



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Monitoreo Pedagógico y Desempeño docente en una Institución  
Educativa de San Juan de Lurigancho en el año 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Torres Vega, Elva Medalid (ORCID: [0000-0003-0181-3807](https://orcid.org/0000-0003-0181-3807))

**ASESOR:**

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: [0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA — PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a Dios, por brindarme el soporte espiritual y la fortaleza para afrontar la difícil situación actual ocasionada por la pandemia y lograr culminar los estudios de postgrado.

A mi esposo Norbil Salazar, a mis hijas Lourdes Salazar y Fabiana Salazar, a mis padres Andrés Torres y Delicia Vega, a mi hermano Diego Félix, quienes en todo momento me dieron sus palabras de ánimo, y su apoyo incondicional para la consecución de mis objetivos profesionales.

## **Agradecimiento**

A Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y guía mis pasos siempre hacia adelante.

A mi asesor el Dr. Sabino Muñoz por su paciencia y apoyo en la investigación realizada.

A mis directores: Ángela Natividad Mendoza Portilla y Luis Alberto Guerrero Caña por todo el apoyo brindado.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	30
3.2. Variables y operacionalización .....	31
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.5. Procedimientos .....	40
3.6. Método de análisis de datos.....	41
3.7. Aspectos éticos.....	41
IV. RESULTADOS .....	42
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES .....	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS .....	64

## Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del cuestionario Monitoreo pedagógico .....	33
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario Desempeño docente .....	34
Tabla 3	AFE de Monitoreo pedagógico.....	36
Tabla 4	AFE de Desempeño docente .....	36
Tabla 5	Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC.....	37
Tabla 6	Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach .....	40
Tabla 7	Estadísticos: Monitoreo pedagógico y factores .....	42
Tabla 8	Estadísticos: Desempeño docente y factores .....	44
Tabla 9	Intersección Monitoreo pedagógico y Desempeño docente .....	46
Tabla 10	Intersección Verificación y Desempeño docente.....	47
Tabla 11	Intersección Información y Desempeño docente .....	48
Tabla 12	Intersección Asesoramiento y Desempeño docente .....	48
Tabla 13	Intersección Innovación y Desempeño docente .....	49
Tabla 14	Correlación Monitoreo pedagógico - Desempeño docente.....	50
Tabla 15	Correlación Verificación - Desempeño docente .....	50
Tabla 16	Correlación Información - Desempeño docente .....	51
Tabla 17	Correlación Asesoramiento - Desempeño docente .....	51
Tabla 18	Correlación Innovación - Desempeño docente .....	52
Tabla 19	Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC en las variables MP, DD.....	56

## Índice de figuras

Figura 1 Relación de las Variables .....	31
Figura 2 Medida de validez de los constructos de Monitoreo pedagógico - Mp...	37
Figura 3 Medida de validez de los constructos de Desempeño docente - Dd.....	39
Figura 4 Histograma V1 Monitoreo pedagógico .....	43
Figura 5 Histograma del factor Verificación .....	43
Figura 6 Histograma del factor Información.....	43
Figura 7 Histograma del factor Asesoramiento.....	43
Figura 8 Histograma del factor Innovación .....	43
Figura 9 Histograma V2 Desempeño docente.....	45
Figura 10 Histograma del factor Preparación para el aprendizaje .....	45
Figura 11 Histograma del factor Enseñanza para el aprendizaje.....	45
Figura 12 Histograma del factor Participación en la gestión de la escuela .....	45
Figura 13 Histograma del factor Desarrollo de la profesionalidad .....	45
Figura 14 Modelo de ecuación estructural Mp - Dd .....	53
Figura 15 Modelo de ecuación estructural Verificación - Dd.....	53
Figura 16 Modelo de ecuación estructural Información - Dd.....	54
Figura 17 Modelo de ecuación estructural Asesoramiento - Dd .....	55
Figura 18 Modelo de ecuación estructural Innovación - Dd .....	55

## Resumen

La investigación titulada “Monitoreo Pedagógico y Desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho en el año 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental. La población de estudio fueron los docentes y personal directivo de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, y la muestra fue igual a la población, es decir 43, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue el censo y el instrumento fue el cuestionario, con validez de constructo (AFE y AFC), y la confiabilidad por la prueba estadística del alfa de Cronbach con el software SPSS 26. Para analizar los datos se empleó la prueba Rho de Spearman y el modelo de ecuación estructural; se concluyó que existe correlación entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho; se obtuvo un coeficiente de 76% con un nivel de significancia de .000 confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define la relación entre ambas variables de 91% con un ajuste absoluto de 0, 836.

**Palabras clave:** *Monitoreo pedagógico, Desempeño docente*

## **Abstract**

The research entitled "Pedagogical Monitoring and Teaching Performance in an Educational Institution of San Juan de Lurigancho in the year 2020", had as a general objective to determine the relationship that exists between Pedagogical Monitoring and teaching performance in an educational institution of San Juan de Lurigancho, 2020. The type of research was correlational, of non-experimental design. The study population was the teachers and directives of an Educational Institution of San Juan de Lurigancho, and the sample was identical to the population, that is, 43, with a non-probabilistic sampling, the technique used was the census and the instrument was the questionnaire, with construct validity (EFA and CFA), and reliability by the statistical test of Cronbach's alpha with SPSS 26 software. Spearman's Rho test and the structural equation model were used to analyze the data; It was concluded that there is a correlation between pedagogical monitoring and teaching performance in an Educational Institution in San Juan de Lurigancho; A coefficient of 76% was obtained with a significance level of .000, confirmed with the analysis of structural equations that defines the relationship between both variables of 91% with an absolute adjustment of 0.836.

**Keywords:** *Pedagogical, monitoring, Teaching, performance*



## I. INTRODUCCIÓN

La educación es un asunto de gran relevancia a nivel mundial. Tema importante que nos preocupa a todos pues somos conscientes de las deficiencias en materia de los informes finales de lo que aprenden los estudiantes.

En el Perú se busca una educación de calidad, pero los resultados son desalentadores: existen bajos niveles de logro.

El coronavirus SARS COV-2 y su rápida diseminación por el mundo condujo a los ejecutivos de varios países del orbe a considerar las sugerencias de la OMS, emitidas en marzo de 2020, lo que conllevó a la interrupción de las clases con presencia de los estudiantes e implementar acciones que salvaguarden la continuación de las clases.

El Ministerio de Educación con la R.M N° 160-2020-MINEDU, dispuso el comienzo del año académico mediante la puesta en práctica de una novedosa estrategia llamada "Aprendo en casa", a partir de la primera semana de abril de 2020, un mecanismo para asegurar que continúe el servicio educativo a través de su prestación remota en las escuelas públicas, a lo largo de todo el país, en el contexto de la crisis sanitaria para evitar y controlar la COVID-19.

Esta coyuntura ha ocasionado incertidumbre en la comunidad educativa de la Institución educativa 156 El Porvenir de San Juan de Lurigancho, la educación a distancia y el trabajo remoto era algo nuevo para todos:

Docentes que demuestran cierta resistencia a los cambios drásticos de soportes digitales, nuevos métodos y a generar ambientes de aprendizajes diversos, por ello, se observa aún el uso de metodología poco motivadora para el procesamiento autónomo de información, dificultades en la utilización de plataformas digitales orientadas a continuar con a la educación interrumpida, poco uso de estrategias de Retroalimentación, existen serias deficiencias debido al desconocimiento y al tiempo que demanda realizar este proceso, ello se observa en resultados de los niveles de logro alcanzados por los estudiantes. Capacitaciones que no cubren las necesidades ni intereses del docente. Son monitoreados y acompañados durante el año escolar por el personal directivo

quienes ejecutan el Plan de monitoreo y el Plan de Fortalecimiento docente con la intención de mejorar sus desempeños y, por consiguiente, de la mejora de los desempeños de los estudiantes.

Robinson citado por Fullan (2016) descubrió que el director que causa mayor incidencia en el aprendizaje de los estudiantes es el que “participa como aprendiz” con los profesores ayudando a avanzar la escuela. Liderar el aprendizaje del profesor significa estar proactivamente implicado con ellos de manera que el director y profesores estén aprendiendo al mismo nivel, al mismo tiempo. Con miras a lograr: Objetivos, diagnosticar intereses y necesidades de aprendizaje, prácticas docentes que atiendan estas necesidades e intereses y docentes que trabajen colaborativamente supervisando los avances y reajustando pertinente y oportunamente lo que no está dando resultados para decidir lo que se implementará para el bienestar de los que conforman la familia educativa.

En cuanto a los padres de familia, éstos atraviesan problemas económicos originados por la pandemia como: la pérdida de sus puestos de trabajo, también han perdido familiares cercanos, además, sienten descontento por la poca atención, tolerancia de los docentes y por los resultados de la educación a distancia.

Directivos con exceso de trabajo administrativo y burocrático que muchas veces les impide cumplir con sus metas de atención en el monitoreo pedagógico, pocas estrategias al aplicar el enfoque crítico reflexivo con sus docentes para que realmente se comprometan en la mejora de su práctica docente, poca socialización del resultado del monitoreo con la comunidad educativa y ejecución de talleres y Grupos de interaprendizaje en los que se realizan una exposición teórica de los temas o nudos críticos que se pretenden mejorar.

Vila (2015) señala que los directivos reconocen que dedican casi la totalidad de su tiempo realizando gestiones mediante la elaboración de documentación, acciones propias del personal oficinista, también dedica su tiempo participando en capacitaciones que promueven los entes superiores, en reuniones de

coordinación con sus similares de otras redes educativas institucionales, lo que ocasiona que limite su trabajo pedagógico a un restringido acompañamiento de las actividades que el docente ejecuta sus clases, intervenciones que son determinantes para la mejorar el nivel educativo.

OEI (2017) expone que diversos informes internacionales ponen de relieve lo importante que es la figura del directivo como elemento primordial para que se mejoren las cualidades y condiciones que ofrece la educación. Evidencian que el director escolar es la columna medular para dar cumplimiento y asegurar que los escolares gocen de una buena educación, favoreciendo el proceso de lograr nuevos conocimientos y promoviendo la formación holística de todos los estudiantes que pertenecen a la escuela.

En cuanto a los estudiantes, la mayor parte de ellos se describen por ser de escasos recursos económicos, tienen poca conectividad, poco acceso a internet por lo que se ven en la necesidad de recargar sus dispositivos móviles con mucha frecuencia, no cuentan con dispositivos tecnológicos, en algunos casos, comparten el teléfono celular con sus hermanos o con el padre de familia, muchos atraviesan por problemas familiares, tienen estrés, algunos se han quedado sin sus padres a causa de la pandemia, otros, sienten poco apoyo de su familia para el seguimiento de las tareas, algunos están desmotivados. Se ha observado estudiantes con bajos niveles de logro y algunos han desertado del sistema educativo.

Álvarez, M. et. al. (2020) considera que el cierre extendido de las Instituciones educativas tendrá impactos negativos sobre los aprendizajes, la escolarización, el abandono y la promoción. Esto perjudicará aún más a los estudiantes de clase baja y clase media vulnerables, así como a los estudiantes originarios, migrantes y lo que cuentan con habilidades diferentes. Este panorama podrá acrecentarse más aún en sistemas educativos que no cuentan con herramientas y estrategias efectivas de educación remota acordes al contexto y características propias de las familias.

Es por todo ello que esta investigación busca determinar la relación que existe entre el Monitoreo pedagógico que llevan a cabo la plana directiva y el Desempeño de los maestros.

Quispe Viamonte (2018) en su estudio de diseño correlacional, cuyas unidades muestrales fueron 60 docentes, realizada en instituciones educativas de la UGEL Manu, determinó que existe correlación significativa entre la Variable Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico y la Variable Desempeño Docente indicando que el coeficiente de correlación entre ellas, fue de 64% lo que manifiesta una correlación significativa con un nivel de confianza del 95% y es estadísticamente significativa.

Núñez Alvarado (2019) hizo un estudio de diseño correlacional con la unidad muestral de 34 profesores en una institución educativa en Otuzco - La Libertad para determinar la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente, encontró que la relación es alta y positiva de 82% entre las dos variables y el valor de  $p=0,000$  indica que es estadísticamente significativa, asimismo encontró correlaciones significativas en la intersección de los factores de ambas variables.

Aquino Jaimes (2018) realizó una investigación de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, sus unidades muestrales fueron 95 docentes de las escuelas públicas de Huarochirí, a los que se les aplicaron dos encuestas, la primera sirvió para evaluar el monitoreo pedagógico y la segunda, para medir el desempeño docente, encontró que existe relación significativa entre ambas variables con un coeficiente de 70%, correlación positiva media y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ), varianza compartida del 48%.

Según Cano, Castro, Musto, & Sarachu. (2009) citado por Tantaleán et ál. (2016) al monitoreo pedagógico lo consideran como una táctica de la supervisión, consistente en la observación continua de las actividades designadas al maestro, con el fin de identificar el grado de sus desempeños para empoderarlos mediante la planificación de capacitaciones que potencien sus habilidades según sus

resultados y aportar al crecimiento, satisfacción profesional teniendo en cuenta los buenos modelos institucionales y a nivel nacional.

Esta investigación se justifica por su conveniencia porque, permitirá a los directivos, como responsables del monitoreo, asumir su responsabilidad frente al crecimiento del desempeño de su personal docente y por consiguiente a la mejora de lo que aprenden los niños. Permitirá llenar un vacío que los antecedentes aún no han definido con soluciones en el campo educativo, también permitirá a los directores y Subdirectores de las escuelas nacionales y particulares, a través de las teorías, tomar decisiones óptimas que contribuyan a enriquecer el nivel de las variables estudiadas (valor teórico), como punto de partida se tomarán los resultados de la investigación, materia prima que ayudará a los maestros a reflexionar de manera crítica y reflexiva sobre su desempeño, a plantearse compromisos de mejoramiento personal y profesional que repercutirá en provecho de los escolares de la comunidad educativa. Respecto a los directores de las escuelas les ayudará a elaborar proyectos de mejora para la ejecución del monitoreo pedagógico (valor práctico). Por otro lado, la investigación ayudará a crear nuevos instrumentos de medición que permitan confirmar los conocimientos teóricos de los autores o crear nuevos que proporcione a la educación del país a mejorar el desempeño docente (valor metodológico). Asimismo, los resultados del estudio contribuirán para las decisiones que tomen en lo sucesivo, el personal directivo con el fin de alcanzar mejoras en lo que aprenden los estudiantes, se contará con docentes empoderados, motivados que mejoran su desempeño docente en favor de la comunidad educativa en general. (**valor social**).

Conocer los componentes y elementos que se relacionan para lograr que los estudiantes aprendan y, por ende, se alcance el desarrollo pleno en el entorno educativo es muy importante y trascendente para todos los profesionales de la educación

Por esta motivo que la presente investigación se formuló la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020? de esta pregunta se

desprenden las siguientes: (a) ¿Qué relación existe entre la dimensión de verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?, (b) ¿Qué relación existe entre la dimensión de información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?, (c) ¿Qué relación existe entre la dimensión de asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?, (d) ¿Qué relación existe entre la dimensión de innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?

El objetivo principal del estudio es determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020, además de (a) Identificar la relación significativa que existe entre la dimensión de verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; (b) identificar la relación significativa que existe entre la dimensión de información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; (c) identificar la relación significativa que existe entre la dimensión de asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; (d) identificar la relación significativa que existe entre la dimensión de innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020.

Se formuló la hipótesis general de que existe relación significativa entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; por consecuencia (a) existe relación significativa entre la dimensión de verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; (b) existe relación significativa entre la dimensión de información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; (c) existe relación significativa entre la dimensión de asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020; (d) existe relación significativa entre la dimensión de innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

El Desempeño docente ha sido sujeto de varias investigaciones, sin embargo, al relacionarlo con Monitoreo pedagógico se descubrieron pocas investigaciones a nivel internacional y más trabajos en la jurisdicción nacional.

