo de tipo cuantitativo con un diseño crítico-propositiva, trabajada con una muestra de 10 docentes. En el mencionado estudio se empleó la encuesta aplicada a docentes como instrumento para recolectar aspectos relevantes donde tendrá impacto este sistema de monitoreo y acompañamiento. Entre sus principales conclusiones está que

el 60% de los profesores emplean metodología innovadora en sus sesiones de clase, el 50% emplea un adecuado mecanismo para evaluar y el 100% hace una autocrítica de su desempeño como docente. Pero manifiestan que el monitoreo y acompañamiento, por lo general, lo ejecuta la UGEL o sencillamente no se ejecuta. Ante ello, existe el menester de implementar una alternativa de monitoreo y acompañamiento pedagógico ejecutado por el directivo. Otro trabajo relacionado con la investigación es de Sánchez (2018) “Monitoreo pedagógico y desempeño docente” se plantea como finalidad principal conocer la conexión existente del monitoreo pedagógico y desempeño docente en las entidades elegidas para el estudio, debido a que se ha observado en nuestras actuales instituciones educativas la obligación de implementar en sus directores las capacidades suficientes para monitorear y asesorar en los aspectos pedagógicos a su personal. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento sobre monitoreo pedagógico y desempeño docente; de un carácter cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional en una muestra de 135 profesionales entre directores y profesores. En este estudio se concluye la existencia de una relación entre las variables de estudio reforzada por Rho de Spearman arrojando un coeficiente de correlación de $r = 0.685$ indicando una correlación positiva moderada, en $p = 0,000$; por tal razón, se ha rechazado la hipótesis nula (H_0) asumiéndose la hipótesis alternativa demostrándose la relación del monitoreo pedagógico y desempeño docente en las escuelas seleccionadas para la investigación. Finalmente citamos a Tantaleán y Vargas (2015), con su trabajo de tesis “El Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente”, parte de la necesidad de consolidar los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el avance de la globalización considerándose como una herramienta necesaria para la supervisión que permita la consolidación de los procesos pedagógicos y mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Ante ello, se busca evidenciar cómo influye el monitoreo pedagógico en la labor docente, en un grupo de 18 profesores, empleando una investigación Cuasi Experimental, Longitudinal, con un conjunto comparativo, empleando una Ficha de Monitoreo del Desempeño Docente medido a una escala de Likert. Llega a la conclusión de que el monitoreo pedagógico influye de una manera acertada en la función pedagógica del docente, aun si no se realiza acciones de acompañamiento y capacitación. Además, el desempeño docente está supeditado a la exigencia durante el monitoreo pedagógico y a actividades planificadas como consecuencia de la interpretación que se hace de los resultados de éste. En resumen, se llega a la conclusión de que el monitoreo directivo

tiene relación con el desempeño docente. Todo ello comprobado por P-Valor = 0.00; determinándose las divergencias importantes en el monitoreo del desempeño de los profesores al inicio y al final. Entonces, si se desarrolla un adecuado monitoreo directivo de manera pedagógica, entonces se logrará perfeccionar la labor profesional de los docentes. Sin embargo, se debe complementar con actos de asesoramiento y acompañamiento pedagógico.

El presente trabajo considera dos variables como es el monitoreo directivo y el desempeño docente. Con respecto al monitoreo directivo son las acciones que realiza el director o subdirector a los docentes para recabar información sobre su desempeño con el fin de proporcionar asesoría, acompañamiento y apoyar en la obtención del desarrollo de las competencias en los estudiantes cumpliendo con los objetivos institucionales. ¿Pero qué es en sí monitorear? El monitoreo se sustenta en la teoría de la planificación del desarrollo de Otto (2012) la misma que la define como una “actividad direccionada a conocer de forma constante, lo saludable del desarrollo de un sistema... con la finalidad de insertar las regulaciones o correcciones oportunas con el objetivo de lograr los cambios y buenos resultados en el contexto” (p. 2). Entonces, se debe considerar el monitoreo como el análisis del progreso y plantear diversas acciones que se deben tomar para alcanzar las metas y/o hacer ajustes oportunos a lo realizado. Debemos puntualizar que monitorear no es sinónimo de evaluar para tomar acciones punitivas, al contrario, para obtener información de las dificultades que deben ser superadas en una interacción asertiva docente-directivo. Sobre ello, MINEDU-DISDE (2009) sostiene que el monitoreo pedagógico “consiste en recolectar, analizar, procesar e interpretar información, para tomar decisiones oportunas y pertinentes con el fin de mejorar los procesos pedagógicos y obtener resultados alentadores en la gestión pedagógica, respondiendo al patrón previstos en el sistema” (p. 8).

El sistema de monitoreo debe verse como un sistema de información que conlleva a encontrar aciertos y dificultades que permitirán ir mejorando nuestro actuar educativo debido a una autoevaluación consciente de nuestra función para tomar decisiones en mejora de la gestión. Como lo manifiesta Hañari y Nina (2007), “el monitoreo es un conjunto de intervenciones realizadas por una persona o equipo con ciertas cualidades y calidades con la finalidad de apoyar a otros seres humanos en la aceptación, apoyo y desenredo de las deficiencias y conflictos de la gestión educativa” (p. 100). A opinión del

Minedu (2015), en la Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (2015) “A través del mecanismo de monitoreo se va a tomar decisiones para mejorar la gestión pedagógica, siendo un componente transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes” (p. 9).

En el Marco del Buen Desempeño directivo (2014) se propone dimensionar las acciones de monitoreo de la siguiente forma: “En el empleo acertado de estrategias, técnicas y procedimientos metodológicos, en la utilización eficaz de la temporalización y los materiales educativos, y la orientación en la forma de evaluar los aprendizajes” (p. 47). Para que un monitoreo sea efectivo y un apoyo en el logro de los aprendizajes debe contener importantes características como ser “sistemático, pertinente, flexible, gradual, formativo, motivador, participativo y permanente” (MINEDU, 2013. P. 16) enfocándose en el empleo eficiente del tiempo, en la adecuación de la metodología empleada por el docente y el buen uso de los componentes educativos. El monitoreo no solo se trata de observar el avance en el involucramiento del maestro en su labor utilizando un instrumento de monitoreo, sino, brindar soporte técnico sobre la base de su práctica profesional.

Lastarria (2008) sostiene que para que exista un buen monitoreo debe ser ejecutado por un “monitor profesional calificado como el director de una institución educativa o directamente del Ministerio de Educación” (p. 32). El director debe ser consciente de su gestión, que en su proceso de conducción considere adecuadamente el potencial humano a su cargo, como sostiene Montenegro (2009) “debe ser un líder y no un jefe” (p. 49). Un buen directivo es aquel profesional que demuestra liderazgo en su entidad educativa acorde con los objetivos institucionales, que contagia el dinamismo y entusiasmo en todos sus trabajadores. Como lo sostiene García, Rojas y Campos (2002) que el director viene a ser “el encargado supremo de una institución educativa, con una responsabilidad de líder óptimo en todas las áreas que se desempeña, siendo el agente del éxito o fracaso de la institución” (p.20). En el manual de Administración y Supervisión Educativa redactada por López y Alemeyda (2005) considera dos tipos de monitoreo: “un participativo, donde el monitor realiza la visita a la escuela, asesora e instruye al director o docente para luego retirarse del local. En tanto, en el intervenido el monitor se queda en la institución educativa por un tiempo prudente para acompañar, asistir y orientar al directivo o docente dentro de un buen clima de confraternidad y confianza y buscar soluciones

conjuntas a los problemas detectados. (p. 64). Considero como dimensiones del monitoreo directivo las siguientes: *Coordinación*, consiste en partir de la premisa que todo trabajo coordinado o planificado tiene mayormente resultados satisfactorios. Así, la coordinación para observar el desempeño docente implica ponerse de acuerdo respecto a las asistencias programadas a los salones de clase, proporcionando formativos y alcances importantes a los docentes. Plantearse metas alcanzables y medibles del aprendizaje, sensibilizando al involucramiento profesional, tanto del directivo como del docente. Esta primera intervención podemos decir que es la base para lograr los objetivos, “se le puede llamar línea de base”. (Hañari y Nina, 2007. p.112). *Intervención*, consiste en aplicar en situ lo planificado en el plan de monitoreo y lo acordado previamente con los docentes, asistiendo al aula por un periodo prudente de tiempo para observar su desempeño docente registrando sus fortalezas y debilidades de su actuar pedagógico, con la finalidad de brindar ayuda pedagógica para el mejoramiento. Cano, Castro, Musto y Sarachu (2011) sostiene que “el monitoreo requiere el desarrollo de la capacidad de análisis situacional dirigida a entender lo que pasa en el ambiente pedagógico”. (p.94). Para ello consideramos tener en la mano, instrumentos adecuados para registrar la información, no solo la rúbrica de desempeño sino otros instrumentos validados que ayuden de detectar las dificultades o aciertos; así por ejemplo “el cuaderno de campo y la ficha de observación” (MINEDU, 2013. p.15). *Acompañamiento*, es en el apoyo técnico-pedagógico que brinda el equipo directivo de forma específica, luego de haber observado las experiencias de su práctica pedagógica mediante un trato humanista. A opinión del Consejo Nacional de Educación (2007) conceptualiza al “acompañamiento como una intervención de asesoría a los profesores con la finalidad de perfeccionar sus labores pedagógicas en la misma escuela de manera organizada, continua y funcional” (p. 20). El acompañamiento pedagógico conlleva a fortalecer las competencias y conocimientos de la práctica docente. Para Borjas (2009), el acompañamiento de los directores está relacionado con los cuatros procesos que plantea el Ministerio de Educación: gestión descentralizada, reforma de la escuela, desarrollo curricular y desempeño docente” (p.82) y *Reflexión* que es el momento donde monitor y monitoreado entablan una conversación cordial con la finalidad de detectar los puntos débiles para tomar decisiones correctivas y extraer los aciertos exitosos. Esto es la reflexión colegiada de estrategias pedagógicas partiendo de una interacción dialogante de confianza, generando propuestas de innovación pedagógica, referente al trabajo en aula. Para ello la entrevista personal o las

jornadas de reflexión son las mejores estrategias de intercambio y compartir de experiencias exitosas.

