



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en el trabajo remoto del CEBA  
“Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. Espinoza Cordova Mayra Flor (ORCID: 0000-0003-3160-9778)**

**ASESORA:**

**Dra. Bertha Silva Narvaste (ORCID: 0000-0002-2926-6027)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión y Calidad Educativa**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**Dedicatoria:**

A Dios, todo poderoso, por ser nuestro guía y luz en mi camino, a mis padres por ser la razón inspiradora de todos mis logros, porque su decencia y humildad hoy día me impulsan noblemente a seguir mis propósitos de vida.

**Agradecimiento:**

A todas las personas que me han orientado, guiado y contribuyeron para la culminación del trabajo remoto, de igual forma a la Doctora Bertha Silva Narvaste por ayudarme a alcanzar mi sueño.

## Índice

<b>Dedicatoria:</b>	<b>i</b>
<b>Agradecimiento:</b>	<b>ii</b>
<b>Página del Jurado</b>	<b>iii</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de gráficos</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen</b>	<b>viii</b>
<b>Abstract</b>	<b>ix</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Tipo y diseño</b>	<b>15</b>
<b>2.2. Opreacionalización</b>	<b>16</b>
<b>2.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>18</b>
<b>2.4. Técnica e instrumento de recopilación de datos, validez y confiabilidad</b>	<b>19</b>
<b>2. 5. Procedimiento</b>	<b>24</b>
<b>2.6. Métodos de análisis de los datos.</b>	<b>24</b>
<b>2.7. Aspectos éticos</b>	<b>24</b>
<b>III. Resultados</b>	<b>25</b>
<b>IV. Discusión de resultados</b>	<b>35</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>37</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>38</b>
<b>Referencias</b>	<b>39</b>
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b>	<b>47</b>
<b>Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>50</b>
<b>Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos</b>	<b>52</b>
<b>Anexo 4 Base de Datos</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 5 Autorización</b>	<b>67</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1. Operacionalización de Variable Monitoreo Directivo</b>	<b>17</b>
<b>Tabla 2. Operacionalización de Variable Desempeño Docente</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 3. Ficha técnica de instrumento que medirá la V1 Monitoreo Directivo</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 4. Ficha técnica de instrumento que medirá la V2 Desempeño Docente</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 5. Validez del instrumento variable 1</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 6. Validez del instrumento variable 2</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 7. Coeficiente de interpretación de confiabilidad.</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 8. Fiabilidad del instrumento de variable 1 Monitoreo Directivo</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 9. Confiabilidad del instrumento de variable 2 desempeño Docente</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 10 Niveles de Monitoreo directivo y desempeño docente</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 11 Niveles de Monitoreo Directivo y Preparación para el aprendizaje</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 12 Niveles de Monitoreo Directivo y enseñanza para los aprendizajes</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 13 Niveles de Monitoreo directivo y Participación en la Gestión</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 14 Niveles Monitoreo Directivo y Desarrollo Profesional Docente</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 15 Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en el trabajo remoto</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 16 Monitoreo Directivo y la Preparación para el aprendizaje de docentes</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 17 Monitoreo Directivo y Enseñanza para el aprendizaje de los docentes</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 18 Monitoreo Directivo y Participación en la Gestión</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 19 Monitoreo Directivo y el desarrollo de profesionalidad docente</b>	<b>34</b>

## Índice de gráficos

<b>Figura 1 Niveles de Monitoreo directivo y Desempeño docente</b>	<b>25</b>
<b>Figura 2. Niveles: Monitoreo directivo y preparación para el aprendizaje</b>	<b>26</b>
<b>Figura 3 Niveles de Monitoreo Directivo y Enseñanza para los aprendizajes</b>	<b>27</b>
<b>Figura 4 Niveles de Monitoreo Directivo y Participación en la Gestión</b>	<b>28</b>
<b>Figura 5 Niveles de Monitoreo Directivo y Desarrollo Profesional Docente</b>	<b>29</b>

## Resumen

La tesis titulada Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020, se investigó con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020. La investigación es de tipo básica, descriptivo correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada de 36 docentes del CEBA Edelmira del Pando. La técnica utilizada es la encuesta cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios. La validez de los instrumentos se sometió al juicio de tres expertos y la confiabilidad de cada instrumento se sometió al alfa de Cronbach para ambas variables: 0,623 para Monitoreo Directivo y 0,625 para Desempeño Docente en el trabajo remoto. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020, se concluye que existe relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente, de intensidad alta, que se demostró con el estadístico de Pearson, sig. bilateral=.000 < 0.05; Ps = 0.919.

Palabras clave: Monitoreo directivo 1, Acompañamiento pedagógico 2, Desempeño Docente 3.

## **Abstract**

The thesis entitled Management Monitoring and Teaching Performance in remote work at CEBA "Edelmira del Pando" UGEL 06, 2020, was investigated with the aim of Determining the relationship between management monitoring and teaching performance in remote work at CEBA "Edelmira del Pando" UGEL 06, 2020. The research is basic, descriptive, correlational, the design is non-experimental, cross-sectional with a quantitative approach. The sample was made up of 36 teachers from CEBA Edelmira del Pando. The technique used is the survey whose instruments were two questionnaires applied to the teachers of the educational institution. The validity of the instruments was subjected to the judgment of three experts and the reliability of each instrument was subjected to Cronbach's alpha for both variables: 0.623 for Managerial Monitoring and 0.625 for Remote Work Teaching Performance. With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between managerial monitoring and teaching performance in remote work in CEBA "Edelmira del Pando" UGEL 06, 2020, it was concluded that there is a significant relationship between managerial monitoring and teaching performance, of high intensity, which was demonstrated with the Pearson statistic, sig. bilateral = .000 <0.05; Ps = 0.919.

**Key Words:** Managerial monitoring 1, Pedagogical accompaniment 2, Teaching performance 3.



## **I. Introducción**

En los actuales momentos ante los cambios que viene ocurriendo en el sistema educativo mundial, latinoamericano y nacional producto del impacto de la pandemia, la dinámica educativa mundial y del país ha cambiado de escenario con la modalidad del trabajo remoto, en este marco la labor del directivo constituye un elemento sustancial para promover la calidad educativa apoyando y estimulando de esta manera el desempeño de sus docentes. Según Sandrone, R. (2020) en la actualidad hemos mutado la forma de hacer escuela lo que redefine organizar e implementar el trabajo remoto. Según Correa A., Álvarez A. y Correa S. (2010) los cambios permitieron la forma de orientar las escuelas y exigiendo cumplir el rol directivo para responder a los retos y nuevos cambios que se traducen en urgentes. Sandrone, R. (2020) en esta situación la gestión directiva es fundamental para que la escuela en la virtualidad sea efectiva. Sin embargo, Brunner (2000) señala que a pesar de los esfuerzos reformistas la educación permanece con problemas latentes rezagada, con atención insuficiente y niveles de exclusión de estudiantes adolescentes, jóvenes y adultos que concurren de lugares vulnerables con resultados de retraso y abandono lo que significa considerable pérdida de años de estudio y permanencia que los conduce a la desmotivación y desinterés. Según la UNESCO, gran parte de directivos no se actualizan de manera permanente como para liderar en sus instituciones y motivar a sus maestros. Esta realidad se vive con mayor preocupación actualmente en el trabajo remoto cuando directivos y docentes están en el proceso de adaptación y búsqueda permanente del mejor servicio educativo para corresponder eventualmente a sus características y necesidades de los educandos para fortalecer sus capacidades de autorregulación de sus aprendizajes. Según informe de la ECLAC- UNESCO (2020) la pandemia por coronavirus ha generado una crisis coyuntural, ocasionando en la educación el cierre masivo de las actividades presenciales con el fin de minimizar el contagio y la extensión del coronavirus, situación que se ha tornado preocupante para todo el sistema educativo en general.

En el contexto nacional el Ministerio de Educación viene dando una serie de normativas a fin de implementar y dar continuidad a la educación a través de un servicio no presencial. Según el diagnóstico difundido por el Proyecto Educativo Nacional al 2036; La falta de recursos es un problema latente en la gestión educativa, lo que se traduce en manejo no eficiente del presupuesto asignado, con administración austera, con mucha burocracia y grado de corrupción

que afecta a todos los sectores de la educación. Por esta situación el maestro se ve limitado en cuanto pueda realizar innovaciones para poder brindar de sí mismo su iniciativa y dedicación profesional, sin embargo, por estas situaciones no favorables para desempeñar su labor, muchas veces no son reconocidos, ni valorados tanto por el aparato estatal ni por la misma sociedad. Asimismo, según el Gobierno Regional de Lima (2011) se percibe que aún se carece de programas eficientes de formación y capacitación encaminados para su desarrollo de habilidades directivas de la modalidad en programas de dirección educativa, monitoreo directivo, acompañamiento y en la mejora estratégica del desempeño docente. Esta problemática por los que transcurren las áreas de gestión de los directores repercute en las escuelas con faltos de efectividad y mejoría en sus resultados a pesar de los grandes esfuerzos puesta en acción.

En el ámbito local podemos mencionar que la función del directivo y docente cual fuere la modalidad siempre es un trabajo con cierta complejidad y muy denodada, donde no cuenta con espacios de participación comprensiva y de paciencia a su gestión. Al director de un Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) se le reclama todo lo que no funciona acorde a las necesidades del momento y se le exige todo lo que no se cumple a pesar de una sobrecargada responsabilidad asumidas en sus centros de trabajo y atribuidas en las normas educativas vigentes, en este contexto existen directivos aun con funciones centralizadas, unidireccionales, burocráticas, descuidando la participación del talento intelectual del docente para el ejercicio de comisiones de trabajo de gestión y su desempeño. En este sentido el problema planteado es viable, por lo tanto, los resultados son los esperados, porque es función del directivo el monitoreo adecuado para acompañar el trabajo pedagógico de los docentes desde entornos virtuales. El problema priorizado a trabajar obedece a las siguientes causas: Poca participación de los estudiantes en las sesiones de retroalimentación verificables en los accesos a plataformas, redes sociales u otro medio de conexión, así como la entrega de sus productos a evidenciar. También es de notar el poco interés de los agentes principales al cumplimiento de las funciones algunos docentes las realiza con cierta indiferencia que incide en el logro de aprendizajes que no son satisfactorios. Por otro lado, la labor administrativa del directivo interfiere las acciones de acompañamiento oportuno, adecuados ya que el directivo en lugar de dedicarse a la gestión pedagógica, tiene también que dedicarse a la parte administrativa. Las causas planteadas repercuten en estudiantes pasivos, poco críticos, desinteresados en el proceso de su aprendizaje,

este es el efecto de los bajos resultados en el aprendizaje remoto, además de la deserción, carencia de conectividad y de herramientas tecnológicas. De no abordar el problema planteado el aprendizaje de los estudiantes no será satisfactorios. Según CNE (2010) además esto requiere de la intervención colaborativa de todos agentes educativos. Por otro lado las estrategias metodológicas en trabajo remoto para un aprendizaje activo no responden a una propuesta pedagógica del CEBA; el poco manejo de las de las herramientas tecnológicas en el proceso pedagógico; el clima organizacional que no provee de un ambiente adecuado; la identidad institucional aislada que impide el trabajo en colaborativo; la sinergia entre docentes, el directivo, personal administrativo y estudiantes no responden a las expectativas del CEBA; los planes y programas no acordes con la realidad de la modalidad; inadecuada cultura evaluativa docente y su perfil psicológico no responden a la comprensión del estudiante de EBA.

A nivel internacional hemos revisado algunos estudios como Mairena, E.(2015) en su trabajo “acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua” menciona que la labor docente es fundamental en la enseñanza - aprendizaje del estudiante, realizó su investigación con el propósito de relacionar el soporte pedagógico y desempeño docente novel, el tipo de su estudio es correlacional y transeccional, su muestra fue 52 personas entre Directores, Coordinadores, Docentes noveles y estudiantes, su resultado fue que si no elabora un plan de acompañamiento directivo no habrá resultados óptimos de los profesores noveles, repercutiendo en mejorar su desempeño pedagógico. López, I. y López, M. (2019), en la revista indexada rol de la gestión directiva cuyo estudio fue realizado en una escuela pública, con el objetivo de determinar la buena práctica y actividades realizadas por directores. La investigación ha sido descriptivo-cualitativo, su diseño fue no experimental, su muestreo fue conformado por 27 maestros, empleó la encuesta para recojo de datos, los resultados permitieron priorizar las tareas pedagógicas en vez de las acciones administrativas enfocándose en el acompañamiento y asesoría para mejorar su labor educativa. Carmona, M. (2015) en el estudio realizado sobre la “Gerencia educativa y desempeño docente para la calidad educativa en un instituto de Carabobo”, con el propósito de hacer una propuesta planteando una estrategia sistematizado a través de un plan de acciones para afianzar la administración educativa del directivo y docentes del instituto, el estudio se realizó mediante un proyecto de trabajo con diseño de campo, la muestra fue conformado de 26 maestros, utilizando la encuesta de técnica apoyándose para ello en dos cuestionario, en los resultados

pudo evidenciar la debilidad en cuanto al manejo de criterios comunes de los directivos, en la motivación del docente, escasa participación y atención, asimismo asumir un liderazgo y otros factores que afectan la práctica pedagógica docente, proponiendo para mejorar esta situación una planeación de acción para contribuir en la forma de gestionar la escuela de los directivos y profesores. De acuerdo a Cantillo, B. y Calabria, M. (2018), en el estudio realizado en su investigación acerca del “acompañamiento pedagógico como estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria, Barranquilla-Colombia”, planteándose como objetivo general de destacar como estrategia para cambiar el trabajo docente mediante el acompañamiento pedagógico de esta manera motivar el trabajo docente orientado a mejores logros de aprendizajes, su investigación estuvo enmarcado en un enfoque cualitativo orientada en la práctica educativa, la muestra conformaron 5 profesores, los datos fueron recolectados empleando las técnicas de observación directa, entrevista y grupos de debate, su conclusión fue establecer que el acompañamiento pedagógico, a través de la investigación acción resulta ser una estrategia adecuada para el docente que los enmarca en la autorreflexión en el desarrollo de su práctica pedagógica. López, D. (2015), realizó estudio acerca de la “motivación como factor que influye en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo”, con el objetivo de examinar la influencia que produce el motivar al desempeño docentes, su estudio era descriptivo, no experimental, estableció un grupo de 23 personas como muestra con la aplicación de muestreo no probabilístico e intencional, empleó la encuesta para recabar datos utilizando el instrumento de tipo cuestionario escala Likert, legó a concluir que los docentes están desmotivados lo cual conduce a la disconformidad, intolerancia e indiferencia, ocasionando cierto grado de desánimo en su labor pedagógica, en tal sentido recomienda en las acciones directivas a fomentar la participación y aprovechar la experiencia, capacidad profesional de cada uno de los docentes en la preparación de acciones para ver resultados que se efectivizan en mejores aprendizaje de estudiante.