Mendoza (2017) realizó una investigación en Ecuador con el objetivo de determinar la gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño de los docentes de la UNIB.E. La investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, transaccional. Su población estudiada fue de 4 directivos, 35 docentes de aula. La técnica usada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados del estudio determinaron que los directivos, en virtud a su gestión de supervisión, no logra que los maestros demuestren mejoras en su enseñanza y resultados de aprendizaje, existen deficiencias en la supervisión, ello permitió llegar a una serie de conclusiones y ofrecer sugerencias al directivo para que mejore la función de supervisión y, por ende, el desempeño de los maestros. El concepto de Gestión supervisora es similar al monitoreo pedagógico.

Ahmad, A.; Saefurrohman, S. (2020) realizaron una investigación en Indonesia, su objetivo planteado fue conocer la perspectiva de los docentes sobre las labores de supervisión académica que ejerce el directivo del colegio en Banyumas. Los investigadores concluyeron: El docente tiene una percepción positiva de las actividades de planificación de la supervisión. El 54,72% de los encuestados argumentaron que el director siempre socializó un programa de supervisión claro, y el 61,32% asumió que el programa de supervisión tuvo objetivos claros. Además, el 58,49% asumieron que el director utilizó el instrumento adecuado. El docente tiene una percepción positiva en cuanto a la evaluación de los resultados de la supervisión. El 46.23% de los maestros asume que después de las actividades de supervisión, los maestros obtienen las notas de mejora del director como supervisor. Un poco más del 50% de la muestra cree que el director como supervisor convierte a los profesores de elevado rendimiento en un profesor modelo. El concepto de Supervisión académica es similar al monitoreo pedagógico.

Mairena (2015) realizó una investigación en Nicaragua, en la que se planteó determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño; llegando a las siguientes conclusiones: 1. Los docentes principiantes están insatisfechos con el acompañamiento pedagógico que pone en práctica el director. Se evidencia que el directivo no cuenta con un plan y además no ofrece en ninguno de los casos acompañamiento a los maestros al iniciar esta nueva etapa como profesional docente. 2. Se demuestra la falta de planes de acompañamiento, el cual brinde recursos para el fortalecimiento de los maestros que están en proceso formativo. Es urgente que se implementen planes de acompañamiento con el fin de evaluar los desempeños de los maestros y de esta manera mejorar la práctica docente en función de los aspectos débiles diagnosticados y fundamentalmente, potenciar las fortalezas identificadas. 3. No se precisaron fortalezas durante el proceso de acompañamiento, la principal causa es que no hubo una buena planificación. 4. El desempeño docente de los maestros que recién inician su carrera profesional no es conocido por el personal directivo y Coordinadores porque no se participa en el planeamiento y concreción del proceso de educar y preparar al estudiante para que cimiente sus conocimientos. 5. El desempeño docente es inadecuado. Se puede, por tanto, concluir que la relación entre acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes principiantes es evidente, porque a falta de un programa de asistencia y seguimiento el efecto es que no hay unas destacadas actuaciones de los docentes, nuevos y por consiguiente carecen de planes para fortalecer y mejorar la práctica profesional. En el análisis se permitió conocer que no existe un acompañamiento pedagógico adecuado a los maestros, por ello, no hay un proceso evaluativo real y objetivo del trabajo de los docentes nuevos. Finalmente, se tienen que promover procesos de acompañamiento dentro de los Departamentos de la Universidad con fines de mejora de la práctica de los profesores nuevos. El concepto de Acompañamiento Pedagógico es similar al monitoreo pedagógico.

Girón (2014) en su tesis, realizada en 5 establecimientos de la Municipalidad de San Carlos Sija, Quetzaltenango, el objetivo planteado fue establecer cómo influye el acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. Para ello, sus unidades muestrales fueron 5 directores y 37 docentes, los



que fueron sujetos de observación y se les aplicó una encuesta estructurada concluyendo lo siguiente: (a) El acompañamiento pedagógico tiene influencia en cómo trabaja el docente gracias a que a mediante este conjunto de acciones se puede impulsar a los maestros para que potencien sus destrezas didácticas. (b) La supervisión educativa, en el aspecto técnico pedagógico, cumple una función que compromete el acompañamiento a todas las labores pedagógicas, a pesar de ello, se ha dado mayor importancia a la labor netamente administrativas, al actualizar únicamente a los directores. Se concluyó, luego del estudio, que hay indicios que demuestran que hay relación entre la supervisión y el desempeño docente. El concepto de Supervisión es similar al de monitoreo pedagógico

Balzán (2008) realizó una investigación cuyo objetivo de estudio era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente. Fue de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental, transeccional-transversal. La población estudiada estuvo conformada por 81 unidades muestrales. La recolección de los datos se hizo con un cuestionario constituido por 42 ítems, utilizando una escala tipo Likert alternativas de respuesta, para la validez se utilizó el juicio de tres expertos. Para la confiabilidad del instrumento se realizó mediante una prueba piloto al que se aplicó el modelo Alfa de Cronbach, se usó el estadístico SPSS, v. 10.0 alcanzando un coeficiente de 87%, lo que indicó que había confianza en el instrumento para ser administrado a la muestra de estudio. Los resultados proporcionados ayudaron a determinar que entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente existe una relación significativa muy alta, es decir, que en la medida que se incrementa un buen acompañamiento pedagógico, el desempeño docente se incrementa de manera alta y significativa. En conclusión, el supervisor educativo muestra considerables dificultades en el desarrollo de sus competencias como Acompañante pedagógico restringiendo el desempeño de los maestros que están dentro de su gestión.

Velásquez (2017) con su tesis 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 utilizó el instrumento denominado 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 mejorar la práctica docente de su metodología en las aulas depende de cómo el director aplica sus estrategias en el monitoreo, específicamente, en la retroalimentación.

Sánchez Querevalú (2018) en su investigación realizada en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, se planteó el objetivo general de determinar la relación entre monitoreo pedagógico y desempeño docente, se concluyó finalmente, que existe relación significativa entre monitoreo pedagógico y desempeño docente, lo que fue evidenciado con los resultados del estadístico Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación del 69% señalando una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa.

Chancasanampa (2019) en su investigación realizado en el 2018, concluye que existe relación significativa directa fuerte entre la Monitoreo y el desempeño docente, evidenciado con los resultados del estadístico Rho de Spearman que obtuvo un 95%, la t calculada es mayor que t teórica ( $15,08 > 2,02$ ). Concluyendo que mientras un maestro tenga un mayor monitoreo y este sea pertinente, mejor será su desempeño.

Oscategui Najera (2020) en su investigación realizada en la UGEL 15 Huarochirí, de tipo básica, de diseño no experimental y descriptivo correlacional. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron un cuestionario y una ficha de observación del desempeño docente. La correlación de las variables se realizó aplicando el análisis de Pearson obteniendo un 32% lo que evidencia una correlación positiva baja, además el valor  $p = 0,012$  es significativa al 95%.

Recomienda a los directivos implementar progresivamente un Plan de Monitoreo pedagógico para que mejore la práctica docente.

Ibáñez (2020) en su tesis realizada en Chuquizongo-Otuzco, en el año 2019, que fue de diseño no experimental, transversal de tipo descriptivos, correlacional lo que le permitió definir la relación existente entre ambas variables de estudio. Se precisó el coeficiente de Pearson, una correlación alta con un valor 76% y estadísticamente significativa. Por ello, se sugirió que el personal directivo debe ejecutar un monitoreo eficaz y pertinente, donde se asesore y acompañe a la labor del docente para enriquecer lo que aprenden los escolares.

Gómez (2016), en su tesis realizada en Puno en el año 2016, fue de diseño descriptivo correlacional; sus unidades muestrales fueron 74 profesores, con un muestreo no probabilístico. La investigación concluye, que se encontró un nivel de significancia del 5%, por ello asegura que existe una relación directa muy fuerte del 94% y significativa ( $t = 23,96$ ) entre el monitoreo pedagógico y desempeño del docente.

Pantoja (2018), en su investigación realizada Huaura, Lima en el año 2017, de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, de tipo transversal. Las unidades muestrales fueron 60 maestros. Se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario. Se concluyó que existe una relación positiva media del 56% entre el monitoreo pedagógico y práctica docente.

Parrales Anton (2019), en su investigación realizada en Ecuador en 2018, planteó el objetivo de determinar la relación entre la supervisión pedagógica y desempeño docente. La población del estudio estuvo compuesta por 40 maestros y la muestra fue censal porque consideró el total de la población. Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios, con uno de ellos se midió la supervisión pedagógica y con el otro se midió el desempeño docente. Su conclusión fue que la supervisión pedagógica tiene relación significativa con el desempeño docente. Los índices alcanzados fueron del 94% nivel de correlación positiva muy fuerte, y el nivel de significación del 0,000 lo que indica que es estadísticamente significativa.

Entre las teorías consideradas que relacionan las variables de investigación tenemos a Paulo Freire quien en 1970 nos habla de la pedagogía liberadora o racionalidad crítica sosteniendo que el oprimido se puede liberar a través de la acción ejercida con una reflexión crítica y con asumiendo conciencia de su realidad. Sugiere una pedagogía problematizadora donde se dé más importancia al diálogo o conversación para lograr por descubrimiento la comprensión de la realidad. El diálogo en la pedagogía permite interactuar e intercambiar ideas, lo que finalmente permitirá que los docentes socialicen. Con el diálogo se logra la comprensión del mundo y de su entorno (Ocampo 2008).

En el campo de la docencia podemos aplicar esta teoría porque se busca que el docente sea autónomo, sujeto ético, agente de cambio, conocedor de su realidad, activo en la búsqueda de mejora a través de propuestas e innovaciones, enriquecidas por el cúmulo de conocimientos y experiencias. Gracias al análisis y autocrítica sobre las evidencias de su desempeño y mediante el diálogo con su monitor puede proponer compromisos a nivel personal como profesional a través de su autoformación, procesos de intercambio de buenas prácticas, retroalimentación colegiada para consolidar los aspectos pedagógicos, didácticos y disciplinares.

La teoría cognoscitiva social de Albert Bandura (1986), plantea una teoría en la cual manifiesta que el ser humano aprende por observación, pone de relieve la idea de que gran parte del aprendizaje de los seres humanos se da a través de la interacción social. Al contemplar el comportamiento y actitudes de los demás, los sujetos adquieren información, normas, habilidades, acervo cultural. Aprenden también acerca de lo útil y conveniente de las diversas conductas, observando y analizando patrones y en la implicancia de su actuación, y procede en concordancia con lo que supone debe recibir como consecuencia de su proceder. La gente intenta dominar los acontecimientos importantes de su vida mediante la autorregulación de sus propios pensamientos y actos. Los procesos básicos consisten en proponerse metas, prever los resultados de sus actos, evaluar los avances direccionados a lo

propuesto y regular internamente los pensamientos, emociones y actos propios que no lo conducen a nada bueno.

En esta sección se exponen los conceptos de las variables de estudio: Monitoreo pedagógico y Desempeño docente. Para cada variable de estudio se precisarán sus conceptos, características y aspectos.

El MINEDU (2014), conceptualiza al Monitoreo pedagógico como el recojo y análisis de resultados del proceso y evidencias pedagógicas para la apropiada y oportuna adopción de decisiones oportunas. De igual manera, se puede definir como un conjunto de acciones organizadas para comprobar que una tarea o conjunto de tareas programadas para desarrollarse a lo largo del año lectivo se desarrollen como fueron planificadas respetando el tiempo previsto. Los efectos permiten identificar lo logrado y los nudos críticos para adoptar las decisiones pertinentes que permitan el mantenimiento y continúen desarrollando las acciones y/o proponer las correcciones a fin de mejorar el rendimiento direccionado a mejorar las evidencias de lo lograron aprender los estudiantes.

También en el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014), menciona en el Dominio 2, Desempeño 16: que el Director debe fomentar espacios y estrategias para el trabajo colegiado en donde se reflexiones sobre las prácticas pedagógicas que pueden fungir como modelo para contribuir a mejorar la enseñanza y del clima acogedor del aula. Reconoce que es medular el trabajo colaborativo entre docentes, en donde se genere espacios para la movilización y desarrollo de capacidades, el compartir de estrategias y donde se logre examinar y meditar acerca de cómo se están desarrollando las actividades pedagógicas en las aulas con la finalidad de que mejoren los aprendizajes. Fomenta y es líder de comunidades de aprendizaje con las y los maestros de su plantel en base en la cooperación recíproca, la autovaloración de su profesionalidad y la capacitación académica que se mantenga en el tiempo, dirigida a mejorar la praxis pedagógica y velar por obtener resultados favorables de aprendizaje.

El directivo es quien tiene que velar por la calidad del servicio educativo por ello debe orientar la práctica docente mediante un monitoreo y acompañamiento en forma permanente y así lograr la autocrítica y reflexión de los maestros, dotándoles de diversas estrategias orientadas hacia la mejora continua lo que redundará en el proceso educativo tendiente a obtener mejoras en lo que aprenden los escolares.

En el Desempeño 20. Considera que el director supervisa y dirige el empleo de caminos, habilidades y herramientas metodológicas, también el uso eficiente del tiempo y los materiales educativos considerando alcanzar los propósitos cuantitativos relacionados a lo que deben aprender los estudiantes y poniendo especial énfasis en atender lo que específicamente necesita. Monitorea y dirige a los maestros en la realización de caminos, habilidades y metodología convenientes a su praxis educativa cotidiana, teniendo en cuenta los estándares que deben alcanzar los estudiantes al concluir el grado o ciclo, la utilización adecuada del tiempo y materiales en las sesiones como apoyo de la enseñanza, dando mayor realce a las actividades que fomenten los aprendizajes colaborativos, creativos y críticos.

El MINEDU (2016) menciona que en el contexto de la administración pública por resultados el monitoreo se define como un recurso administrativo dirigida a comprobar el desarrollo de las acciones propuestas, la utilización de los medios, materiales, recursos y la concreción de los objetivos y metas formulados al empezar el año, durante en la planificación curricular.

El monitoreo pedagógico también, una estrategia enfocada en lograr cambios en los docentes y en generar condiciones que garanticen que la labor pedagógica se convierta en un servicio que provea acciones pedagógicas de calidad. No se trata solo de observar una clase, aplicar un instrumento sino de acompañar proporcionando asistencia técnica sobre los resultados obtenidos de su práctica diaria. Se recoge información, se identifican las fallas técnicas y aciertos, se gestionan espacios para la meditación y el intercambio de aprendizajes, se retroalimenta y se procede a consignar los compromisos direccionados a una

buena enseñanza por parte de los maestros y mejores aprendizajes de los escolares.

También el MINEDU (2017) nos dice que el monitoreo pedagógico es un procedimiento metódico y sistemático que implica el recojo y revisión minuciosa de los datos recolectados para determinar las bondades y dificultades de las prácticas docentes con la finalidad de mejorarla, de esta manera es posible adoptar las decisiones más reales, oportunas e idóneas.

Sobre el acompañamiento pedagógico, MINEDU (2014) dice que es el conjunto de pasos y acciones que realizan los directivos para ofrecer asesoramiento pedagógico al maestro a través de diversas acciones orientadas a lograr información relevante para lograr las mejoras de su praxis docente. El objetivo es lograr cambios en la forma cómo el docente se encamina, se desenvuelve en el aula que coadyuve a que el profesor sea un mediador en la interacción con el estudiante durante la enseñanza y el aprendizaje. En efecto, el acompañamiento pedagógico es indispensable en el desarrollo competitivo y cognitivo para perfeccionar las prácticas de los docentes. Este proceso se logra a través de la comunicación asertiva y un compartir de experiencias, y es importante la observación en el aula y evaluación del desempeño, bajo el enfoque crítico-reflexivo y donde el trabajo docente sea cooperativo y colaboración constante.