Como manifestaba Montenegro, el director debe ser un líder, no un actor punitivo o sancionador, por lo que debe tener ciertos perfiles profesionales como cita Levinson (2010): “conocedor del currículo, comunicativo, didacta, proactivo, empático, organizado, investigador y estimulador” (p. 84)

Un docente demuestra su buen desempeño al desenvolverse profesionalmente en aula o labor pedagógica e institucional con una práctica exquisita de los valores y respeto al ser humano. Para Sánchez (2011) el desempeño docente no es más que “la responsabilidad de todo lo que tiene que realizar y probar en un salón de clase como referente educativo” (p. 13). Recordemos que las acciones de los docentes no solo están parametrados al trabajo con los estudiantes, sino va más allá, es decir, desde perfeccionarse hasta el proceso de involucramiento de los padres de familia. También, “involucra actividades de planificación del proceso enseñanza-aprendizaje y propuestas de mejora” (Avolio, 2019, p. 76). Debemos tomar en cuenta la teoría de autoeficacia de Bandura quien sostenía que los aspectos cognitivos, de la conducta, contextuales y afectivos están limitados por la autoeficacia. Bandura (2004) dice “para llegar a lograr un nivel correcto de rendimiento en una determinada labor o contexto específico el docente se debe evaluar su eficacia y capacidades adquiridas” (p. 114). (Pintrich y Schunk, 2006) sostiene que “Los docentes, que tienen un ego de alta confianza y opinión de eficacia propia, demostrarán preocupación por promover el aprendizaje en las niñas y niños, esperando lo mejor de ellos. En contraposición, si dudan de sus capacidades, del sistema educativo y de sus alumnos, evitarán promover diversas motivaciones como la intrínseca y también las extrínsecas de sus estudiantes” (p.114). Para lograr el desempeño deseado, el docente debe sentirse capaz y el otro juzgarse capaz. Dicho de otra manera, sentirse confiado y seguro en lo que saben y hacen todos los días en los ambientes educativos, con la finalidad de afianzar la prestancia de la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Para obtener la información de su desempeño es que se promueve un monitoreo efectivo, precedida y acompañada de un asesoramiento directivo que no solo corrija, sino que apoye en bien de su autoeficacia para “evaluar su idoneidad verdadera y afianzar un adecuado desenvolvimiento, en un contexto que requiera una funcionalidad específica” Tschannen-Moran y Johnson (2011).

En cuanto a la variable desempeño docente, el Ministerio de Educación (2014) considera el Marco del Buen Desempeño Docente como la visión de docencia para nuestro Perú, donde se considera los dominios, competencias y desempeños que debe adquirir el profesor para promover un aprendizaje de calidad. Se define como “dominio a un contexto del desenvolvimiento de un profesor que reúne una cantidad determinada de desempeños profesionales que influyan significativamente en el fortalecimiento de los aprendizajes de los alumnos” (MBDD, 2012. p. 24). Estos dominios son: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, “Considera la preparación del trabajo pedagógico... en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Alude el conocimiento de las principales características...de sus estudiantes, el manejo de los temas pedagógicos y disciplinares, como también la elección del material educativo a trabajar, estrategias para la enseñanza y la forma de evaluar los aprendizajes”. (MBDD, 2012. p. 25). Esto significa que el docente es el responsable de prepararse para atender pedagógicamente y de manera eficiente a los estudiantes, promovido por sus principios y ética profesional, con dominio de las competencias y temas a desarrollar. Además de conocer las características y necesidades de sus estudiantes, la diversidad cultural y el contexto social donde se desenvuelve debe tener bien planificado sus programaciones curriculares reforzadas por sus materiales educativos. *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, “Tiene en cuenta la conducción del proceso de enseñanza promoviendo un enfoque de inclusión y de la diversidad en su mayor amplitud... un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes,... uso de infinidad de criterios e instrumentos que sirvan de apoyo a la identificación del logro y los retos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”.(MBDD, 2012. p. 25). El profesor debe estar preparado para crear situaciones significativas de aprendizaje, en escenarios dinámicos y motivadores con el fin de mantener el interés constante de los estudiantes. *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*, “Alude a la intervención en la gestión de la escuela con una óptica de democracia y comunicativa... como la contribución al establecimiento de un clima institucional aceptable. Abarca la valoración, respeto a la comunidad y las familias en los resultados de los aprendizajes”. (MBDD, 2012. p. 26). El docente es un ser por naturaleza sociable y que se integra en la participación del bien institucional y de la comunidad, promoviendo un clima favorable para los trabajos en equipo. Entabla conversaciones con las familias para involucrarlos en el objetivo primordial como es la

educación de calidad de sus niñas y niños. *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*, “Comprende el desarrollo y la praxis que comprende la formación y desarrollo profesional... la reflexión sistemática respecto su labor pedagógica,... además, la intervención en sesiones de perfeccionamiento. También engloba el cargo de conciencia de los procesos y éxito del aprendizaje, el conocimiento de información referentes a diseños e implementación de las políticas educativas en el contexto de nuestra nación y en nuestra región”. (p.p. 25, 26). Los docentes tienen la responsabilidad de perfeccionarse profesionalmente durante su trayecto profesional con el fin de estar actualizados y aportar en a una educación de calidad, tomando conciencia de la intención de la política nacional y apuntar hacia ella.

El trabajo de investigación parte de la necesidad de conocer si el monitoreo que realizan los directivos de las instituciones educativas es beneficiosa o improductiva para mejorar el sistema educativo o cómo el docente lo ve estas acciones para su mejor desempeño en su labor educativa y cumplir con lo plasmado en el Currículo Nacional de Educación Básica en relación del logro de las competencias de manera más efectiva y gradual. Ante ello formulamos el problema siguiente: ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019?

Así también, consideramos que la justificación se limita en los aspectos: Teórica, porque busca fortalecer los aspectos conceptuales respecto al monitoreo directivo dirigido al desempeño docente, como estrategia de apoyo efectivo en bien de la mejora de los aprendizajes, de igual modo que sirva como referencia a otras investigaciones similares, puesto que luego de realizado el estudio los resultados serán compartidos, en primera instancia, con el ente inmediato superior, es decir, con los directivos para su respectivo análisis con el fin de fortalecer y buscar estrategias de mejora. También será un aporte a la educación, que conlleve a la reflexión y debate pedagógico con otras investigaciones, cuyos resultados deben ser sistematizados como una propuesta y ayudar a los fines educativos. Práctica, busca encontrar la concatenación que pueda existir entre el monitoreo del director y el desenvolvimiento del profesor en la escuela de Chuquizongo para ello se utilizaron dos cuestionarios validados y confiables a los docentes de la mencionada institución. Además, para proporcionar elementos fundamentales que

guiarán a los directivos a ejecutar una buena praxis relacionada al monitoreo, permitiendo a la vez, vigorizar su performance de los maestros a su cargo. Debido a la confiabilidad de los instrumentos, la investigación colabora en alcanzar una referencia verdadera respecto a que sí existe una relación entre las dos variables trabajadas. Finalmente, metodológica, porque proporciona estrategias e instrumentos de recolección de información validados (cuestionarios) que será suma importancia para los encargados de gestión institucional. Además, contribuirá a futuros investigadores para perfeccionar y/o ampliar los conocimientos. Cabe recalcar que la investigación realizada tiene como característica de que es no experimental de corte transversal.

En el trabajo de investigación se considera como hipótesis las siguientes:

H₁. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.

H₀. No existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.

Como hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019. 2. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019. 3. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019. 4. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.

Todo trabajo investigativo tiene una direccionalidad y una meta por lo que planteamos como objetivo general determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019 y como objetivos específicos: Identificar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019; identificar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019, identificar la relación

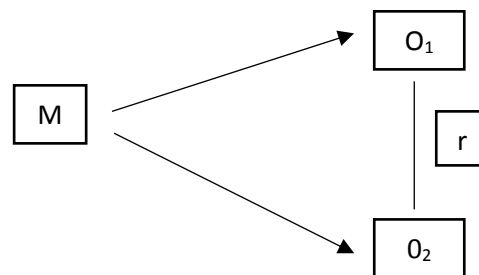
significativa que existe entre monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019 e identificar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo correlacional, puesto que “tiene como fin percibir la relación que se puede generar entre un par o más variables en una muestra o ámbito peculiar” (Hernández Sampier, 2014, p. 93). Es así, que nuestra hipótesis busca encontrar la correlación que pueda existir entre el monitoreo que realiza el director y el desempeño de los profesores de una entidad educativa de Chuquizongo_Otuzco.

El diseño empleado es no experimental transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, solo se observan naturalmente en su contexto que se desenvuelven. “Se realizan sin manipular deliberadamente las variables” (Hernández Sampier, 2014, p. 93). Además, como sostiene Sulliva (2009) “se examina el fenómeno tal como sucede en su mundo real, con la finalidad de analizarlo”



Dónde:

M: Muestra de estudio

O₁ y O₂: Observación de las variables.

r. Relación entre las variables de estudio.

2.2. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables de investigación consiste en “un grupo de acciones sistematizadas que se llevan a cabo para para calcular una variable” (Hernández, 2014, p. 111).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Monitoreo directivo	“Es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones” (MED,P.50)	Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario de 25 ítems, que tienen una valoración teniendo en cuenta la escala de Likert. Dicha escala tiene la valoración 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (casi siempre) y 4 (siempre) la misma que permitirá obtener información relevante de la apreciación que tienen los docentes respecto al monitoreo que realiza los directivos de su institución educativa.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación ✓ coordinaciones previas 	De intervalo: Alto (71-100) Medio (36-70) Bajo (1-35) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Intervención	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de hechos pedagógicos ✓ Intervención asertiva 	
			Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesoría continua ✓ Asistencia técnica 	
			Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones 	

Desempeño docente	“Consiste en el trabajo cotidiano de todo docente que realiza en las aulas” (MED, 2017) desde los aspectos pedagógicos, actitudes y valores.	Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario de 25 ítems, que tienen una valoración teniendo en cuenta la escala de Likert. Dicha escala tiene la valoración 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (casi siempre) y 4 (siempre). la misma que permitirá obtener información relevante de la apreciación de los profesores respecto a su desempeño como integrante de una comunidad educativa.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atiende las características de los estudiantes. ✓ Idoneidad pedagógica ✓ Planifica la enseñanza de manera colegiada 	De intervalo: Alto (71-100) Medio (36-70) Bajo (1-35) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
		Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima propicio para el aprendizaje ✓ Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza ✓ Calidad de evaluación 		
		Participación en la gestión articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. ✓ Acercamiento con las familias y comunidad educativa. 		
		Desarrollo de la Profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexiona sobre su labor profesional. ✓ Desenvolvimiento profesional de manera ética. 		

2.3. Población, muestra y muestreo

La población y la muestra están integrada por 25 profesores de la institución educativa de Chuquizongo-Otuzco, 2019 a través de un muestreo no probabilístico.

	Nº	%
Damas	07	28.00
Varones	18	72.00
TOTAL	25	100.00

Fuente: Cuaderno de asistencia de los docentes.

Dentro de los criterios de selección se consideró a la totalidad de los profesores de la institución educativa nombrados y contratados, de ambos sexos y con estado de salud estable.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica de recolección de datos que se empleó en el estudio es la encuesta y el cuestionario como su instrumento, el cual será desarrollado en un tiempo aproximado de 50 minutos. El cuestionario consta de 25 ítems que tienen una valoración teniendo en cuenta la escala de Likert. Dicha escala tiene la valoración 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (casi siempre) y 4 (siempre). Se estableció tres escalas para las variables reflejadas en bajo (1-35), medio (36-70) y alto (71-100).