A nivel nacional se revisaron estudios como el de Ibañez, A. (2020) sobre el “monitoreo directivo y desempeño docente en una institución pública, de Chuquizongo – Otuzco”, proponiéndose de objetivo identificar en situación investigativa la existencia de la relación que se da monitoreo directivo con desempeño del docente, el estudio fue de diseño no experimental y transeccional a la vez con tipo descriptivo correlacional, conformaron la muestra 25 profesores del nivel primario y secundario, utilizando para recabar datos técnica de encuesta,

además aplicando instrumento de cuestionario, en sus resultados demostró sobre la vinculación correlacional positiva alta, relacionándose significativamente entre el monitoreo directivo con desempeños que realizan los profesores en su accionar cotidiana. Sánchez, C. (2018) destaca en la tesis titulada “Monitoreo pedagógico y desempeño docente en cuatro instituciones educativas de San Juan de Lurigancho-UGEL 05” planteándose como finalidad relacionar entre lo que hace el director para monitorear los desempeños de sus docentes, el estudio es de tipo básica, descriptiva y correlacional, de cote transversal, conformado por 135 muestras, para la recopilación de datos empleó para tal fin un cuestionario, en su conclusión llegó a ver la forma sobre una significativa relación de monitorear con las acciones educativas desempeñadas por los maestros. Tinoco, A. (2018) realizó un estudio sobre “monitoreo y acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas polidocentes de primaria de Luricocha-Huanta” proponiéndose objetivo demostrar existen o no relaciones de hacer monitoreo con lo acompañado pedagógicamente, su estudio se enmarcó tipo aplicado, de diseño descriptiva y a la vez de corelación, teniendo como muestra a un grupo de 36 profesores de cuatro instituciones educativas, hizo uso como técnica la encuesta mediante instrumentos para aplicar un cuestionario, en su conclusión determina la correlación significativamente baja entre el monitoreo, acompañamiento y soporte pedagógico y los desempeños de docentes en su trabajo. Vilca, J. (2020) quien investigó sobre, “acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas de Rímac”, con fines de obtener en qué medida se relaciona acompañar pedagógicamente el directivo a la práctica docente, el estudio es tipo básico, de un nivel descriptiva y a la vez correlacional, enfoque cuantitativo, enmarcado en diseño no experimental, su muestra agrupó a 80 docentes de muestreo censal, la técnica empleada es la encuesta y también el cuestionario de instrumentos, llega a concluir encontrando correlación positiva y significativa entre el acompañamiento y soporte pedagógico que practica el director frente al desempeños de sus docentes. Horna, L. y Horna J., (2017) hace un estudio acerca del “monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la I.E N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima”, menciona que el monitoreo pedagógico es empleado por el director para evaluar el desempeño del maestro y de esta manera orientarse a la mejora de su actividad pedagógica, para lo cual estableció con la finalidad de mostrar si el monitoreo que realiza el director tienen relación con los que vienen desempeñando los maestros, su tipo investigativa ha sido descriptiva, transversal y correlacional, para ello aplica como diseño de estudio el no experimental, su muestreo fue censal constituido por 22

profesores, para recoger los datos empleó el instrumento la ficha de monitoreo aplicado al desempeño docente utilizando la observación directa como técnica, el estudio concluyó que efectivamente se ha demostrado la relación con resultado significativo entre lo que efectúa mediante el seguimiento y monitoreo el director con el desempeño de los docentes.

En los actuales momentos de emergencia sanitaria según MINEDU (2020) las labores escolares se realizan en la modalidad a Distancia a través del trabajo remoto mediante el uso de diversas tecnologías informáticas para la comunicación sincrónica o asincrónica bajo la dirección del líder pedagógico quien realiza el monitoreo y seguimiento. Domínguez, J. y Rodríguez, J. (2013) mencionan sobre la forma de atención educativa virtual o no presencial como una opción favorable. ventajosa y adaptable para efectuar servicios educacionales a distancia.

Sovero, F. (2015) define al monitoreo la forma de recolección y realizar estudio minucioso de las informaciones que recoge acerca de los programas y proyectos educativos que identifica las fortalezas y debilidades, las mismas que sirven para tomar decisiones correctas, relevantes y pertinentes. Para el Gobierno Regional del Callao (2020) en la coyuntura actual de covid-19 que estamos atravesando, el recojo de información que realiza el directivo se orienta al desarrollo de la educación no presencial o trabajo remoto. Por su parte MINEDU (2019) considera al monitoreo como un proceso permanente de seguimiento que sirve para conducir y toma de decisiones adecuadas en mejoría de la calidad del aprendizaje. CNE (2007) coincidiendo que el monitoreo en cuanto a la recolección de la información en el terrero, analizando a los indicadores que facilitan la comprobación de los elementos, logros, agentes y los resultados. En este sentido el Director del CEBA mediante el monitoreo realiza recojo de información de sus planificaciones pedagógicas, a través de las visitas programadas en su plan y acordadas previamente con los docentes. MINEDU (2020), en educación a distancia, el directivo adopta los mecanismos de seguimiento y supervisión. El objetivo de estos mecanismos es constatar las actividades que vienen realizando los docentes en trabajo remoto con el acompañamiento y retroalimentación de los estudiantes. Para los autores, Brigg, P. (2009) y Blanco, P., y Di Vora, F. (2002) monitoreo es una actividad planificada, organizada y colaborativo orientado al desarrollo de la practicas pedagógicas de los docentes. MINEDU (2020) se considera al director como líder pedagógico, asumiendo con responsabilidad sus funciones inherentes dirigidos a la mejoría de los aspectos de enseñanza– aprendizaje, hacer su

planificación e implementar estrategias compartidas, fomentando una gestión transparente y democrática. Huber, S. (2008) citado en UNESCO (2015) enfatiza la labor directiva que va transcurriendo con el pasar de los tiempos donde la prioridad era en servicios administrativos de las instituciones educativas a procesos pedagógicos que priorizan los aprendizajes. En este marco se indica también que los directivos deben realizar en sus gestiones la planificación, la organización, los procedimientos adecuados asumiendo responsabilidades y rendir cuenta de los resultados alcanzados, (MINEDUC, 2015). En este sentido se enfatiza en la Ley General de la Educación (2002) y en la Ley de Carrera Pública del Magisterio (2012) consideran la responsabilidad del director de conducir las áreas de gestión administrativa, institucional y pedagógica poniendo en mejores condiciones estos procesos para el ejercicio efectivo de las prácticas pedagógicas del docente. Según Clrecq, F. (2007) los sistemas de gestión y mejora implican un proceso de seguimiento y evaluación para controlar y garantizar la calidad educativa. UNESCO (2015) propone el rol protagónico del directivo en la gestión pedagógica asumiendo compromisos para alcanzar mejores rendimientos en el aprendizaje del estudiantado. Para McKinsey (Barber y Mourshed 2007) y la propia OCDE (2008) citado por MINEDU (2017) ubican al líder pedagógico como el factor con mayor importancia para la mejoría de los aprendizajes dentro de una escuela. Colvin, M. (2016) resalta al monitoreo, en el ámbito de la educación no presencial recolectar datos esenciales, relevantes a fin de realizar un acompañamiento efectivo para mejores niveles de logros de aprendizajes de los educandos. MINEDU, (2014) en este proceso el directivo mediante el monitoreo realiza la recolección de datos relevantes, dificultades y fortalezas con el fin de promover espacios de autorreflexión, grupos de ineteraprendizaje y a partir de ellos hacer retroalimentación efectiva. Convirtiéndose en movilizador, gestor de acciones participativas para lograr un beneficio común. Ministerio de la educación (2010). Por otro lado, según MINEDU (2020) en la educación a distancia, el líder pedagógico realiza coordinaciones a menudo con el equipo técnico, planificación de las actividades de aprendizaje y monitoreo, seguimiento y evaluación. En este campo MINEDU (2014) destaca la importancia del clima institucional como una forma de entablar las relaciones de manera horizontal entre los inetgrantes de la comunidad educativa donde prima la amistad, la integración, la solidaridad, trabajo en equipo, empatía como factores de práctica cotidiana. Y según Wiener, R. y Jacobs, A. (2011) el director realiza revisiones de desempeño utilizando observaciones como base para proporcionar información directa, orientación constructiva sobre la práctica docente.

MINEDU (2017) destaca la importancia del monitoreo directivo como estrategia que busca la mejora con referencia al desempeño que muestra docente, mejora la motivación y compromiso de todos los integrantes de la institución. Para Hañari, L. y Nina, A. (2007) esta acción marca un espacio relevante para realizar retroalimentación con orientación a adquirir compromiso de mejora de la acción pedagógica. Un componente básico de la función directiva es aumentar la base de conocimientos de los profesores sobre los logros de aprendizaje y la práctica pedagógica de calidad, (Education and Training 2017). Vaillant, D. (2015) insiste que el logro de los resultados del directivo pedagógico se encuentra en enfatizar la importancia de los aprendizajes en los estudiantes mediante el acompañamiento y guía de los docentes comprometidos.

En la Plataforma perueduca (2020) se considera al monitoreo como una acción de táctica formativa y de acompañamiento, que promueve el diálogo amigable, horizontal, asertiva con los maestros y toda la comunidad escolar. En este marco para el acompañamiento y monitoreo a docentes se establecen tres momentos a los que para el presente estudio se tomó como las dimensiones siendo los siguientes: Acompañamiento pedagógico, así como el monitoreo de la acción pedagógica y seguimiento a los progresos de los estudiantes.

Dimensión Acompañamiento Pedagógico. Según el MINEDU (2019) es un acto de formación continua del maestro en actividad que promueve mejoras de la práctica pedagógica y desarrollo autónomo de la profesión docente. En Aprendo en Casa (2020) se establece que el directivo debe generar espacios de trabajo colegiado a través de los medios de comunicación pertinentes y acompañar al equipo docente. Para Colvin, M. (2016) el directivo apoya y retroalimenta a los profesores monitoreando activamente la labor docente y en base a ello dirige instancias de reflexión en trabajos colegiados. Su objetivo es de mejorar y alcanzar la calidad educativa en su escuela y de sus docentes, (Reynaldo, L. Vargas, M. y López, O. 2016). Plataforma Aprendo en casa (2020) se invoca como labor directiva promover la capacitación constante del equipo docente y motivar para la revisión continua de las experiencias de aprendizaje, materiales y recursos. En este proceso, cabe destacar lo señalado por el CNE (2007) el acompañamiento pedagógico como una jornada que brinda asesoramiento permanente y de realizar capacitaciones en grupos de interaprendizaje, para lo cual el directivo motiva, colabora a los docentes orientados en asesorías continuas. En este proceso el director de un Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) al realizar el monitoreo pedagógico busca orientar y



acompañar a través de procesos técnicos para el desempeño óptimo de los educadores, por lo que, los directores en este caso están llamados también a realizar acompañamiento pedagógico para fortalecer sus habilidades y potencialidades pedagógicas del docente. Para Minez, Z. (2015) las acciones de acompañar pedagógicamente, es dar asesoramiento al profesor orientado al despliegue de su capacidad de mejorar las estrategias de su práctica pedagógica en sus propias instituciones educativas. Por lo tanto, MINEDU (2020) el directivo en educación a virtual o remota pretende acompañar y fortalecer las capacidades de los profesores a fin de cumplir su rol mediador y asegurar que todos los estudiantes logren sus aprendizajes. De esta forma “dar acompañamiento y soporte a los estudiantes, promover la comunicación e interacción con las familias, así como el trabajo colaborativo entre docentes” (MINEDU, 2020).

Dimensión Monitoreo de las prácticas pedagógica, en la Plataforma Perueduca (2020) se considera al monitoreo de las prácticas pedagógica ejecutado por el directivo como una de las acciones relevantes en esta coyuntura, para destacar en los profesores sus potencialidades y habilidades de desarrollo profesional. Al respecto reafirman los maestros que estos espacios de seguimiento directivo son como una estrategia importante que los fortalece su práctica pedagógica mediante las jornadas de reflexión, (Colvin, M. 2016). Para Reynaldo, L. Vargas, M. y López, O. (2016), en torno a la acción que realiza el monitor pedagógico menciona que es un acto realizado por el directivo con fines de recoger oportunamente informaciones pertinentes y de esta forma promover la reflexión y motivación en mejorar los desempeños de su equipo docente. En Plataforma aprendo en casa (2020) establecen acciones que realiza el directivo para orientar al equipo docente sobre las estrategias que se deben utilizarse y la forma de retroalimentar al educando, asimismo, despejar sus dudas, incrementar su confianza y flexibilidad para que puedan adaptarse a esta nueva manera de practicar la docencia. Para Guach, H., y Peña, B. (1995) el monitoreo es una estrategia de acompañamiento cotidiano que se fomenta a través del observar, retroalimentar, reflexionar, analizar acerca del desempeño de sus maestros. El director de un CEBA es el llamado a ejercer esta acción de monitoreo pedagógico en quien recae la responsabilidad de planificar, organizar y ejecutar realizando todas las acciones correspondientes por la calidad de su función, de esta manera fortalece las capacidades del docente a fin de contribuir en la mejora de acciones educativas.

Dimensión seguimiento al progreso de las y los estudiantes. Según la Plataforma perueduca (2020) en esta dimensión el rol directivo es fundamental no solo en garantizar las condiciones básicas de aprendizaje, sino directamente en promover el logro de competencias de los educandos. Babbín, E. (s/f) “actualmente, las escuelas hacen un seguimiento e informan sobre el progreso de un modo diferente y más completo”. En Aprendo en Casa (2020) las acciones a realizar son de consolidar informaciones de accesibilidad de los estudiantes a la estrategia, a los diversos recursos que se encuentran en la plataforma, así como a las experiencias de aprendizaje y tareas realizadas. Por su parte, Oñarte, G. y Peña, M. (2020) mencionan innovar y transformar el modo de enseñar y aprender en este marco de la educación en pandemia. Según Aprendo en Casa (2020) el equipo docente debe hacer reporte a menudo las competencias o logros que van obteniendo los educandos, mediante la sistematización de informaciones y crear insumos para su valoración, así como darles retroalimentación pertinente y oportuna. El directivo según MINEDU (2020) debe promover que los docentes sistematicen los logros de aprendizaje de los educandos, a partir del análisis de las evidencias recogidas durante el acompañamiento. Oñarte, G. y Peña, M. (2020) mencionan que con la pandemia se diseñaron modelos de gestionar los aprendizajes mediados por la tecnologías señalando que no evalúan, sino que valoran todo lo que hace el estudiante en el contexto de esta coyuntura. Por lo tanto, Según CEPAL (2020) propiciar un ambiente óptimo es de aprendizaje es emplear estrategia para el mejorar la capacidad mediadora del maestro con la finalidad de promover aprendizaje de calidad en los alumnos, ello a partir de la gestión que realiza el directivo.