El MINEDU (2017) asegura que la gestión escolar que logra buenos resultados es aquella que alcanza que el 100% de los integrantes del entorno educativo de la escuela dirijan sus actividades con miras a alcanzar mejoras en los aprendizajes de los estudiantes. Los directivos cumplen un papel primordial desarrollando su liderazgo pedagógico al apoyar, estimular y fomentar que el pleno de la comunidad educativa participe sumando fuerzas para lograr los fines propuestas en los compromisos de gestión.

Un buen estrategia en pedagogía transforma el plantel en un lugar que fomente el aprendizaje y la formación holística de los escolares, encarna las

actividades y fomenta que el pleno de la comunidad educativa se oriente hacia una misma dirección y utiliza racionalmente todos los recursos a su disposición.

Las acciones de mayor impacto de un líder pedagógico son:

- Apoyar y someter a evaluación el desempeño de los docentes que tiene bajo su responsabilidad y cumplimiento de su propia responsabilidad gerencial para hacer efectivos los mecanismos de mejoramiento.
- Actualizar el currículo fomentando el trabajo activo con los compañeros durante el trabajo colegiado
- Formular, acompañar y lograr objetivos y metas estratégicas basados en la realidad de la escuela
- Estimular en forma permanente al total de elementos de la comunidad educativa para que realicen acciones a fin de lograr niveles óptimos de los aprendizajes.
- Para potenciar la repercusión de las acciones preliminares también puede:
  - Fomentar mejoras proponiendo, incentivando e implementando ideas novedosas o experiencias renombradas de otros docentes o centros.
  - Propiciar lugares que acepten y fomenten la intervención de comunitaria.

Estos 5 compromisos de gestión, se desarrollan alrededor de lograr los aprendizajes de los escolares y a la creación de condiciones básicas de aprendizaje en las IE y son los siguientes:

**COMPROMISO 1:** Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.

Está dirigido explícitamente a mejorar el aprendizaje de los escolares y busca liderar las actividades de toda la comunidad educativa para lograr este fin.

**COMPROMISO 2:** Retención anual de estudiantes en la IE

Este compromiso también es considerado de resultado, el objetivo de este compromiso es que la IE tome medidas para precaver el abandono escolar prematuro y garantizar que todos los estudiantes matriculados completen su trayectoria escolar durante el período escolar que le corresponde.



Asimismo, garantiza que concluyan su formación básica en el tiempo planificado, lo que salvaguarda un término oportuno de su escolaridad.

#### COMPROMISO 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE

Este es un compromiso de proceso, llamado así debido a que su realización condiciona que se concreten los logros de los compromisos de resultado, estos son, los compromisos 1 y 2. Este compromiso, por su condición y relevancia mueve a la comunidad educativa en torno al perfecto uso de tiempo para realizar sus funciones. Incluye dos aspectos que los complementan: el cumplimiento de las horas de estudio para los escolares y las horas de trabajo de los maestros. La realización de las dos asegurará la efectividad del total de las jornadas de aprendizaje planificadas.

El cumplimiento se basa en lograr el mínimo número de horas académicas requeridas por el nivel y modalidad educativas. Para ello, debe tenerse en cuenta que cada una de estas horas mínimas contiene una oportunidad para mejorar el aprendizaje estudiantil.

#### COMPROMISO 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE

Este compromiso aspira a enriquecer las actividades pedagógicas desarrolladas por los maestros, debido a que, este componente incide frontalmente en lo que aprenden los escolares. El compromiso aspira contribuir a este mejoramiento haciendo uso de dos estrategias fundamentales: acompañar al maestro y congrega a los maestros para la integración y el interaprendizaje.

La teoría y la práctica han demostrado que estas praxis cuentan con una influencia positiva y de transformación en la forma de enseñar de los maestros.

Los aspectos que se pueden revisar con mucho detenimiento son:

- Escala magisterial de los maestros
- Cantidad de congregaciones de interaprendizaje o reuniones colegiadas
- Número de visitas de monitoreo ejecutadas

Este compromiso tiene dos indicadores. Pero, la II.EE prioriza según su realidad.

Si el directivo enseña en un aula, debería centrarse en fomentar reuniones de interaprendizaje con los profesores de la misma institución. Adicionalmente, si la escuela tiene un solo docente o muchos grados, puede planificar reuniones con los profesores de la red educativa institucional de la que son miembros o con los profesores de las escuelas aledañas.

De lo contrario, si el directivo no enseña en ninguna aula, puede dedicarse a las visitas de la clase para supervisar y acompañar a los profesores. Sin embargo, es aconsejable realizar encuentros complementarios de interaprendizaje u otras actividades de formación que fortifiquen el apoyo.

Es fundamental hacer mención que la norma recomienda que los profesores reciban por lo menos tres visitas por año. La primera de ellas debe realizarse durante el primer trimestre, para que exista una diagnosis precoz del desempeño de los profesores.

Al momento de la realización de las visitas, el directivo se agenciará de las Rúbricas de observación del aula para evaluar el desempeño pedagógico, que servirán para ser utilizadas en los procesos de formación y evaluación de los docentes en todo el país, y la Ficha de seguimiento del desempeño docente. A fin de realizar un uso correcto y práctico de los instrumentos antes mencionados, es prioritario que el directivo reciba capacitación utilizando el manual de aplicación respectivo y otros recursos digitales que el Ministerio de Educación ha dispuesto al alcance de los interesados.

Las rúbricas de observación de aula evalúan seis aspectos del desempeño docente:

- Hace partícipes de forma activa a los alumnos durante toda la clase.
- Utiliza al máximo el tiempo destinado al aprendizaje de los estudiantes.
- Evalúa el desarrollo de los aprendizajes y retroalimenta en el momento indicado para acondicionar su forma de enseñar.

- Promueve el raciocinio, el pensamiento divergente y/o el pensamiento crítico.
- Controla positivamente la conducta de los escolares.
- Promueve un ambiente respetuoso donde se respira cordialidad y trato empático.

En el momento de la observación el directivo anotará de manera detallada las evidencias de cómo se desempeña el maestro dentro del aula en los indicadores planteados en las seis rúbricas. Concluida la clase, el directivo revisará sus anotaciones y colocará un calificativo al desempeño observado. Según esto, el directivo organizará una reunión con el profesor observado, lo retroalimentará y concluirá con los compromisos de mejora.

El acompañamiento pedagógico, según la R.S.G. N.º 008-2016-Minedu, es una táctica de preparación académica situada en la IE, esta direccionada principalmente, al maestro para robustecer sus competencias y capacidades pedagógicas en forma individual y fortalecer su desenvolvimiento en las aulas. Se propone, fomentar el desarrollo de sus habilidades profesionales del profesor por medio de acciones de seguimiento y orientación continuas en el tiempo, acompañado de estrategias que fortalezcan el aspecto formativo y en donde se interactúe colaborativamente.

En ese contexto, el monitoreo en aula y los GIAS, entre otras praxis, se centran en la estrategia de acompañamiento pedagógico dirigida por el personal directivo. Su finalidad no se circunscribe a desacreditar al docente, al contrario, persigue mejorar continuamente a través del uso de prácticas cooperativas y colaboración entre el conjunto de maestros y el directivo de una escuela, de una REI o de una UGEL.

### **CARACTERÍSTICAS DEL ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO PEDAGÓGICO**

- **Sistemático y pertinente:** Implica una observación minuciosa y seguida, paso a paso y estructurado de cada maestro a partir de identificar lo positivo y negativo de la práctica pedagógica.

- **Flexible y gradual:** plantea diversas opciones de acuerdo a las necesidades de los maestros.
- **Formativa, motivadora y participativa:** Gestiona el desarrollo de las habilidades profesionales del profesor, originando espacios de autorreflexión y de propuestas de mejoras que continúen y se sostengan en el tiempo. Igualmente, promueve el compartir de experiencias en donde se trabaje en equipo, de manera colaborativa y equitativa enmarcado en la práctica de valores.
- **Permanente e integral:** Acompaña al maestro en la ejecución y cumplimiento de los procesos pedagógicos y didácticos (planeamiento, implementación, ejecución y evaluación curricular de manera continua).

Alvarado (2002) manifiesta que el monitoreo pedagógico fomenta el cambio, creación o modificación, para alcanzar altos indicadores de la calidad educativa, a través de ella se verifica, evalúa y asesora, hacia el logro de los fines del servicio educativo.

Destaca que lo más importante dentro de la tarea es asegurar, conservar y tener control de la calidad de la educación, debido a esto, establece cuatro dimensiones que sirven para lograr que el control sea efectivo y, por consiguiente, se logre un mejoramiento de la calidad.

- a) Verificación, procedimientos que posibilitan la verificación, contrastación, evaluación y otros, direccionados a obtener los buenos resultados propuestos. Está relacionado con insertar las correcciones oportunas para disminuir las dificultades encontradas.
- b) Información, se refiere al hilo conductor que debe existir en la información que se tiene que establecer entre el ente inmediato superior y el colegio, donde la mencionada comunicación bidireccional sea precisa y real.
- c) Asesoramiento, acciones orientadas a perfilar la calidad de las clases ya sea de forma personal y en equipo, mediante una acertada, permanente y apropiada asesoría.
- d) Innovación, serie de actividades novedosas que van a demostrar el papel táctico a desarrollar para mejorar la calidad del sistema educativo, vinculado de igual manera, a la transformación genuina y real.

Castro citado por Martínez y Lavín (2017) resalta que el desempeño docente se valora en términos del despliegue de todas las herramientas y recursos intelectuales profesionales para usar determinados medios tangibles o intangibles de aprendizaje usando estrategias didácticas apropiadas con profesionalismo ético en cualquier espacio o contexto definido.

El desempeño docente es el despliegue de diversos recursos tales como dominio disciplinar y teórico, metodología, habilidades y actitudes que el maestro realiza para que sus estudiantes logren los aprendizajes esperados.

Riegle citado por Murillo et. al. (2006) define al Desempeño docente como el proceso o procesos a través de los cuales los maestros con un mínimo de competencia alcanzan altos niveles de idoneidad profesional y amplían su auto comprensión, son conscientes del rol importante que desempeñan, de los contextos en los que les ha tocado trabajar y de la carrera profesional que representan.

El Desempeño docente es un conjunto de actividades sometidas a un cambio constante y que tiene continuidad y es con la finalidad de lograr que el docente tenga altas expectativas de mejora de su formación y de su calidad profesional que se evidencia en el trabajo diario con los estudiantes.

Chiroque Chunga, S. (2006). El desempeño es la ejecución práctica que una persona realiza de los deberes propios a su carrera, cargo u ocupación. En el caso del desempeño de los maestros no podemos circunscribirlo solo a los conocimientos, es decir, lo cognitivo, también implica el aspecto de sus competencias operativas, sus aptitudes, sus fundamentos teóricos, disciplinares, doctrinarios, teleológicos, las actitudes, cómo se relaciona con sus alumnos, familias, maestros y autoridades educativas, su comportamiento dentro y fuera de la escuela.

El desempeño docente está sujeto básicamente a: (a) La formación profesional de calidad; y (b) Una buena remuneración y condiciones de trabajo que motiven al docente.

El MINEDU (2014), define el Desempeño docente como las habilidades que pueden ser materia de observación de la persona y a la vez que pueden ser materia de descripción, evaluación y que demuestran su pericia. Proviene del inglés performance o perform, que significa a alcanzar altos niveles de los aprendizajes propuestos y la realización de tareas o actividades dadas. Se cree que la forma de realizar estas actividades demuestra las competencias desarrolladas por el maestro.

En esta conceptualización de desempeño se pueden identificar tres características principales: actuaciones observables que corresponden a una obligación y el alcance de determinados efectos.

En este concepto de Desempeño docente se hace alusión a las competencias del docente y a la movilización de todas sus capacidades que tienen que reflejarse en actuaciones observables tendientes al logro de resultados planificados.

En el mencionado documento se presentan los siguientes dominios:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1 y desempeños

Tiene que ver con que el maestro conozca y comprenda la realidad de sus alumnos tanto a nivel biológico, psicológico y social, y desarrollo progresivo, en estos aspectos. Debe tener dominio disciplinar del área curricular o ciclo que enseña, dominio teórico, es decir, estar actualizado en el análisis y entendimiento de las nuevas teorías, enfoques y modelos pedagógicos y, por último, tener dominio didáctico, para promover altas expectativas en la formación integral holística de los estudiantes.

Competencia 2 y desempeños

Planifica la enseñanza en equipo con sus compañeros del área o ciclo que enseña, elaborando su Planificación curricular acorde a la realidad del aula,

garantizando que exista correspondencia entre los aprendizajes que sean alcanzados por sus alumnos, seleccionando contenidos, diseñando los procesos pedagógicos motivadores y retadores, contextualiza su enseñanza considerando los estilos de aprendizaje y la sabiduría ancestral de su comunidad utilizando medios, materiales y herramientas disponibles como base para el aprendizaje distribuyendo adecuadamente el tiempo y diseñando la evaluación formativa, en una planificación curricular flexible y en constante reajuste.

- Dominio 2:  
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

#### Competencia 3 y desempeños

Genera un ambiente favorable basado en valores, la sana coexistencia que apunte a una vida en democracia y apertura a la diversidad en todas sus manifestaciones como puntos fuertes y oportunidades de aprendizaje, con el objetivo de preparar ciudadanos críticos con apertura a la interculturalidad. Orienta sus clases con la finalidad de conseguir que todos sus estudiantes progresen, comunicándoles altas expectativas de aprendizaje, resuelve conflictos a través del diálogo y busca siempre promover que los estudiantes interactúen de manera tolerante sin discriminación ni exclusión usando siempre mecanismos pacíficos y dotándoles de herramientas para hacer frente a estas situaciones.

#### Competencia 4 y desempeños

Dirige el proceso de enseñanza demostrando conocimientos disciplinares y usa de tácticas y recursos adecuados, con la finalidad de que todos los escolares lleguen a aprender de forma analítica, aplicando la reflexión crítica para hacer frente a los problemas reales que se les aparezca en cualquier momento de la vida y que están relacionados con su realidad personal, social. Pero a la vez si no se logra lo propuesto puede reajustar oportunamente su planificación gracias a una de sus características que es la de ser flexible. Verifica que los estudiantes le encuentren en sentido de las clases al compartirles el propósito de las mismas y lo que se espera que logren, desarrolla diversas estrategias que fomenten el pensamiento crítico y creativo. Usa herramientas digitales variadas y disponibles de acuerdo al

propósito propuesto. Usa diversas de estrategias pedagógicas para enseñar de forma diferenciada a los escolares con habilidades diferentes.

#### Competencia 5 y desempeños

Evalúa de forma continua los aprendizajes de acuerdo con los objetivos planificados, utilizando variedad de métodos y técnicas disponibles, considerando el estilo de aprendizaje de cada uno de los escolares, creando herramientas validadas para evaluar el avance y desarrollo de las competencias tanto individual como grupalmente, analiza los resultados obtenidos para reajustar y retroalimentar oportunamente, evalúa los aprendizajes respetando los criterios previamente establecidos, comparte a tiempo los resultados obtenidos, luego de evaluar a los estudiantes, con la comunidad educativa, con el fin de plantear compromisos institucionales.

#### Dominio 3:

#### Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

#### Competencia 6 y desempeños

Interviene en forma activa, mostrando disposición de apertura a la democracia, con criticidad y colabora en la conducción de la escuela, dialoga asertivamente con sus pares o equipos de trabajo, colaborando activamente y demuestra liderazgo para compartir experiencias, organiza la labor pedagógica para altos niveles de enseñanza y forma parte de la construcción y sostenibilidad de un ambiente democrático en la institución educativa. Cooperar en forma activa en elaboración, reajuste y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, de la currícula, de los planes de mejora continua y diversos documentos de gestión. Impulsa el desarrollo individual y en equipo, proyectos para investigar la problemática que se presentan en las aulas, proyectos de innovación para la solución de los problemas diagnosticados y de esta manera, mejorar los aprendizajes en la escuela.