Los instrumentos fueron adaptados por el investigador teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente y Marco del Buen Desempeño Directivo propuestos por el Ministerio de educación.

VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Desempeño docente	Coordinación	Siempre	16-20
		Casi siempre	11-15
		A veces	06-10
		Nunca	01-05
	Intervención	Siempre	16-20
		Casi siempre	11-15
A veces		06-10	

	Acompañamiento	Nunca	01-05	
		Siempre	37-48	
		Casi siempre	25-36	
		A veces	13-24	
		Nunca	01-12	
	Reflexión	Siempre	10-12	
		Casi siempre	07-09	
		A veces	04-06	
		Nunca	01-03	
	Evaluación formativa	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Siempre	19-24
			Casi siempre	13-18
			A veces	07-12
Nunca			01-06	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Siempre	31-40	
		Casi siempre	21-30	
		A veces	11-20	
		Nunca	01-10	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Siempre	16-20	
		Casi siempre	11-15	
		A veces	06-10	
		Nunca	01-05	
Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente		Siempre	13-16	
		Casi siempre	09-12	
		A veces	05-08	
		Nunca	01-04	

Los instrumentos aplicados para recoger la información fueron revisados y aprobados por juicio de tres expertos “quienes son personas de trayectoria, reconocidos por otros como experimentados competentes, que tienen la potestad de proporcionar juicios y valoraciones” (Escobar y Cuerdo, 2008, p. 29) y dieron validez de contenido en un nivel alto. Estas fueron aplicadas a un grupo piloto de otra institución para obtener la confiabilidad.

La validez, que viene a ser “la jerarquía con que se puede deducir conclusiones partiendo de información obtenida” (Bernal, 2010, p. 247) fue obtenida mediante la Correlación de Pearson la misma que se tuvo como resultado 0.606 por la que existe una correlación buena y, la confiabilidad resultante por el estadístico Alfa de Crombach, fue para el instrumento cuestionario de monitoreo directivo de 0.809 y para el instrumento desempeño docente de 0.816; por lo que afirmamos, que los instrumentos son confiables y viables para su utilidad en la investigación.

2.5.Procedimientos

Se le solicitó el criterio de tres expertos respecto a los instrumentos de recolección de datos alcanzando su juicio de valor y validez de contenido. Luego se aplicó los instrumentos a un conjunto reducido de 10 docentes de otra entidad educativa y determinar, a través de pruebas estadísticas la confiabilidad y validez. Una vez obtenida la confiabilidad, a opinión de Hernández (2014) es “el grado en que un instrumento al ser aplicado repetidas veces, en este caso a la misma persona, genera resultados iguales” (p.200), fue aplicada a la muestra de investigación de 25 maestros de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, en un tiempo aproximado de 50 minutos para luego ser procesados en el estadístico SPSS versión 25.0

2.6.Método de análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo mediante tabulaciones usando cuadros con su respectiva interpretación estadística descriptiva que es la “compilación, exposición, análisis e interpretación de datos numéricos” (Fernández y Batista, 2010) y para procesar la información obtenida se empleó el programa SPSS-25.0. Finalmente, para determinar la correlación existente con las variables de la investigación y la verificación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

2.7.Aspectos éticos

El primer acercamiento se hizo con la directora de la institución educativa pública de Chuquizongo para hacerle conocer de la intención del trabajo de investigación y su consiguiente aprobación

Se estableció un protocolo de consentimiento informado con los docentes, dándoseles alcance del propósito de la entrevista, el cómo registrar la información y su derecho a participar voluntariamente manteniendo la confidencialidad de su

identidad. Al término, se les extendió el agradecimiento respectivo por su aporte a este trabajo de investigación.

El llenado de los instrumentos fue realizado responsablemente y sin ningún tipo de alteración.

III. RESULTADOS

Los resultados fueron obtenidos mediante dos encuestas aplicadas a los profesores del nivel primaria y secundaria de una entidad educativa pública de Chuquizongo, Otuzco.

TABLA 1

Correlación entre el monitoreo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		MONITOREO DIRECTIVO	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE
MONITOREO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,770**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Correlación de Pearson	,770**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

En la tabla 1 se aprecia de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, la existencia de un valor correlacional de 0,770 indicando que la correlación es positiva buena a un nivel de trascendencia de $p=0,000$ que es menor a 0,05; por lo tanto, la correspondencia es significativa rechazándose la hipótesis nula (H_0) concluyendo que existe relación significativa entre el monitoreo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una entidad educativa pública de Chuquizongo-Otuzco.

TABLA 2

Correlación entre el monitoreo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		MONITOREO DIRECTIVO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
MONITOREO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

En la tabla 2 se aprecia de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, la existencia de un valor correlacional de 0,674 indicando que la correlación es positiva buena a un nivel de trascendencia de $p=0,000$ que es menor a 0,05; por lo tanto, la correspondencia es significativa rechazándose la hipótesis nula (H_0) concluyendo que existe relación significativa entre el monitoreo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una entidad educativa pública de Chuquizongo-Otuzco.

TABLA 3

Correlación entre el monitoreo directivo y participación en la gestión de la escuela.

		MONITOREO DIRECTIVO	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA COMUNIDAD
MONITOREO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

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

En la tabla 3 se aprecia de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, la existencia de un valor correlacional de 0,601 indicando que la correlación es positiva buena a un nivel de trascendencia de $p=0,000$ que es menor a 0,05; por lo tanto, la correspondencia es significativa rechazándose la hipótesis nula (H_0) concluyendo que existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la participación en la gestión de la comunidad de una entidad educativa pública de Chuquizongo-Otuzco.

TABLA 4*Correlación entre el monitoreo directivo y desarrollo de la profesionalidad.*

		MONITOREO DIRECTIVO	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN
MONITOREO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,417*
	Sig. (bilateral)		,038
	N	25	25
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN	Correlación de Pearson	,417*	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 se aprecia de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, la existencia de un valor correlacional de 0,717 indicando que la correlación es positiva moderada a un nivel de trascendencia de $p=0,038$ que es menor a 0,05; por lo tanto, la correspondencia es significativa rechazándose la hipótesis nula (H_0) concluyendo que existe relación significativa entre el monitoreo directivo y desarrollo de la profesionalidad de los estudiantes de una entidad educativa pública de Chuquizongo-Otuzco.

TABLA 5*Resultados obtenidos en las dimensiones de la variable monitoreo directivo.*

DIMENSIONES	NIVELES								TOTAL	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Coordinación	12	48.00	11	44.00	2	8.00	0	00.00	25	100
Intervención	16	64.00	8	32.00	1	4.00	0	00.00	25	100
Acompañamiento	18	72.00	7	28.00	0	00.00	0	00.00	25	100
Reflexión	13	52.00	10	40.00	2	8.00	0	00.00	25	100

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre el monitoreo directivo.

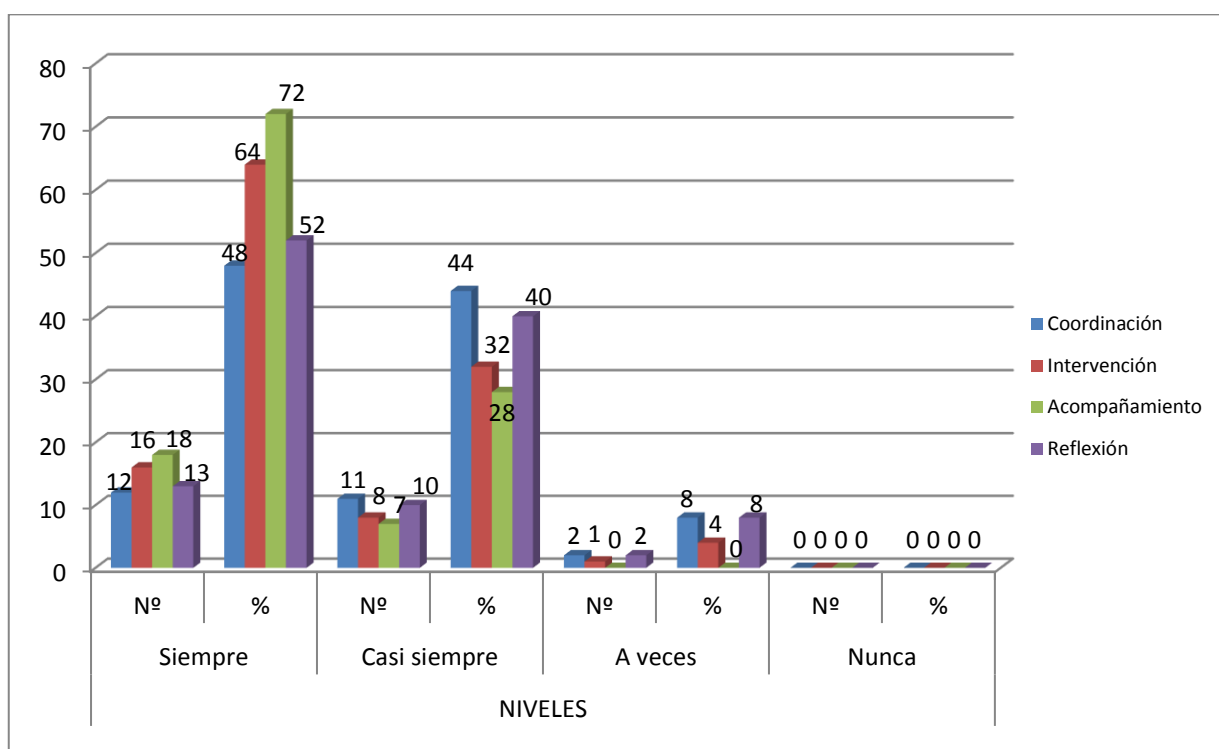


Figura 1. Resultados obtenidos en las dimensiones de la variable monitoreo directivo. En la Tabla N° 5 y figura N° 1 se observa en la dimensión Coordinación que el 48.00% (12) considera que se realiza siempre, el 44.00% (11) casi siempre y el 8.00% (2) a veces. En la dimensión intervención se observa que el 64.00% (16) considera que se realiza siempre, el 32.00% (8) casi siempre y el 4.00% (1) a veces. En la dimensión Acompañamiento el 72.00% (18) considera que se realiza siempre y el 28.00% (7) casi siempre. Finalmente, en la dimensión Reflexión el 52.00% (13) considera que se realiza siempre, el 40.00% (10) casi siempre y el 8.00% (2) a veces. Ningún docente manifiesta una valoración de nunca a esta dimensión.

TABLA 6

Resultados obtenidos las dimensiones de la variable desempeño docente.