**Desempeño Docente**, MINEDU, (2014) a través del “Marco de Buen desempeño Docente”, considera, como actitudes demostrables que hace el maestro, los cuales son caracterizadas, examinadas y se reflejan expresamente en logro de su competencia”. Por su parte Chiavenato, I. (2009) considera desempeño a las diversas actuaciones o conductas que manifiestan las personas al observarlos. Según Fundación mis Talentos (2020) en cumplimiento de su labor pedagógica están los desafíos estratégicos, metodológicos de los docentes para poder adaptar a las circunstancias virtuales y hacer partícipes de la mayor cantidad de estudiantes en la diversidad sobre todo en tiempos críticos como lo de la pandemia. Pérez, Y. (2012) el desempeño docente es definido a partir de la etapa del desarrollo práctico de las actividades pedagógicas observando sus actuaciones, comportamientos, las situaciones como lo ejecuta, así como del resultado obtenido en los diversos procesos de su desempeño. Para ello Illinois State

Board of Education (2020) es necesario ir seleccionando contenidos para el aprendizaje remoto que estén alineados con los estándares, sean relevantes y apropiados para cada estudiante. Por lo tanto, Para Chapa, A. y Martínez, T. (2016) considera que en la revolución del conocimiento los profesores ocupan un espacio importantísimo porque son ellos los llamados a desarrollar mediante la mejora de aprendizajes para el estudiantado lo que repercutirá no solo en el aumento positivo para logro educativo sino en beneficio del estudiante. En el MBDD (2014), describe las dimensiones en términos de dominios por lo que se ha determinado para seguir la presente investigación considerando dimensiones para el desempeño del docente a los dominios del documento normativo: “Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.

Dimensión: Preparación para los aprendizajes. Según MINEDU, (2014) Está comprendido los procesos de planeación curricular consistente en la formular y elaborar las programaciones curriculares, las experiencias de aprendizaje, así como la preparación planificada de las sesiones a desarrollar. Pérez, S. (2002) señala que los docentes para realizar actividades de enseñanza y aprendizaje y en cumplimiento a su deber realizará la planificación, organización, dirección y poder monitorear todo cuanto es pertinente a su propia actuación. International Baccalaureate Organization (2020) en trabajo remoto se debe organizar, elaborar, planes de trabajo para el aprendizaje virtual considerando las formas de realizar la práctica pedagógica de enseñanza y aprendizaje, los protocolos de comunicación, la disponibilidad de usos de los aparatos y de las herramientas tecnológicas, su accesibilidad para estudiantes y docentes que permitan la interconexión virtual. Según MINEDU (2014) esta dimensión también se refiere a tener presente la caracterización del estudiante y su entorno, así como dominar el área curricular de su especialidad y hacer una correcta elección de las estrategias didácticas y materiales educativos para un aprovechamiento efectivo en el aprendizaje. Todo esto con la finalidad de potencializar su profesionalidad de esta manera contribuir en mejorar las competencias escolares a nivel de logros de aprendizaje, lo cual repercutirá en bajas tasas de permanencia en el grado y la deserción escolar, (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020) finalmente Batista, T. (2001) afirma que el desempeño laboral de los maestros se traduce en el desarrollo de la gestión y preparación para los aprendizajes.

Dimensión: Enseñanza para aprendizajes que comprende el ejercicio de la práctica pedagógica docente. MINEDU (2014) en esta dimensión establece que el docente como agente orientador, mediador y guía es el profesional portador de saberes socioculturales y como tal ejerce la función de la docencia en el aula y a la vez sirviendo a la sociedad. Casanova, M. (2012), citando a Carr, W. y Kemmis, S. (1998) sostiene, la enseñanza que realiza el docente es inherente a su desarrollo y fortalecimiento de su capacidad permanente en el ejercicio de su labor pedagógica. En el MBDD (2014) se enfatiza en la tarea mediadora del docente como agente facilitador para generar un aprendizaje efectivo en los estudiantes, utilizando diversas estrategias didácticas y motivadoras, así como los recursos educativos acordes a las necesidades de aprendizaje del estudiante. Ponce, W. (2018) señala, el agente fundamental de la enseñanza y aprendizaje es la participación y el compromiso de los maestros con los estudiantes. En consecuencia, como señala Arias, E., Hincapié, D. y Paredes, D. (2020) apoyar al docente en el desarrollo de sus habilidades socioemocionales y cuenten con prácticas pedagógicas para desarrollarlas en sus estudiantes. Y para recoger la información sobre el logro de aprendizajes del estudiante y el resultado de su metodología el docente utiliza un sin número de instrumentos de evaluación para valorar y tomar decisiones. Es decir, está relacionado con el ejercicio de la enseñanza que el docente realiza, con competencias de dominio de saberes disciplinares, técnicas metodológicas, selección y usar materiales, recursos e diversos instrumentos para evaluación (MINEDU, 2014).

Dimensión: Participar en la gestión de la institución vinculada a la comunidad. Según MINEDU (2014) se orienta a promover comunidades de aprendizaje con la intervención decidida, democráticamente participativa del maestro en la gestión escolar. En Alberta Education (2018) un docente como agente educador principal crea relaciones cálidas con estudiantes, padres/tutores, compañeros y otros en la escuela y comunidad con fines de apoyar el aprendizaje de los alumnos. MINEDU (2014) se refiere a establecer o generar ambientes cálidos mediante una comunicación asertiva, dinámica con los actores educativos de las instituciones educativas, participando con actitud proactiva en la implementación, ejecución y seguimiento del Proyecto Educativo Institucional. Para Mulford, B. (2003) los docentes de las escuelas participativas perciben la toma de decisiones como colegiada, cooperativa, colaborativa y consultiva. MINEDU (2014) también comprende la responsabilidad mutua entre los actores educativos en los resultados de aprendizaje, de igual forma valorando y respetando la comunidad, a sus

costumbres y culturas. Es decir, esta dimensión se enmarca articular la gestión escolar que realiza el docente el estudiantado, las familias y la comunidad educativa.

Dimensión: Desarrollar la profesionalidad e identidad docente. Según MINEDU (2014) abarca el proceso de capacitación continua y el desarrollo profesional de los profesores en servicio para fortalecer sus capacidades pedagógicas. Correa, A. (2010) el profesor es guía, motivador, mediador, orientador desde la práctica dialógica y la generación de confianza en los estudiantes, reconociendo como personas que vive el aprendizaje. MINEDU (2014) se refiere al autorreflexión de su labor pedagógica y su participación en los grupos de interaprendizaje socializando entre compañeros de la escuela fomentado sus habilidades profesionales. Organizar esta técnica de forma sistemática y más extendida la colaboración entre colegas para desarrollo de su desempeño. García, L. Romero, A. (2016). Según PEN (2020) desarrolla los procesos pedagógicos teniendo en cuenta las características, necesidades y la realidad del estudiante, para ello participa aportando su capacidad profesional en el desarrollo de las actividades colegiadas. Los trabajos colaborativos con el diálogo reflexivo con sus colegas, la motivación y apoyo a los proyectos de innovación y las buenas prácticas son también mecanismos relevantes para promover el desarrollo de su profesionalidad, (OIE, 2010). En la Fundación mis Talentos (2020) se considera a los trabajos colegiados como una estrategia importante para fortalecer su capacidad profesional y búsqueda de la mejora institucional. Para ello se debe considerar los pasos necesarios con fines de lograr objetivos a largo plazo para mejorar calidad docente y profundizar su profesionalidad, (European Commission, 2018). En este sentido el trabajo cooperativo es esencial con un diálogo abierto, asertivo como herramienta que contribuye a afianzar el desarrollo profesional del docente. (Muñoz, J. y Rodríguez, D., 2020).

Para realizar una efectiva investigación es necesario partir del planteamiento del problema central que servirá como motivación de poder resolver o aclarar las situaciones presentes a la actualidad por lo que se establecen como problema general: ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y desempeños docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020?.

En el presente estudio se ha establecido como justificación teórica, donde busca fortalecer las capacidades formativas brindando los constructos conceptuales respecto al monitoreo directivo dirigido al desempeño docente, como estrategia de asesoría y apoyo efectivo en busca de los mejores resultados, asimismo que sirva como referencia a otras investigaciones similares, de manera que luego de haber realizado el estudio los resultados serán compartidos, en primera instancia, con el director del CEBA donde se realizó el estudio y luego con los directivos para su respectivo análisis, confrontación con el fin de fortalecer y buscar estrategias de mejora. Por otro lado, también será un aporte a la educación, que orienta a la reflexión y diálogo educativo propiciando nuevas investigaciones para la profundización de las temáticas estudiadas, así servir como una propuesta de lograr los fines y objetivos educativos. Como, justificación metodológica se direcciona al uso de los métodos, procedimientos, técnicas, instrumentos de recopilación de información confiables y validadas que se emplearon en el presente estudio, los que también serán consultados tomados como referencia por aquellos que desean investigar en el futuro y a la vez ser base para otros Directivos de escuelas y para las futuras investigaciones con fines de perfeccionar o ampliar los conocimientos que se hallan en permanente innovación. En cuanto a justificación práctica, busca vincular sistemáticamente la concatenación que pueda existir entre el monitoreo del director y el desenvolvimiento del docente en el CEBA Edelmira del Pando, es por ello que se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos previamente validados por los expertos y confiables los que fueron dirigidos a los docentes de la mencionada institución. Además, para proporcionar elementos fundamentales que guiarán a los directivos a ejecutar un eficiente monitoreo, permitiendo a la vez, fortalecer su performance de los maestros a su cargo. Debido a la confiabilidad de los instrumentos, la investigación proporciona una referencia valedera respecto a que los resultados obtenidos tienen relación significativamente viable.

Los objetivos de la investigación nos orientan hacia el logro de los resultados que deseamos alcanzar. Estas surgen del diagnóstico y de las necesidades analizadas a partir del contexto y la coyuntural de la realidad, por lo tanto, es el eje central de referencia que guiará la investigación. Por lo descrito previamente, se plantea como objetivo general: determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020. Por otro lado, se plantea como hipótesis general de investigación: Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020.

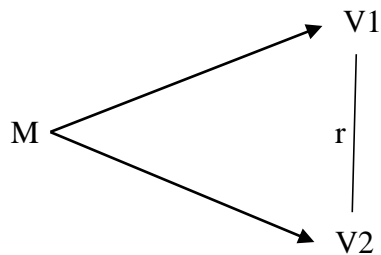
## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño

El estudio realizado es de tipo básica, según Tams, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008) considera básica porque el objetivo es mejorar los conocimientos. Con enfoque cuantitativo porque partiendo deductivamente prosigue desde la teoría y a partir de ella se plantean las hipótesis para ser comprobados por el investigador, (Hernández, S. Fernández y Baptista, 2014).

La investigación según el nivel es correlacional, lo que nos indica los autores Sánchez, C., y Reyes, M. (2002) mencionando que los diseños correlacionales establecen el grado de relación que hay entre las variables en la misma muestra de individuos.

El presente estudio es de diseño no experimental, transeccional, descriptivo, correlacional. Al respecto menciona Hernández, R., (2014) “Los estudios no experimentales son aquellos



M = Docentes del CEBA “Edelmira del Pando

V1= Monitoreo directivo

V2= Desempeño docente

r = Relación entre monitoreo directivo y desempeño docente

## **2.2. Opreacionalización**

### **Variable: Monitoreo Directivo**

#### **Monitoreo Directivo**

MINEDU (2020) “es el líder pedagógico de la institución educativa y responsable de la comunidad educativa a cargo será responsable de las siguientes acciones: Coordinación con el equipo técnico de la institución educativa, planificación de las actividades de aprendizaje y monitoreo, seguimiento y evaluación”

#### **Definición operacional**

MINEDU (2020) “se considera al director como líder pedagógico, asumiendo con responsabilidad sus funciones inherentes orientados a la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje, hacer su planificación e implementar estrategias compartidas, fomentando una gestión transparente y democrática”

### **Variable: Desempeño Docente**

MINEDU (2014) “considera al desempeño docente como aquellas actitudes demostrables que hacen los docentes, los cuales son caracterizadas, examinadas y se reflejan expresamente en logro de su competencia”

#### **Definición Operacional:**

Pérez, Y. (2021) “el desempeño docente es definido a partir de la etapa del desarrollo práctico de las actividades pedagógicas observando sus actuaciones, comportamientos, las situaciones como lo ejecuta, así como del resultado obtenido en los diversos procesos de su desempeño”



Tabla 1. Operacionalización de Variable Monitoreo Directivo

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles	Rangos
Monitoreo a práctica pedagógica	Seguimiento a las sesiones	1	Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Alto	117 - 122
	Instrumento de monitoreo	2			
	Identificación de dificultades	3			
	Aportes para la mejora	4			
	Autoevaluación reflexiva docente	5			
	Realiza actividades de reflexión	6			
	Orientación en estrategias metodológicas	7			
	Mejora de la práctica pedagógica	8			
Acompañamiento pedagógico	Asesoría pedagógica virtual	9		Medio	110 - 116
	Dificultad en evaluación formativa	10			
	Orienta para participación en aprendo en casa	11			
	Plantea práctica innovadora	12			
	Motivación permanente	13			
	Brinda asistencia técnica	14			
	Generación de espacios	15			
	Promueve Trabajo colaborativo	16			
	Identifica necesidad para el desarrollo profesional.	17			
Seguimiento al progreso de los estudiantes	Prevé acceso de conectividad de estudiantes	18		Bajo	103 - 109
	Sistematiza el progreso de logros de aprendizaje	19			
	Nivel de avance de las competencias	20			
	Analizar y evaluar el desarrollo de competencias	21			
	Promueve desarrollo socioemocional	22			
	Reporte de resultados del progreso de aprendizaje	23			
	Orienta estrategias para la retroalimentación	24			
	Planifica estrategias para evaluar	25			

Fuente: Elaboración propia, basado en MINEDU (2020)

Tabla 2. Operacionalización de Variable Desempeño Docente

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rango
Preparación para aprendizaje	Atiende las características de los estudiantes	1,2	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Alto	117 – 122
	Idoneidad Pedagógica	3,4			
	Planifica la enseñanza de manera colegiada	5,6			
Enseñanza para aprendizaje	Clima institucional	7,8	A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Medio	110 – 116
	Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	9, 10, 11, 12			
	Calidad de evaluación	13,14,15			
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	16,17,18	Casi siempre:4 Siempre:5	Bajo	103 - 109
	Acercamiento con las familias y comunidad educativa	19,20			
Desarrollo de profesionalidad docente	Reflexionan sobre su labor profesional	21.22			
	Desenvolvimiento profesional de manera ética	23.24.25			

Fuente: Elaboración propia, basado en MBDD (2014)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

- a. Para el estudio se consideró a la población compuesta por 40 maestros del CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06, 2020 que abarca a todos los involucrados por lo cual para el muestreo se ha realizado probabilísticamente.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) E^2 + Z^2 * p * q}$$

Los datos reemplazados de la fórmula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 40}{(40 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 36$$

n : Muestra en estudio  
Z<sup>2</sup> : Confianza, 1.96 es decir, nivel de confianza el 95%  
N : Población en estudio  
p = q : probabilidades de conseguir éxito o no de 50%  
E<sup>2</sup> : Margen de Error 5% = (0,05)  
Unidad de Análisis : Un docente del CEBA Edelmira del Pando 2020

- b. Para la investigación se ha determinado como muestra a 36 docentes, a través del muestreo tipo probabilístico aplicándose la fórmula. En los criterios sobre la inclusión de personas se ha considerado a docentes que participaron en la encuesta de monitoreo directivo y desempeño del docente, que están laborando en el CEBA el cual beneficiará a la comunidad educativa en general.

