



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

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

Monitore Directivo y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E.  
Nº 14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021

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

**AUTORA:**

Lizana Astol, Marleny (ORCID: 0000-0003-4800-488X)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de la Calidad de Servicio

PIURA — PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

Principalmente a Dios por darme la sabiduría y entendimiento a mi padre y a mi madre a mi hijo Erick ya que ellos han sido mi motor `para llevar a cabo a la maestría.

A, mis compañeros y amigos por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la unidad educativa Carlos Augusto Salaverry por darme la oportunidad de ejecutar este proyecto educativo, a la Universidad Cesar Vallejo por acogerme y poder terminar esta meta tan importante de mi vida.

## INDICE DE CONTENIDO

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5 Procedimiento .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V.DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1 Población de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry.....	15
Tabla 2 Característica del monitoreo de los docentes.....	20
Tabla 3 Características del desempeño laboral de los docentes .....	22
Tabla 4 Relación del monitoreo directivo con el desempeño laboral.....	24
Tabla 5 Relación de la dimensión verificación con el desempeño laboral.....	25
Tabla 6 Relación de la dimensión información con el desempeño laboral .....	26
Tabla 7 Relación de la dimensión asesoramiento con el desempeño laboral .....	27
Tabla 8 Relación de la dimensión innovación con el desempeño laboral .....	28

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado, Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021, su objetivo: determinar la relación del monitoreo directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021, La investigación es de tipo básica presentado un enfoque cuantitativo correlacional

Se considero como técnica a la encuesta, y el instrumento el cuestionario de escala ordinal con una muestra de 32 docentes, se realizo el levantamiento de los datos para ser tabulados estadísticamente por medio del software SPSS, la valides de las preguntas de las encuestas estuvo a cargo de cuatro expertos, teniendo una confiabilidad de Alpha de Crombach 0,887 el cual es una alta confiabilidad para las interrogantes del monitorio directivo y 0.910 que es equivalente a una elevada confiabilidad para las interrogantes del desempeño laboral docente.

Se concluye que existe una relación directa entre el monitoreo directivo y el desempeño laboral docente de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021 con un valor de  $p < 0,00$  valor de correlación de Spearman ( $\rho$ ) es 0,685.

**Palabras clave:** Calidad de trabajo, Monitoreo, Proceso de enseñanza,

## ABSTRACT

The research work entitled, Management monitoring and job performance of the teachers of the I.E. N ° 14426 "Carlos Augusto Salaverry", Peru, 2021, its objective: to determine the relationship of direct monitoring with the work performance of IEN teachers. ° 14426 "Carlos Augusto Salaverry", Peru, 2021, The research is of a basic type presented a correlational quantitative approach

The survey was considered a technique, and the instrument was the ordinal scale questionnaire with a sample of 32 teachers, the data was collected to be statistically tabulated by means of the SPSS software, the validity of the survey questions was charge of four experts, having a reliability of Alpha de Crombach 0.887 which is a high reliability for the questions of the directive monitoring and 0.910 which is equivalent to a high reliability for the questions of the teaching work performance.

It is concluded that there is a direct relationship between the managerial monitoring and the educational work performance of the I.E. N ° 14426 "Carlos Augusto Salaverry", Peru, 2021 with a value of p 0.00 Spearman's correlation value ( $\rho$ ) is 0.685.

**Keywords:** Quality of work, Monitoring, Teaching process,

## I. INTRODUCCIÓN

La constante evolución de los sistemas educativos a nivel mundial, exigen que tenga un riguroso control en el desarrollo de las cátedras docentes, donde el monitoreo directivo ayuda en la creación de sistemas, programas que dan la validez a la metodología por medio de una buena estrategia pedagógica aplicada y garantiza un buen resultado en la transmisión del conocimiento y aprendizaje de los alumnos, reflejando así, el nivel del desempeño laboral del educador a través de las evaluaciones y actividades que desarrollen éstos en el salón de clases.

En el ámbito internación, la Unesco, (2017) en México ha promovido y fomentado el programa pedagógico formativo nombrado “Modelo de Gestión Educativa Estratégica”, teniendo como objetivo: optimizar los diferentes entornos escolares de formación educativa, la relevancia del proyecto radica en la aportación de principios teóricos, prácticos como parte de la política desde el sistema para con el sistema, señala las relaciones. Coordinación entre el currículo, proyectos de soporte y propuesta lleguen a los centros de estudios.

La aspiración de parte de los gobiernos en Latinoamérica por contemplar la instrucción oportuna de gestión en directivos en los centros de estudios se ha transformado de modo diferenciada. La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe OREALC, (2019) en un informe realizado muestra: Guatemala era el país con menor porcentaje (35.4 %) de directivos que había realizado y concluido estudios específicos en dicha área, seguido de México (72.4 %), Cuba (80.9 %), Argentina (89.4 %), Perú (94.9 %) y Chile (97.5 %).