#### Competencia 7 y desempeños:

Interactúa de forma respetuosa, colaborativa y de corresponsabilidad con las familias para alcanzar el aprendizaje de sus hijos, reconociendo su apoyo, realiza la articulación de manera crítica, en sus clases, los conocimientos ancestrales, su cultura y los recursos de la colectividad y de su contexto. Hace partícipes a los padres de familia, aliados locales y autoridades comunales, los desafíos de su trabajo docente, y rinde cuentas de los progresos y logros a la comunidad educativa.

#### Dominio 4:

##### Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

#### Competencia 8 y desempeños:

Dialoga en comunidades de aprendizaje sobre su práctica y experiencias institucionales y lleva a cabo procesos de aprendizaje permanente de forma personal y en equipo, teniendo en cuenta lo que necesitan los alumnos y las de la escuela, para construcción y afirmación de su identidad y retos profesionales, en la propuesta de políticas educativas locales, regionales y nacionales, expresando sus puntos de vista fundamentados y actualizados, en el contexto de su experiencia profesional.

#### Competencia 9 y desempeños:

Desempeña su carrera docente actuando de forma ética, demostrando la práctica de valores con probidad, equidad, cumpliendo sus deberes y siendo serviciales, para la resolución de dilemas cotidianos de la vida escolar, además, es consecuente con sus principios y toma las mejores decisiones considerando los derechos que le asiste al ser humano y coloca en primer lugar el bienestar del niño y del adolescente, sobre todas las cosas.

#### Propósitos de la evaluación del desempeño docente.

Persigue:

- Valorar que los maestros cumplan con lo que les corresponde según la función que desempeña y las obligaciones que se les ha asignado y de la seguridad de ejercitar bien su trabajo de formar a los estudiantes y que aporte a ofrecimiento de una excelente calidad educativa para la juventud.

- Identificar los requerimientos formativos, así como las exigencias de capacitarse y actualizarse de los profesores y que todo lo recibido sirvan de soporte para sus clases alineadas a los enfoques, modelos y nivel educativo y que aporten a su progreso profesional.

- Poner especial atención en el ejercicio del cargo docente y a que el proceso de la evaluación del desempeño facilitará determinar si el docente cumple con los requisitos para acceder a un cambio de categoría, nivel y sea reconocido por parte de las autoridades superiores y en general por la sociedad al profesional que trabaja en bachillerato.

#### Características:

La Secretaria de Educación Pública de México (2015) considera que la evaluación del desempeño docente debe ser:

- Evaluación de naturaleza formativa. Puesto que debe detectar las competencias y requerimientos para mejorar las funciones de los docentes en ejercicio de su función, con la finalidad, de revelar aspectos indispensables que necesitan ser potenciados en su trabajo diario, e incrementar las mejoras de sus prácticas de enseñanza a través de intervenciones como: capacitación permanente y soporte técnico que ayuden a mejorar su trabajo durante su carrera profesional.

- Una evaluación que recoja información de cómo son las condiciones laborales en las que trabajan los maestros. La evaluación del desempeño debiera tener en cuenta el contexto social, cultural y académica, así como aquellas condiciones particulares del subsistema en el que los maestros ejecutan sus clases cotidianas.

En la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, el Art.44 OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE menciona que su objetivo es:

Verificar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del docente dispuestos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

Determinar los requerimientos de capacitación, actualización durante el ejercicio de su profesión para darle la asistencia correspondiente para que mejore de su praxis docente (pág. 110).

Está normada la evaluación de desempeño docente, y alude al proceso de evaluación de las actividades que desarrollan los docentes respecto a lo que les corresponde realizar de acuerdo a su profesión. Busca recabar información real y confiable sobre el grado de desarrollo de habilidades propias a su carrera docente que están consignados en los dominios el Marco del buen desempeño docente, emitir un juicio de valor para identificar las falencias formativas y finalmente, la toma de decisiones para que se le brinde la asistencia, apoyo para la mejorar su desempeño y de esta manera alcanzar una mejor educación acorde a las exigencias actuales.

### **Los evaluadores**

Son las personas que van a ser los observadores y quienes va a sacar las conclusiones importantes. Es frecuente que quienes desempeñan esta función sean ser inspectores, directores, jefes de departamento o formadores. Son necesarios, en todo momento, mostrarse objetivos y equitativos, los cuales deben ser puestos en práctica mediante una conducta profesional y una formación adecuada. Esto significa que es ideal y oportuno incorporar en el equipo de evaluadores a maestros idóneos que no tengan cargos directivos que han demostrado una vasta experiencia durante su trayectoria docente en situaciones parecidas a las de la realidad de los docentes que son materia de evaluación. Si la expertiz del evaluador difiere de la del profesor a quien se le va a evaluar, entonces es importante que disponga de un catálogo de comportamientos muy estructurado.

No obstante, un dominio parecido mejorará el valor de la observación, aunque se trabaje con un conjunto de procedimientos o categorías cerradas. La formación académica o entrenamiento del observador se ve influenciada por el tipo específico de observación y su finalidad. Una capacitación adecuada en el uso de la metodología abierta y cerrada puede, en muchas ocasiones, realizarse mediante la grabación de la clase en vez de observar directamente. Sin embargo, es relevante que los observadores ingresen a las clases y ejecuten las visitas «in situ», de forma que se puedan habituar con el mecanismo de agudizar el foco de atención en los hechos importantes de la clase.

Las observaciones directas también ofrecen información sobre la interacción directa con los docentes, los escolares y todo el personal de una institución educativa. Es seguro que, lo más difícil de la formación de los evaluadores es especificar el mecanismo mediante el cual van a convertir los datos de las observaciones en conclusiones. A pesar de ello, otros mecanismos, por ejemplo, los que se refieren al planteamiento de recomendaciones para la mejora de la enseñanza del maestro evaluado, requiere la pericia, entrenamiento, expertiz y alto nivel de inferencia del profesional.

Hunt, B. (2009) dice que la efectividad docente es un contar con una serie de características, competencias y comportamientos de los maestros que posibilitan a sus estudiantes para que logren los objetivos propuestos, tanto generales como específicos. Desarrollar la facultad para resolver problemas, pensar de manera crítica, trabajar en equipo y ejercer su ciudadanía democrática. Los docentes efectivos logran los resultados propuestos.

La efectividad docente incluye:

#### CONOCIMIENTOS:

- Los docentes son hábiles en comunicación oral y escrita.
- Los docentes conocen las materias que enseñan y la metodología para su enseñanza.

- Los docentes conocen estrategias pedagógicas y saben en qué momento será más efectiva su aplicación.
- Los docentes conocen la realidad de sus alumnos, y en qué momento, cómo enseñar atendiendo a sus necesidades y características.
- Los docentes saben usar óptimamente el tiempo en el aula.
- Los docentes saben cómo evaluar a los estudiantes.
- Los docentes seleccionan y crean recursos que son adecuados e idóneos para aplicarlos en las diferentes actividades de aprendizaje programadas.
- Los docentes comprenden las etapas del desarrollo por los que pasan los estudiantes según el nivel educativo al que pertenecen.

#### ACTITUDES:

- Los docentes generan espacios donde exista un clima de respeto hacia sus estudiantes y se les acepta tal y como son.
- Los docentes tienen altas expectativas de aprendizaje de todos los alumnos.
- Los docentes encuentran en los errores oportunidades, de mejora del aprendizaje estudiantil.
- Los docentes meditan sobre su práctica y si es necesario hacen reajustes.
- Los docentes dan la real importancia al trabajo colaborativo con sus pares y otros aliados relacionadas al aprendizaje estudiantil.
- Los docentes dan apertura para que las familias y la comunidad en general participen en la enseñanza.
- Los docentes se sienten motivados para continuar aprendiendo y mejorar su desempeño.
- Los docentes están motivados y se han comprometido con su carrera profesional.

#### DESEMPEÑO:

- Las aulas están bien organizadas y generan un ambiente acogedor al aprendizaje.
- Los docentes establecen reglas y mantienen un ambiente de valores: justicia y equidad.
- Los docentes usan adecuadamente el tiempo general y del individual.

- Los docentes usan técnicas efectivas de enseñanza: programan sus sesiones, elaboran material educativo novedoso, ayudan a los alumnos a contrastar los nuevos aprendizajes con los aprendizajes anteriores y aplican prácticas dirigidas por el maestro.
- Los docentes generan oportunidades para que los estudiantes se involucren de manera activa en sus propios aprendizajes.
- Los docentes orientan los errores o equivocaciones de los alumnos de una forma empática.
- Los docentes planifican una evaluación formativa en correspondencia a las necesidades de los escolares.
- Los docentes se relacionan de manera afectuosa, valora y respeta a sus alumnos.
- Los docentes establecen y mantienen vínculos colaborativos con miembros de la comunidad educativa.

### **III. METODOLOGÍA**

En esta sección se estableció el marco de la investigación a través del uso de métodos y técnicas que correspondían a un tipo y diseño de investigación.

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

##### **Tipo de Investigación:**

La investigación realizada fue 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 Sampieri, 2014, p.93) en un enfoque cuantitativo. Es así, que nuestra hipótesis buscó encontrar la correlación que pueda existir entre el monitoreo realizado por el directivo y el desempeño que evidencian los maestros de la institución educativa N° 156 El Porvenir.

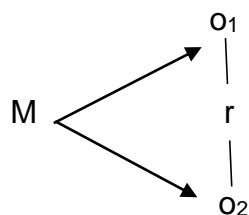
##### **Diseño de Investigación:**

Fue no experimental, de corte transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, solo se observaron los hechos naturalmente en el contexto que se desarrollaron en un tiempo y espacio determinados a fin de

analizar las características que la describen. “Se realizan sin alterar deliberadamente las variables” (Hernández Sampieri, 2014, p. 93). Además, como sostiene Sullivan (2009) “se examina el fenómeno tal como sucede en su mundo real, con la finalidad de analizarlo”.

### **Figura 1**

*Relación de las Variables*



Dónde:

**M:** 43 docentes de una institución educativa N° 156 El Porvenir

**O1:** Monitoreo Pedagógico

**O2:** Desempeño docente

**r:** Relación entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variables:**

Por la naturaleza de la investigación fueron de tipo cuantitativas y ordinales.

#### **Variable 1: Monitoreo pedagógico**

##### **Definición Conceptual**

De acuerdo a Alvarado (2002) fomenta el cambio, creación o modificación, para alcanzar altos indicadores de la calidad educativa, a través de ella, se verifica, evalúa y asesora, hacia el logro de los fines del servicio educativo.

##### **Definición Operacional**

Es la operación cuantitativa de las dimensiones de la variable Monitoreo pedagógico: verificación, información, asesoramiento e innovación valorados por

sus respectivos indicadores calificados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1). (Anexo 1)

## **Variable 2: Desempeño docente**

### **Definición Conceptual**

Según Minedu (2014) son las habilidades observables de la persona que pueden ser materia de observación y a la vez pueden ser materia de descripción, evaluación y que demuestran su pericia. Proviene del inglés performance o perform, que significa a alcanzar altos niveles de los aprendizajes propuestos y la realización de tareas o actividades dadas. Se cree que la forma de realizar estas actividades demuestra las competencias desarrolladas por el maestro.

### **Definición Operacional**

Es la operación cuantitativa de las dimensiones de la variable Desempeño docente: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad. Valorados por sus respectivos indicadores calificados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1). (Anexo 1)

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población:**

Es la agrupación de casos que conciertan con las especificaciones deseadas (Hernández et al., 2014, p.174).

Fueron 43 maestros del nivel primaria y secundaria que laboraron en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho en el año 2020.

### **Muestra:**

La muestra fue idéntica a la población, es decir, 43 unidades muestrales conformados por maestros del nivel primaria y secundaria que laboraron en la institución educativa N° 156 El Porvenir de San Juan de Lurigancho.



**Muestreo:**

La técnica estadística fue no probabilística, es decir, una muestra por conveniencia, por el tipo de investigación las unidades muestrales fueron definidas antes de iniciar el estudio en la institución educativa. El muestreo fue dirigido, aplicando muestreo por conveniencia conformado por casos que se tuvo acceso (Hernández et al., 2014).

**Unidad de Análisis:**

Los integrantes que participaron en el proceso de recojo de datos fueron docentes que laboraron en turnos de mañana y tarde en la institución educativa N° 156 El Porvenir de San Juan de Lurigancho en el año 2020.

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

La técnica usada fue un censo, es decir, los integrantes de la población fueron los mismos que se utilizaron como integrantes de la muestra. Esta técnica se justifica por la coyuntura de pandemia que hace dificultoso tener información de más unidades muestrales.

**Instrumentos de Recolección:**

El instrumento utilizado fue el cuestionario porque se recolectaron los datos con la finalidad de medir a la variable con preguntas cerradas o abiertas (Hernández et al., 2014, p.217).

Se aplicaron dos cuestionarios, el primero para medir monitoreo pedagógico con cuatro dimensiones, el segundo, para medir el desempeño docente con cuatro dimensiones, se utilizó la Escala de Likert (Anexo 3)

**Tabla 1**

*Ficha técnica del cuestionario Monitoreo pedagógico*

---

Ficha Técnica
Autor: Elva Medalid Torres Vega.
Nombre del Instrumento: Monitoreo pedagógico

---

---

Forma de empleo: Individual  
Censados: 43 docentes  
Duración del cuestionario: 30 minutos  
Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión de los docentes sobre el monitoreo pedagógico.  
Utilidad Diagnóstica: opinión del Monitoreo pedagógico para aplicar las estrategias de mejora.  
Cantidad de Ítems: 23  
Puntuación: Escala ordinal:  
    Nunca: 1  
    A veces: 2  
    Casi siempre: 3  
    Siempre: 4  
Método de Aplicación: Se programó un cuestionario conformado por 23 ítems utilizando la herramienta digital: Formulario de Google para aplicar el cuestionario vía online. Se envió el enlace por la red social WhatsApp a los docentes para luego ser completado por cada uno de ellos. En algunos casos se les envió en formato Word.

---

**Tabla 2**

*Ficha técnica del cuestionario Desempeño docente*

---

Ficha Técnica
Autor: Elva Medalid Torres Vega. Nombre del Instrumento: Desempeño docente Forma de empleo: Individual Censados: 43 docentes Duración de la encuesta: 30 minutos Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión de los docentes sobre su desempeño docente. Utilidad Diagnóstica: opinión del Desempeño docente para aplicación de estrategias de mejora. Cantidad de Ítems: 30 Puntuación: Escala ordinal: Nunca: 1 A veces: 2 Casi siempre: 3 Siempre: 4 Método de Aplicación: Se programaron cuestionario de 30 ítems utilizando la herramienta digital: Formulario de Google para aplicar el cuestionario vía online. Se envió el enlace por la red social WhatsApp a los docentes para luego ser completado por cada uno de ellos. En algunos casos se les envió en formato Word.

---

## **Validez y confiabilidad**

La validez permite medir al instrumento de la variable por contenido, criterio o de constructo (Hernández et al., 2014, p.201).

La validez se refiere a la condición que tiene un instrumento para evaluar las características para las que fue creado. Para esta investigación se usó la validez de constructo.

### **Validez de constructo**

El constructo evalúa la relación entre el concepto dado por los teóricos y la comprensión de la realidad que tienen las unidades muestrales midiendo solo un elemento o acontecimiento de cada variable en el instrumento organizadas en dimensiones e indicadores, que son agrupadas en el constructo para definir la variable.