DIMENSIONES	NIVELES								TOTAL	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Preparación para el aprendizaje	19	76.00	5	20.00	1	4.00	0	00.00	25	100

Enseñanza para el aprendizaje	18	72.00	7	28.00	0	00.00	0	00.00	25	100
Participación en la gestión de la escuela	8	32.00	15	60.00	2	8.00	0	00.00	25	100
Desarrollo de la profesionalización	14	56.00	11	44.00	0	00.00	0	00.00	25	100

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre el desempeño docente

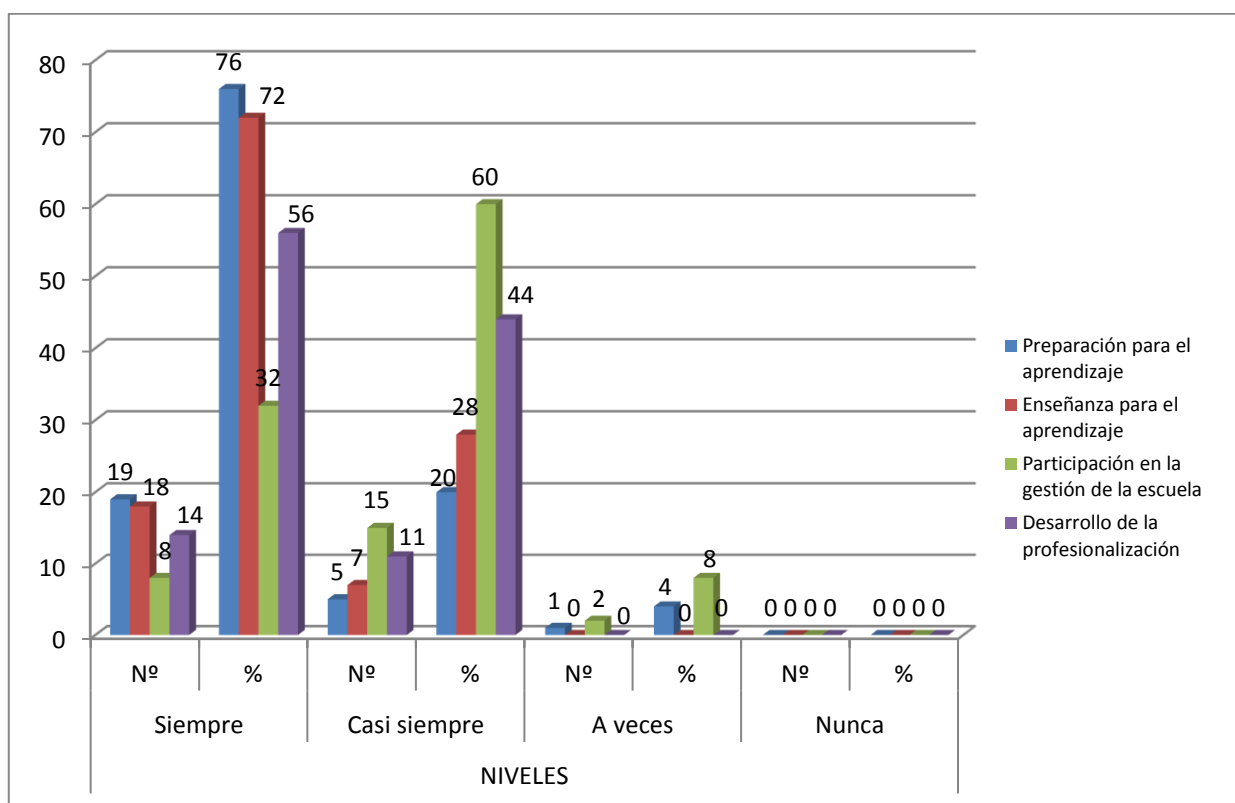


Figura 2. Resultados obtenidos las dimensiones de la variable desempeño docente.

En la Tabla N° 6 y figura N° 2 se observa en la dimensión Preparación para el aprendizaje que el 76.00% (19) considera que lo realiza siempre, el 20.00% (5) casi siempre y el 4.00% (1) casi siempre. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje se observa que el 72.00% (18) considera que se realiza siempre y el 28.00% (7) casi siempre. En la dimensión Participación en la gestión de la escuela el 32.00% (8) considera que lo realiza siempre, el 60.00% (15) casi siempre y el 8.00% (2) a veces. Finalmente, en la dimensión Desarrollo de la profesionalización el 56.00% (14) considera que lo realiza siempre y el 44.00% (11) casi siempre. Ningún docente manifiesta una valoración de nunca a estas dimensiones.

TABLA 7

Resultados comparativos de los resultados de las variables Monitoreo directivo y Desempeño docente según escala de medición.

MONITOREO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO	21	84.00	0	00.00	0	00.00	21	84.00
MEDIO	1	4.00	3	12.00	0	00.00	4	16.00
ALTO	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00
TOTAL	22	88.00	3	12.00	0	0	25	100.00

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre el monitoreo directivo y desempeño docente

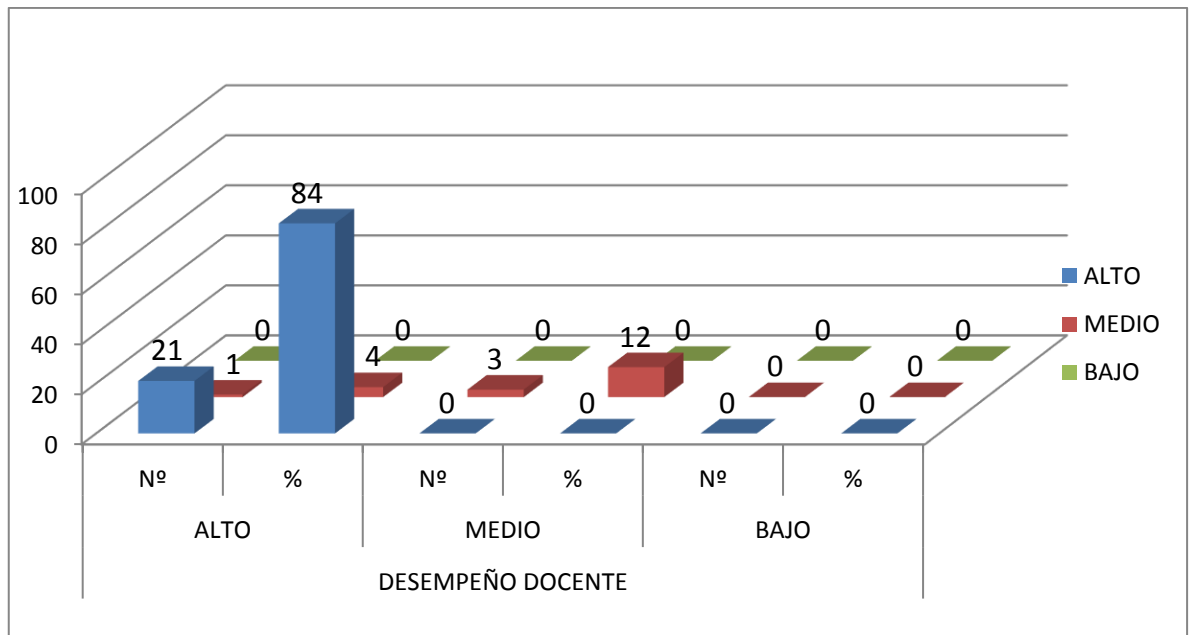


Figura 3. Resultados comparativos de los resultados de las variables Monitoreo directivo y Desempeño docente según escala de medición.

En la Tabla N° 7 y el figura N° 3 observamos que el 84.00% (21) consideran al monitoreo directivo y a su desempeño docente en nivel alto; el 4.00% (1) considera al desempeño en un nivel alto, pero al monitoreo directivo en un nivel medio. Finalmente, el 12.00%

(3) consideran al monitoreo directivo y a su desempeño en nivel medio. Ningún docente manifiesta que el monitoreo directivo ni su desempeño en un nivel bajo.

TABLA 8

Prueba de normalidad de las variables monitoreo directivo y desempeño docente.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Monitoreo directivo	,108	25	,200*	,974	25	,749
Desempeño docente	,092	25	,200*	,972	25	,685

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS25

Debido a la cantidad de la muestra (25) se tomó en cuenta los resultados de Shapiro-Wilk donde el valor de significancia del monitoreo directivo (0,749) y desempeño docente (0,685) son mayores a 0,05 por lo que se puede decir que los datos son normales, por lo tanto, se empleó la prueba de correlación de Pearson.

TABLA 9

Correlación de Pearson entre Monitoreo Directivo y el Desempeño Docente.

Correlaciones			
		MONITOREO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
MONITOREO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Según el estadístico de Pearson, hay una correspondencia altamente trascendente entre el monitoreo directivo y el desempeño docente, con un valor $p=0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral) y un nivel alto de correlación de 0,756.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, concluyéndose que: existe una relación alta, directa y significativa al nivel 0.01 entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco,2019.

IV. DISCUSIÓN

Según los datos obtenidos del trabajo de investigación, en la variable monitoreo directivo nos demuestra que en la dimensión Coordinación el 48.00% (12) de los docentes considera que se realiza siempre, el 44.00% (11) casi siempre y el 8.00% (2) a veces. En la dimensión intervención se observa que el 64.00% (16) considera que se realiza siempre, el 32.00% (8) casi siempre y el 4.00% (1) a veces. En la dimensión Acompañamiento el 72.00% (18) considera que se realiza siempre y el 28.00% (7) casi siempre. Finalmente, en la dimensión Reflexión el 52.00% (13) considera que se realiza siempre, el 40.00% (10) casi siempre y el 8.00% (2) a veces. Ningún docente manifiesta una valoración de nunca a esta dimensión.

Estos resultados se asemejan a los de Velásquez (2017) donde el monitoreo pedagógico que realiza el directivo respecto a la metodología del profesor depende de cómo es aplicado y la predisposición del docente a cambiar y/o adecuarse, conforme los resultados del estudio donde el 78% de los docentes manifiestan la incidencia y el 22% duda que interfiera de manera directa. También con Tantaleán y Vargas (2015) quien concluye que el monitoreo pedagógico influye de una forma acertada en el desempeño docente, aun si no se realiza acciones de acompañamiento y capacitación. Además, con Kepfer (2015) quien sostiene que existe relación de un control emocional sobre el desempeño de los profesores creando oportunidades para una buena enseñanza y de calidad. Un 80% menciona que el directivo sí implementa la supervisión técnica enfocado desde su rol como docentes y un 20% manifiesta que no dominaba la supervisión técnica. Además, la investigación demostró que los directores sí consideran valiosa la supervisión técnica, pero utilizando herramientas funcionales, ayudando al docente a perfeccionar su desempeño como agente formador de la entidad educativa; 85% de los encuestado sostiene que sí y un 15% que no. Finalmente refuerza la opinión del MINEDU (2015)

cuando dice que a través del mecanismo de monitoreo se va a tomar decisiones para mejorar la gestión pedagógica, siendo un componente transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo.