#### **2.4. Técnica e instrumento de recopilación de datos, validez y confiabilidad**

En la realización de la investigación de variables de correlación de monitoreo directivo y desempeño del docente, se aplicó la técnica de encuesta y como medio para recojo de información o datos el instrumento del cuestionario.

Según Hernández, R. (2014) este “es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. El instrumento se aplicó a los docentes para conocer su nivel de percepción sobre el monitoreo directivo y sobre su propio desempeño.

Validar los instrumentos consigna el “grado en que los ítems responden a las dimensiones” (Hernández et al, 2014), tal es así que los instrumentos Monitoreo Directivo y desempeño Docente serán evaluados mediante juicio de expertos.

## Fichas técnicas de los instrumentos

### Variable 1: Monitoreo Directivo

Tabla 3. Ficha técnica de instrumento que medirá la variable 1: Monitoreo Directivo

Denominación de instrumento	Cuestionario sobre Monitoreo Directivo
Autor:	MINEDU (2020)
Adaptado por:	Mayra Flor Espinoza Cordova
Lugar:	Ate – Perú. 2020
Fecha de Aplicación:	20 de septiembre del 2020
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020.
Administrado a:	Individual – Docentes del CEBA Edelmira del Pando 2020
Tiempo:	30 minutos
Margen de error:	El margen de error es de 5% = (0,05)
Observación:	El cuestionario está formado por 25 ítems.

Fuente: Elaboración propia

## Variable 2: Desempeño Docente

Tabla 4. Ficha técnica de instrumento que medirá la variable 2: Desempeño Docente

Denominación de instrumento	Cuestionario Desempeño docente
Autor:	Marco de Buen Desempeño Docente (2014)
Adaptado por:	Mayra Flor Espinoza Cordova
Lugar:	Ate – Perú. 2020
Fecha de aplicación:	20 de septiembre del 2020
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020.
Administración a:	Individual – Docentes del CEBA Edelmira del Pando 2020
Tiempo:	30 minutos
Margen de error	El margen de error es de 5% = (0,05)
Observación:	El cuestionario está formado por 25 ítems.

Fuente: Elaboración propia

## Viabilidad y confiabilidad

### Validez

La validez de los instrumentos “es el grado en que los ítems responden a las dimensiones”, (Hernández, et. al., 2014), siendo así, la validación de instrumentos se hizo mediante el juicio de expertos con grados de Doctor y Maestro.

Tabla 5. Validez del instrumento variable 1

N°	Grado	Experto	Dictamen
1	Doctora	Bertha Silva Nalvarte	Aplicable
2	Doctor	Jean Pierre Wong Silva	Aplicable
3	Maestro	Ramiro Vidalón Enriquez	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Validez del instrumento variable 2

N°	Grado	Experto	Dictamen
1	Doctora	Bertha Silva Nalvarte	Aplicable
2	Doctor	Jean Pierre Wong Silva	Aplicable
3	Maestro	Ramiro Vidalón Enriquez	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

### Confiabilidad de instrumentos

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el estadístico de coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado a las dos variables, según Hernández, et. al (2014) quien considera que la confiabilidad de un determinado instrumento mide el grado en que dicho instrumento produce la consistencia y coherencia de los resultados y son utilizados en escalas con valores de medición respuestas con más de dos alternativas.

Tabla 7. Coeficiente de interpretación de confiabilidad.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Citado por Corral, Y. (2009)

Para determinar el nivel de confiabilidad de la variable Monitoreo Directivo se halló utilizando la prueba de Alfa de Crombach aplicando a un grupo de 18 maestros que formaron parte de la muestra piloto. En seguida se procede al procesamiento de los datos, mediante el software SPSS

Tabla 8. Fiabilidad del instrumento de variable 1 Monitoreo Directivo

Alfa de Cron Bach	Elementos
,623	25

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 8 el resultado del procesamiento Alfa de Cronbach de 0,623: ubicándose entre los valores de 0,61 a 0,80, lo que nos indica que el mencionado instrumento que medirá la primera variable ofrece confiabilidad.

Tabla 9. Confiabilidad del instrumento de variable 2 desempeño Docente

Alpha de Cronbach	Elementos
.625	25

Fuente: Elaboración propia

Podemos apreciar que el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.625; ubicándose entre las escalas de 0,61 a 0,80, lo que nos indica que el instrumento que mide la segunda variable ofrece confiabilidad.

## **2.5. Procedimiento**

En la investigación, el procedimiento seguido fue sistemático que se basó en la evaluación de los instrumentos realizados por 3 expertos. Asimismo, su fiabilidad de los instrumentos se pudo determinar aplicando el Alpha de Cronbach. Igualmente trabajó la Base de datos de las dos variables donde se almacenaron dichos datos recopilados de los encuestados, se utilizó para realizar análisis estadística descriptiva a través del Excel 2016 y el proceso de estadística inferencial haciendo uso de SPSS 25. Para procesar la prueba de hipótesis se ha aplicado el estadístico paramétrico de Pearson. Los resultados fueron discutidos contrastando con los antecedentes o teorías de la investigación. Para establecer las conclusiones se realizó considerando la discusión realizada en función a los planteados en los objetivos, así como la teoría siempre contrastando con las hipótesis.

## **2.6. Métodos de análisis de los datos.**

En el estudio se ha utilizado como método el hipotético deductivo, en torno a ello afirma, Gómez, M. (2002) que “se refiere al procedimiento que se realiza partiendo de lo general a lo particular donde las conclusiones deducidas si son verdaderas las premisas siguen igual proceso de resultado”. Asimismo, Martínez, R. (2007) señala “que en las investigaciones a realizarse permiten lograr resultados científicos para reforzar la consistencia de las hipótesis”.

## **Estadística descriptiva**

Se trabajó obteniendo frecuencias para las variables monitoreo directivo y desempeño del docente y tablas de contingencia entre la variable principal con cada dimensión de la variable desempeño docente a través del procesamiento de información estadística del Excel 2016, se hace descripción de manera sintética para la organización de los resultados estadístico descriptivo; estableciendo en barras y tablas.

## **2.7. Aspectos éticos**

Se ha mantenido en confidencialidad y privacidad en todos los procesos a los encuestados y los datos reportados se utilizó exclusivamente para el procesamiento de la investigación, guardando los instrumentos aplicados y las respuestas sin alguna observación ni juzgar sobre su opinión, asimismo se respetó los principios de los derechos del autor en todos los artículos utilizados como fuente para el desarrollo de la investigación.



### III. Resultados

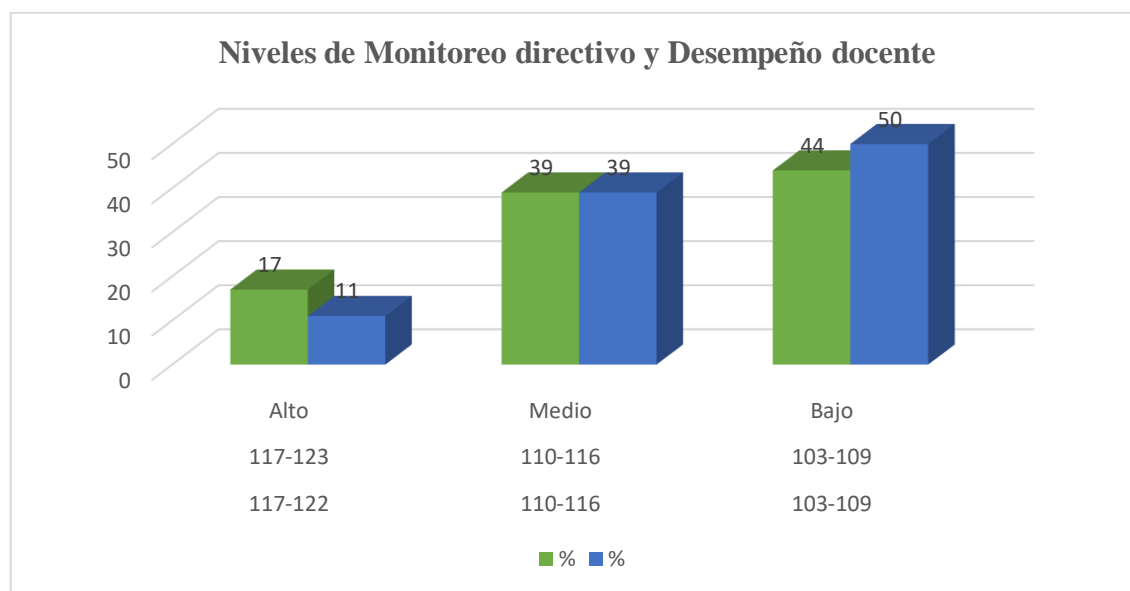
#### Estadística Descriptiva

Tabla 10 Niveles de Monitoreo directivo y desempeño docente

Rangos		Niveles	Monitoreo directivo		Desempeño docente	
			fi	hi	fi	hi
117-122	117-123	Alto	6	17	4	11
110-116	110-116	Medio	14	39	14	39
103-109	103-109	Bajo	16	44	18	50
		Total	36	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 1 Niveles de Monitoreo directivo y Desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

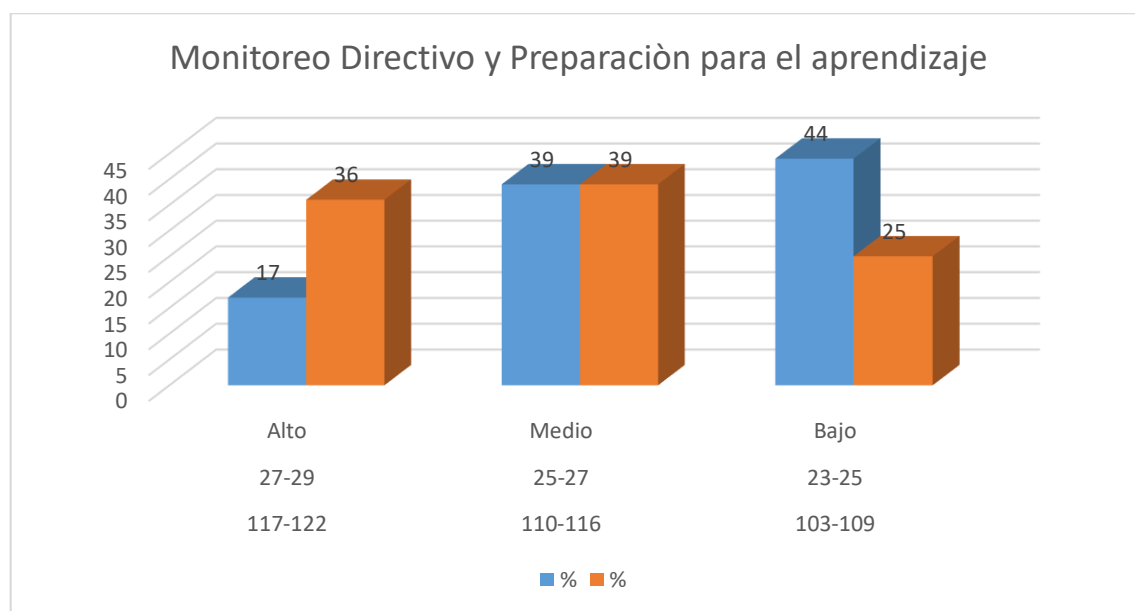
En los resultados obtenidos podemos ver que, hay en el nivel bajo 44% en Monitoreo Directivo frente al Desempeño Docente de 50%, lo cual demuestra que el desempeño docente es mayor en la medida que el monitoreo directivo es efectivo.

Tabla 11 Niveles de Monitoreo Directivo y Preparación para el aprendizaje

Rangos	Rangos	Niveles	Monitoreo Directivo		Preparación para el aprendizaje	
			fi	hi	fi	hi
			117-122	27-29	Alto	6
110-116	25-27	Medio	14	39	14	39
103-109	23-25	Bajo	16	44	9	25
		Total	36	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Niveles: Monitoreo directivo y preparación para el aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

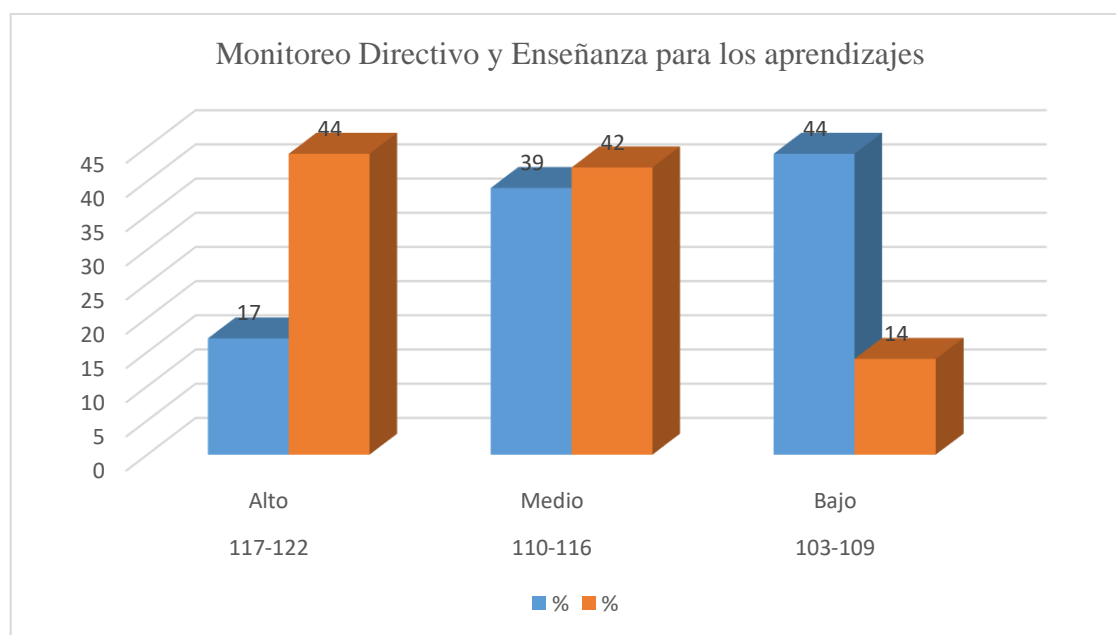
En los resultados obtenidos podemos ver que, hay en el nivel bajo 44% en Monitoreo Directivo frente a la Preparación para los aprendizajes un 25%, lo cual demuestra que a mejor monitoreo directivo será mejor la preparación del aprendizaje del docente.