Se requieren coincidencia de los indicadores mediante el análisis factorial exploratorio – AFE y su correspondiente evaluación mediante el análisis factorial confirmatorio – AFC.

### **Análisis factorial exploratorio – AFE**

Es una técnica estadística, que permite la exploración con mucha precisión de dimensiones subyacentes, constructos mediante reducción y asociación. Se usan para determinar que los instrumentos representan las dimensiones, su estructura interna, y adaptación

En la investigación, se analizaron las respuestas de 43 unidades muestrales. Las variables “Monitoreo pedagógico” y “Desempeño docente” estuvieron conformados por 53 ítems, estableciendo en la primera, 4 dimensiones y en el segundo 4. Para las dos variables, se aplicó como método de extracción, “Mínimos cuadrados no ponderados”, con rotación “Varimax” y “normalización de Kaiser”, carga en el factor de 0.30. Se obtuvo como respuesta en el primero, modelo con buen ajuste  $KMO=.815$ ,  $X^2=1018.448$ ,  $gl=253$  y  $sig.=.000$  y en el segundo un buen ajuste  $KMO=.625$ ,  $X^2=1060.390$ ,  $gl=435$  y  $sig.=.000$

**Tabla 3**  
*AFE de Monitoreo pedagógico*

Matriz de factor rotado <sup>a</sup>				
	Factor			
	1	2	3	4
Mp25	,870			
Mp22	,842			
Mp19	,821			
Mp18	,814			
Mp24	,795			
Mp23	,746			
Mp17	,716			
Mp15	,695			
Mp21	,682			
Mp20	,635			
Mp11	,616			
Mp6	,611			
Mp16	,562			
Mp14	,552			
Mp8		,833		
Mp9		,607		
Mp7		,501		
Mp10		,487		
Mp1		,418		
Mp3			,711	
Mp2			,679	
Mp12				,666
Mp5				,550

**Tabla 4**  
*AFE de Desempeño docente*

Matriz de factor rotado <sup>a</sup>				
	Factor			
	1	2	3	4
Dd6	,783			
Dd12	,770			
Dd23	,722			
Dd8	,715			
Dd24	,699			
Dd7	,647			
Dd21	,592			
Dd10	,568			
Dd20	,561			
Dd11	,522			
Dd1	,489			
Dd3	,465			
Dd22	,442			
Dd5	,415			
Dd30	,356			
Dd16		,811		
Dd15		,696		
Dd13		,688		
Dd14		,670		
Dd17		,577		
Dd33		,430		
Dd19			,706	
Dd25			,578	
Dd2			,540	
Dd18			,507	
Dd9			,490	
Dd27			,446	
Dd4				,577
Dd31				,415
Dd35				,394

En la Tabla 3 y Tabla 4, se mostró las saturaciones de los ítems, respecto de los factores, manteniendo las cargas en dimensiones parecidas, pero, organizadas en estructuras diferentes.

### **Análisis factorial confirmatorio – AFC**

Es una técnica que permite contrastar un instrumento creado por el investigador donde se establecen las relaciones que existen entre los indicadores que la conforman.

Tiene como hipótesis que determinados factores están asociados con un subconjunto de las variables. El AFC genera un nivel de confianza para poder aceptar o rechazar dicha hipótesis. Los resultados de la evaluación de los modelos de cada variable se consideraron en la Tabla 5.

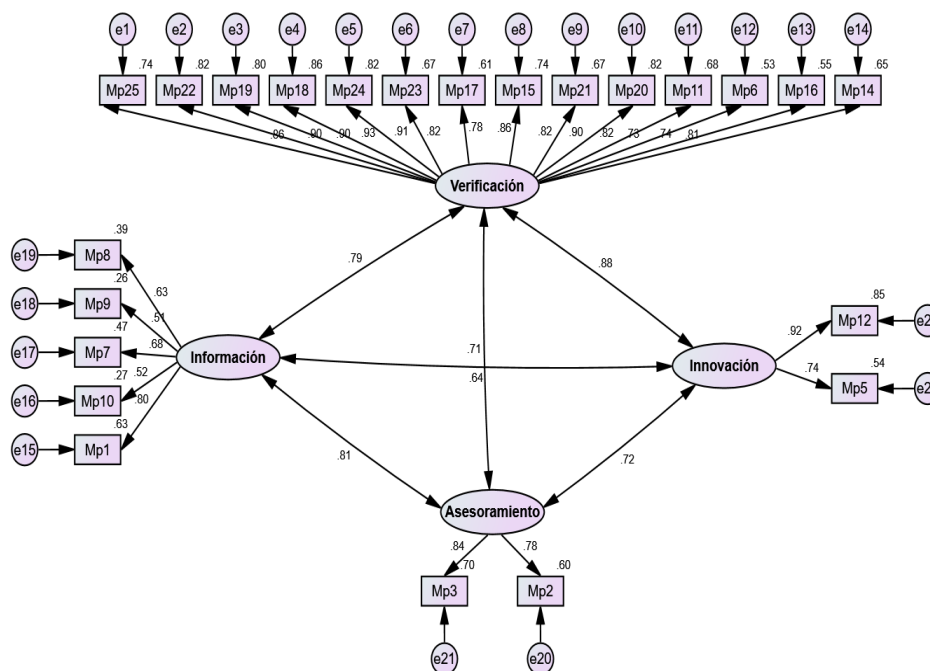
**Tabla 5**  
*Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC*

Variables	Ajuste absoluto RMR	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Monitoreo pedagógico	.0663	.991	.989	.990	.885	.877
Desempeño docente	.0937	.958	.951	.949	.917	.870

En la Tabla 5, se mostraron los coeficientes alcanzados mediante correlaciones: para la variable Monitoreo pedagógico su ajuste absoluto fue de 66%, ajuste incremental de 99% en promedio y ajuste de parsimonia del 88% en promedio. Para variable Desempeño docente su ajuste absoluto fue de 94%. Ajuste incremental de 95% en promedio y un ajuste de parsimonia del 89% en promedio, lo que evidenció un buen ajuste de los modelos con la teoría de soporte que definieron variables y constructos, estos son mostrados en las Figuras 2 y Figura 3.

**Figura 2**

*Medida de validez de los constructos de Monitoreo pedagógico – Mp*



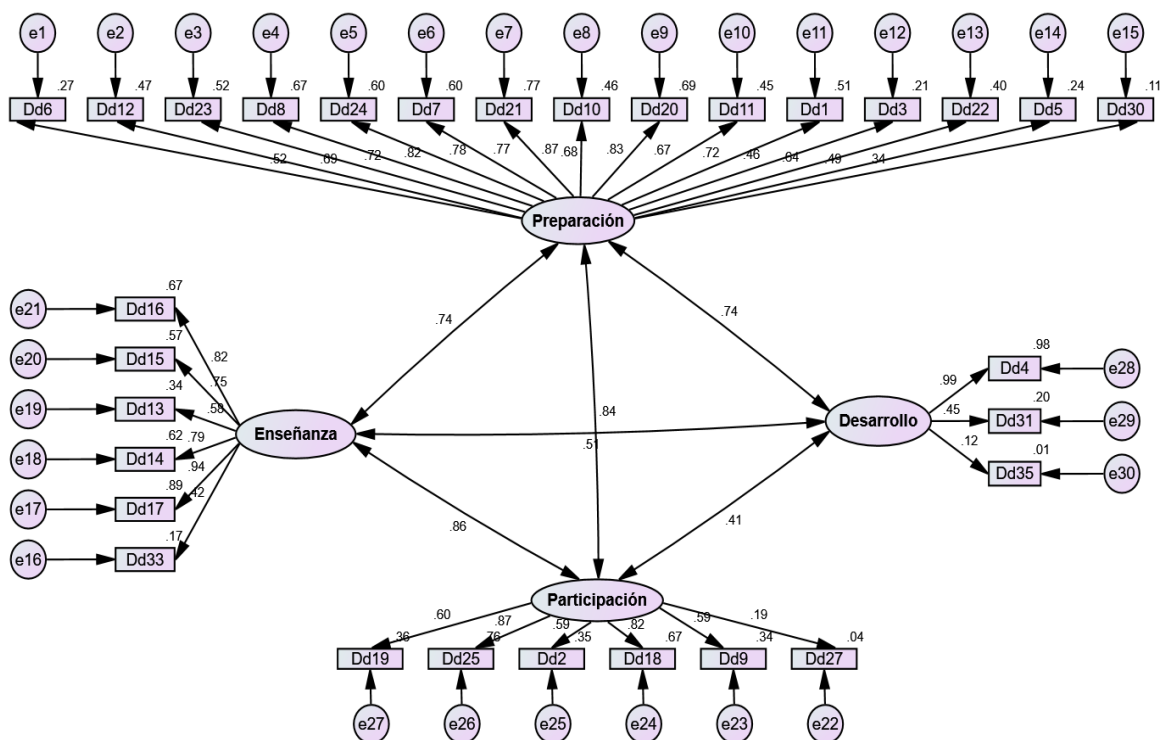
*Nota.* El gráfico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observadas del Mp del directivo.

En la Figura 2 se observan los 4 factores de Monitoreo pedagógico. *Verificación* conformada por 14 indicadores o variables observadas, con parámetros como, cargas factoriales y error, con promedio de 0.84 y 0.71 respectivamente. *Información*, 5 indicadores, 0.63 y 0.40. *Asesoramiento*, 2 indicadores, 0.81 y 0.65. *Innovación*, 2 indicadores, 0.83 y 0.69.

La correlación fue de ítem total encontrando en: *Verificación* con *información* 0.79, *asesoramiento* 0.71, *innovación* 0.88; *Información* con *Verificación* 0.79, *Asesoramiento* 0.81, *Innovación* 0.64; *Asesoramiento* con *Información* 0.81, *Verificación* 0.71, *Innovación* 0.72; *Innovación* con *Verificación* 0.88, *Información* 0.64, *Asesoramiento* 0.72.

**Figura 3**

*Medida de validez de los constructos de Desempeño docente – Dd*



*Nota.* El gráfico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observadas del Dd.

En la Figura 3 se observan los 4 factores de Desempeño docente. *Preparación para el aprendizaje*, conformada por 15 indicadores, cargas factoriales y error, con promedio de 0.66 y 0.46 respectivamente. *Enseñanza para el aprendizaje*, 6 indicadores, 0.72 y 0.54. *Participación en la gestión de la escuela*, 6 indicadores, 0.58 y 0.48. *Desarrollo de la profesionalidad*, 3 indicadores, 0.52 y 0.42.

La correlación fue de ítem total, encontrando en: *preparación para el aprendizaje con enseñanza para el aprendizaje* 0.74, *participación en la gestión de la escuela* 0.84, *desarrollo de la profesionalidad* 0.74; *enseñanza para el aprendizaje con participación en la gestión de la escuela* 0.86, *desarrollo de la profesionalidad* 0.51, *preparación para el aprendizaje* 0.74; *Participación en la gestión de la escuela con enseñanza para el aprendizaje*, 0.86, *preparación para el aprendizaje* 0.84, *desarrollo de la profesionalidad* 0.41; *desarrollo de la*

*profesionalidad con preparación para el aprendizaje 0.74, enseñanza para el aprendizaje 0.51, participación en la gestión de la escuela, 0.41.*

### **Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad se refiere al nivel de confianza del instrumento, y el procedimiento de medición se refiere a la capacidad de aplicar el mismo instrumento dos veces o más al mismo grupo de objetos en las mismas condiciones y durante un lapso de tiempo. Se utilizó la confiabilidad “Alfa de Cronbach” a variables y constructos.

**Tabla 6**

*Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach*

Variable/ Dimensión	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Monitoreo pedagógico	23	.967
F1	14	.970
F2	5	.779
F3	2	.787
F4	2	.803
Desempeño docente	30	.943
F1	15	.917
F2	6	.869
F3	6	.791
F4	3	.517

En la Tabla 6 se observó que, los coeficientes Alfa de Cronbach obtuvieron altos valores, evidenciando que los constructos definen el concepto teórico de las variables.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se elaboraron dos instrumentos en base a la interpretación teórica, a continuación, se realizó una prueba piloto con 10 unidades muestrales, con el objetivo de evaluar el nivel de comprensión de los instrumentos, luego de ser recogida esta primera información se procedió a modificarlos, y posteriormente, se aplicaron a la muestra para realizar el recojo de los datos finales, se contó con la aprobación del directivo y el permiso de los docentes de la institución educativa.



Se utilizó el software SPSS V.26, para analizar los datos recogidos, se obtuvo la validez de constructo y confiabilidad. Contando con los datos, se procedió a determinar los factores de cada una de las variables para consignarlos en los instrumentos. Se realizó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Dada la coyuntura originada por la pandemia y crisis sanitaria, fue preciso recolectar la información con el formulario Google y con formato Word.

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

Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, describiendo variables, dimensiones, estadística inferencial mediante contraste de hipótesis, aplicando las pruebas de correlación Rho de Spearman y modelo de ecuaciones estructurales.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación se tiene total respeto por la propiedad intelectual y derecho de autor de las consultas que se efectuaron tanto a nivel de libros, tesis, artículos científicos, revistas y otros que fueron corroborados mediante la aplicación del Turnitin. De igual manera, se aplicaron los principios éticos de la inviolabilidad de los datos.

## IV. RESULTADOS

El estudio empírico de la investigación se realizó considerando la descripción de los datos y contraste o evidencia de las hipótesis. En este último se utilizaron la correlación de Spearman y ecuaciones estructurales.

### 4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

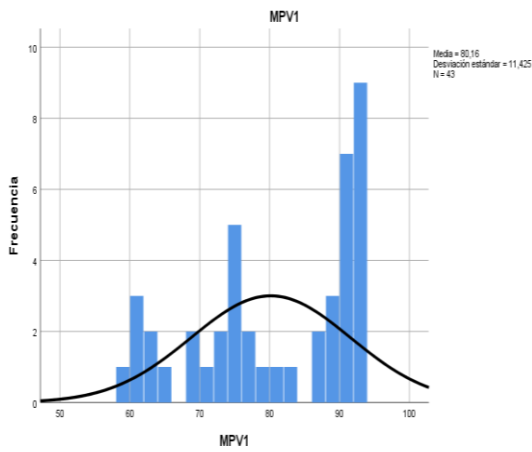
#### 4.1.1. Variable 1: Monitoreo pedagógico

**Tabla 7**

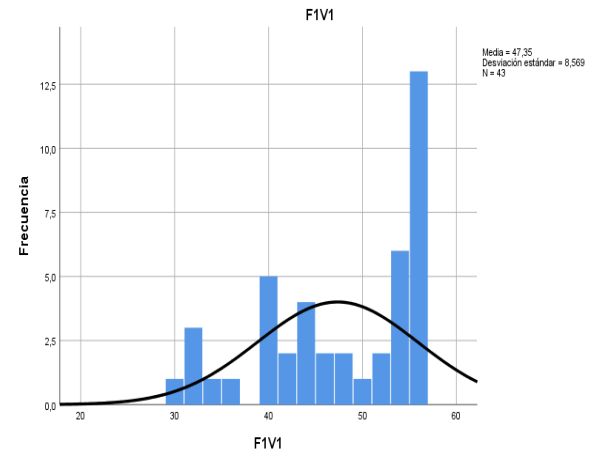
*Estadísticos: Monitoreo pedagógico y factores*

		Estadísticos				
		MP	F1V1	F2V1	F3V1	F4V1
N	Válido	43	43	43	43	43
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		80,16	47,35	18,23	7,51	7,07
Mediana		83,00	50,00	19,00	8,00	7,00
Moda		92	56	20	8	8
Desv. Desviación		11,425	8,569	1,913	,883	1,078
Asimetría		-,514	-,586	-,820	-1,669	-,862
Error estándar de asimetría		,361	,361	,361	,361	,361
Curtosis		-1,157	-,982	-,503	1,645	-,059
Error estándar de kurtosis		,709	,709	,709	,709	,709
Mínimo		59	30	14	5	4
Máximo		92	56	20	8	8
Percentiles	25	72,00	40,00	17,00	7,00	6,00
	50	83,00	50,00	19,00	8,00	7,00
	75	91,00	56,00	20,00	8,00	8,00