A nivel nacional, el sistema educativo ha adoptado los cambios reformados por la globalización de la enseñanza donde actualmente el monitoreo constituye un valioso instrumento que permite la supervisión y verificación en los protocolos de la formación-instrucción, en el estudio realizado por, Huamani, (2016), en relación al desempeño del docente, el 58% considera que el nivel esta aceptable, el 23,5% expresa que es regular y puede mejorar siendo el 17,6% el punto más bajo desde la perspectiva del docente. Por tal razón, la administración de los centros

educativos tiene la responsabilidad de mantener el prestigio institucional al ofertar calidad educativa como servicio para la población de la cual forme parte.

Las actuales circunstancias sanitarias que vive el Perú y el mundo, obligan a revisar las políticas y procedimientos del monitoreo directivo, con la intención de mantener los grados de eficiencia y calidad de la educación. La manipulación de los instrumentos tecnológicos y plataformas virtuales, exigen un marcado dominio para una correcta comunicación que, además conlleva muchas funciones relacionadas al control del desempeño docente, siendo necesario establecer prioridades para optimizar el rendimiento académico. Esto será posible con un buen liderazgo directivo en los centros de formación, lo que supone un involucramiento en aspectos curriculares y de apoyo al cuerpo docente, lo cual tendría una positiva incidencia sobre la preparación de los estudiantes,

A nivel institucional, la I.E N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, se observa es la carencia de profesionalismo por parte del cuerpo de docentes, usando una pedagogía tradicionalista, insuficiencia de materiales pedagógicos, disentiendo con los compañeros y un escaso monitoreo por parte del directivo en las actividades de gestión administrativa, con lo cual se crean dificultades en relación al proceso de enseñanza y aprendizaje, ocasionando que los estudiantes vayan con deficiencia a los grados inmediato superior. El monitoreo es una actividad fundamental, que debe ser ejercida por los directores de la institución u organización mediante la evaluación de sus resultados es posible detectar cualquier situación que pueda ser desfavorable.

Teniendo en cuenta la descripción de la problemática se plantea la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona el monitoreo directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. n°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021?, siendo los problemas específicos, 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión Verificación con el desempeño laboral?, 2. ¿De qué manera la dimensión Información, se relaciona con el desempeño laboral?, 3. ¿En qué medida la dimensión asesoramiento se relaciona con el plan anual de trabajo?, 4. ¿De qué manera la dimensión Innovación, se relaciona con el desempeño laboral?

La investigación se justifica, por la conveniencia de conocer los factores que favorecen o restan en la interrelación de las variables monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes que se verá reflejado en el rendimiento académico de la población estudiantil. La relevancia del estudio se centra en virtud que, los buenos o malos resultados de toda actividad institucional dependerá de las directrices de la organización, quienes lideran al grupo humano poseen el compromiso de llevar a cabo los objetivos previamente establecidos, donde el monitoreo es el instrumento para ello.

El valor teórico del estudio contribuye con conocimientos, dado que lo resultados se pueden generalizarse para análisis más extensos y de esta manera lograr reforzar las actividades en el acatamiento de las metas del desempeño laboral. La implicación práctica, se proyecta en la posibilidad de desarrollar innovadoras estrategias que faciliten a las directrices, gestionar, organizar y evaluar los procesos para las rutinarias actividades docentes de enseñanza y aprendizaje en las actuales plataformas informáticas utilizadas para ese fin. La descripción del estudio tiene un enfoque metodológico cuantitativo que permitirá exponer la correlación existente entre las variables, sus dimensiones y sus respectivos indicadores. La información se obtendrá mediante la validación de los ítems o formularios de preguntas con las variables participantes y direccionadas a los actores del entorno estudiado, las que serán analizadas para llegar a un diagnóstico que evidencie la presencia de una determinada problemática.

En el trabajo de investigación se planteó como objetivo general; determinar la relación del monitoreo directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021; y los objetivos específicos; a) determinar la relación de la dimensión verificación con el desempeño laboral de los docentes; b) establecer la relación de la dimensión información se relaciona con el desempeño laboral de los docentes; c) conocer la relación de la dimensión asesoramiento se relaciona con el desempeño laboral de los docentes; d) determinar la relación de la dimensión innovación con el desempeño laboral de los docentes. La hipótesis formulada: existe relación significativa entre el Monitoreo directivo y el Desempeño laboral en los docentes del I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación se encuentra delineada sobre las bases de trabajos realizados como, tesis, artículos científicos, revistas científicas digitales, de los múltiples repositorios relacionados a las variables Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes.

A nivel internacional Velásquez, (2017) en su tesis “monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente” de la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango-Guatemala, se planteó el objetivo, determinar el efecto del monitoreo formativo del directivo con el método usado por el educador, la investigación presento un estudio descriptivo, cuantitativo la muestra estuvo conformada por cinco directores y treinta seis docentes, los instrumentos usados se basaron en; boletas para la entrevista y el cuestionario para la encuesta. Según los resultados en relación al monitoreo la metodología en un 78%; en la próxima medida: 42% bastante 32% escaso, este último se debe a no ser continuo y necesitar de Feedback. En conclusión, los directivos deben de incluir en el portafolio de planificación anual un campo para las normas de monitoreo pedagógico en el ámbito metodológico de los educandos de forma usual.