Tabla 12 Niveles de Monitoreo Directivo y enseñanza para los aprendizajes

Rangos	Rangos	Niveles	Monitoreo Directivo		Enseñanza para los aprendizajes	
			fi	hi	fi	hi
117-122	42-44	Alto	6	17	16	44
110-116	39-41	Medio	14	39	15	42
103-109	36-38	Bajo	16	44	5	14
		Total	36	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Niveles de Monitoreo Directivo y Enseñanza para los aprendizajes



Fuente: Elaboración propia

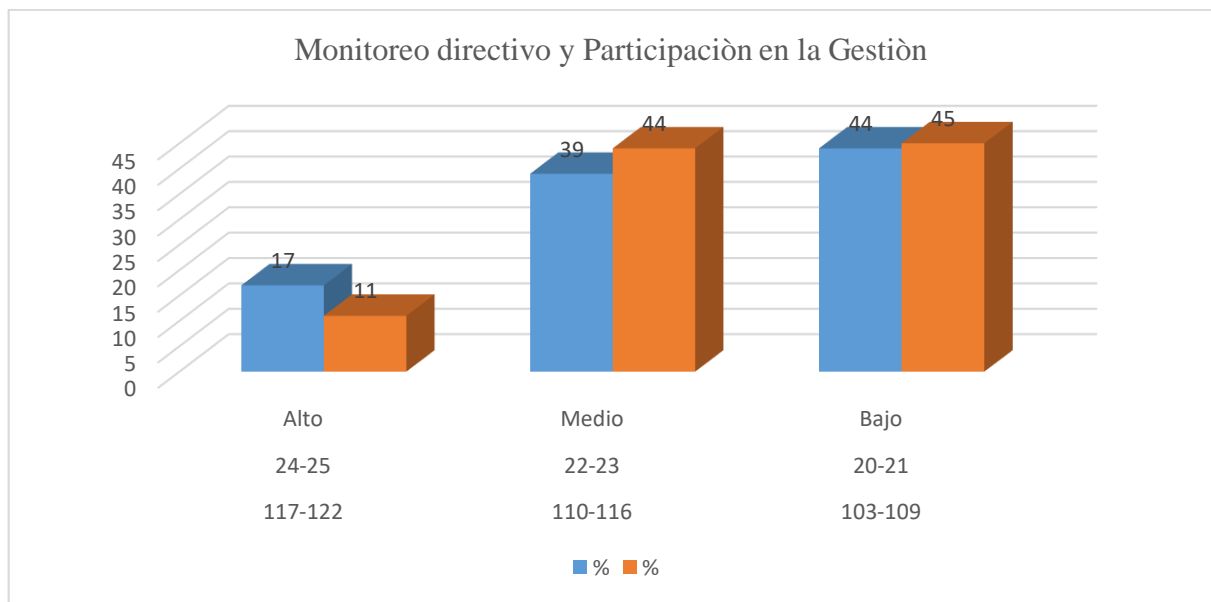
En los resultados obtenidos podemos ver que, hay en el nivel bajo 17% en Monitoreo Directivo frente a la Enseñanza para los Aprendizajes de 44%, lo cual demuestra que a mejor implementación del monitoreo directivo habrá mejor enseñanza para los aprendizajes.

Tabla 13 Niveles de Monitoreo directivo y Participación en la Gestión articulada a la comunidad

Rangos	Rangos	Niveles	Monitoreo Directivo		Participación en la gestión	
			fi	hi	fi	hi
117-122	24-25	Alto	6	17	4	11
110-116	22-23	Medio	14	39	16	44
103-109	20-21	Bajo	16	44	16	45
		Total	36	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Niveles de Monitoreo Directivo y Participación en la Gestión



Fuente: Elaboración propia

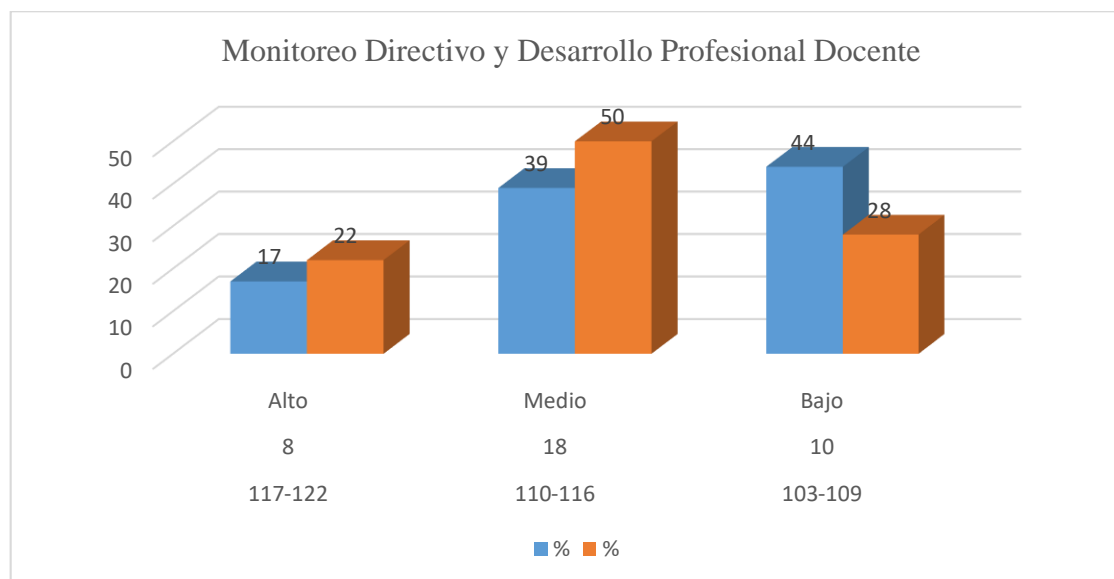
En los resultados obtenidos podemos ver que, hay en el nivel bajo 44% en Monitoreo Directivo y el 45% de la Participación en la Gestión, lo cual demuestra que a mejor implementación del monitoreo directivo habrá mejor Participación en la gestión del desempeño docente.

Tabla 14 Niveles Monitoreo Directivo y Desarrollo Profesional Docente

Rangos	Niveles	Monitoreo Directivo		Desarrollo Profesional Docente		
		fi	hi	fi	hi	
		117-122	8	Alto	6	17
110-116	18	Medio	14	39	18	50
103-109	10	Bajo	16	44	10	28
		Total	36	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Niveles de Monitoreo Directivo y Desarrollo Profesional Docente



Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos podemos ver que, hay en el nivel medio 39% en Monitoreo Directivo y el 50% del Desarrollo Profesional Docente, lo cual demuestra que a mejor implementación del monitoreo directivo habrá mejor Desarrollo Profesional de los docentes.

## Estadística Inferencial

Contrastación de hipótesis general

Hg. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Ho. No Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar  $H_0$ .

Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar  $H_0$

Tabla 15 Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

			Monitoreo Directivo	Desempeño Docente
Pearson	Monitoreo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	0,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia

Según resultados de prueba de Pearson, existe un coeficiente de correlación de 0,919 indicando una correlación positiva muy fuerte y valor de  $p = 0,000$  es menor al 0,05 siendo la relación significativa que permite rechazar la hipótesis nula posibilitando que el monitoreo directivo se relaciona significativamente con desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06, 2020.

### Contrastación de hipótesis específica 1

H1. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Ho. No Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar Ho. y Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar Ho

Tabla 16 Monitoreo Directivo y la Preparación para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

			Monitoreo Directivo	Preparación para el aprendizaje
Pearson	Monitoreo Directivo	Coefficiente de correlación	1	,644**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	36	36
	Preparación para aprendizaje	Coefficiente de correlación	,644**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Según resultados de prueba de Pearson, existe un coeficiente de correlación de 0,644 indicando una correlación moderada y valor de  $p = 0,000$  es menor al 0,05 siendo la relación significativa que permite rechazar la hipótesis nula posibilitando que el monitoreo directivo se relaciona significativamente con preparación para los aprendizajes de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

H2. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje del docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020.

Ho. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje del docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar Ho. y Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar Ho

Tabla 17 Monitoreo Directivo y Enseñanza para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

			Monitoreo Directivo	Enseñanza para el aprendizaje
Pearson	Monitoreo Directivo	Coefficiente de correlación	1	,832**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	36	36
	Enseñanza para aprendizaje	Coefficiente de correlación	,832**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia

Según resultados de prueba de Pearson, existe un coeficiente de correlación de 0,832 indicando una correlación positiva alta y valor de  $p = 0,000$  es menor al 0,05 siendo la relación significativa que permite rechazar la hipótesis nula posibilitando que el monitoreo directivo se relaciona significativamente con enseñanza para el aprendizaje de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06, 2020.



### Contrastación de hipótesis específica 3

H3. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira en el Pando” UGEL 06, 2020

Ho. No Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar Ho. y Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar Ho.

Tabla 18 Monitoreo Directivo y Participación en la Gestión articulada a la comunidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

			Monitoreo Directivo	Gestión articulada a la comunidad
Pearson	Monitoreo Directivo	Coefficiente de correlación	1	,828**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	36	36
	Gestión articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,828**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia

Según resultados de prueba de Pearson, existe un coeficiente de correlación de 0,828 indicando una correlación positiva alta y valor de  $p = 0,000$  es menor al 0,05 siendo la relación significativa que permite rechazar la hipótesis nula posibilitando que el monitoreo directivo se relaciona significativamente con la participación en la gestión articulado a la comunidad de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06, 2020.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

H4. Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Ho. No Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar Ho. y Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar Ho.

Tabla 19 Monitoreo Directivo y el desarrollo de profesionalidad docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020.

			Monitoreo Directivo	Desarrollo profesional docente
Pearson	Monitoreo Directivo	Coefficiente de correlación	1	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,759**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Según resultados de prueba de Pearson, existe un coeficiente de correlación de 0,759 indicando una correlación positiva alta y valor de  $p = 0,000$  es menor al 0,05 siendo la relación significativa que permite rechazar la hipótesis nula posibilitando que el monitoreo directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06, 2020.

#### **IV. Discusión de resultados**

En la hipótesis general la correlación, ( $P = 0.919$ ) indicó una correlación positiva muy fuerte, asumiendo que se relaciona significativamente el monitoreo directivo con desempeños docente en el trabajo remoto, así mismo se pudo observar que, existe un nivel bajo 44% en Monitoreo Directivo frente al Desempeño Docente de 50%, demostrando donde el desempeño docente es mayor en la medida que el monitoreo directivo sea efectivo, coincidiendo con Ibañez, A. (2020) enfatizó, que la institución educativa debe promover un monitoreo efectivo, con asesoramiento, motivación y soporte permanente para generar desempeños óptimos del docente en busca y mejoría del aprendizajes en los estudiantes, coincidiendo con Vilca, J. (2020) quien demostró que acompañamiento pedagógico del director con desempeños docente se relacionan.

Respecto a la hipótesis específica 1 la correlación, ( $P = 0.644$ ) indicó una correlación positiva moderada, donde el monitoreo directivo tienen relación significativa con preparación para aprendizaje en el trabajo remoto, así mismo se pudo observar que, existe en el nivel bajo 44% de Monitoreo Directivo con respecto a la Preparación para el Aprendizaje de 25%, lo que lo que demuestra que a mejor monitoreo directivo será mejor la preparación del aprendizaje del docente, coincidiendo con Batista, T. (2001) señaló, que la práctica docente que realiza el docente hace de él como el gestor del aprendizaje, mientras Mairena (2015) evidenció la dificultad de la gestión directiva en planificar para un acompañamiento efectivo por eso demuestra que el desempeño de los docentes no es satisfactorio en la elaboración y ejecución de la planificación.

Con respecto a la segunda hipótesis específica la correlación ( $P = 0.832$ ) indicó una correlación positiva alta, donde el monitoreo directivo tiene relación directa y significativa con enseñanza para aprendizaje de docentes en el trabajo remoto, así mismo se pudo observar que, existe en el nivel alto 17% de Monitoreo Directivo frente a la Enseñanza para los Aprendizajes de 44%, lo que demuestra que a mejor implementación del monitoreo directivo habrá mejor enseñanza para los aprendizajes, coincidiendo Cantillo, B., y Calabria, M. (2018), señalaron, estrategias para cambiar el trabajo docente mediante el acompañamiento pedagógico de esta manera posibilitar la práctica crítica reflexiva en los profesores orientado a mejores logros de aprendizajes, coincidiendo además con Casanova, M., (2012), citando a Carr, W. y Kemmis, S. (1998)

sostiene que la actividad de enseñar del docente es inherente a su desarrollo y fortalecimiento de su capacidad permanente en el ejercicio de su labor pedagógica. Igualmente, López, I. y López, M. (2019) los resultados permitieron priorizar las tareas pedagógicas en vez de las acciones administrativas enfocándose en el acompañamiento y asesoría para mejorar su actividad profesional.

En la hipótesis específica 3 la correlación, ( $P= 0.828$ ) indicó una correlación positiva alta, donde el monitoreo directivo tiene relación significativa con participar colaborativamente en la gestión articulada a la comunidad de profesores en el trabajo remoto, así mismo se pudo observar que, existe en el nivel bajo 44% del Monitoreo Directivo respecto a la participación en la gestión de 45%, lo que demuestra que a mejor monitoreo directivo habrá mejor participación en la gestión del desempeño docente, coincidiendo con lo afirmado por Guach, H., y Peña, B., ( 1995) el monitoreo es una estrategia de acompañamiento cotidiano que se fomenta a través del observar, retroalimentar, reflexionar, analizar acerca del desempeño de sus maestros, coincidiendo con Horna, L. y Horna J., (2017) menciona que monitoreo a práctica pedagógica se relaciona de manera significativa con los desempeños de los profesores.