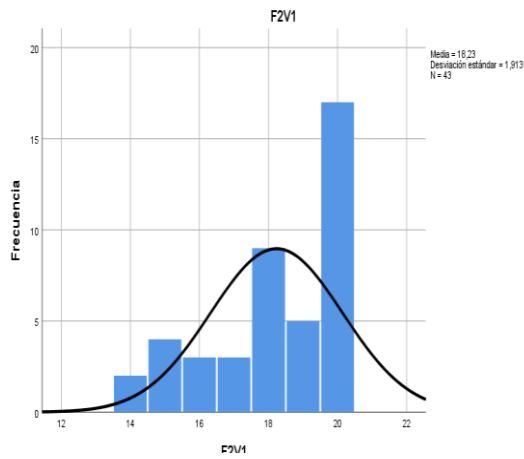
**Figura 4**  
*Distribución Monitoreo pedagógico*



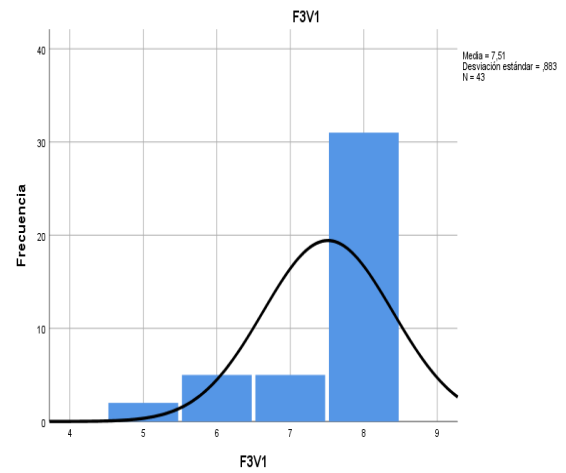
**Figura 5**  
*Distribución Mp – factor Verificación*



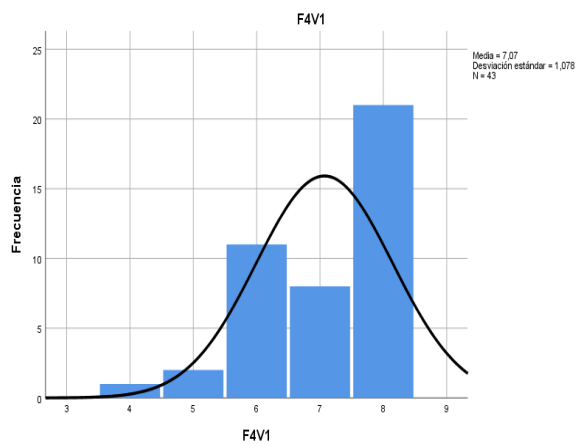
**Figura 6**  
*Distribución Mp – factor Información*



**Figura 7**  
*Distribución Mp – factor Asesoramiento*



**Figura 8**  
*Distribución Mp – factor Innovación*



En la Tabla 7, se evidenció que, los datos de la V1 “Monitoreo pedagógico” se encontraron concentradas en el rango de [68.73 – 91.58] con una moda de 92 que representa el 20,9% de la frecuencia, su asimetría negativa o sesgada a la derecha y curtosis negativa o platicúrtica, Figura 4, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores: verificación, información, asesoramiento e innovación, evidenciadas en las figuras 5 – 8.

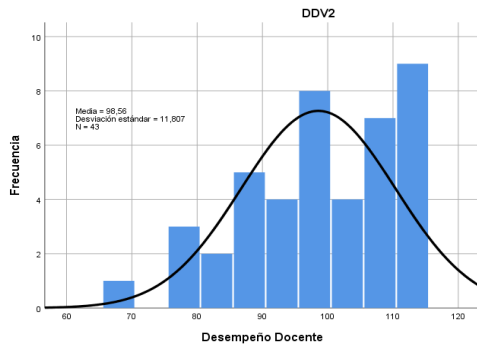
#### 4.1.2. Variable 2: Desempeño docente

**Tabla 8**

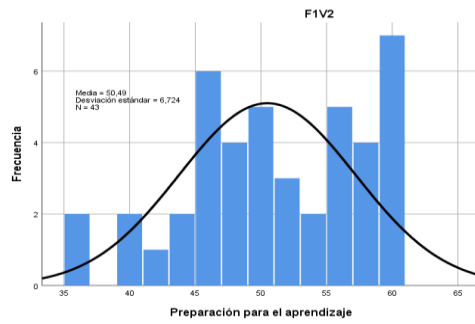
*Estadísticos: Desempeño docente y factores*

		Estadísticos				
		DDV2	F1V2	F2V2	F3V2	F4V2
N	Válido	43	43	43	43	43
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		98,56	50,49	21,35	19,00	7,72
Mediana		99,00	50,00	22,00	20,00	8,00
Moda		96 <sup>a</sup>	59	23	21	7
Desv. Desviación		11,807	6,724	2,751	3,047	1,182
Asimetría		-,570	-,343	-1,672	-,582	,212
Error estándar de asimetría		,361	,361	,361	,361	,361
Curtosis		-,328	-,745	2,742	-,258	-,832
Error estándar de curtosis		,709	,709	,709	,709	,709
Mínimo		68	36	12	11	6
Máximo		115	60	24	24	10
Percentiles	25	90,00	45,00	21,00	17,00	7,00
	50	99,00	50,00	22,00	20,00	8,00
	75	108,00	57,00	23,00	21,00	9,00

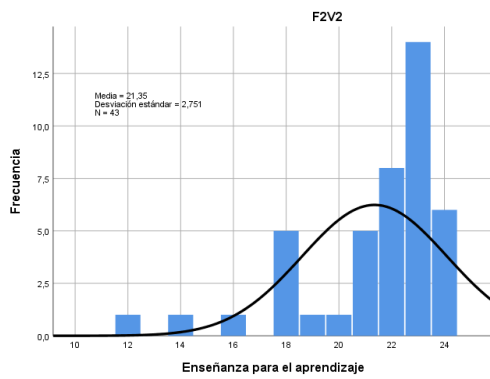
**Figura 9**  
*Distribución Desempeño docente*



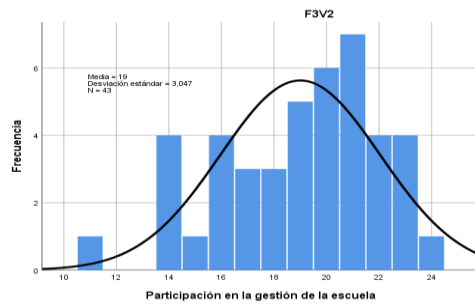
**Figura 10**  
*Distribución Dd – Preparación para el aprendizaje*



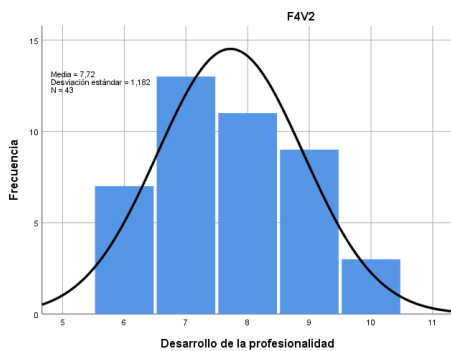
**Figura 11**  
*Distribución Dd – Enseñanza para el aprendizaje*



**Figura 12**  
*Distribución Dd – Participación en la gestión de la escuela*



**Figura 13**  
*Distribución Dd – Desarrollo de la profesionalidad*



En la Tabla 8, se evidenció que, los datos de la V2 “Desempeño docente” se encontraron concentradas en el rango de [86.75 – 110.36], una moda de 96 o 9% de la frecuencia, su asimetría fue negativa o sesgada a la derecha y curtosis negativa o platicúrtica, Figura 9, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela, Desarrollo de la profesionalidad, evidenciadas en las Figuras 10 – 13.

## 4.2. EVIDENCIA DE LAS HIPÓTESIS

### 4.2.1. Intersección de variables: MONITOREO PEDAGÓGICO y DESEMPEÑO DOCENTE

**Tabla 9**

*Intersección Monitoreo pedagógico y Desempeño docente*

	Desempeño docente			Total
	proceso (53-75)	suficiente (76-99)	destacado (100-122)	
regular (44-62)	1	4	0	5
<b>Monitoreo</b> bueno (63-81)	0	15	1	16
<b>pedagógico</b> muy bueno (82-100)	0	6	16	22
Total	1	25	17	43

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,697 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	27,923	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,590	1	,000
N de casos válidos	43		

En la Tabla 9, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre la variable 1 “Monitoreo pedagógico” con la variable 2 “desempeño docente”, en otras palabras, *un monitoreo pedagógico muy bueno genera un destacado desempeño de los docentes*. Así mismo, esa asociación entre variables 1 y 2 era

estadísticamente significativa evidenciada en la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 10**

*Intersección Verificación - Desempeño docente*

	<b>K Desempeño Docente</b>			Total
	Proceso (53-75)	suficiente (76-99)	destacado (100-122)	
regular (25-35)	1	5	0	6
bueno (36-46)	0	13	0	13
<b>Verificación</b> muy bueno (47-57)	0	7	17	24
Total	1	25	17	43

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,663 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	31,809	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,825	1	,000
N de casos válidos	43		

En la Tabla 10, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Verificación” de la variable 1 con la variable 2 “Desempeño docente”, es decir, *una verificación muy buena genera un destacado desempeño de los docentes.*

Esa asociación entre el factor 1 y la variable 2, era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 11***Intersección Información - Desempeño docente*

<b>Tabla cruzada KF2V1*KDDV2</b>				
	<b>Desempeño Docente</b>			Total
	proceso (53-75)	suficiente (76-99)	destacado (100-122)	
<b>Información</b> bueno (13-16)	1	8	0	9
muy bueno (17-20)	0	17	17	34
Total	1	25	17	43

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,129 <sup>a</sup>	2	,006
Razón de verosimilitud	12,777	2	,002
Asociación lineal por lineal	9,266	1	,002
N de casos válidos	43		

En la Tabla 11, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Información” con la variable “Desempeño docente”, es decir, *una información muy buena genera un destacado desempeño docente*.

Esa asociación entre el factor 2 y la variable 2 era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.006 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 12***Intersección Asesoramiento - Desempeño docente*

<b>Tabla cruzada KF3V1*KDDV2</b>				
	<b>Desempeño Docente</b>			Total
	proceso (53-75)	suficiente (76-99)	destacado (100-122)	
<b>Asesoramiento</b> regular (4-5)	0	2	0	2
bueno (6-7)	1	9	0	10
muy bueno (8-9)	0	14	17	31
Total	1	25	17	43

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)



Chi-cuadrado de Pearson	13,127 <sup>a</sup>	4	,011
Razón de verosimilitud	17,004	4	,002
Asociación lineal por lineal	10,000	1	,002
N de casos válidos	43		

En la Tabla 12, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Asesoramiento” de la variable 1 con la variable 2 “Desempeño docente”, es decir, *un asesoramiento muy bueno genera un destacado desempeño docente*.

Esa asociación entre factor 3 y variable 2, era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.011 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 13**

*Intersección Innovación - Desempeño docente*

<b>Tabla cruzada KF4V1*KDDV2</b>				
	<b>Desempeño Docente</b>			Total
	proceso (53-75)	suficiente (76-99)	destacado (100-122)	
regular (4-5)	0	3	0	3
<b>Innovación</b> bueno (6-7)	1	16	2	19
muy bueno (8-9)	0	6	15	21
Total	1	25	17	43

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,180 <sup>a</sup>	4	,001
Razón de verosimilitud	20,670	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,596	1	,000
N de casos válidos	43		

En la tabla 13, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Innovación” con la variable “Desempeño docente”, es decir, *una innovación muy buena genera un desempeño docente suficiente o logrado*.

Esa correlación entre factor 4 y la variable 2 era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.001 en significación asintótica bilateral.

#### 4.2.2. Correlaciones: MP ↔ DD. FACTORES DE MP ↔ DD

### Hipótesis General

**Tabla 14**

*Correlación Monitoreo pedagógico – Desempeño docente*

Correlaciones			Monitoreo Pedagógico	Desempeño Docente
<b>Rho de Spearman</b>	Monitoreo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

En la Tabla 14, muestra de acuerdo la existencia de una correlación media de 76% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000 dando cumplimiento a la hipótesis general de investigación.

### Hipótesis Específica 1

**Tabla 15**

*Correlación Verificación - Desempeño docente*

Correlaciones			Verificación	Desempeño Docente
<b>Rho de Spearman</b>	Verificación	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

En la Tabla 15, se muestra una correlación media entre el factor verificación y Desempeño Docente de 76% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. Se confirma la hipótesis específica 1 de investigación: Existe relación significativa entre la verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho

### Hipótesis Específica 2

**Tabla 16**

*Correlación Información - Desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
		<b>Información</b>	<b>Desempeño Docente</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Información	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

En la Tabla 16, muestra una correlación media entre el factor Información y el Desempeño Docente de 59% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. Se confirma la hipótesis específica 2 de investigación: Existe relación significativa entre la Información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.

### Hipótesis Específica 3

**Tabla 17**

*Correlación Asesoramiento - Desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
		<b>Asesoramiento</b>	<b>Desempeño Docente</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Asesoramiento	Coeficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

En la Tabla 17, muestra una correlación media entre el factor Asesoramiento y el Desempeño Docente de 52% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. Se confirma la hipótesis específica 3 de investigación: Existe relación significativa entre el Asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.

#### Hipótesis Específica 4

**Tabla 18**

*Correlación Innovación - Desempeño docente*

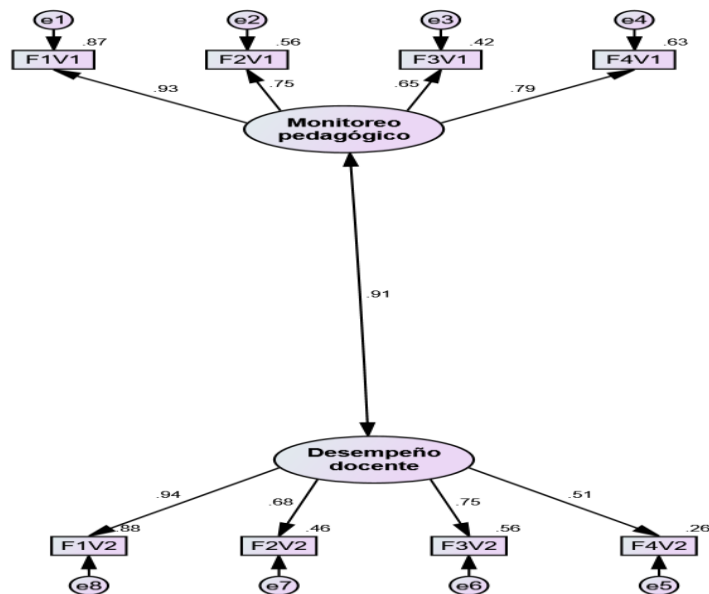
<b>Correlaciones</b>			
		<b>Innovación</b>	<b>Desempeño Docente</b>
	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	43	43
Spearman	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43

En la Tabla 18, se muestra que existe una correlación media entre el factor Asesoramiento y el Desempeño Docente, determinadas por Rho de Spearman de 62% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. Se confirma la hipótesis específica 4 de investigación: Existe relación significativa entre la innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.