Sobre el desempeño docente los resultados obtenidos se observan en la dimensión Preparación para el aprendizaje que el 76.00% (19) considera que lo realiza siempre, el 20.00% (5) casi siempre y el 4.00% (1) casi siempre. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje se observa que el 72.00% (18) considera que se realiza siempre y el 28.00% (7) casi siempre. En la dimensión Participación en la gestión de la escuela el 32.00% (8) considera que lo realiza siempre, el 60.00% (15) casi siempre y el 8.00% (2) a veces. Finalmente, en la dimensión Desarrollo de la profesionalización el 56.00% (14) considera que lo realiza siempre y el 44.00% (11) casi siempre. Ningún docente manifiesta una valoración de nunca a estas dimensiones.

Concuerda con los datos de Delsy (2015) quien sostiene que se debe elaborar un plan de evaluación del desempeño que conlleve a apoyar la práctica pedagógica, especialmente, en la retroalimentación, debido a sus resultados obtenidos: 38.4% indicó que casi siempre se da la retroalimentación con el evaluado y 61,5%, recibe ocasionalmente acompañamiento dentro de la práctica diaria. Con regalado (2018) donde sus conclusiones está que el 60% de los profesores emplean metodología innovadora en sus sesiones de clase, el 50% emplea un adecuado mecanismo para evaluar y el 100% hace una autocrítica de su desempeño como docente. Refuerza el Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MINEDU (2015) con relación a sus dominios considerados a un contexto del desenvolvimiento del profesor que acoge un listado de performances profesionales que influyen fructíferamente en la formación de los alumnos.

Al analizar la conexión entre la variable monitoreo directivo y el desempeño docente de la institución educativa pública de Chuquizongo, observamos que el 84.00% (21) consideran al monitoreo directivo y a su desempeño docente en nivel alto; el 4.00% (1) considera al desempeño en un nivel alto, pero al monitoreo directivo en un nivel medio. Finalmente, el 12.00% (3) consideran al monitoreo directivo y a su desempeño en nivel medio. Ningún docente manifiesta que el monitoreo directivo ni su desempeño en un nivel bajo. Además, se observa la existencia de una correlación altamente significativa entre las dos variables; puesto que se presenta una correlación directa en un nivel positivo de 0,756 y una significancia de 0.000 en el nivel 0.01 (bilateral).

Estos resultados coinciden con las investigaciones realizadas por Sánchez, (2018) cuando manifiesta que sí hay una relación entre las variables de investigación según la prueba de Spearman con un valor correlacional de ($r = 0.685$) demostrando una correlación positiva moderada, con un valor de $p = 0,000$ que es menor a $0,05$ y; por tal razón, la relación es significativa rechazándose la hipótesis nula (H_0) por lo que se asume que existe relación significativa entre monitoreo pedagógico y desempeño docente. También con Tantaleán y Vargas (2015) donde el monitoreo directivo tiene una conexión con el desempeño docente. Todo ello comprobado por el resultado del P-Valor = 0.00 ; determinándose las divergencias importantes del monitoreo a la labor docente al principio y último. En tal razón, si se realiza un adecuado monitoreo directivo, se promoverá el mejoramiento de desempeño docente en las aulas. Sin embargo, se debe complementar con actividades de asesoramiento y acompañamiento pedagógico. Además, con los resultados de Ávila (2019) quien concluye que al aplicar el programa de monitoreo y acompañamiento mejoró el desempeño de los docentes en su labor, puesto que la mayoría se ubican en el nivel aceptable.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se diagnosticó que en la variable monitoreo directivo el 48.00% (12) de los docentes manifiestan que siempre se realizan coordinaciones previas, que el 64.00% (16) manifiestan que siempre hay una intervención, el 72.00% (18) consideran que siempre hay un acompañamiento y el 52.00% (13) consideran que siempre existe una reflexión. Por lo que podemos decir que el docente valora el monitoreo directivo en su institución educativa.
- 5.2. Con respecto a la variable desempeño docente, los maestros consideran que su trabajo es bueno en tres dimensiones, así tenemos que en Preparación para el aprendizaje el 76.00% (19) considera que lo realiza siempre, en Enseñanza para el aprendizaje el 72.00% (18) y en Desarrollo de la profesionalización el 56.00% (14). En cambio, en Participación en la gestión de la escuela el 32.00% (8) considera que lo realiza siempre, el 60.00% (15) casi siempre, por lo que se puede considerar que al docente no se lo involucra en la gestión de la escuela por parte de los directivos.
- 5.3. Respecto a las variables en sí, el 84.00% (21) consideran al monitoreo directivo y a su desempeño docente en nivel alto y el 12.00% (3) lo consideran en nivel medio. Ningún docente manifiesta que el monitoreo directivo ni su desempeño está en nivel bajo.
- 5.4. Los resultados señalan que se encuentra una correlación positiva y alta entre la variable monitoreo directivo y desempeño docente con una ponderación $p=0.000$ a 29 trascendencia de 0,01 (bilateral) y un nivel alto de correlación de 0,756, rechazándose la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, concluyéndose que: existe una relación alta, directa y significativa al nivel 0.01 entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una entidad educativa pública de Chuquizongo, Otruzco 2019.

VI. RECOMENDACIONES

El equipo directivo de la institución educativa debe instaurar unas estrategias de estimulación y reconocimiento a los docentes para fortalecer su predisposición a perfeccionar su desempeño docente, por consecuencia, el aprendizaje de las niñas y niños que asisten a la institución.

El director debe ejercer su liderazgo pedagógico conduciendo, monitoreando y realizando el acompañamiento adecuado a los docentes con la finalidad de elevar su trabajo pedagógico y la calidad en la atención de los estudiantes.

Capacitar a los profesores en estrategias que contribuyan en mejorar la evaluación de las competencias aplicando un enfoque formativo en cada una de sus dimensiones y que conlleven al desarrollo integral de los estudiantes.

Realizar, periódicamente, el monitoreo en aula para cerciorarse de la aplicabilidad de estrategias innovadoras para un correcto aprendizaje significativo.

Promover las observaciones mutuas donde se practique la coevaluación fraterna con el fin de mejorar continuamente la práctica profesional.

VII.- REFERENCIAS

- Ávila, E. (2019) “*Programa de monitoreo y acompañamiento pedagógico del desempeño docente en educación primaria*”. UNT. Mollepata. (Tesis segunda especialidad)
- Avolio, BJ, Walumbwa, FO y Weber, TJ (2009). *Liderazgo: teorías actuales, investigación y direcciones futuras*. Revisión anual de psicología
- Bandura, A. “*The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change*” En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones, 2004
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra. ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Borjas, C. (2010), en su tesis titulada *Monitoreo pedagógico en las instituciones educativas Fe y Alegría*, para optar el grado de Magister, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú
- Cano Agustín, Castro Diego, Musto Leticia y Sarachu Gerardo. *Revista Estudios Cooperativos Vol. 16 (1): 88-103, (2011). Ensayos y Polémicas. Apuntes para pensar la praxis de monitoreo pedagógico y el rol de docente orientador en los proyectos estudiantiles de extensión.*
- Delsy (2015) *Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente*. Venezuela. (Tesis de Maestría)
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008) *Diseño de medidas repetidas*. Revista Nebrija, Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Frigotto, G., Olano Vargas, J.E., Chiroque Chunga, S., Arizaga Arizola, R. A., Dias Malpartida, R., Acevedo Carrillo, I., Cussianovich, A., Villena Zuñiga, H. E., Polo Fernández, P. y Mauri i Genovés, V. (2014). *Seminario Internacional*.

Tendencias teóricas y metodológicas de la educación en época de globalización. Instituto de Pedagogía Popular. Lima, Perú: EISA S.R.L.

García, N., Rojas, M. y Campos, N. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

García, V. (2011), *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de post grado según los estudiantes*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

Gutiérrez, D. (2010) *Monitoreo de proyectos de mejoramiento educativo*. Artículo Revista Vinculando

Hañari Quispe, L.A. y Nina Salazar, A.G. (2007). *Manual del Director*. Unidad de Gestión Educativa Local- Lampa. Dirección Regional de Educación Puno. Juliaca, Perú: Impresores Panamericana Sur.

Hernández Sampieri, R. (2014) “*Metodología de la investigación*” Sexta edición. México

Kepler, A. (2015) *Supervisión técnica del director y desempeño docente*. Quetzaltenango, Guatemala, C. A. (Tesis de grado)

Lastarria, J. (2008). *Supervisión y Monitoría educativa*. Lima: CESED Universidad Católica Sedes Sapientae.

Levinson, J. (2010) *Perfiles del monitor directivo en las escuelas del Misisipi*, Universidad de Boston – Estados Unidos.

López y Almeyda (2005) *Manual de Administración y Supervisión Educativa*. Editorial Nuevo Milenio. Lima – Perú.

Malpica Basurto, F. (2013). 8 ideas clave. *Calidad de la práctica educativa. Referentes, indicadores y condiciones para mejorar la enseñanza-aprendizaje*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, S.L.

MED “*Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los aprendizajes*” Directivos construyendo escuelas. Perú 2014

- MINEDU (2003)“*Ley General de Educación N°28044*” Lima. Perú
- Ministerio de Educación (2009). *Manual de supervisión pedagógica*. Lima Perú: Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa DISDE: Área de Supervisión Educativa. Primera Edición.
- Ministerio de Educación Perú (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima-Perú: MINEDU
- Ministerio de Educación. (2011). *Orientaciones Técnicas para el Desarrollo de la Supervisión Pedagógica*. Aprobado con RVM N° 038- 2009- ED. Perú: Acierto Empresa Gráfica.
- Ministerio de Educación. (2014). *El Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Aprobado con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Perú: MINEDU
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Aprobado pos Resolución de Secretaría General N° 304- 2014. Perú: MINEDU
- Ministerio de Educación. (2015). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (Local / Regional)*
- Montenegro, P. (2009). *Evaluación del Desempeño Docente – fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: magisterio. Pág. 49. Educación San Marcos.
- Otto Valle y Rivera (2012). *Monitoreo e indicadores*. Texto de apoyo al proceso de construcción de un Sistema Regional de Indicadores sobre Atención y Educación Inicial. Instituto para el desarrollo y la innovación educativa. Guatemala.
- Regalado, J. (2018) *Sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del caserío Rumichina, Cajamarca*. (Tesis de maestría)
- Sánchez, C. (2018) *Monitoreo pedagógico y desempeño docente*. Lima-Perú. (Tesis de maestría)

Sullivan, L. (2009) *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. Los Angeles-New Delhi.

Tschannen-Moran, M. y A. Woolfolk. “*Teacher efficacy: capturing an elusive construct*”, *Teaching and Teacher Education* n° 17 (2001).