Con respecto a la hipótesis específica 4 la correlación, ( $P= 0.759$ ) indicó una correlación positiva alta, donde el monitoreo del director tiene relación significativa con el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en trabajo remoto, así mismo se pudo observar que, existe en el nivel medio 39% del Monitoreo Directivo frente a la Profesionalidad Docente de 50%, lo que demuestra que a mejor monitoreo directivo habrá mejor desarrollo de la profesionalidad docente, coincidiendo con López, D (2015) los docentes están desmotivados, lo cual conduce a la disconformidad, intolerancia e indiferencia, ocasionando cierto grado de desánimo en su labor pedagógica afectando directamente en el desempeño laboral del docente.

## **V. Conclusiones**

Primera: Respecto a lo planteado en objetivo general, se concluye que, si hay correlación muy alta y positiva obteniendo un coeficiente de 0,919, conforme la prueba de Pearson, en consecuencia, existe relación significativa del monitoreo directivo con el desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando UGEL 06, 2020.

Segunda: Respecto a lo planteado en objetivo específico 1, se concluye que, si hay correlación moderada y positiva obteniendo un coeficiente de 0,644, conforme la prueba de Pearson, en consecuencia, existe relación significativa del monitoreo directivo con la preparación para aprendizajes de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando UGEL 06, 2020.

Tercera: Respecto a lo planteado en objetivo específico 2, se concluye que, si hay correlación alta y positiva obteniendo un coeficiente de 0,832, conforme la prueba de Pearson, en consecuencia, existe relación significativa del monitoreo directivo con la enseñanza para aprendizajes de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando UGEL 06, 2020.

Cuarta: Respecto a lo planteado en objetivo específico 3, se concluye que, si hay correlación alta y positiva obteniendo un coeficiente de 0,828, conforme la prueba de Pearson, en consecuencia, existe relación significativa del monitoreo directivo con la participación en la gestión articulada a la comunidad de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando UGEL 06, 2020.

Quinta: Respecto a lo planteado en objetivo específico 4, se concluye que, si hay correlación alta y positiva obteniendo un coeficiente de 0,759, conforme la prueba de Pearson, en consecuencia, existe relación significativa del monitoreo directivo con el desarrollo profesional de docentes en el trabajo remoto del CEBA Edelmira del Pando UGEL 06, 2020.

## **VI. Recomendaciones**

Primera: Fortalecer sus capacidades directivas de monitoreo y de acompañamiento efectivo orientado a alcanzar mejores niveles de logros de aprendizajes y desarrollo de sus competencias de los estudiantes, para ello es importante implementar procesos de mejora a través de un plan estratégico de monitoreo y acompañamiento docente.

Segunda: Promover talleres de interaprendizaje que permitan a los docentes desarrollar sus capacidades en la planificación curricular porque es el soporte para un aprendizaje eficaz de los educandos. Asimismo a los docentes seguir capacitándose, actualizándose para estar acorde con las innovaciones que exigen nuestra práctica pedagógica, de ese modo elevar nuestro desempeño profesional y lograr mejores resultados en los estudiantes.

Tercera: Tener presente la importancia pedagógica de ejercer la enseñanza para que el educando logre niveles de aprendizaje deseado y a través del monitoreo efectivo y uso de diversos instrumentos pertinentes debe recoger información relevante de ese modo identificar de manera oportuna las debilidades y fortalezas de sus docentes a fin de analizar y sistematizar, luego acompañar al maestro mediante el diálogo abierto, asertivo que le sirva para reflexionar de su actividad pedagógica y lograr compromisos de mejorar.

Cuarta: Continuar fortaleciendo la participación cooperativa de los profesores en la gestión articulada a la comunidad promoviendo el trabajo colaborativo, en equipo, el intercambio de experiencias exitosas mediante los talleres de interaprendizaje con práctica de valores y generación de ambientes cálidos, posibilitando herramientas efectivas para el trabajo dinámico y coordinado con las familias, así como brindar apoyo en el desarrollo de proyectos innovadores.

Quinta: Fortalecer el desarrollo profesional del docente por medio de generación de espacios donde los docentes puedan compartir experiencias, reflexionar sobre su quehacer pedagógico y de sus pares, asimismo promover la comunidad profesional de aprendizaje donde puedan interactuar y aprender juntos en equipo mediante trabajo colaborativo, practicando el desarrollo profesional en servicio.

## Referencias

- Arias, E., Hincapie, D., y Paredes, D. (2020). *El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Alberta Education (2018). *Teaching Quality Standard. 2nd Floor*.  
<https://education.alberta.ca/media/3739620/standardsdoc-tqs-fa-web-2018-01-20>
- Babbin, E. (s/f) *Como las escuelas supervisan el progreso de los estudiantes*. Recuperado de  
<https://www.understood.org/es-mx/school-learning/partnering-with-childs-school/instructional-strategies/how-schools-monitor-student-progress>
- Batista, T. (2001). *La gestión pedagógica*. Cuba
- Blanco, P., y Di Vora, F. (2002). *Reflexión crítica en torno a la docencia (Extracto)*. *Didáctica de la Especialidad (pedagogía)*. México DF: Trillas
- Briggs, P. (2000) *La supervisión*, Editorial Mc. Graw Hill – México.
- Cantillo, B. y Calabria, M. (2018). *Acompañamiento pedagógico: Estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria* (Tesis de maestría) Universidad de la Costa de Colombia.
- Carmona, M. (2015) *Gerencia educativa y Desempeño Docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U.E. Instituto "San Valentín" municipio Valencia Estado Carabobo*. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Casanova, M. (2012) *El diseño curricular como factor de calidad educativa*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 10*, Consultado en <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>
- CEPAL – UNESCO, (2020) *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*
- Corral, Y. (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228 – 247. Venezuela

Correa, A; Álvarez, A y Correa, S. (2010). *Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Colombia: fundación colombiana.

Chapa, A. y Martínez, T. (2016), *The importance of updating knowledge as part of the training of university teachers*. *Revista iberoamericana de publicación académica y gestión educativa*. México.

Chiavenato, I. (2009) *Administración en los Nuevos Tiempos*. Mexico: Mc Grw Hill.  
Recuperado:<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Clercq, F. (2007) *School Monitoring and evaluation: a critical examination of the Whole School Evaluation policy*. *University of the Witwatersrand*.  
[https://www.researchgate.net/publication/271846721\\_School\\_Monitoring\\_and\\_evaluation\\_a\\_critical\\_examination\\_of\\_the\\_Whole\\_School\\_Evaluation\\_policy](https://www.researchgate.net/publication/271846721_School_Monitoring_and_evaluation_a_critical_examination_of_the_Whole_School_Evaluation_policy)

Colvin, M. (2016). *Estrategias de monitoreo y retroalimentación del proceso de aprendizaje*. Copiapó – Chile

Consejo Nacional de Educación (2007). *Programa de acompañamiento pedagógico*

Consejo Nacional de Educación (2020) *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. Lima

Dirección Regional de educación del Callao, (2020) *Guía de precisiones regionales para el trabajo remoto frente al brote del covid.19*. Callao – Perú.

Domínguez, J. y Rama, C. (2013) *La educación a distancia en el Perú*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

ECLAC-UNESCO, (2004) *Financing and management of education in Latin America and the Caribbean*: San Juan, Puerto Rico. <https://digitalibrary.un.org/record/579094?ln=es>

Education and Training (2017) *Roles and responsibilities teachings Service*.  
[https://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/Roles\\_and\\_responsibilities](https://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/Roles_and_responsibilities).



- European Commission (2018), *Boosting teacher quality: pathways to effective policies*.  
<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/95e81178-896b-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>
- Fundación mis Talentos (2020) *Educación en Tiempos de Pandemia. Revista parte 4 Recomendaciones para Gestionar la Diversidad*.
- García, L. Romero, A. (2017). *Giants of education*. Printed in Spain. Recuperado  
<https://en.fundaciontelefonica.com/digital-culture/publications/giants-of-education>
- Gobierno regional de Lima, (2020) *Guía de orientaciones para directivos para la implementación de la estrategia aprendizaje en casa. Documento guía, Lima – Perú*.
- Gómez, M. (2002). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina, Córdoba: Brujas
- Guach, H., y Peña, B. (1995). *Un modelo de supervisión educativa. Revista pedagógica Laurus, Vol. 13, Núm. 25, septiembre*.
- Hañari Quispe, L.A. y Nina Salazar, A.G. (2007). *Manual del Director. Unidad de Gestión Educativa Local- Lampa. Dirección Regional de Educación Puno. Juliaca, Perú: Impresores Panamericana Sur*.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de Investigación*. 6ta. Ed. México: Mc Graw Hill.
- Horna, L. y Horna, J. (2017) *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la institución educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima – Perú*.
- Huber, G. (2008). *School development and school leader development: new learning opportunities for school leaders and their schools*. In Lumby, J., Crow, G & Pashiardis, P. [eds] *International handbook on the preparation and development of school leaders (173-175)*. Springer.

International Baccalaureate Organization (2020) *Online learning, teaching and education continuity planning for schools, Reino Unido.*

Ibañez, A. (2020). Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019. (Tesis de maestría) universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Illinois State Board of Education (2020) *Remote Learning Recommendations During the Covid-19 Emergency, United States of America.*

López, B. (2011). *Supervisión Directiva y su relación con el Mejoramiento Profesional del Docente en la Escuela Básica Lino de Clemente. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Carabobo. Caracas.*

López, D. (2015) Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo de Venezuela.

López, I. y López, M. (2019). *The role management in educational outcomes. Revista espacios, vol. 40 (N° 36) Carchi – Ecuador.*

Martínez Gonzales, R. (2007). *La Investigación en la Practica Educativa: Guia Metodológica de Investigación para el Diagnostico y Evaluación en los Centros Docentes.* Madrid.

Mairena, 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, Managua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>

MINEDU (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. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- MINEDU (2014). *Marco del Buen desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Aprobado por Resolución de Secretaría General N° 304- 2014. Perú: MINEDU. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf) 125
- MINEDU (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, Directivos construyendo escuela*. Perú: MINEDU.
- MINEDU (2015). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (Local / Regional)* Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>
- MINEDU (2015). *Monitoreo Prácticas Escolares Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica (OSEE)*. MINEDU Recuperado de [http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Monitoreo\\_Practicas\\_Escolares.pdf](http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Monitoreo_Practicas_Escolares.pdf)
- MINEDU (2017) *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Módulo 3 Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, Lima – Perú*.
- MINEDU (2019), *Orientaciones para la Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes. Documento de trabajo, Lima – Perú*.
- MINEDU (2020) *Aprendo en casa. Orientaciones para directivos en el contexto de reinicio de labores de las familias fuera del hogar, Lima- Perú*.
- MINEDUC (2015) *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. 1ra edición Ministerio de Educación República de Chile*.
- Ministerio de Educación (2010) *El trabajo del director y el proyecto de la escuela*. Impreso en Argentina. Recuperado <http://nuestraescuela.educacion.gov.ar/>

- Minez, Z. (2019) *Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente*. Recuperado de, <https://core.ac.uk/download/pdf/267888804.pdf>
- Mulford, Bill (2003) *School leaders: challenging roles and impact on teacher and school effectiveness*. <http://www.oecd.org/education/school/37133393.pdf>
- Muñoz, C. (2014). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación.
- Muñoz, J. y Rodríguez, D. (2020). *The experience of a support network for educational management in the iberoamerican context*. <http://www.redage.org/>
- OIE (2010) *Educational Goals 2021: The education we want for the bicentennial generation*. Madrid Spain.
- Oñarte, G. y Peña, M. (2020). *Evaluación formativa. La experiencia de centros escolares en América Latina para movilizar aprendizajes en el contexto de la COVID-19. Resumen del seminario n°18 para América Latina, UNESCO*.
- Proyecto Educativo Nacional (PEN), (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec – Ventanilla. Tesis de Maestría*. Perú: Universidad San Ignacio De Loyola. Disponible en <http://usil.edu.pe>
- Ponce Serna, W. (2018). *Monitoreo y Acompañamiento y su Influencia en el Rendimiento Académico de los Estudiantes*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Reynaldo, L.; Vargas, M. y López, O. (2016) *The pedagogic monitoring in the professional educational performance*. Revista DIM. <http://www.pangea.org/dim/revista.htm>
- Sandrone, Raquel (2020) *Thinking as a supervisor in times of virtuality*. Entramados, vol. \_\_, N° \_\_ enero-junio 2020, ISSN 2422-6459.

- Sánchez, C. (2018). monitoreo pedagógico y desempeño docente. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Sovero, F. (2015). *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico*. Lima: Ed. San Marcos.
- Sullivan, L. (2009) *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. Los Ángeles-New Delhi.
- Tinoco, A. (2018) *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del Distrito de Luricocha - Huanta* (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación– Huancayo – Perú.
- Tam, J., Vera, G., Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación*. Recuperado <http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/>
- UNESCO (2015) *Liderazgo Escolar en América Latina y el Caribe, Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. (OREALC/UNESCO)
- Vaillant, D. (2015) School leadership, evolution of policies and practices and improvement of educational quality. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0>
- Vilca, J. (2020). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas de Rímac. (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Wiener, R. y Jacobs, A. (2011) *Designing and Implementing Teacher Performance Management Systems: Pitfalls and Possibilities*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED521073.pdf>.