#### 4.2.3. Modelo de ecuación estructural

**Figura 14**

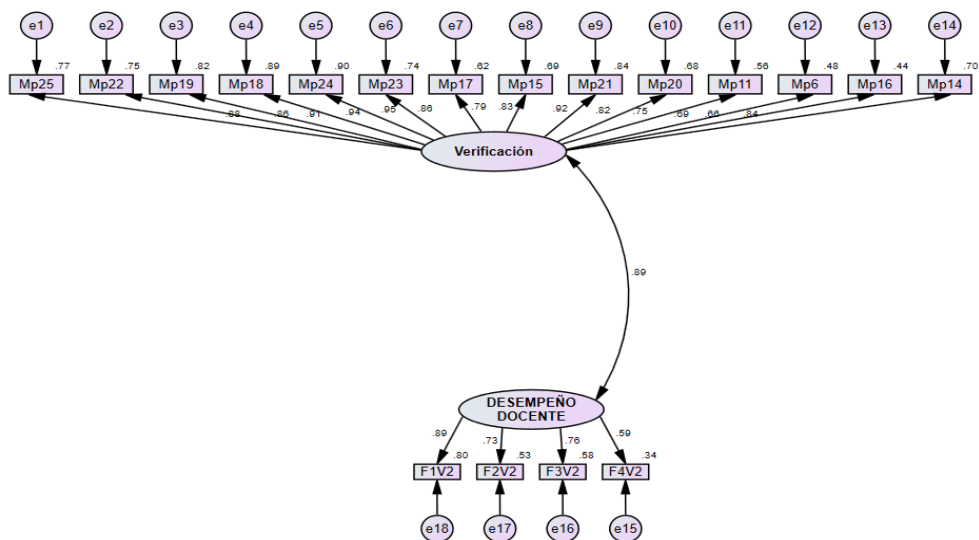
*Modelo de ecuación estructural Monitoreo pedagógico - Desempeño docente*



En la Figura 14 se confirmó la hipótesis general, es decir, que existe relación significativa entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente. El modelo evidenció que es robusto en sus factores; monitoreo pedagógico en promedio 78% y desempeño docente 72%, define que la relación entre Monitoreo pedagógico y Desempeño docente fue de 91%.

**FIGURA 15**

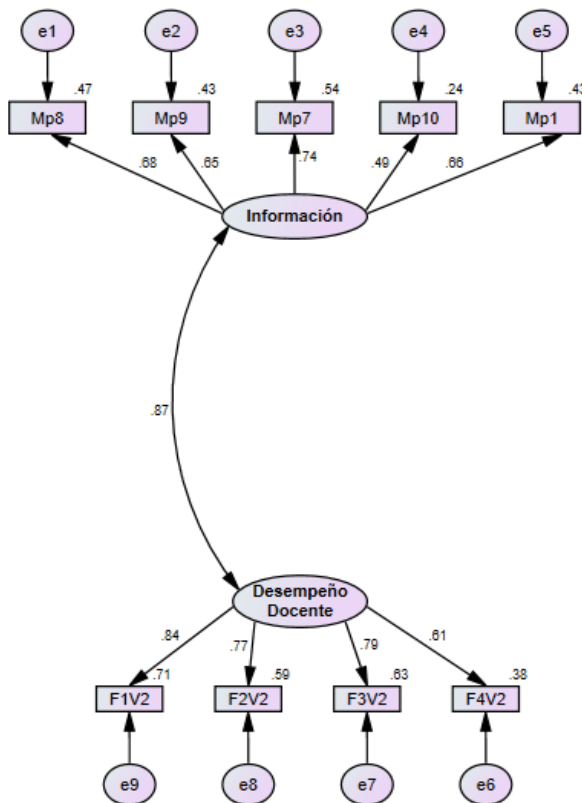
*Modelo de ecuación estructural Verificación - Desempeño docente*



En la Figura 15 se confirmó de la hipótesis específica 1, es decir, que existe relación significativa entre el factor verificación y el desempeño docente. El modelo demostró robustez en el factor verificación en promedio 83% y desempeño docente 74%, define que la relación entre Verificación y Desempeño docente fue de 89%.

**FIGURA 16**

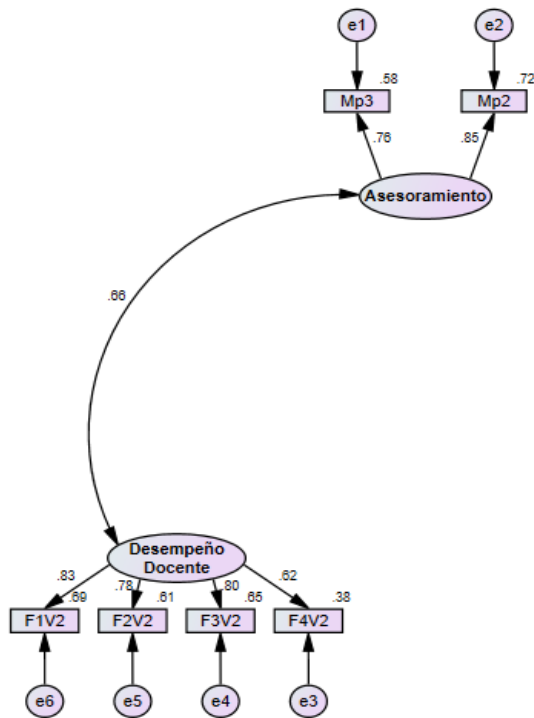
*Modelo de ecuación estructural Información - Desempeño docente*



En la Figura 16 se definió la confirmación de la hipótesis específica 2, en otras palabras, existe relación significativa entre el factor Información y el desempeño docente. El modelo demostró robustez en el factor Información con un promedio de 64% y desempeño docente 75%, definiendo que la relación entre Información y Desempeño docente fue de 87%.

**FIGURA 17**

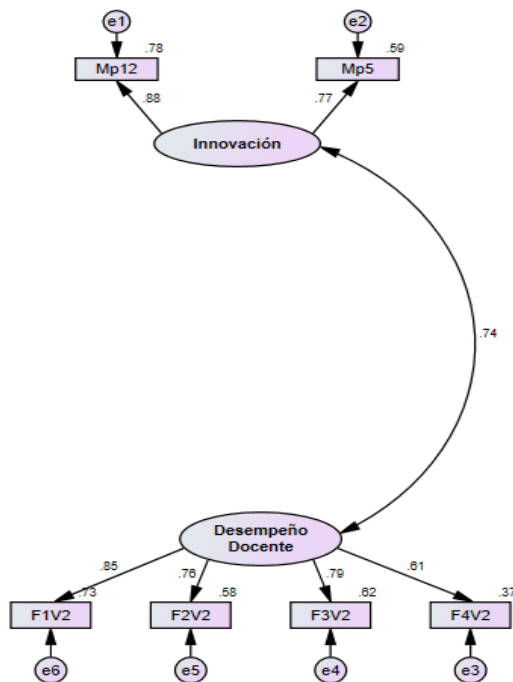
*Modelo de ecuación estructural Asesoramiento - Desempeño docente*



En la Figura 17 se confirmó la hipótesis específica 3, se puede asegurar, que existe relación significativa entre el factor Asesoramiento y el desempeño docente. El modelo mostró robustez en el factor Asesoramiento con un promedio 81% y desempeño docente 76%, define que la relación entre Asesoramiento y Desempeño docente fue de 66%.

**FIGURA 18**

*Modelo de ecuación estructural Innovación - Desempeño docente*



En la Figura 18 se confirmó la hipótesis específica 4, así pues, podemos decir, que existe relación significativa entre el factor Innovación y el desempeño docente. El modelo mostró robustez en el factor Innovación con un promedio 83% y desempeño docente 75%, lo que define que la relación entre Innovación y Desempeño docente fue de 74%.

**Tabla 19***Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC en las variables MP, DD*

<b>Variables</b>	<b>Ajuste absoluto</b>	<b>Ajuste incremental</b>			<b>Ajuste de Parsimonia</b>	
	<b>RMR</b>	<b>GFI</b>	<b>AGFI</b>	<b>NFI</b>	<b>PRATIO</b>	<b>PNFI</b>
Monitoreo pedagógico, Desempeño docente	.836	.999	.998	.998	.679	.677

En la Tabla 19, se usó el método de extracción, “Mínimos cuadrados no ponderados” determinando como ajustes absolutos RMR estandarizado de 0. 836, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI en promedio 99% y ajuste de parsimonia PRATIO y PNFI en promedio 68%, definiendo un modelo robusto que confirma la hipótesis principal.



## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, evaluando a 43 docentes de los niveles de primaria y secundaria que laboraron en el año 2020.

Para demostrar las hipótesis, se utilizaron (a) las pruebas de correlación de Rho de Spearman, (b) modelo de ecuaciones estructurales.

Respecto a la hipótesis general, en la prueba (a), el estadístico al evaluar el Monitoreo pedagógico y Desempeño Docente encontró un coeficiente moderado de correlación del 76%, es estadísticamente significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. La prueba (b), respaldó el resultado con ajustes: absolutos RMR estandarizado de 0. 836, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI en promedio 99% y ajuste de parsimonia PRATIO y PNFI en promedio 68%, de la Tabla 19. Por lo evidenciado en los resultados, se aceptó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el Monitoreo pedagógico y el Desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho

Resultados similares se encuentran en el trabajo de Quispe Viamonte (2018), quien evidenció que existe correlación significativa entre la Variable Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico y la Variable Desempeño Docente indicando que el coeficiente de correlación entre las variables investigadas, fueron de 64% lo cual indica una correlación significativa y el valor de  $p=0,000$  indica es estadísticamente significativa. También Aquino Jaimes (2018) demostró que existe relación significativa entre el Monitoreo pedagógico y el desempeño docente con un coeficiente de correlación del 70% indicando que es positiva media y estadísticamente significativa. De igual manera, Sánchez Querevalú (2018) demostró que, entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente, existe una correlación positiva moderada con coeficiente de correlación de 69% en la prueba de Rho de Spearman, y el valor de  $p=0,000$  por lo que afirma que la relación es estadísticamente significativa. También Ibañez (2020) demostró mediante la

prueba estadística de Pearson, una correlación alta con un valor 76% y estadísticamente significativa, concordando con Pantoja (2018), quien demostró que existe una relación positiva media de 56% entre el monitoreo pedagógico y práctica docente.

A diferencia de Oscategui (2020) quien demostró en su estudio que la correlación de las variables obtenidas a través del análisis de Pearson de 32% lo que arrojó una correlación positiva baja, además el valor  $p = 0,012$  es significativa al 95%.

En otros estudios se encontraron correlaciones muy altas como Chancasanampa (2019) quien concluyó que existe relación directa fuerte entre el Monitoreo y el desempeño docente, obteniendo 95% en la tabla de Rho de Spearman, puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $15,08 > 2,02$ ) concordando con Gómez (2016), quien concluyó, que se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa muy fuerte del 94% y significativa ( $t = 23,96$ ) entre el monitoreo pedagógico y desempeño docente. Así mismo con Parrales Anton (2019), quien concluyó que la supervisión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente. El coeficiente de Rho fue de 94%, correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa.

Respecto a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, puedo asegurar que sí existe relación significativa, puesto que el coeficiente de correlación del 76% y fue significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,000 y corroborado por el modelo de ecuaciones estructurales con un coeficiente de correlación del 89%.

Respecto a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, puedo asegurar que sí existe relación significativa, puesto que el coeficiente de correlación del 69% y fue significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,000 y corroborado por el modelo de ecuaciones estructurales con un coeficiente de correlación del 87%.

Respecto a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, se puede asegurar que sí existe relación significativa, puesto que el coeficiente de correlación del 52% y fue significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,000 y corroborado por el modelo de ecuaciones estructurales con un coeficiente de correlación del 66%.

Respecto a la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la innovación el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, se puede asegurar que sí existe relación significativa, puesto que el coeficiente de correlación del 62% y fue significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,000 y corroborado por el modelo de ecuaciones estructurales con un coeficiente de correlación del 74%.

Núñez Alvarado (2019) encontró una relación alta y positiva de 82% entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente y el valor de  $p=0,000$  indica que es estadísticamente significativa, también se encontró correlaciones significativas en la intersección de factores y variables. Por ejemplo, la relación entre la dimensión de verificación y el desempeño docente es positiva considerable con un 72%, la relación entre la dimensión de información y el desempeño docente es positiva considerable con un 73% la relación entre la dimensión asesoramiento y el desempeño docente es positiva considerable con un 81%, la relación entre la dimensión innovación y el desempeño docente es positiva muy fuerte con un 90%. Tantalean et al (2016), La calidad educativa y el aprendizaje significativo de los estudiantes dependen en gran medida de la calidad del desempeño de los maestros, de la disposición y de la obligación de los Directores en fomentar su desarrollo profesional.

En el desarrollo de la investigación existieron fortalezas y debilidades en la metodología, dentro de las principales fortalezas tenemos la recepción de los datos, gracias al apoyo incondicional de los directivos quienes dieron la autorización para la aplicación de los instrumentos, se utilizó para hacer llegar los cuestionarios a los maestros, el formulario de Google y también en formato Word, distribuido mediante

la red social como WhatsApp lo que permitió dar mayores oportunidades a los maestros censados para acceder al instrumento. Otro punto positivo fue al realizar el proceso de la validez del instrumento por constructo a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, al utilizar el software SPSS v26, se conoció y aplicó conocimientos estadísticos.

Por otro lado, también existieron algunos puntos débiles en la metodología pues al momento de recolectar los datos en la relación de las unidades muestrales por ítem, pues se identificó durante el análisis factorial exploratorio que a menor número de censados se dificulta la conformación de los factores por variable de acuerdo con el número de ítem por variable.

La importancia de la investigación en el contexto social en el que se desarrolló permite ampliar su para todos los docentes y directivos debido a que permite identificar cuáles son los factores del Monitoreo pedagógico que potencian el desempeño de los docentes lo que contribuirá para las decisiones que tomen en lo sucesivo el personal directivo con la finalidad que los docentes se encuentren motivados para mejorar su desempeño docente. Asimismo, es un precedente para otras investigaciones que podrán profundizar y confirmar los resultados del estudio y utilizar el instrumento elaborado.

## VI. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados sobre la relación que existe entre Monitoreo pedagógico y Desempeño docente se concluyó:

**Primera:** Existe relación entre las variables Monitoreo Pedagógico y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, debido a que se obtuvo una correlación del 76%, estadísticamente significativa, (Tabla 14), confirmándose estos resultados con el análisis de ecuaciones estructurales que indica una relación entre ambas variables del 91%, con un ajuste absoluto de 0, 836, (Tabla 19).

**Segunda:** Se confirmó que existe relación entre la verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, debido a que se obtuvo un coeficiente de 76% estadísticamente significativa, (Tabla 15), confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define una relación entre factor y variable del 89% (Figura 15).

**Tercera:** Se confirmó que existe relación entre la Información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, debido a que se obtuvo un coeficiente de 59% estadísticamente significativa, (Tabla 16), corroborándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define una relación entre factor y variable del 87% (Figura 16).

**Cuarta:** Se confirmó que existe relación entre el Asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, debido a que se obtuvo un coeficiente de 52% estadísticamente significativa, (Tabla 17), corroborándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define una relación entre factor y variable del 66% (Figura 17).

**Quinta:** Se confirmó que existe relación entre la Innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, debido a que se obtuvo un coeficiente de 62% estadísticamente significativa,

(Tabla 18), corroborándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define una relación entre factor y variable del 74% (Figura 18).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los futuros investigadores utilizar el instrumento creado para confirmar su validez y confiabilidad. Asimismo, queda a su consideración acrecentar el tamaño de la muestra en relación de la cantidad de preguntas para una mejor comprensión de las variables, tal como lo sugiere la teoría. Debido a que el sistema de ecuaciones estructurales puede alterar la estructura del instrumento y el margen de error cuando no dispone de las mínimas cantidades de unidades muestrales de análisis.