Así mismo, Valencia, (2018) en su tesis “La supervisión directiva en el desempeño laboral” Universidad Guayaquil, el objetivo es; el análisis de la incidencia que tiene la supervisión directiva dentro del desempeño laboral, la investigación se basa en una metodología de diseño experimental junto con análisis tipo exploratorio, descriptivo, correccional-causal, para determinar la muestra se usó un muestreo tipo no probabilístico de conveniencia, al ser una población pequeña, siendo 44 sujetos que participaron en las encuestas para lo cual se usó el instrumento como es el cuestionario. Los resultados mostraron que el monitoreo directivo debería ser sistemático, no presenta ningún tipo de cronograma y los planes no se cumplen con la frecuencia deseada hay una carencia de socialización por parte de los educadores. En conclusión, se deberá de fomentar y fortalecer la labor que realiza el educador realizar un seguimiento de las actividades que realiza de manera sistematiza con el fin de detectar fallas para ser corregidas.

A nivel nacional, Tinoco, (2018) con la tesis de maestría “Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del Distrito de Luricocha”. Universidad Nacional del centro de Perú, el objetivo es: determinar la relación que existe entre el monitoreo y el desempeño del docente en la institución, la metodología es aplicada de tipo descriptivo correlacional, la muestra es 36 docentes de cuatro instituciones educativa se usó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario. La relación a los resultados se comprende como un camino intrincado para visualizar las carencias y posibilidades en los docentes, que permita, discernir y orientar hacia la mejora de la enseñanza- aprendizaje, averiguando la interrelación, para confrontar los restos saliendo de centros educativos hacia la macro realidad.

Del mismo modo, Quispe, (2020) en su trabajo académico, “Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de la institución educativas” Simón Bolívar, el objetivo es determinar la optimización del desempeño docente a través del monitoreo, la metodología usada en la investigación es descriptiva, la muestra está conformada por los 45 educadores de la unidad educativa. La técnica usada por las rubricas de observación autorizadas por el MINEDU. Los resultados que se obtuvieron una vez que se aplicadas las rubricas, una gran parte de los educadores comprendieron los grados de logro en medio de ellos, como el grado más elevado, el destacado, a continuación de satisfactorio, de igual manera el grado en proceso y para finalizar el grado de insatisfactorio, los educadores evidenciaron intranquilidad, tolerancia a la reorganización y a la labor del colegiado en medio de las diversas áreas, puesto que el rendimiento de los estudiantes en la consecución de la formación sigue siendo desventajoso.

A nivel internacional, Guevara y Valles, (2016) , en su tesis “El Desempeño docente y la calidad educativa” Universidad Autónoma Indígena de México, con el objetivo, es analizar la calidad educativa del país como consecuencia de la actuación de docente, el método usado es de tipo mixto, comprensivo correlacional, no experimental, el trabajo estuvo conformado en dos fases, en la primera la muestra fue de 135 sujetos se aplicó un enfoque cualitativo en la segunda fase la muestra fue de 42 educadores, las técnicas usadas fueron cuestionarios

administrativos. Los resultados mostraron que los educadores consideran que la calidad en la educación depende principalmente del desempeño docente, conjuntamente con una correlación de los años de trabajo y el nivel académico de los estudiantes en las pruebas estándar que a su vez repercute en la calidad del educador. En conclusión, se determinó que la calidad en la educación del país es baja, por lo que es necesario que todos sean participes en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Del mismo modo, Mairena, (2015) con la tesis de maestría, “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, con el objetivo; que relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles, la metodología se basa en un paradigma interpretativo, cualitativo. La muestra se basa en un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, siendo 10 personal administrativo y 40 estudiantes, la técnica usada se basó en la entrevista de grupo focal. Los resultados concluyeron que no está siendo manejado de manera adecuada los contenidos académicos de enseñanza aprendizaje, debido a que es esencial dominar el contenido científico por parte del docente. En conclusión, se evidencia que no hay un programa y no hay nada de control a los educadores.

A nivel nacional, Atencio, (2019) con la Tesis de Maestría “El monitoreo pedagógico y el desempeño docente de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desaguadero en el año 2018”. Universidad Nacional del Altiplano. Siendo el objetivo, se basa en el estudio de la afinidad que hay entre el monitoreo y desempeño, la metodología de la investigación se basó es cuantitativa con una estructura transversal correlacional, la muestra la conformaron 25 docentes, se usó una encuesta con el cuestionario. El resultado mostro que se ajusta el conocimiento con el desempeño de los docentes es adecuado consolidar la formación académica, junto con la capacitación. En conclusión, el seguimiento es fundamental puesto que proporciona a los educadores un reflejo en donde se pueden ver y meditar si están mejorando o no en la medida estimada. En este aspecto cuantas más repeticiones tenga el educador que le darán a conocer sobre sus aciertos y

fracasos, más altas serán sus probabilidades de saber a dónde dirigirse o que mejorar.