## **Anexos**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020

Autor: Espinoza Cordova Mayra Flor

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación significativa que existe entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p> <p>Determinar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la preparación para el aprendizaje del docente en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p>	V1: Monitoreo Directivo				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango
			Monitoreo a la práctica pedagógica	Seguimiento a las sesiones	1	Nunca: 1	Alto 117 - 122
				Instrumento de monitoreo	2		
				Identificación de dificultades	3		
				Aportes para la mejora	4		
				Autoevaluación reflexiva docente	5		
				Realiza actividades de reflexión	6		
				Orientación en estrategias metodológicas	7		
				Mejoramiento de la práctica pedagógica	8		
			Acompañamiento pedagógico	Asesoría pedagógica virtual	9	Casi nunca;2	Medio 110 - 116
				Dificultad en evaluación formativa	10		
				Orienta para participación en aprendo en casa	11		
				Plantea práctica innovadora	12	A veces:3	Bajo 103 - 109
				Motivación permanente	13		
				Brinda asistencia técnica	14		
				Generación de espacios	15	Casi siempre : 4	
				Promueve Trabajo colaborativo	16		
				Identifica necesidad para desarrollo profesional.	17		
			Seguimiento al progreso de los estudiantes	Prevé acceso de conectividad de estudiantes	18	Siempre :5	
				Sistematiza el progreso de logros de aprendizaje	19		
				Nivel de avance de las competencias	20		
				Analizar y evaluar el desarrollo de competencias	21		
				Promueve desarrollo socioemocional	22		
				Reporte de resultados del progreso de aprendizaje	23		
Orienta estrategias para la retroalimentación	24						
Planifica estrategias para evaluar	25						

<p>¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020?</p>	<p>Determinar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p>	V2: Desempeño Docente.																																		
	<p>Determinar la relación significativa que existe entre monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre el monitoreo directivo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en el trabajo remoto del CEBA “Edelmira del Pando” UGEL 06, 2020</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Preparación para el aprendizaje.</td> <td>Atiende las características de los estudiantes.</td> <td>1,2</td> <td rowspan="3">Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5</td> <td rowspan="6">Alto 117 - 122  Medio 110 - 116  Bajo 103 - 109</td> </tr> <tr> <td>Idoneidad pedagógica</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Planifica la enseñanza de manera colegiada</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Enseñanza para el aprendizaje</td> <td>Clima Institucional</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td>Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza</td> <td>9,10 11,12</td> </tr> <tr> <td>Calidad de evaluación</td> <td>13,14 15</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en la gestión articulada a la comunidad</td> <td>Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.</td> <td>16,17 18</td> </tr> <tr> <td>Acercamiento con las familias y comunidad educativa.</td> <td>19,20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de la profesionalidad docente</td> <td>Reflexiona sobre su labor profesional.</td> <td>21,22</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional de manera ética.</td> <td>23,24 25</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango	Preparación para el aprendizaje.	Atiende las características de los estudiantes.	1,2	Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Alto 117 - 122  Medio 110 - 116  Bajo 103 - 109	Idoneidad pedagógica	3,4	Planifica la enseñanza de manera colegiada	5,6	Enseñanza para el aprendizaje	Clima Institucional	7,8	Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	9,10 11,12	Calidad de evaluación	13,14 15	Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	16,17 18	Acercamiento con las familias y comunidad educativa.	19,20	Desarrollo de la profesionalidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional.	21,22	Desarrollo profesional de manera ética.
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango																																	
Preparación para el aprendizaje.	Atiende las características de los estudiantes.	1,2	Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Alto 117 - 122  Medio 110 - 116  Bajo 103 - 109																																	
	Idoneidad pedagógica	3,4																																			
	Planifica la enseñanza de manera colegiada	5,6																																			
Enseñanza para el aprendizaje	Clima Institucional	7,8																																			
	Idoneidad en la conducción del proceso de enseñanza	9,10 11,12																																			
	Calidad de evaluación	13,14 15																																			
Participación en la gestión articulada a la comunidad	Participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	16,17 18																																			
	Acercamiento con las familias y comunidad educativa.	19,20																																			
Desarrollo de la profesionalidad docente	Reflexiona sobre su labor profesional.	21,22																																			
	Desarrollo profesional de manera ética.	23,24 25																																			

Fuente: Elaboración propia



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE EL MONITOREO DIRECTIVO

**Estimado(a) docente:** La aplicación de este cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto al monitoreo que realiza el directivo del CEBA a su desempeño como docente. Por ello se pide responder con sinceridad. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Monitoreo a la práctica pedagógica</b>						
1	El directivo brinda orientación al seguimiento de las sesiones virtuales					
2	El directivo facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.					
3	El directivo identifica virtualmente las dificultades en el monitoreo en trabajo remoto					
4	El directivo facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.					
5	El directivo promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica observada.					
6	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan					
7	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas					
8	El directivo motiva el nivel de mejora de la práctica pedagógica.					
<b>Dimensión Acompañamiento pedagógico</b>						
9	El directivo brinda asesoría pedagógica virtual a sus docentes					
10	El directivo brindar asesoramiento pedagógico virtual a sus docentes sobre evaluación formativa					
11	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para atender a estudiantes que no están participando en Aprendo en casa					
12	El directivo plantea alguna práctica innovadora para potenciar el desarrollo de la estrategia Aprendo en casa					
13	El directivo fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre docentes.					
14	El directivo propicia asistencia técnica a sus docentes para una buena práctica pedagógica.					
15	El directivo genera espacios para la realización de los grupos de interaprendizaje					
16	El directivo promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los grupos de interaprendizaje.					
17	El directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional entre sus docentes para el desarrollo de los GIAS.					
<b>Dimensión Seguimiento al progreso de los estudiantes</b>						
18	El directivo registra el acceso de conectividad de los estudiantes para las sesiones de aprendizaje					
19	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso del logro de aprendizajes de los estudiantes.					
20	El directivo conoce del nivel de avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.					
21	El directivo analizar y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.					
22	El directivo promueve el desarrollo de acciones de soporte socioemocional a nivel de estudiantes					
23	El directivo brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de aprendizaje a cada estudiantes.					
24	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes					
25	El directivo planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.					

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimado(a) docente:** La aplicación de este Cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión respecto a tu desempeño como docente. Por ello se pide responder con sinceridad. La información brindada es confidencial; por lo tanto, es de carácter anónimo.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder, luego marque con una equis (X) la categoría que mejor exprese su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	El docente tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar su programación curricular.					
2	El docente elabora su programación teniendo en cuenta las características evolutivas de los estudiantes					
3	El docente se actualiza en el área que enseña					
4	Te has capacitado en los dos últimos años en temas del CNEB.					
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del área.					
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
<b>Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>						
7	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.					
8	El docente resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.					
9	El docente direcciona su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.					
10	El docente genera oportunidades para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico-creativo.					
11	El docente atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.					
12	El docente emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
13	El docente utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.					
14	El docente utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.					
15	El docente retroalimenta de manera oportuna ante un logro o una deficiencia observada.					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>						
16	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional					
17	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo					
18	Involucra a los estudiantes en un trabajo pedagógico colaborativo en la gestión educativa.					
19	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje					
20	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.					
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar su práctica pedagógica.					
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.					
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de los estudiantes					
25	Interviene ante situaciones de vulnerabilidad de los derechos de sus alumnos					

### Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MONITOREO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MONITOREO A LA PRACTICA PEDAGOGICA</b>							
1	El directivo brinda orientación al seguimiento de las sesiones virtuales	X		X		X		
2	El directivo facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.	X		X		X		
3	El directivo identifica virtualmente las dificultades en el monitoreo en trabajo remoto	X		X		X		
4	El directivo facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.	X		X		X		
5	El directivo promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica observada.	X		X		X		
6	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan	X		X		X		
7	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas	X		X		X		
8	El directivo motiva el nivel de mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X		
	<b>ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El directivo brinda asesoría pedagógica virtual a sus docentes	X		X		X		
10	El directivo brindar asesoramiento pedagógico virtual a sus docentes sobre evaluación formativa	X		X		X		
11	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para atender a estudiantes que no están participando en Aprendo en casa	X		X		X		
12	El directivo plantea alguna práctica innovadora para potenciar el desarrollo de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X		
13	El directivo fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre docentes.	X		X		X		
14	El directivo propicia asistencia técnica a sus docentes para una buena práctica pedagógica.	X		X		X		
15	El directivo genera espacios para la realización de los grupos de interaprendizaje	X		X		X		
16	El directivo promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los grupos de interaprendizaje.	X		X		X		

17	El directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional entre sus docentes para el desarrollo de los GIAS.	X		X		X		
	<b>SEGUIMIENTO AL PROGRESO DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo registra el acceso de conectividad de los estudiantes para las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
19	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso del logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
20	El directivo conoce del nivel de avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.	X		X		X		
21	El directivo analiza y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	X		X		X		
22	El directivo promueve el desarrollo de acciones de soporte socioemocional a nivel de estudiantes	X		X		X		
23	El directivo brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de aprendizaje a cada estudiantes.	X		X		X		
24	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes	X		X		X		
25	El directivo planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Fecha:27/09/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Bertha Silva Narvaste



DNI:45104543

Especialidad del evaluador: Dra. en Educación- Licenciada en Educación: Matemática y Física

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	El docente tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar su programación curricular.	X		X		X		
2	El docente elabora su programación teniendo en cuenta las características evolutivas de los estudiantes	X		X		X		
3	El docente se actualiza en el área que enseña	X		X		X		
4	Te has capacitado en los dos últimos años en temas del CNEB.	X		X		X		
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del área.	X		X		X		
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>ENSEÑANZA PARA LOS APRENDIZAJES</b>							
7	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.	X		X		X		
8	El docente resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.	X		X		X		
	El docente direcciona su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente genera oportunidades para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico-creativo.	X		X		X		
10	El docente atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
11	El docente emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
12	El docente utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.	X		X		X		
13	El docente utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
14	El docente retroalimenta de manera oportuna ante un logro o una deficiencia observada.	X		X		X		
15	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.	X		X		X		

	PARRICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
17	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo	X		X		X		
	Involucra a los estudiantes en un trabajo pedagógico colaborativo en la gestión educativa.							
18	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
19	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X		X		X		
20	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de los estudiantes	X		X		X		
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Fecha:27/09/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador:      Dra. Bertha Silva Narvaste



DNI:45104543

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación- Ingeniero de Telecomunicaciones e Informática

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MONITOREO A LA PRACTICA PEDAGOGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El directivo brinda orientación al seguimiento de las sesiones virtuales	X		X		X		
2	El directivo facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.	X		X		X		
3	El directivo identifica virtualmente las dificultades en el monitoreo en trabajo remoto	X		X		X		
4	El directivo facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.	X		X		X		
5	El directivo promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica observada.	X		X		X		
6	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan	X		X		X		
7	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas	X		X		X		
8	El directivo motiva el nivel de mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X		
	<b>ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El directivo brinda asesoría pedagógica virtual a sus docentes	X		X		X		
10	El directivo brindar asesoramiento pedagógico virtual a sus docentes sobre evaluación formativa	X		X		X		
11	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para atender a estudiantes que no están participando en Aprendo en casa	X		X		X		
12	El directivo plantea alguna práctica innovadora para potenciar el desarrollo de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X		
13	El directivo fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre docentes.	X		X		X		
14	El directivo propicia asistencia técnica a sus docentes para una buena práctica pedagógica.	X		X		X		
15	El directivo genera espacios para la realización de los grupos de interaprendizaje	X		X		X		
16	El directivo promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los grupos de interaprendizaje.	X		X		X		

17	El directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional entre sus docentes para el desarrollo de los GIAS.	X		X		X		
	<b>SEGUIMIENTO AL PROGRESO DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo registra el acceso de conectividad de los estudiantes para las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
19	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso del logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
20	El directivo conoce del nivel de avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.	X		X		X		
21	El directivo analizar y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	X		X		X		
22	El directivo promueve el desarrollo de acciones de soporte socioemocional a nivel de estudiantes	X		X		X		
23	El directivo brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de aprendizaje a cada estudiantes.	X		X		X		
24	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes	X		X		X		
25	El directivo planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Fecha:27/09/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Wong Silva Jean Pierre

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación- Ingeniero de Telecomunicaciones e Informática

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar su programación curricular.	X		X		X		
2	El docente elabora su programación teniendo en cuenta las características evolutivas de los estudiantes	X		X		X		
3	El docente se actualiza en el área que enseña	X		X		X		
4	Te has capacitado en los dos últimos años en temas del CNEB.	X		X		X		
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del área.	X		X		X		
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>ENSEÑANZA PARA LOS APRENDIZAJES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.	X		X		X		
8	El docente resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.	X		X		X		
	El docente direcciona su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente genera oportunidades para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico-creativo.	X		X		X		
10	El docente atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
11	El docente emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
12	El docente utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.	X		X		X		
13	El docente utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
14	El docente retroalimenta de manera oportuna ante un logro o una deficiencia observada.	X		X		X		
15	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.	X		X		X		

	PARRICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
17	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo	X		X		X		
	Involucra a los estudiantes en un trabajo pedagógico colaborativo en la gestión educativa.							
18	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
19	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X		X		X		
20	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de los estudiantes	X		X		X		
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Fecha:27/09/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Wong Silva Jean Pierre

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación- Ingeniero de Telecomunicaciones e Informática

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MONITOREO A LA PRACTICA PEDAGOGICA</b>							
1	El directivo brinda orientación al seguimiento de las sesiones virtuales	X		X		X		
2	El directivo facilita oportunamente a los docentes el instrumento de monitoreo.	X		X		X		
3	El directivo identifica virtualmente las dificultades en el monitoreo en trabajo remoto	X		X		X		
4	El directivo facilita al docente aportes pertinentes respecto a los aspectos detectados por mejorar.	X		X		X		
5	El directivo promueve una autoevaluación reflexiva docente de la práctica pedagógica observada.	X		X		X		
6	El directivo realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan	X		X		X		
7	El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas	X		X		X		
8	El directivo motiva el nivel de mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X		
	<b>ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO</b>							
9	El directivo brinda asesoría pedagógica virtual a sus docentes	X		X		X		
10	El directivo brindar asesoramiento pedagógico virtual a sus docentes sobre evaluación formativa	X		X		X		
11	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para atender a estudiantes que no están participando en Aprendo en casa	X		X		X		
12	El directivo plantea alguna práctica innovadora para potenciar el desarrollo de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X		
13	El directivo fomenta y motiva grupos de interaprendizaje entre docentes.	X		X		X		
14	El directivo propicia asistencia técnica a sus docentes para una buena práctica pedagógica.	X		X		X		
15	El directivo genera espacios para la realización de los grupos de interaprendizaje	X		X		X		
16	El directivo promueve el trabajo colaborativo en el desarrollo de los grupos de interaprendizaje.	X		X		X		

17	El directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional entre sus docentes para el desarrollo de los GIAS.	X		X		X		
	<b>SEGUIMIENTO AL PROGRESO DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo registra el acceso de conectividad de los estudiantes para las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
19	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para sistematizar el progreso del logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
20	El directivo conoce del nivel de avance de desarrollo de las competencias de los estudiantes.	X		X		X		
21	El directivo analizar y evalúa con sus docentes los avances en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	X		X		X		
22	El directivo promueve el desarrollo de acciones de soporte socioemocional a nivel de estudiantes	X		X		X		
23	El directivo brinda información sobre el reporte de resultados del progreso de aprendizaje a cada estudiantes.	X		X		X		
24	El directivo orienta a sus docentes en estrategias para la retroalimentación de los estudiantes	X		X		X		
25	El directivo planifica con sus docentes estrategias para evaluar a los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Fecha: 27/09/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Vidalon Enriquez Ramiro



Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de la Educación- Licenciado en Educación: Ciencias Sociales.  
10503367

DNI:

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar su programación curricular.	X		X		X		
2	El docente elabora su programación teniendo en cuenta las características evolutivas de los estudiantes	X		X		X		
3	El docente se actualiza en el área que enseña	X		X		X		
4	Te has capacitado en los dos últimos años en temas del CNEB.	X		X		X		
5	Elabora su programación curricular en colaboración con sus colegas del área.	X		X		X		
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>ENSEÑANZA PARA LOS APRENDIZAJES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.	X		X		X		
8	El docente resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes.	X		X		X		
	El docente direcciona su práctica pedagógica a los logros de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente genera oportunidades para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico-creativo.	X		X		X		
10	El docente atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
11	El docente emplea recursos tecnológicos para mejorar su enseñanza en función al propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
12	El docente utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje.	X		X		X		
13	El docente utiliza instrumento validados para evaluar el avance del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
14	El docente retroalimenta de manera oportuna ante un logro o una deficiencia observada.	X		X		X		
15	El docente genera un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes.	X		X		X		

	PARRICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
17	Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para mejorar la calidad del servicio educativo	X		X		X		
	Involucra a los estudiantes en un trabajo pedagógico colaborativo en la gestión educativa.							
18	Sistematiza los saberes culturales de la comunidad en su proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
19	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X		X		X		
20	Se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
22	Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
23	Propone políticas educativas institucionales en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
24	Trabaja en su aula respetando los derechos de los estudiantes	X		X		X		
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación pedagógica para la mejora de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Fecha: 27/09/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Vidalon Enriquez

Ramiro

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de la Educación- Licenciado en Educación: Ciencias Sociales.