Velásquez, I. (2017) *Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente*. Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango. (Licenciatura)

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:			
Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019.			
LÍNEA DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad Educativa			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
General	General	General	Teórico
¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019?	Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019.	Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019. Nula No existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en una institución educativa	Porque busca fortalecer los aspectos conceptuales respecto al monitoreo directivo dirigido al desempeño docente, como estrategia de apoyo efectivo en bien de la mejora de los aprendizajes, de igual modo que sirva como referencia a otras investigaciones similares, puesto que luego de realizado el estudio los resultados serán compartidos, en primera instancia, con el ente inmediato superior, es decir, con los directivos para su respectivo análisis con el fin de fortalecer y buscar

		pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.	<p>estrategias de mejora. También será un aporte a la educación, que conlleve a la reflexión y debate pedagógico con otras investigaciones, cuyos resultados deben ser sistematizados como una propuesta y ayudar a los fines educativos.</p> <p style="text-align: center;">Práctico</p> <p>Busca encontrar la concatenación que pueda existir entre el monitoreo del director y el desenvolvimiento del profesor en la en la institución educativa pública de Chuquizongo, para ello se utilizaron dos cuestionarios validados y confiables a los docentes de la mencionada institución. Además, para proporcionar elementos fundamentales que guiarán a los directivos a ejecutar una buena praxis relacionada al monitoreo, permitiendo a la vez, vigorizar su performance de los maestros a su cargo. Debido a la confiabilidad de los instrumentos, la investigación colabora en alcanzar una referencia verdadera respecto a que sí</p>
Específico	Específico	Específico	
<p>1. ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizon-Otusco, 2019?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el monitoreo</p>	<p>1. Identificar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p> <p>2. Identificar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p> <p>3. Identificar la relación significativa que existe</p>	<p>1. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el</p>	

<p>directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019?</p>	<p>entre monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p> <p>4. Identificar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de la institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p>	<p>monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019.</p>	<p>existe una relación entre las dos variables trabajadas.</p> <p style="text-align: center;">Metodológica</p> <p>Porque proporciona estrategias e instrumentos de recolección de información validados (cuestionarios) que será suma importancia para los encargados de gestión institucional. Además, contribuirá a futuros investigadores para perfeccionar y/o ampliar los conocimientos.</p>
---	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE EL MONITOREO DIRECTIVO

Estimado(a) docente:

La aplicación de este cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto al monitoreo que realiza los directivos de su institución educativa a su desempeño como docente en el aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

Nº	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El directivo reúne con sus docentes para elaborar conjuntamente el plan de monitoreo.				
2	El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo.				
3	El directivo realiza coordinaciones previas con los docentes antes de realizar el monitoreo.				
4	El directivo alcanza oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.				
5	El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes.				
6	El directivo registra en la rúbrica el desempeño docente respecto a sus competencias pedagógicas.				
7	El directivo registra información del cumplimiento de los procesos didácticos del área.				
8	El directivo interviene asertivamente en el aula solo cuando haya necesidad o haya pactado previamente con docente acompañado.				
9	El directivo desarrolla sesiones compartidas a manera de demostración de algunas habilidades pedagógicas				
10	El directivo estimula el cumplimiento de las horas efectivas de clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo				
11	El directivo inicia la sesión de asesoría señalando los aspectos positivos antes que los aspectos por mejorar.				
12	El directivo permite que el docente haga una autoevaluación reflexiva de la práctica pedagógica observada.				
13	El directivo alcanza al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.				
14	El directivo es tolerante frente a la divergencia de opiniones del docente.				
15	El directivo absuelve dudas que puede surgir por parte del docente.				

16	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan				
17	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas				
18	Recibe orientación clara después del monitoreo				
19	El directivo propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.				
20	El directivo realiza asesoramiento sobre planificación curricular.				
21	El directivo fomenta grupos de interaprendizajes entre docentes.				
22	El directivo reconoce a través de resolución o carta de felicitación al docente cuando realiza un buen trabajo.				
23	El directivo promueve la reflexión crítica de la práctica pedagógica para toma las medidas correctivas.				
24	El directivo promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.				
25	El directivo motiva al docente para continuar mejorando en su profesionalización como docente.				

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto a tu desempeño como docente de aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

Nº	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus programaciones curriculares.				
2	Al momento de elaborar sus programaciones curriculares tiene en cuenta las características evolutivas de los estudiantes				
3	Demuestra conocimientos actualizados de las áreas que enseña				
4	En los dos últimos años se ha actualizado en temas del CNEB				
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del nivel.				
6	Selecciona los contenidos de enseñanza teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				
7	Genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.				
8	Resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.				
9	Direccionaliza su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.				
10	Genera oportunidades para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo.				
11	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.				
12	Emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje				
13	Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.				
14	Utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Retroalimenta de manera oportuna ante una deficiencia observada.				
16	Informa oportunamente a las familias sobre el avance del nivel de logro de aprendizaje.				
17	Comparte con los colegas sus experiencias exitosas en un clima democrático.				

18	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional.				
19	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo.				
20	Involucra a las familias en un trabajo pedagógico colaborativo.				
21	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje.				
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar la práctica pedagógica en el aula.				
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.				
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de las niñas y niños.				
25	Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de los derechos de sus estudiantes.				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE
Cuestionario de opinión del monitoreo directivo
2. AUTOR:
Ana Rosa Ibañez Moya
3. FUENTE
Estructuración propia
4. OBJETIVOS
Conocer la opinión de los docentes respecto al monitoreo que realiza el directivo de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco a su desempeño en el aula.
5. SUJETOS DE APLICACIÓN
Docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco
6. TIEMPO DE APLICACIÓN
30 minutos
7. ADMINISTRACIÓN
Individual
8. TÉCNICA
Encuesta
9. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

VARIABLES	ESCALA	DIMENSIONES	ESCALA	VALOR	ÍTEMS		
Desempeño docente	Alto (71-100)	Coordinación	Siempre	16-20	1, 2, 3, 4, 5		
			Casi siempre	11-15			
			A veces	06-10			
			Nunca	01-05			
	Medio (36-70)	Intervención	Siempre	16-20	6, 7, 8, 9, 10		
			Casi siempre	11-15			
			A veces	06-10			
			Nunca	01-05			
			Acompañamiento	Siempre		37-48	11, 12, 13 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
				Casi siempre		25-36	
	A veces	13-24					
	Nunca	01-12					
Bajo (1-35)	Reflexión	Siempre	10-12	23, 24, 25			
		Casi siempre	07-09				
		A veces	04-06				
		Nunca	01-03				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE
Cuestionario de opinión del desempeño docente
2. AUTOR:
Ana Rosa Ibañez Moya
3. FUENTE
Marco del Buen Desempeño Docente, adaptado por la investigadora.
4. OBJETIVOS
Conocer la opinión de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco respecto a su desempeño en el aula
5. SUJETOS DE APLICACIÓN
Docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco
6. TIEMPO DE APLICACIÓN
30 minutos
7. ADMINISTRACIÓN
Individual
8. TÉCNICA
Encuesta
9. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

VARIABLES	ESCALA	DIMENSIONES	ESCALA	VALOR	ÍTEMS	
Evaluación formativa	Alto (71-100)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Siempre	19-24	1, 2, 3, 4, 5, 6	
			Casi siempre	13-18		
			A veces	07-12		
			Nunca	01-06		
	Medio (36-70)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Siempre	31-40	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Casi siempre	21-30		
			A veces	11-20		
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nunca	01-10		
			Siempre	16-20		17, 18, 19, 20, 21
			Casi siempre	11-15		
	A veces	06-10				
	Bajo (1-35)	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Nunca	01-05		
Siempre			13-16	22, 23, 24, 25		
Casi siempre			09-12			
A veces			05-08			
Nunca	01-04					

MATRIZ DE EVALUACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Chuquizongo-Otuzco, 2019”.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Alternativa de respuesta		Criterios de evaluación								Observación			
								Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
				1	2	3	4	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
VARIABLE 1: MONITOREO DIRECTIVO	Coordinación	Planificación	1														
			2														
		Coordinaciones previas	3														
			4														
			5														
	Intervención	Registro de hechos pedagógicos	6														
			7														
		Intervención asertiva	8														
			9														
			10														
	Acompañamiento	Asesoría continua	11														
			12														
			13														
			14														
			15														
			16														
			17														
			18														

		Asistencia técnica	19																		
			20																		
			21																		
			22																		
	Reflexión	Toma de decisiones	23																		
			24																		
25																					
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Atiende las características de los estudiantes.	1																		
			2																		
		Idoneidad pedagógica	3																		
			4																		
		Planifica la enseñanza de manera colegiada	5																		
			6																		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje	7																		
			8																		
			9																		
		Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	10																		
			11																		
			12																		
		Calidad de evaluación	13																		
			14																		
	15																				
	16																				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	17																		
			18																		
			19																		
		Acercamiento a las familias y comunidad educativa.	20																		
			21																		

	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional.	22															
			23															
		Desenvolvimiento profesional de manera ética.	24															
			25															

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el monitoreo directivo.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los docentes respecto al monitoreo que realiza el directivo de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco a su desempeño en el aula.

DIRIGIDO A: Docentes de educación primaria y secundaria de una institución educativa pública de Chuquizongo –Otuzco 2019.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

VARELA LESCANO, Tania Ayned

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO



NO ADECUADO



OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
Dña. Tania Ayned Varela Lescano
DNI: 40176413E

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el desempeño docente.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco respecto a su desempeño en el aula.

DIRIGIDO A: Docentes de educación primaria y secundaria de una institución educativa pública de Chuquizongo –Otuzco 2019.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

VARELA LESCANO, Tania Ayned

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
Dña. Tania Ayned Varela Lescano
DNI: 40176312
DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el monitoreo directivo.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los docentes respecto al monitoreo que realiza el directivo de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco a su desempeño en el aula.

DIRIGIDO A: Docentes de educación primaria y secundaria de una institución educativa pública de Chuquizongo –Otuzco 2019.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

ALCALDE ROMÁN, Marlon Levy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO

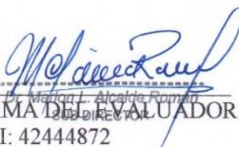
NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 42444872

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el desempeño docente.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los docentes de una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco respecto a su desempeño en el aula.

DIRIGIDO A: Docentes de educación primaria y secundaria de una institución educativa pública de Chuquizongo –Otuzco 2019.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

ALCALDE ROMÁN, Marlon Levy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO

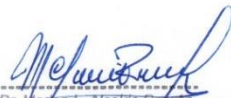
NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 42444872

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el monitoreo directivo.

OBJETIVO: Conocer la opinión respecto al monitoreo que realiza el directivo de una institución educativa pública a su desempeño como docente en el aula.

DIRIGIDO A: Docentes de educación primaria y secundaria de la Institución Educativa N°:80839 Chuquizongo – Otuzco 2019.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

Lara Rodríguez, Jorge Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg: En Gestión Educativa y Desarrollo Regional

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



Mg. Jorge Luis Lara Rodríguez
DNI: N° 19033731
REG. N° 2927

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el desempeño docente.

OBJETIVO: Conocer la opinión respecto a su desempeño como docente de aula.