También Quinto, (2019) con la Tesis de Maestría “Acompañamiento pedagógico del director y el desempeño docente en la sesión de aprendizaje de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” de Lircay, Angaraes y Región de Huancavelica, 2019. Universidad Cesar Vallejo, el objetivo se basa en, en ver la afinidad que se da entre el acompañamiento y la actuación del catedrático, la metodología se basa en una investigación correlacional usando el método hipotético deductivo además de un enfoque cuantitativo, la muestra se conformó por 50 docentes se usó la técnica de encuesta con un instrumento que se basó en un cuestionario. Los resultados determinaron que los expertos educativos precisan de un programa de valuación sobre la capacidad para el avance del ejercicio docente. En conclusión, el avance de seguir un camino pedagógico en parte de los directores provoca un mejoramiento en la calidad, ocasionando que los niveles del aprendizaje se vuelvan competitivos.

Las teorías en relacionadas al monitorio pedagógico se detallan a continuación: Teoría de social cognitiva de Bandura, (1997), ubica la actividad humana sobre la base del paradigma de determinismo recíproco, en donde el entorno, el sujeto y comportamiento conforman una tríada dinámica y mutuo de autoridad.

Teoría del aprendizaje social de Rotter, (1966), plantea principalmente los resultados que logran los individuos en distintos ámbitos de las actividades vitales, se encuentran asociados claramente con las expectativas y con el valor que le otorgan a los posibles resultados de sus actos.

Teoría de la autoeficacia Bandura (1997) usa como proceso anticipatorio de actividad en las vivencias de enseñanza originadas en los estudiantes o individuos inclinados a la formación educativa. Se perfila como cofactor alentador en el desarrollo pedagógico formativo, y se unifica el empeño que repercute de forma verdadera en la tendencia de autoeficacia.

Sobre la conceptualización de la variable monitoreo directivo Sovero, (2015) “el seguimiento es el protocolo de compilación y estudio de informes sobre el progreso de planificación y proyectos pedagógicos que determinan la entereza y lasitud que se usan para la toma de decisiones importantes”. (p.3).

Por otro lado, Tantaleán y Velásquez, (2016), el monitoreo pedagógico ponderado como un programa de observar, se basa en el acompañamiento estable de las labores adjudicadas al docente, con el objetivo de comprender el grado de su rendimiento para orientar y prepararlo conforme a su rendimiento; explora el desarrollo profesional en semejanza con los modelos institucionales y nivel nacional. (p.3).

De igual forma Alvarado, (2002) citado por Nuñez, (2019), el monitoreo pedagógico impulsa la transformación, optimización, hacia el desarrollo de la excelencia formativa, por medio de ella se comprueba, examina y se guía, logrando los fines del servicio pedagógico. (21). Se entiende que, el monitoreo pedagógico, es un procedimiento organizado, que encuadra en el interior del trinomio excelencia, incorporación y observación a la variedad, antepone su accionar en los procedimientos pedagógicos, los cuales impulsan la seriedad del estudio.

En la revisión del modelo teórico sobre gestión directiva se localiza a Alvarado, (2002) citado por Nuñez, (2019), destaca la relevancia dentro del objetivo de precaver y examinar la excelencia de la educación, por ello, plantea cuatro temas que componen la eficiencia en un monitoreo y mejora de la excelencia, a continuación, se las detallas:

Verificación. - actividades que admitan la comprobación, contraponer, valuación y otros, que se conducen a la obtención de resultados. Tiene relación con insertar las correcciones significativas para disminuir errores concretos.

Información. - descrito a manejar la información a través del sujeto superior y la unidad educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica.

Asesoramiento. - actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna.

Innovación. - compuesto de situaciones que llevan a revelar la función clave a realizar para el perfeccionamiento de la excelencia del método educativo concerniente de igual manera a la reforma verdadera y correcto. (p.21)

El individuo pasa a la actividad procediendo en relación con su mapa, lo que le posibilita antelar potenciales consecuencia de sus acciones y de la manera como realizarlo. Los sujetos por consiguiente son entes dinámicos, diligente y se encaminan a la obtención de sus metas y propósitos.

La relevancia del monitoreo se sustenta en; para perfeccionar la actuación del docente mediante la puesta en marcha del currículo en Latino América es bastante intrincado y riguroso que, en las décadas anteriores, a causa de procedimientos acelerados de modificación que la comunidad del conocimiento está probando como consecuencia de los adelantos tecnológicos y nuestra más grande entrada al conocimiento. Autores como Bauman, (2012), crearon el vocablo de modernidad líquida, con el objetivo de detallar las situaciones modernas entre la cuales se intensifican la celeridad de la interrelación, en las que la facilidad y adaptabilidad se transforman en virtudes, y lo perdurable y permanente surge como equivalente de impertinencia y retardo. Dussel, (2016) (p.19).

De esta manera el monitoreo, contesta a uno de los mayores retos que es la imperiosa exigencia de optimizar el grado de cualidad a la institución básica, para esto se debe de promover tareas que se enlacen entre sí, en la cual se indaga que el rendimiento obtenga efectividad, equidad, trascendencia y calidad, en tal sentido el control radica en una orientación y un acompañamiento como soporte experto que se edifica de forma práctica.