DNI: 10503367

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

## Prueba Piloto Monitoreo Directivo

Informante	Monitoreo a la práctica pedagógica								Total	Acompañamiento pedagógico								Total	Seguimiento al progreso de los estudiantes								Total	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24			25
1	3	5	5	4	4	5	5	4	35	3	5	5	4	4	5	5	4	5	40	3	5	5	4	4	5	5	4	35	110
2	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4	4	3	5	5	4	4	5	4	38	4	4	3	5	5	4	4	5	34	109
3	4	5	4	4	3	5	5	3	33	4	5	4	4	3	5	5	3	5	38	4	5	4	4	5	5	5	5	37	108
4	5	3	5	4	4	3	3	4	31	5	3	5	4	4	3	3	4	4	35	5	3	5	4	4	5	5	4	35	101
5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	5	5	5	39	122
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	4	5	3	5	39	4	4	5	4	5	4	4	3	33	105
7	3	3	4	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	3	3	4	5	4	5	5	5	34	111
8	4	5	5	4	5	4	5	5	37	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	4	5	5	4	5	4	5	5	37	115
9	3	5	4	5	5	3	4	5	34	3	5	4	5	5	4	5	4	5	41	5	5	4	5	3	5	4	4	35	110
10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	5	4	5	5	4	5	4	5	37	116
11	4	4	4	5	5	4	3	4	33	4	4	4	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	5	5	4	5	4	35	104
12	5	5	5	4	4	5	5	3	36	4	4	5	4	4	5	5	3	5	39	3	5	5	4	4	5	5	3	34	109
13	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	5	5	4	5	4	4	4	5	36	113
14	4	3	5	4	3	5	5	4	33	4	3	5	4	5	5	5	4	4	39	4	5	5	4	3	5	5	4	35	107
15	5	4	5	5	4	3	5	3	34	5	4	5	5	4	3	5	3	5	39	5	4	5	5	4	3	5	5	36	109
16	3	5	4	4	3	4	4	5	32	3	5	4	4	5	4	4	5	4	38	3	5	4	4	5	4	4	5	34	104
17	4	5	3	5	3	4	5	4	33	4	5	3	5	5	4	3	4	5	38	4	4	3	5	3	4	3	4	30	101
18	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	5	5	5	38	117

## Desempeño Docente

Informante	Preparación para el aprendizaje						Total	Enseñanza para los aprendizajes								Total	Participación en la gestión					Total	Desarrollo de la profesionalidad Docente					Total	Total	
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19		20	21	22	23	24			25
1	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	4	3	5	5	4	4	39	5	5	4	3	5	22	5	4	5	5	5	24	111
2	4	4	3	5	5	4	25	5	4	4	5	4	4	3	5	5	39	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	109
3	4	5	4	4	3	5	25	3	5	5	3	4	5	4	4	3	36	5	5	4	4	5	23	5	3	5	4	5	22	106
4	5	4	5	4	4	3	25	4	3	5	4	5	3	5	4	4	37	3	5	4	5	3	20	3	4	4	5	3	19	101
5	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	123
6	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	3	4	4	5	4	5	38	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	107
7	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	5	3	4	5	4	40	5	5	5	3	3	21	5	5	5	3	5	23	112
8	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	115
9	3	5	4	3	3	5	23	5	5	4	5	3	5	4	3	4	38	5	4	4	3	5	21	5	5	5	3	5	23	105
10	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23	115
11	4	4	4	5	5	4	26	5	4	2	4	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	104
12	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	3	4	4	5	4	38	5	5	4	3	5	22	5	3	5	3	5	21	109
13	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	114
14	4	3	5	4	5	5	26	3	5	5	4	4	5	5	4	3	38	5	5	4	4	3	21	5	4	4	4	3	20	105
15	5	4	5	5	4	3	26	4	3	5	3	5	4	5	5	4	38	3	5	5	5	4	22	5	3	5	5	4	22	108
16	3	5	4	4	3	4	23	5	4	4	5	3	5	4	4	5	39	4	4	5	3	5	21	4	5	4	3	5	21	104
17	4	5	3	5	5	4	26	3	4	3	4	4	5	5	5	4	37	4	3	4	4	5	20	3	4	5	4	5	21	104
18	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	114

## Anexo 4 Base de Datos

### Monitoreo Directivo

Informe	Monitoreo a la práctica pedagógica								Total	Acompañamiento pedagógico									Total	Seguimiento al progreso de los estudiantes									Total	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25			
1	3	5	5	4	4	5	5	4	35	3	5	5	4	4	5	5	4	5	40	3	5	5	4	4	5	5	4	35	110	
2	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4	4	3	5	5	4	4	5	4	38	4	4	3	5	5	4	4	5	34	109	
3	4	5	4	4	3	5	5	3	33	4	5	4	4	3	5	5	3	5	38	4	5	4	4	5	5	5	5	37	108	
4	5	5	5	4	4	5	3	4	35	5	3	5	4	4	4	4	4	4	37	5	3	5	4	4	5	5	4	35	107	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	5	5	5	39	122	
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	4	5	3	5	39	4	4	5	4	5	4	4	3	33	105	
7	3	5	4	5	4	5	5	5	36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	3	4	5	4	5	5	5	36	115	
8	4	5	5	4	5	4	5	5	37	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	4	5	5	4	5	4	5	5	37	115	
9	3	5	4	5	5	3	4	5	34	3	5	4	5	5	5	5	4	5	41	5	5	4	5	3	5	4	4	35	110	
10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	5	4	5	5	4	5	4	5	37	116	
11	4	4	4	5	5	4	3	4	33	4	4	4	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	5	5	4	5	4	35	104	
12	5	5	5	4	4	5	5	3	36	4	4	5	4	4	5	5	3	5	39	3	5	5	4	4	5	5	3	34	109	
13	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	5	5	4	5	4	4	4	5	36	113	
14	4	5	5	4	3	5	5	4	35	4	3	5	4	5	5	5	4	4	39	4	5	5	4	3	5	5	4	35	109	
15	5	4	5	5	4	3	5	5	36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	5	4	5	5	4	3	5	5	36	114	
16	3	5	4	4	3	4	4	5	32	3	5	4	4	5	4	4	5	4	38	3	5	4	4	5	4	4	5	34	104	
17	4	5	3	5	3	4	5	4	33	4	5	3	5	5	4	3	4	5	38	4	4	3	5	3	4	5	4	32	103	
18	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	5	5	5	38	117	
19	5	5	5	4	4	5	5	4	37	3	5	5	4	4	5	5	4	5	40	3	5	5	4	4	5	5	4	35	112	
20	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4	4	3	5	5	4	4	5	4	38	4	4	3	5	5	4	4	5	34	109	
21	4	5	4	4	3	5	5	3	33	4	5	4	4	3	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	5	5	37	110	
22	5	3	5	4	4	5	3	4	33	5	3	5	4	4	3	5	4	4	37	5	3	5	4	4	5	5	4	35	105	
23	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	5	5	5	39	122	
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	4	5	3	5	39	4	4	5	4	5	4	4	3	33	105	
25	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	3	3	4	5	4	5	5	5	34	115	
26	4	5	5	4	5	4	5	5	37	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	4	5	5	4	5	4	5	5	37	115	
27	4	5	4	5	5	3	4	5	35	3	5	4	5	5	5	4	5	5	41	5	5	4	5	3	5	4	4	35	111	
28	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	5	4	5	5	4	5	4	5	37	116	
29	4	4	4	5	5	4	3	4	33	4	4	4	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	5	5	4	5	4	35	104	
30	5	5	5	4	4	5	5	3	36	4	4	5	4	4	5	5	3	5	39	5	5	5	4	4	5	5	3	36	111	
31	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	5	4	5	5	5	4	5	38	119	
32	4	5	5	4	3	5	5	4	35	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41	4	5	5	4	3	5	5	4	35	111	
33	5	4	5	5	4	3	5	3	34	5	4	5	5	4	3	5	3	5	39	5	4	5	5	4	3	5	5	36	109	
34	5	5	4	4	5	4	4	5	36	3	5	4	4	5	4	4	5	4	38	3	5	4	4	5	4	4	5	34	108	
35	4	5	3	5	3	4	5	4	33	4	5	3	5	5	4	5	4	5	40	4	4	3	5	3	4	3	4	30	103	
36	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	5	5	5	38	117	



## Desempeño Docente

Informante	Preparación para el aprendizaje						Total	Enseñanza para los aprendizajes								Total	Participación en la gestión					Desarrollo de la profesionalidad Docente					Total	Total		
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	Total	21	22	23			24	25
1	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	4	3	5	5	4	4	39	5	5	4	3	5	22	5	4	5	5	5	24	111
2	4	4	3	5	5	4	25	5	4	4	5	4	4	3	5	5	39	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	109
3	4	5	4	4	3	5	25	3	5	5	3	4	5	4	4	3	36	5	5	4	4	5	23	5	3	5	4	5	22	106
4	5	4	5	4	4	5	27	4	3	5	4	5	3	5	4	4	37	3	5	4	5	3	20	5	4	4	5	3	21	105
5	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	123
6	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	3	4	4	5	4	5	38	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	107
7	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	5	5	5	3	3	21	5	5	5	3	5	23	114
8	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	115
9	3	5	4	3	3	5	23	5	5	4	5	3	5	4	3	4	38	5	4	4	3	5	21	5	5	5	3	5	23	105
10	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23	115
11	4	4	4	5	5	4	26	5	4	2	4	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	104
12	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	3	4	5	4	4	38	5	5	4	3	5	22	5	3	5	3	5	21	109
13	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	114
14	4	3	5	4	5	5	26	3	5	5	4	4	5	5	4	3	38	5	5	4	4	3	21	5	4	4	4	3	20	105
15	5	4	5	5	4	5	28	4	3	5	5	5	4	5	5	4	40	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	5	23	115
16	3	5	4	4	3	4	23	5	4	4	5	3	5	4	4	5	39	4	4	5	3	5	21	4	5	4	3	5	21	104
17	4	5	3	5	5	4	26	3	4	3	4	4	5	5	5	4	37	4	3	4	4	5	20	3	4	5	4	5	21	104
18	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	114
19	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41	5	5	4	3	5	22	5	4	5	5	5	24	113
20	4	4	3	5	5	4	25	5	4	4	5	4	4	3	5	5	39	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	109
21	4	5	4	4	3	5	25	4	5	5	3	4	5	4	4	3	37	5	5	4	4	5	23	5	3	5	4	5	22	107
22	5	4	5	4	4	3	25	4	3	5	4	5	3	5	4	4	37	3	5	4	5	3	20	3	4	4	5	5	21	103
23	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	123
24	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	3	4	4	5	4	5	38	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	107
25	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	5	3	4	5	4	40	5	5	5	5	3	23	5	5	5	3	5	23	114
26	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	115
27	3	5	4	3	3	5	23	5	5	4	5	3	5	4	3	4	38	5	4	4	3	5	21	5	5	5	3	5	23	105
28	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23	115
29	4	4	4	5	5	4	26	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	107
30	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	3	4	5	4	4	38	5	5	4	3	5	22	5	3	5	4	5	22	110
31	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	118
32	4	5	5	4	5	5	28	3	5	5	4	4	5	5	4	5	40	5	5	4	5	3	22	5	5	4	4	5	23	113
33	5	4	5	5	4	3	26	4	3	5	5	5	4	5	5	4	40	4	5	5	5	4	23	5	3	5	5	4	22	111
34	3	5	4	4	3	4	23	5	4	4	5	3	5	4	4	5	39	4	4	5	3	5	21	4	5	4	3	5	21	104
35	4	5	3	5	5	4	26	3	4	3	4	4	5	5	4	37	4	3	4	4	5	20	3	4	5	4	5	21	104	
36	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	114

## Anexo 5 Autorización



# INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDELMIRA DEL PANDO



## Centro de Educación Básica Alternativa

"Año de la Universalización de la Salud"

Vitarte, 25 de setiembre del 2020

Lic. Mayra Flor Espinoza Cordova  
Estudiante de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo  
Presente. -

Ref.: A la solicitud de autorización para la realización de la encuesta virtual de fecha 25 de setiembre del 2020.

Es grato de dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre del CEBA Edelmira del Pando de Vitarte y el mío propio, el presente es para comunicar que, de acuerdo a la solicitud de la referencia, se le otorga la autorización para realizar la encuesta virtual a los docentes del CEBA en el mes de octubre del presente año y así puede efectuar la aplicación del instrumento correspondiente para optar su Maestría en Administración de la Educación.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que se sirva brindar a la presente quedamos de usted.

Atentamente.

Educando en Ciencia Tecnología y Valores "  
Teléfono: 351-6236

Psje. 21 de Mayo N° 1 Vitarte