DIRIGIDO A: Docentes de educación primaria y secundaria de la Institución Educativa N°:80839 Chuquizongo – Otuzco 2019.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

Lara Rodríguez, Jorge Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. En Gestión Educativa y Desarrollo Regional

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (x)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



Mg. Jorge Luis Lara Rodríguez
DNI: N° 48033731
REG. N° 4929

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL MONITOREO DIRECTIVO

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto al monitoreo que realiza el directivo de su institución educativa a su desempeño como docente en el aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

Nº	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El directivo reúne con sus docentes para elaborar conjuntamente el plan de monitoreo.				
2	El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo.				
3	El directivo realiza coordinaciones previas con los docentes antes de realizar el monitoreo.				
4	El directivo alcanza oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.				
5	El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes.				
6	El directivo registra en la rúbrica el desempeño docente respecto a sus competencias pedagógicas.				
7	El directivo registra información del cumplimiento de los procesos didácticos del área.				
8	El directivo interviene asertivamente en el aula solo cuando haya necesidad o haya pactado previamente con docente acompañado.				
9	El directivo desarrolla sesiones compartidas a manera de demostración de algunas habilidades pedagógicas				
10	El directivo estimula el cumplimiento de las horas efectivas de clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo				
11	El directivo inicia la sesión de asesoría señalando los aspectos positivos antes que los aspectos por mejorar.				
12	El directivo permite que el docente haga una autoevaluación reflexiva de la práctica pedagógica observada.				
13	El directivo alcanza al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.				
14	El directivo es tolerante frente a la divergencia de opiniones del docente.				
15	El directivo absuelve dudas que puede surgir por parte del docente.				
16	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan				
17	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas				

18	Recibe orientación clara después del monitoreo				
19	El directivo propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.				
20	El directivo realiza asesoramiento sobre planificación curricular.				
21	El directivo fomenta grupos de interaprendizajes entre docentes.				
22	El directivo reconoce a través de resolución o carta de felicitación al docente cuando realiza un buen trabajo.				
23	El directivo promueve la reflexión crítica de la práctica pedagógica para toma las medidas correctivas.				
24	El directivo promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.				
25	El directivo motiva al docente para continuar mejorando en su profesionalización como docente.				

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Dra. Tania Ayned Varela Lescano

D.N.I: 40176313

Firma:



Dra. Tania A. Varela Lescano
DOCENTE

JUICIO DE EXPERTO SOBRE SU DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto a tu desempeño como docente de aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.


N°	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus programaciones curriculares.				
2	Al momento de elaborar sus programaciones curriculares tiene en cuenta las características evolutivas de los estudiantes				
3	Demuestra conocimientos actualizados de las áreas que enseña				
4	En los dos últimos años se ha actualizado en temas del CNEB				
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del nivel.				
6	Selecciona los contenidos de enseñanza teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				
7	Genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.				
8	Resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.				
9	Direccionaliza su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.				
10	Genera oportunidades para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo.				
11	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.				
12	Emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje				
13	Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.				
14	Utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Retroalimenta de manera oportuna ante una deficiencia observada.				
16	Informa oportunamente a las familias sobre el avance del nivel de logro de aprendizaje.				
17	Comparte con los colegas sus experiencias exitosas en un clima democrático.				
18	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional.				

19	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo.				
20	Involucra a las familias en un trabajo pedagógico colaborativo.				
21	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje.				
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar la práctica pedagógica en el aula.				
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.				
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de las niñas y niños.				
25	Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de los derechos de sus estudiantes.				

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Dra. Tania Ayned Varela Lescano

D.N.I.: 40176313

Firma: 
 Dra. Tania Ayned Varela Lescano
 DOCENTE

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL MONITOREO DIRECTIVO

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto al monitoreo que realiza el directivo de su institución educativa a su desempeño como docente en el aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

Nº	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El directivo reúne con sus docentes para elaborar conjuntamente el plan de monitoreo.				
2	El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo.				
3	El directivo realiza coordinaciones previas con los docentes antes de realizar el monitoreo.				
4	El directivo alcanza oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.				
5	El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes.				
6	El directivo registra en la rúbrica el desempeño docente respecto a sus competencias pedagógicas.				
7	El directivo registra información del cumplimiento de los procesos didácticos del área.				
8	El directivo interviene asertivamente en el aula solo cuando haya necesidad o haya pactado previamente con docente acompañado.				
9	El directivo desarrolla sesiones compartidas a manera de demostración de algunas habilidades pedagógicas				
10	El directivo estimula el cumplimiento de las horas efectivas de clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo				
11	El directivo inicia la sesión de asesoría señalando los aspectos positivos antes que los aspectos por mejorar.				
12	El directivo permite que el docente haga una autoevaluación reflexiva de la práctica pedagógica observada.				
13	El directivo alcanza al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.				
14	El directivo es tolerante frente a la divergencia de opiniones del docente.				
15	El directivo absuelve dudas que puede surgir por parte del docente.				
16	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan				
17	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas				

18	Recibe orientación clara después del monitoreo				
19	El directivo propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.				
20	El directivo realiza asesoramiento sobre planificación curricular.				
21	El directivo fomenta grupos de interaprendizajes entre docentes.				
22	El directivo reconoce a través de resolución o carta de felicitación al docente cuando realiza un buen trabajo.				
23	El directivo promueve la reflexión crítica de la práctica pedagógica para toma las medidas correctivas.				
24	El directivo promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.				
25	El directivo motiva al docente para continuar mejorando en su profesionalización como docente.				

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Dr. Marlon Levy Alcalde Román

D.N.I.: 42444872

Firma:



Dr. Marlon L. Alcalde Román
SUB DIRECTOR

JUICIO DE EXPERTO SOBRE SU DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto a tu desempeño como docente de aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

Nº	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus programaciones curriculares.				
2	Al momento de elaborar sus programaciones curriculares tiene en cuenta las características evolutivas de los estudiantes				
3	Demuestra conocimientos actualizados de las áreas que enseña				
4	En los dos últimos años se ha actualizado en temas del CNEB				
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del nivel.				
6	Selecciona los contenidos de enseñanza teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				
7	Genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.				
8	Resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.				
9	Direccionaliza su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.				
10	Genera oportunidades para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo.				
11	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.				
12	Emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje				
13	Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.				
14	Utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Retroalimenta de manera oportuna ante una deficiencia observada.				
16	Informa oportunamente a las familias sobre el avance del nivel de logro de aprendizaje.				
17	Comparte con los colegas sus experiencias exitosas en un clima democrático.				
18	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional.				

19	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo.				
20	Involucra a las familias en un trabajo pedagógico colaborativo.				
21	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje.				
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar la práctica pedagógica en el aula.				
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.				
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de las niñas y niños.				
25	Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de los derechos de sus estudiantes.				

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Dr. Marlon Levy Alcalde Román

D.N.I: 42444872

Firma:



Dr. Marlon L. Alcalde Román
SUB DIRECTOR

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL MONITOREO DIRECTIVO

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto al monitoreo que realiza el directivo de su institución educativa a su desempeño como docente en el aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

Nº	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El directivo reúne con sus docentes para elaborar conjuntamente el plan de monitoreo.				
2	El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo.				
3	El directivo realiza coordinaciones previas con los docentes antes de realizar el monitoreo.				
4	El directivo alcanza oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.				
5	El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes.				
6	El directivo registra en la rúbrica el desempeño docente respecto a sus competencias pedagógicas.				
7	El directivo registra información del cumplimiento de los procesos didácticos del área.				
8	El directivo interviene asertivamente en el aula solo cuando haya necesidad o haya pactado previamente con docente acompañado.				
9	El directivo desarrolla sesiones compartidas a manera de demostración de algunas habilidades pedagógicas				
10	El directivo estimula el cumplimiento de las horas efectivas de clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo				
11	El directivo inicia la sesión de asesoría señalando los aspectos positivos antes que los aspectos por mejorar.				
12	El directivo permite que el docente haga una autoevaluación reflexiva de la práctica pedagógica observada.				
13	El directivo alcanza al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.				
14	El directivo es tolerante frente a la divergencia de opiniones del docente.				
15	El directivo absuelve dudas que puede surgir por parte del docente.				
16	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan				
17	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas				

18	Recibe orientación clara después del monitoreo				
19	El directivo propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.				
20	El directivo realiza asesoramiento sobre planificación curricular.				
21	El directivo fomenta grupos de interaprendizajes entre docentes.				
22	El directivo reconoce a través de resolución o carta de felicitación al docente cuando realiza un buen trabajo.				
23	El directivo promueve la reflexión crítica de la práctica pedagógica para toma las medidas correctivas.				
24	El directivo promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.				
25	El directivo motiva al docente para continuar mejorando en su profesionalización como docente.				

Evaluado por:


 Mg. Jorge Luis Lara Rodríguez
 DNI N° 40033734
 REG. N° 4929

JUICIO DE EXPERTO SOBRE SU DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto a tu desempeño como docente de aula.

Agradecemos su buena disposición y colaboración en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad los ítems que se formulan. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión.

N°	Ítems	Escala			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus programaciones curriculares.				
2	Al momento de elaborar sus programaciones curriculares tiene en cuenta las características evolutivas de los estudiantes				
3	Demuestra conocimientos actualizados de las áreas que enseña				
4	En los dos últimos años se ha actualizado en temas del CNEB				
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del nivel.				
6	Selecciona los contenidos de enseñanza teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional				
7	Genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.				
8	Resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.				
9	Direccionaliza su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.				
10	Genera oportunidades para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo.				
11	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.				
12	Emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje				
13	Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.				
14	Utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Retroalimenta de manera oportuna ante una deficiencia observada.				
16	Informa oportunamente a las familias sobre el avance del nivel de logro de aprendizaje.				
17	Comparte con los colegas sus experiencias exitosas en un clima democrático.				
18	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional.				

19	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo.				
20	Involucra a las familias en un trabajo pedagógico colaborativo.				
21	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje.				
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar la práctica pedagógica en el aula.				
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.				
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de las niñas y niños.				
25	Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de los derechos de sus estudiantes.				