La figura del monitor directivo según Levison, (2010) citado Crespín, (2018) sustenta: Ser perito en el plan de estudio comunicando en relación a él y de las

maneras para perfeccionarlo. Comprender todo lo alusivo a las normas educativas planteadas por el M. E. Ser informante que logre proporcionar opiniones a los docentes al mismo tiempo escuchar el criterio de otros individuos Planificar de manera hábil a través del uso de proyectos manuales y proyectos de gran estima para los docentes. Estar capacitado para entender en todas las áreas de la enseñanza, un jefe de grupo que conozca trabajar en conjunto, obteniendo el máximo beneficio de estos. Ser un examinar científico y un intermediario de variaciones y del monitoreo experto, un impulsador que busca unión entre los sistemas y grados, asistir a los educadores a tenerse de pie y concentrados a las problemáticas pedagógicas. (p.84)

Las teorías del desempeño laboral docente se detallan a continuación: teoría de la equidad Kingner y Nabaladian (2002), citado por Nuñez, (2019) se fundamenta en la afinidad al acuerdo característico hasta tal punto que se distribuye o acepta, sea razonable o irrazonable, la equidad es vista algo así como la cualidad de influjo del aporte de entendimiento con la labor y gratificación que se acepta por parte de otros sujetos.

La teoría de las expectativas: Víctor Vroom (1964), citado por Nuñez, (2019) relacionada con la complacencia que muestren los educadores para el óptimo rendimiento del trabajo, son tres causantes reconocidos para esto, el alcance en lograr en apoyo al progreso de un trabajo en el grado esperado, reconocimiento y la virtud que se da al empleado en base a premios. La teoría facilita la comprensión del porque en todas las conductas sean estas de carácter positivo o negativos.

La teoría de la finalidad o de las metas por Locke (1976) citado por Da Cruz Y Melgarejo, (2021), expresa que hay una motivacion que puede tener una incidencia directa en las intenciones de los trabajadores al tiempo de llevar a cabo sus tareas, Lo que se pued interpretar que los trabajadores siguen una premeditadamente un fin, a travez del aumento de sus tareas, contando con un nivel de empeño que sobrelleva el nivel de desempeño.

Sobre la conceptualización de la variable desempeño laboral Montenegro, (2016) Se define el desempeño docente, igual que la realización de su trabajo, el cual se haya definido por las causas relacionadas al mismo educador, al educando y su ambiente. De igual modo la actuación se realiza en distintas áreas o grados, el entorno socio-cultural, el ambiente educacional las condiciones del salón y con respecto al propio educador, por medio de una actividad juiciosa. (p.28).

También Quinto, (2019), el procedimiento de valorización del desempeño docente no deberá presentar como finalidad el reflejo de los docentes, las limitaciones o carencias de todo el sistema educativo, en el cual no se trata de hallar un responsable de fallas que pueda exhibir algún procedimiento de instrucción. (30)

El desempeño docente es la actividad de las capacidades que requiere la profesión de educar, para esto puntualiza proporcionar de mejor efectividad al sistema escolarizado demandando la voluntad concurrente de una agrupación de políticas, las que contribuyen con dispositivos que deberán estar relacionados. Según Ministerio de Educación MINEDU, (2014) citado por Nuñez, (2019) (p.15)

En la revisión del modelo teórico desempeño laboral se tiene al MINEDU, (2014), citado por Nuñez, (2019), determina que, en el interior del contexto del excelente desempeño docente, cuatro competencias que tienden a agrupar las actividades que favorecen la formación, en esta investigación serán considerados como las dimensiones:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: entender toda la disposición de la labor a realizar por el educador, por medio de las planificaciones en un corto termino, lo cual involucra que el educador comprenda y utilice alguna particularidad de su entorno, medios, componentes y múltiples instrumentos que faciliten el ejercicio pedagógico, de igual manera el conocimiento de los distintos contenidos metodológicos, mentales y disciplinares.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza

la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los educandos, creación de diversas programaciones metodológicas y de valoración educativa, usando recursos significativos y trascendentales.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: entiende la colaboración de la administración no solo en la institución educativa, si no de la coordinación de la colectividad educativa, de igual modo de la intervención continua en la documentación de la administración institucional.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: relaciona un pensamiento completo en relación al desempeño y otros actores de la colectividad educativa, del mismo modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta en marchas de las directrices educacionales en una escala nacional y regional.

El Sistema Nacional de evaluación del desempeño docente UNESCO, (2014), en el Perú se dio una enmienda fundamental por motivo de la carrera magisterial en el periodo 2012, en conformidad a ello, la prueba de desempeño docente es ineludible, para todos los docentes del ámbito público llevándose a cabo cada tres años. La prueba se efectúa por medio de la observación directa en el salón además de una entrevista personalizada al educador como refuerzo a la autoevaluación, de igual forma paralelamente se examina si intervienen comprometiéndose con la colectividad educativa en el interior o exterior de la institución educativa a la que pertenecen. (21).

La particularidad del desempeño docente, para Gonzáles, (2015), indica que el desempeño docente se presenta un elemento principal de las particularidades elementales innata de una carrera La libertad en su actividad está condicionada por un compuesto de mandatos y normalización que tratan de afianzar la potestad de la formación académica a todos los estudiantes y el ofrecimiento del servicio educativo en circunstancias iguales. (p.17)

Los dominios del Marco del desempeño docente Manuyaba, (2016) se comprenden por dominio al campo de actividades docentes que reúne un conjunto de ejercicios profesionales que afectan de manera propicia en la enseñanza de los educandos, en cada uno de las pertenencias subyace la personalidad moral del aprendizaje, equilibrada en la contribución de un servicio común y en el crecimiento completo de los educandos Manuyama, (2016).