**Segunda:** Se recomienda seguir investigando antecedentes sobre el tema nivel internacional debido que existen escasas investigaciones correlacionales sobre las variables estudiadas. De igual manera, a nivel nacional se les recomienda seguir profundizando en el tema a fin de seguir aportando a la comunidad científica.

**Tercera:** Se recomienda a los directivos desarrollar Planes de fortalecimiento del desempeño docente con diversas estrategias para empoderar a los maestros, mejorar la práctica docente y por consiguiente la calidad del servicio.

**Cuarta:** Se sugiere a los maestros meditar sobre el papel fundamental que cumple en el proceso educativo del país, a tener en cuenta que son una pieza fundamental para lograr mejores aprendizajes de los estudiantes, tanto en la preparación, enseñanza, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad del docente, aspectos que no deben descuidarse, al contrario, deben ser desarrollados de manera equilibrada, sin dejar de lado ninguno de ellos encontrando oportunidades de mejora para el desarrollo de sus competencias.

**Quinta:** A los investigadores se les sugiere aplicar el instrumento en otras realidades y con un mayor número de unidades muestrales para obtener mejores y diversos resultados y que sean materia de comparación con las futuras investigaciones.

## REFERENCIAS

- Ahmad, A.; Saefurrohman, S. (2020). Teacher's Perception of Academic Supervision of the School Headmaster. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987624>
- Alvarado Oyarce, O. (2002). Supervisión educativa orientada al control de la calidad. Lima: Derrama Magisterial.
- Álvarez Marinelli, H., Arias Ortiz, E., Bergamaschi, A., López Sánchez, A., Noli, A., Ortiz Guerrero, M., Pérez Alfaro, M., Rieble-Aubourg, S., Rivera, M.C., Scannone, R., Vásquez, M., Viteri, A. (2020). La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://bit.ly/3baBcks>
- Aquino Jaimes, S. (2018). Impacto del Monitoreo Pedagógico en el mejoramiento del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ricardo Palma, UGEL N°15 de Huarochirí, 2015, [tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://bit.ly/3ij8EYx>
- Balzan Sanchez, Y. (2008) "Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica". Maracaibo. [tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela].
- Cano, A., Castro, D., Musto, L., Sarachu, G. (2009). Apuntes para pensar, la Praxis del Monitoreo Pedagógico y el Rol del Docente Orientador. <https://bit.ly/3A30zi5>
- Chancasanampa Medina, E. (2019). Monitoreo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 381 Huamancaca Chico - Chupaca – 2018. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3buhikp>
- Chiroque Chunga, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Instituto de Pedagogía Popular. 45, 1-8. <https://bit.ly/2UQPh1f>
- Freire, Paulo. (1970): Pedagogía del Oprimido. Montevideo, Tierra Nueva.
- Fullan, Michael (2016). La dirección escolar: Tres claves para maximizar su impacto. Ediciones Morata, S.L. ISBN 978-84-7112-828-7. Consultado en <https://bit.ly/3erT2Bj>



- Girón Cifuentes de Santos, R. (2014). "Acompañamiento Pedagógico del Supervisor Educativo en el Desempeño Docente" -Quetzaltenango, 2014. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. <https://bit.ly/3BeiX8R>
- Gómez Achocalla, A. (2016). Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa primaria N° 71 013 Glorioso San Carlos de Puno - 2016", [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://bit.ly/3yNbhsm>
- González Rojas, H. (2013). Análisis de una práctica docente. La práctica pedagógica y la visión de una docente normalista. Palabrio. ISBN 978-1-4633-4230-2. <https://bit.ly/3xX398S>
- Hernández Sampieri, R. (2014) "Metodología de la investigación" Sexta edición. México
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago de Chile: PREAL.
- Ibañez Moya, A. R. (2020). Monitoreo y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Chuquizongo – Otuzco, 2019. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3oPRchn>
- Mairena Molina, E. (2015). Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes Noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/8674>
- Martínez Ruiz S. I., Lavín García J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación <https://bit.ly/2VYqzMV>
- Mendoza Velazco, D. J. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. INNOVA Research Journal, 3(7), 17-25. <https://bit.ly/3ijN6el>
- Mendoza, D. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente (The Supervisory Management of the Manager

- for the Improvement of the Teaching Performance). Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3639439>
- Ministerio de Educación. (2010). Lineamientos y estrategias generales para la supervisión educativa. Lima. MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Aprobado por Resolución de Secretaría General N° 304- 2014. Perú: MINEDU
- Ministerio de Educación. (2014). Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú.
- 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. (2015). Manual de Gestión Escolar. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú
- Ministerio de Educación. (2016). Guía para la formulación del Plan de Monitoreo Regional y Local. Lima, Perú, <https://bit.ly/2V9ZPIS>
- Ministerio de educación (2017). Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Módulo 5. Perú. <https://bit.ly/3i33K3g>
- Ministerio de Educación. (2017). Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017. Lima
- Ministerio de Educación. (2018). Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial modificado por Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S. N.° 004-2013-ED y modificatorias. Lima Perú
- Ministerio de Educación. (2020) R.M N° 160-2020. Perú: MINEDU
- Murillo, J., González, V., Rizo, H. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. UNESCO. Chile.
- Núñez Alvarado, V. (2019). Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa Simón Bolívar, Otuzco-2018”, [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://bit.ly/3hQRe76>
- Ocampo, J. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. Revista Historia de la Educación Latinoamericana,10, 2008, 57-72. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86901005>

- OEI (2017). Miradas sobre la Educación en Iberoamérica 2017. Madrid.
- OEI (2019). Liderazgo Directivo. Dimensiones para el análisis de normativas sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica. <https://bit.ly/3olZ0kT>
- Oscategui Najera, C.A. (2020). El Monitoreo pedagógico y el desempeño docente en la Red Educativa 02 UGEL 15 Huarochirí. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3w67hBH>
- Pantoja Loarte, K. (2018). "Monitoreo pedagógico y práctica docente en la I.E. "Generalísimo Don José de San Martín", distrito de Huaura, Lima 2017", [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://bit.ly/2UJeZEK>
- Parrales Antón, S. A. (2020). "Supervisión pedagógica y desempeño docente en la Unidad educativa "Santiago de las Praderas". Guayaquil – Ecuador, 2018". [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3xOPb8D>
- Quispe Viamonte, R. (2018). Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico y su relación con el desempeño docente en el aula de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la Red Educativa Huepetuhe, Unidad de Gestión Educativa Local Manu. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3uQSUBh>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC, 1(1), 7-23.
- Sánchez Querevalu, C. B. Z. (2018). Monitoreo pedagógico y desempeño docente, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3hRlrCT>
- SEP (2015). Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de la evaluación del desempeño docente. Educación media superior. México. <https://bit.ly/2UlyFhE>
- Sullivan, L. (2009) The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences. Los Ángeles-New Delhi.

- Tantaleán Odar L. R., Vargas Velásquez M. J., López Regalado O. (2016). El Monitoreo Pedagógico en El Desempeño Profesional Docente. Revista DIM. 11 (33), 1-11. <https://bit.ly/3evulDw>
- Tejedor, F.J. (2012). Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 5(1), 318-327. [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art24.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf)
- Valdés Veloz, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. CNE. Perú
- Valdés Veloz, H. (2010). "Evaluación del desempeño docente". Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México.
- Velásquez, I. (2017) Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. <https://bit.ly/3wNB6Hd>
- Vila, A. (2015). Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva. Universidad de Sevilla. <http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181917795/18538>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>MONITOREO PEDAGÓGICO</b>	Para Alvarado (2002) el monitoreo pedagógico promueve el cambio e innovación, para el crecimiento de la calidad educativa, mediante ella se verifica, evalúa y asesora, logrando los fines del servicio educativo.	Es la operación cuantitativa de la variable Monitoreo pedagógico, será transformado a valores a través de los siguientes indicadores: Contrastación, evaluación, ..., calidad educativa y cambio auténtico y verdadero.	Verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrastación</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Específico</li> </ul>	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>
			Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación entre el ente superior y la Institución Educativa.</li> <li>• Información adecuada, oportuna y exacta.</li> </ul>	
			Asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la enseñanza</li> <li>• Orientación adecuada, constante y pertinente</li> </ul>	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol estratégico</li> <li>• Calidad educativa.</li> <li>• Cambio auténtico y verdadero.</li> </ul>	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Según Minedu (2014) Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.	Es la operación cuantitativa de la variable Desempeño docente, será transformado empíricamente a través de los siguientes indicadores: Atiende las características de los estudiantes y sus contextos, idoneidad pedagógica, ..., Desenvolvimiento profesional de manera ética.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atiende las características de los estudiantes y sus contextos.</li> <li>• Idoneidad pedagógica y disciplinar</li> <li>• Planifica la enseñanza de manera colegiada.</li> </ul>	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima propicio para el aprendizaje</li> <li>• Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza</li> <li>• Calidad de evaluación</li> </ul>	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.</li> <li>• Acercamiento a las familias, comunidad y otras instituciones.</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su labor profesional.</li> <li>• Desenvolvimiento profesional de manera ética.</li> </ul>	

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles de Rango
<p><b>¿Qué relación existe entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?</b></p>	<p>Determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre el Monitoreo Pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p>	<b>Monitoreo pedagógico</b>	Verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	1– 14	4= Siempre 3= Casi siempre 2= Casi nunca 1= Nunca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy Bueno</li> <li>• Bueno</li> <li>• Regular</li> <li>• Malo</li> </ul>
				Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación entre el ente superior y la Institución Educativa.</li> <li>• Información adecuada, oportuna y exacta</li> </ul>	15 – 19		
				Asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la enseñanza</li> <li>• Orientación adecuada, constante y pertinente</li> </ul>	20 – 21		
				Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol estratégico</li> <li>• Calidad educativa.</li> <li>• Cambio auténtico y verdadero.</li> </ul>	22 – 23		
Problemas específicos	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de las características de los estudiantes</li> <li>• Idoneidad pedagógica</li> <li>• Planificación de la enseñanza.</li> </ul>	01 – 15	4= Siempre 3= Casi siempre 2= Casi nunca 1= Nunca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destacado</li> <li>• Suficiente</li> <li>• Proceso</li> <li>• Deficiente</li> </ul>
<p><b>PE1: ¿Qué relación existe entre la verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?</b></p> <p><b>PE2: ¿Qué relación existe entre la información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?</b></p> <p><b>PE3: ¿Qué relación existe entre el asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?</b></p> <p><b>PE4: ¿Qué relación existe entre la innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020?</b></p>	<p>OE1: Identificar la relación significativa que existe entre la verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>OE2: Identificar la relación significativa que existe entre la información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>OE3: Identificar la relación significativa que existe entre el asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>OE4: Identificar la relación significativa que existe entre la innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>HE1: Existe relación significativa entre la verificación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la información y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre el asesoramiento y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre la innovación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2020</p>		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima propicio para el aprendizaje</li> <li>• Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza.</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	16 – 21		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.</li> <li>• Acercamiento a las familias, comunidad y otras instituciones.</li> </ul>		22 – 27				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su labor profesional.</li> <li>• Desarrollo profesional de manera ética.</li> </ul>		28 – 30				

## ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

Marca con un aspa (x) la alternativa que crea conveniente:

Escala: siempre (4)- casi siempre (3)- a veces (2)- nunca (1)

<b>MONITOREO PEDAGÓGICO</b>		<b>Escala</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>D1. VERIFICACIÓN</b>					
<b>01</b>	Genera un nuevo aprendizaje cada proyecto u objetivo emprendido				
<b>02</b>	Ante una situación tiene claro las opciones que le darán mejores resultados				
<b>03</b>	Se propicia la autorreflexión con estrategias que permitan una autocrítica del desempeño demostrado				
<b>04</b>	Las acciones de orientación ejecutadas por el monitor mejoran la calidad de la enseñanza.				
<b>05</b>	Para la resolución de problemas identifica sus desventajas				
<b>06</b>	Al evaluar las alternativas de solución identifica sus ventajas				
<b>07</b>	El monitor promueve el intercambio de experiencias pedagógicas en un marco de respeto				
<b>08</b>	El monitor brinda orientaciones colectivas acordes a las falencias encontradas dentro del monitoreo.				
<b>09</b>	Para la generación de alternativas de solución utiliza su creatividad				
<b>10</b>	Se emite un juicio de valor acorde a lo observado en el monitoreo				
<b>11</b>	Los resultados del monitoreo se dan a conocer oportunamente.				
<b>12</b>	El monitor aplica estrategias para que el docente establezca compromisos de mejora continua				
<b>13</b>	El monitor ha planificado Talleres o GIAS para fortalecer las calidad de la enseñanza.				
<b>14</b>	Se emiten recomendaciones individuales o personalizadas ante lo observado en el monitoreo.				
<b>D2. INFORMACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>15</b>	El monitor se encuentra alineado al Plan de Supervisión y Monitoreo de la IE				
<b>16</b>	Los monitorios se realizan utilizando un instrumento validado por el ente superior para su realización.				
<b>17</b>	El proceso de monitoreo está enmarcado dentro del .Proyecto Educativo Institucional.				
<b>18</b>	Los instrumentos utilizados para el monitoreo son conocidos por los docentes.				
<b>19</b>	Los monitoreos se realizan de manera continua				
<b>D3. ASESORAMIENTO</b>					
<b>20</b>	El monitor cumple con el tiempo destinado para la observación de la clase				
<b>21</b>	El cronograma de monitoreo es comunicado con anticipación a los docentes				
<b>D4. INNOVACION</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>22</b>	El monitor ha identificado las debilidades o dificultades en el desempeño de los docentes				
<b>23</b>	El monitor plantea observaciones que ayudan a mejorar el desempeño docente				

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>		<b>Escala</b>			
<b>D1. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
01	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que busca desarrollar.				
02	Diseña la evaluación considerando los aprendizajes que quiere lograr				
03	Retroalimenta de manera oportuna durante la sesión de aprendizaje.				
04	Adecúa la enseñanza en función a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.				
05	Informa oportunamente a las familias sobre los resultados de las evaluaciones para generar compromisos.				
06	Diseña creativamente los procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.				
07	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance de los aprendizajes de los estudiantes.				
08	Diseña la secuencia de la sesión de aprendizaje en coherencia con el propósito de aprendizaje.				
09	Evalúa en forma diferenciada de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
10	Distribuye adecuadamente el tiempo en las sesiones de aprendizaje				
11	Conoce las características socioculturales de todos sus estudiantes.				
12	Requiere demostrar conocimientos actualizados de las áreas curriculares que enseña.				
13	Evalúa los aprendizajes en función de criterios previamente comunicados a los estudiantes				
14	Elabora la programación curricular en colaboración con sus compañeros de especialidad.				
15	Da cuenta a las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico.				
<b>D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
16	Genera confianza para fomentar la resolución de problemas.				
17	Su equipo tiene la capacidad de adaptarse al cambio para la solución de problemas.				
18	Para la solución de problemas tienen un procedimiento para utilizar el potencial.				
19	Para la solución de problemas utilizan la creatividad intelectual.				
20	Considera que su equipo se encuentra motivado para alcanzar los objetivos.				
21	Considera que sus compañeros se sienten satisfechos de pertenecer al equipo				
<b>D3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
22	Utiliza diversas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
23	Interactúa con sus compañeros de especialidad intercambiando experiencias pedagógicas para mejorar la enseñanza				
24	Conoce las características individuales solo de sus estudiantes con necesidades educativas especiales				
25	Utiliza recursos educativos digitales en todas las sesiones de aprendizaje				
26	Crea recursos educativos digitales como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes				
27	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
<b>D4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
28	Demuestra conocimientos actualizados de Teorías pedagógicas que fundamentan las áreas curriculares que enseña.				
29	Comparte con las autoridades de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.				
30	En su equipo se aplica la escucha activa				