Mg. Jorge Luis Lara Rodríguez
 DNI: N° 19033731
 REC: 4929

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: "Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Alternativa de respuesta				Criterios de evaluación								Observación	
								Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
VARIABLE 1: MONITOREO DIRECTIVO	Coordinación	Planificación	1					X		X		X		X			
			2					X		X		X		X			
		Coordinaciones previas	3					X		X		X		X			
			4					X		X		X		X			
			5					X		X		X		X			
	Intervención	Registro de hechos pedagógicos	6					X		X		X		X			
			7					X		X		X		X			
		Intervención asertiva	8					X		X		X		X			
			9					X		X		X		X			
			10					X		X		X		X			
	Acompañamiento	Asesoría continua	11					X		X		X		X			
			12					X		X		X		X			
			13					X		X		X		X			
			14					X		X		X		X			
			15					X		X		X		X			
			16					X		X		X		X			
			17					X		X		X		X			
			18					X		X		X		X			
	Asistencia técnica	19					X		X		X		X				
		20					X		X		X		X				
		21					X		X		X		X				
		22					X		X		X		X				
	Reflexión	Toma de decisiones	23						X		X		X				
			24					X		X		X		X			
			25					X		X		X		X			

V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Atiende las características de los estudiantes.	1				X		X		X		X		
			2				X		X		X		X		
		Idoneidad pedagógica	3				X		X		X		X		
			4				X		X		X		X		
		Planifica la enseñanza de manera colegiada	5				X		X		X		X		
			6				X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje	7				X		X		X		X		
			8				X		X		X		X		
			9				X		X		X		X		
		Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	10				X		X		X		X		
			11				X		X		X		X		
			12				X		X		X		X		
		Calidad de evaluación	13				X		X		X		X		
			14				X		X		X		X		
			15				X		X		X		X		
			16				X		X		X		X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	17				X		X		X		X		
			18				X		X		X		X		
			19				X		X		X		X		
		Acercamiento a las familias y comunidad educativa.	20				X		X		X		X		
			21				X		X		X		X		
	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional.	22				X		X		X		X		
			23				X		X		X		X		
		Desenvolvimiento profesional de manera ética.	24				X		X		X		X		
			25				X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR
 María J. Vargha Lescano
 DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: “Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Chuquizongo-Otuzco, 2019”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Alternativa de respuesta				Criterios de evaluación								Observación	
								Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
VARIABLE 1: MONITOREO DIRECTIVO	Coordinación	Planificación	1					✓		✓		✓		✓			
			2					✓		✓		✓		✓			
		Coordinaciones previas	3					✓		✓		✓		✓			
			4					✓		✓		✓		✓			
			5					✓		✓		✓		✓			
	Intervención	Registro de hechos pedagógicos	6					✓		✓		✓		✓			
			7					✓		✓		✓		✓			
		Intervención asertiva	8					✓		✓		✓		✓			
			9					✓		✓		✓		✓			
			10					✓		✓		✓		✓			
	Acompañamiento	Asesoría continua	11					✓		✓		✓		✓			
			12					✓		✓		✓		✓			
			13					✓		✓		✓		✓			
			14					✓		✓		✓		✓			
			15					✓		✓		✓		✓			
			16					✓		✓		✓		✓			
			17					✓		✓		✓		✓			
			18					✓		✓		✓		✓			
		Asistencia técnica	19					✓		✓		✓		✓			
			20					✓		✓		✓		✓			
	Reflexión	Toma de decisiones	21					✓		✓		✓		✓			
			22					✓		✓		✓		✓			
			23					✓		✓		✓		✓			
			24					✓		✓		✓		✓			
			25					✓		✓		✓		✓			

V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Atiende las características de los estudiantes.	1				✓		✓		✓		✓		
			2				✓		✓		✓		✓		
		Idoneidad pedagógica	3					✓		✓		✓		✓	
			4					✓		✓		✓		✓	
		Planifica la enseñanza de manera colegiada	5					✓		✓		✓		✓	
			6					✓		✓		✓		✓	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje	7					✓		✓		✓		✓	
			8					✓		✓		✓		✓	
			9					✓		✓		✓		✓	
		Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	10					✓		✓		✓		✓	
			11					✓		✓		✓		✓	
			12					✓		✓		✓		✓	
		Calidad de evaluación	13					✓		✓		✓		✓	
			14					✓		✓		✓		✓	
			15					✓		✓		✓		✓	
	16						✓		✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	17					✓		✓		✓		✓	
			18					✓		✓		✓		✓	
			19					✓		✓		✓		✓	
		Acercamiento a las familias y comunidad educativa.	20					✓		✓		✓		✓	
			21					✓		✓		✓		✓	
	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional.	22					✓		✓		✓		✓	
			23					✓		✓		✓		✓	
		Desenvolvimiento profesional de manera ética.	24					✓		✓		✓		✓	
			25					✓		✓		✓		✓	



 D. Alfonso L. Alcalde Román
FIRMA DEL EVALUADOR
 SUBDIRECCIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo - Otuzco 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Alternativa de respuesta				Criterios de evaluación								Observación
								Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				1	2	3	4	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: MONITOREO DIRECTIVO	Coordinación	Planificación	1					✓		✓		✓		✓		
			2					✓		✓		✓		✓		
	Coordinaciones previas		3					✓		✓		✓		✓		
			4					✓		✓		✓		✓		
			5					✓		✓		✓		✓		
	Intervención	Registro de hechos pedagógicos	6					✓		✓		✓		✓		
			7					✓		✓		✓		✓		
		Intervención asertiva		8					✓		✓		✓		✓	
				9					✓		✓		✓		✓	
	Acompañamiento	Asesoría continua		10					✓		✓		✓		✓	
				11					✓		✓		✓		✓	
				12					✓		✓		✓		✓	
				13					✓		✓		✓		✓	
				14					✓		✓		✓		✓	
				15					✓		✓		✓		✓	
		Asistencia técnica		16					✓		✓		✓		✓	
				17					✓		✓		✓		✓	
				18					✓		✓		✓		✓	
				19					✓		✓		✓		✓	
	Reflexión	Toma de decisiones		20					✓		✓		✓		✓	
				21					✓		✓		✓		✓	
				22					✓		✓		✓		✓	
				23					✓		✓		✓		✓	
				24					✓		✓		✓		✓	
				25					✓		✓		✓		✓	

V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Atiende las características de los estudiantes.	1				✓		✓		✓		✓			
			2				✓		✓		✓		✓			
		Idoneidad pedagógica	3				✓		✓		✓		✓		✓	
			4				✓		✓		✓		✓		✓	
		Planifica la enseñanza de manera colegiada	5				✓		✓		✓		✓		✓	
			6				✓		✓		✓		✓		✓	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje	7				✓		✓		✓		✓		✓	
			8				✓		✓		✓		✓		✓	
			9				✓		✓		✓		✓		✓	
		Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	10				✓		✓		✓		✓		✓	
			11				✓		✓		✓		✓		✓	
			12				✓		✓		✓		✓		✓	
		Calidad de evaluación	13				✓		✓		✓		✓		✓	
			14				✓		✓		✓		✓		✓	
			15				✓		✓		✓		✓		✓	
			16				✓		✓		✓		✓		✓	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	17				✓		✓		✓		✓		✓	
			18				✓		✓		✓		✓		✓	
			19				✓		✓		✓		✓		✓	
		Acercamiento a las familias y comunidad educativa.	20				✓		✓		✓		✓		✓	
			21				✓		✓		✓		✓		✓	
	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional.	22				✓		✓		✓		✓		✓	
			23				✓		✓		✓		✓		✓	
		Desenvolvimiento profesional de manera ética.	24				✓		✓		✓		✓		✓	
			25				✓		✓		✓		✓		✓	



 Mg. Jorge Luis Lara Rodríguez
 DNI N° 10023731
 REG. N° 9929

BASE DE DATOS

MONITOREO DIRECTIVO																														
Nº	COORDINACIÓN						INTERVENCIÓN						ACOMPañAMIENTO										REFLEXIÓN				SUMA TOTAL			
	1	2	3	4	5	Σ	6	7	8	9	10	Σ	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Σ	23		24	25	Σ
1	1	4	4	2	2	13	3	3	3	1	3	13	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	31	3	2	3	8	65
2	4	2	3	2	3	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	3	3	3	9	73
3	1	4	4	1	4	14	3	4	3	2	4	16	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	42	4	4	4	12	84	
4	2	4	4	1	4	15	4	4	4	1	4	17	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	44	4	4	4	12	88
5	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	4	17	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	38	4	4	4	12	87
6	2	3	4	1	1	11	3	4	4	1	4	16	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	1	37	2	2	3	7	71
7	3	4	4	3	3	17	3	3	4	2	4	16	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	1	31	3	3	2	8	72
8	3	3	2	4	3	15	1	2	4	1	2	10	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	28	2	3	3	8	61
9	4	4	3	2	4	17	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	40	4	4	4	12	87
10	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	38	3	4	3	10	80
11	3	4	3	2	3	15	4	4	3	1	4	16	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	37	3	3	3	9	77
12	1	1	2	1	3	8	4	4	4	1	4	17	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	37	3	3	4	10	72
13	3	4	4	1	1	13	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1	37	4	2	2	8	75
14	1	4	2	2	3	12	2	4	3	2	4	15	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	39	3	2	4	9	75
15	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	39	3	4	4	11	86
16	1	3	2	2	2	10	4	4	2	1	4	15	2	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	27	2	2	2	6	58
17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	27	2	2	2	6	62
18	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	43	4	4	4	12	91
19	2	4	2	1	2	11	4	3	2	1	4	14	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	39	3	4	4	11	75
20	3	4	4	3	4	18	4	4	3	2	3	16	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	36	3	2	4	9	79
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	12	100
22	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	38	3	4	3	10	76
23	4	4	4	3	4	19	4	4	3	2	4	17	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	39	3	4	4	11	86
24	4	4	4	4	3	19	3	2	2	4	2	13	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	1	2	31	4	3	2	9	72
25	3	4	3	2	4	16	4	4	2	4	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	4	4	4	12	91

DESEMPEÑO DOCENTE																													
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE									PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN					SUMA TOTAL		
1	2	3	4	5	6	Σ	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Σ	17	18	19	20	21	Σ	22	23	24		25	Σ
3	3	3	2	2	4	17	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	29	2	2	2	2	3	11	3	2	4	3	12	69
3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	31	2	3	3	3	3	14	3	3	4	4	14	77
4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	4	3	3	2	3	15	3	3	4	4	14	83
4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35	3	2	3	3	4	15	1	3	4	4	12	85
3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	2	3	2	2	3	12	2	2	4	4	12	83
2	3	4	4	3	4	20	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	32	3	2	2	3	3	13	2	2	4	4	12	77
4	3	4	4	2	4	21	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	36	2	2	3	2	3	12	3	2	4	3	12	81
3	2	3	3	2	2	15	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	28	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	9	65
4	3	4	3	2	4	20	4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	32	1	2	2	2	3	10	2	2	4	3	11	73
3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35	2	3	3	2	3	13	3	3	4	3	13	82
2	2	3	2	3	2	14	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	29	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	10	66
4	3	3	3	4	4	21	4	2	3	3	2	3	2	4	4	2	29	3	3	3	2	3	14	1	2	4	4	11	75
3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	30	2	2	2	1	3	10	3	2	3	3	11	72
3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	14	86
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	15	98
2	2	3	2	1	2	12	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	2	2	1	3	3	11	3	3	4	4	14	62
3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	30	2	2	2	2	3	11	3	2	4	4	13	71
4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	15	92
4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	34	2	2	3	1	3	11	3	2	4	3	12	78
3	4	3	2	4	4	20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	31	2	4	3	3	4	16	3	2	4	4	13	80
4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	95
4	4	3	3	2	3	19	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	35	3	3	3	2	3	14	3	3	4	4	14	82
4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	14	95
4	4	4	1	2	4	19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16	91
4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	94