El inicial se asocia a la planificación hacia el aprendizaje; El segundo representa el avance educacional en el salón y la institución; El tercero se asocia a la organización de la administración académico con las familias y la colectividad; El cuarto percibe la conformación de la particularidad del educador y el crecimiento de su profesionalidad. (19-20)

El desempeño laboral, constituye el nivel y calidad de trabajo cotidiano que el profesor realiza en sus cátedras en el salón de clases. Involucra sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, factores que inciden de manera directa en los resultados tanto individual como en el contexto de la organización o plantel. Refleja lo que hace y no lo que sabe hacer, su evaluación se sustenta en sus aptitudes, tales como eficiencia, calidad y productividad. El comportamiento y disciplina dentro de la jornada de su trabajo.

Para que las instituciones logren alcanzar un elevado nivel de eficiencia, se requiere que el personal disponga de ambientes motivadores que facilite el desarrollo de sus actividades incitando a la participación, generando la sensación de pertenencia identificándose con la institución, razón de considerar al empleado como un factor o activo fundamental en toda organización lo que debe tener presente todo directivo que desea lograr los objetivos empresariales.

En el caso particular de los docentes, cuya responsabilidad es educar, el directivo tiene la responsabilidad de dotar con todo el instrumental didáctico pertinente a los instructores, los mismos que facilitarán la enseñanza y transmisión de saberes y contenidos a la población estudiantil de la que es responsable. Según Tinoco, (2018), el desarrollo del conocimiento dispone de más conocimientos, el docente tiene la obligación de otorgar mayor relevancia al monitoreo, puesto que sirve de reflejo cuanto más control de monitoreo acepte, estará instruidos de sus fallos y éxitos (p.16).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

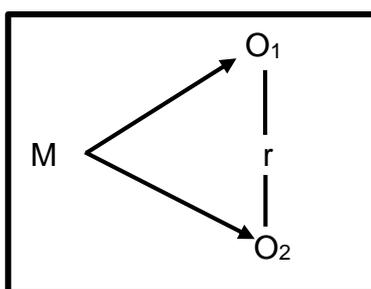
##### Tipo

La investigación es básica de acuerdo Carvajal, (2019), se caracteriza debido a que se basa en el marco teórico teniendo como propósito el incremento del pensamiento científico (p.1), según Montano, (2021) busca establecer modelos de comportamiento y experimentar supuestos, emplea la recolección de la información para dilucidar la hipótesis en función de la medida numérica.

##### Diseño

El diseño está basado en una investigación no experimental, transversal para. Martínez, (2018), “permite estudiar y describir las características de las variables debido a que no son manipuladas de manera intencional, solo se las observa de manera natural en el contexto donde se desarrollan” (p.1).

Se diagrama de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de 16 docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”,

O<sub>1</sub>: Variable 1: Monitoreo directivo

O<sub>2</sub>: Variable 2: Desempeño laboral

r= Relación entre las variables

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Monitoreo directivo

Dimensiones: Verificación, información, asesoramiento e innovación.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Para, Gamboa, (2018), es la agrupación de individuos que servirán para obtener información por medio de datos estadísticos, con lo cual facilitar el poder llevar a cabo la realización de una decisión. (p.6). La población se encuentra conformada por 32 docentes repartidos en tres niveles de las dos jornadas en la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry.

**Tabla 1**  
**Población de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry.**

No	Detalles	Cantidad	Porcentajes
1	Nivel inicial	10	18,75%
2	Nivel primario	9	25,00%
3	Nivel secundario	13	56,25%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry.”

**Criterio de inclusión:** Se consideraron a los 32 docentes que tienen su nombramiento definitivo.

**Criterio de exclusión:** No se aplicó la exclusión debido a que todos los docentes presentan el nombramiento.

## **Muestra**

González, (2017), “es la imagen de una porción del universo población que presenta características similares, para llevar a cabo el estudio científico”. (p.11) para se consideró que la muestra es igual a población por tratarse de una población finita quedando lo 32 docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry.”

## **Muestreo**

Gómez y Villasís, (2016) “se encuentra basado en la selección de objetos o individuos que tienen similares características intrínsecas, que están en los parámetros establecido por parte de la investigadora, sin descuidar que son una representación de la población”. (p.7). se usará el muestreo no probabilístico por conveniencia, que permite usar a la misma población como la muestra por ser esta diminuta.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis en la investigación se conformará por: docentes, directivos, jerárquicos de la: I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que será usada dentro del marco de la investigación para la evaluación de las variables, monitoreo directivo y desempeño docente, corresponderá a través de la técnica de la encuesta con la finalidad de obtener información que será más adelante tabulada. Según López y Fachelli, (2016), es el

recurso con la finalidad para obtener el compendio de datos, de manera ordenada por medio de la indagación de los sujetos de estudios, sobre las variables. (p.14).

El cuestionario es el instrumento que se usará en la investigación será empleado con el propósito de poder calcular los valores de las dimensiones de las dos variables como son el monitoreo directivo y desempeño laboral, el desarrollo no será mayor a 40 minutos, Según George y Trujillo, (2018) “el cuestionario es la laboriosidad de un método normalizado para obtener información de un agrupación de individuos, donde cuyo propósitos es obtener datos acerca del comportamiento, los virtudes y las disposición en relación a un tópico en particular” (p.5). Para la variable monitoreo directivo se empleará el cuestionario on line permitirá poder medir las dimensiones; Dimensión Verificación, con cuatro (4) ítems; Dimensión Información: con cuatro (4) ítems; Dimensión Asesoramiento, con cuatro (4) ítems; Dimensión Innovación con cuatro (4) ítems, dando un total de dieciséis ítems. Se empleará una valoración de escala ordinal empleando la escala de Likert; (1), De acuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo.

En relación a la variable desempeño laboral se usará un formulario on line el cual va a medir las dimensiones: Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: con cuatro (4) ítems: Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con cuatro (4) ítems; Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con cuatro (4) ítems; Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con cuatro (4) ítems, dando un total de dieciséis ítems, Se empleará una valoración de escala ordinal empleando la escala de Likert (1), De acuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo .

El estudio se halla relacionado entre las variables; monitoreo directivo y desempeño laboral en I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry.” con lo cual se torna factible realizar la investigación. Para que la investigación tenga validez será prioritario que especialista en la materia lo revisen y aprueben el contenido de las preguntas del cuestionario bajo un criterio científico profesional e imparcial del contenido del mismo y realizar las modificaciones en caso de presentarse.

Hernández y Pascual, (2016), para realizar la validación del instrumento científico de investigación es necesario proporcionar los procedimientos de manera total a la fiabilidad en este momento, llevando a cabo la realización, lo que otorgara la confianza que al momento de ser usados sus respuestas sean valederas. (p.3).

Para puntualizar la confiabilidad del instrumento en el estudio, será aplicado a los treinta y dos docentes de la en I.E N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”. La confiabilidad para el cuestionario, monitoreo directivo usando el programa SPSS, aplicando la medida de confianza de Alfa de Cronbach: 0,887, de igual forma para el cuestionario; desempeño laboral de los docentes el Alfa de Cronbach 0,910, este resultado proporcionara la confianza en la correlación de las variables, monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes.

Para Santos, (2017), coloca en su punto de vista la confiabilidad, la cual manifiesta el grado de presión sobre la medición, donde una de las maneras de poder confirmar y ratificar de la prueba es volver a realizar la medición cuantas veces sea necesario o en tal caso varios espectadores imparciales en su naturaleza procedan a realizar en iguales condiciones la medición con el propósito de obtener el promedio que sea preciso y confiables en correlación a un unitario concurrente.

### **3.5 Procedimiento**

Para obtener información se deberá obedecer una serie de normas:

Después que se realizaron la correcta validación de los cuestionarios usados por el grupo de expertos académicos, se procederá a solicitar por oficio escrito al director de la I.E N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, el consentimiento para realizar la investigación, así como la aprobación para realizar las encuestas online que estarán dirigidas a los educadores de los tres niveles de educación. Además, se proceder informar a qué hora podrán ingresar a la plataforma sin que les afectes en sus labores profesionales, al obtener los datos por parte de las respuestas de los docentes se procederá a realizar la tabulación de los mismo con los cual se obtendrán los valores estadísticos que permitirá poder realizar un análisis y determinar en donde hay mayor incidencia del problema en cuestión.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Cuando se ha definido como obtener los datos a través de las herramientas pedagógicas metodológicas de índole virtual, a continuación se realizará la tabulación de los datos que fueron recopilados a través de las encuestas a los docentes, se procederá a ejecutar el estudio respectivo mediante la utilización de tablas descriptivas y diferencias, los que estuvieron sustentado en un estudio descriptivo simple de las variables y determinar qué grado de aceptabilidad existe entre las mismas con las interrogativas de las variables monitoreo directivo y desempeño laboral docente, Usando el Software SPS versión 20 obtenido un resultado mayor a 0.944, lo que indica que es favorable para el proyecto de investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para Moscoso y Díaz, (2017) “tiene como finalidad la descripción de las características ética que deberán ser tomados en consideración en el estudio cualitativos en los infantes, teniendo cuidado en los instrumentos metodológicos que facilitan demostrar y entender la percepción que se tiene del mundo”. (p.7)

El trabajo de investigación, contará con el consentimiento de la dirección de la I.E N°14426 “Carlos Augusto Salaverry” conjuntamente con el personal docente de la institución, el análisis de los resultados que han sido obtenidos a través de los cuestionarios digitales será tratados de manera científica y objetiva en cuanto a su análisis. Se mantendrán en reserva el anonimato y la privacidad de cada uno de los docentes por parte de la investigación, habiendo respetado de manera armoniosa los derechos básicos de la cohabitación colectiva con el cuerpo docente, para lograrlo se llevó charlas en donde se les explicaba la importancia de la investigación y el efecto que tendría en la comunidad educativa. Además, se respetó en su total naturaleza implícita las normas de la Asociación Americana de Psicología usando los parámetros en cuanto la realización.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística descriptiva

Objetivo específico 1: Identificar las características del monitoreo directivo de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021

**Tabla 2**  
**Característica del monitoreo de los docentes**

Variable	Ítems	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)
<b>Monitoreo directivo</b>	¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?	0 0%	10 31,3%	22 68,8%
	¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?	0 0%	9 28,1%	23 71,9%
	¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?	4 15,5%	12 17,5%	16 50,0%
	¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?	8 25,0%	15 46,9%	9 28,1%
	¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?	0 0%	9 28,1%	23 71,9%
	¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?	0 0%	15 46,9%	17 53,1%
	¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?	14 43,8%	9 28,1%	9 28,1%
	¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?	3 9,4%	20 62,5%	9 28,1%
	¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?	0 0%	13 40,6%	19 59,4%
	¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?	0 0%	13 40,6%	19 59,4%
	¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?	0 0%	11 34,4%	21 65,6%
	¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?	0 0%	15 46,9%	8 25,0%
	¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?	0 0%	10 31,3%	22 58,8%
	¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?	0 0%	12 37,5%	20 62,5%
	¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?	3 9,4%	12 37,5%	17 53,1%
	¿El directivo promueve la práctica pedagógica para mejorar el método educativo?	0 0%	12 37,5%	20 62,5%

Fuente: Datos del cuestionario

En la Tabla 2 según los resultados se observa que los 32 docentes representan el 29 docentes, 71,9% y 28,1% mencionan que se encuentran en desacuerdo debido a que no publica de manera oportuna en un lugar visible el cronograma para verificar los resultados por parte del director, así mismo el 71,9% y 18,8 que representa 29 docentes considera que no se desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo correcto de algunas habilidades pedagógicas a los estudiantes, el 68,8% y 31,3% exponen que no hay ningún tipo de reunión por parte del director y los docentes para constatar resultados el 65,6% y 34,4% de los docentes siente que el directivo no recibe ningún tipo de dirección oportuna y clara una vez que se realiza el respectivo monitoreo donde el 62,5% y 37,5% de los docentes perciben que no hay motivación para continuar perfeccionando su profesionalización como docente de la igual manera el 62,5% y 37,5% no se promueve la práctica pedagógica para mejorar el método educativo en la unidad. El 62,5% y 28,1% se expresan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el directivo permita que el docente lleve a cabo una verificación de tipo reflexiva de la práctica pedagógica observada. El 59,4% y 40,6% manifiestan que no realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan por parte del director encargado. De igual manera 59,4% y 40,6% sienten que no se encamina a los docentes de manera profesional en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación. El 58,8% y 31,3% expresan estar en desacuerdo que el directivo no realiza el debido asesoramiento relacionado al perfeccionamiento con respecto a la planificación curricular y finalmente 53,1% y 46,9% se encuentran en desacuerdo que no hay estimulación por parte del directivo en relación al acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo de igual forma el 53,1% y 37,5% El directivo no promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica que permita mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje en la institución educativa en beneficio de los estudiantes.

Objetivo específico 2: Identificar las características del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021

**Tabla 3**  
**Características del desempeño laboral de los docentes**

Variable	Ítems	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)
<b>Desempeño Laboral</b>	¿Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus planificaciones curriculares?	0 0%	13 40,6%	19 59,4%
	¿Al momento de elaborar sus planificaciones curriculares tiene en consideración las cualidades de los estudiantes?	0 0%	12 37,5%	20 62,5%
	¿Demuestra conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseña?	0 0%	10 31,3%	22 68,8%
	¿Selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional?	0 0%	12 37,5%	20 62,5%
	¿Crea el educador un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes?	0 0%	15 46,9%	17 53,1%
	¿El educador resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes?	0 0%	14 43,8%	18 56,3%
	¿Se genera ambiente de enseñanza para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo?	0 0%	7 21,9%	25 78,1%
	¿Se emplea recursos tecnológicos para mejorar el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza?	0 0%	14 43,8%	18 56,3%
	¿Se involucra activamente en la administración gestión del proyecto educativo institucional?	0 0%	14 43,8%	18 56,3%
	¿Se propone propuestas de innovaciones pedagógicas para optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico?	0 0%	9 28,1%	23 71,9%
	¿Se utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje para mejorar la colectividad educativa?	0 0%	13 40,6%	19 59,4%
	¿Se involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo?	2 6,3%	5 15,5%	25 78,1%
	¿Se comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar el desempeño pedagógico en el aula?	0 0%	15 46,9%	17 53,1%
	¿Se propone políticas educativas institucionales en mejora de desempeño académico de los estudiantes?	0 0%	11 34,4%	21 65,6%
	¿Se trabaja en la enseñanza respetando los derechos de las niñas y niños?	0 0%	12 37,5%	20 62,5%
	¿Se interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes?	0 0%	19 59,4%	13 40,6%

Fuente: Datos del cuestionario

En la tabla 3 según los resultados se observa que los 32 docentes, el 78,1% y 21,9% consideran estar en desacuerdo debido a que no se genera ambiente de enseñanza para promover el pensamiento crítico-creativo de igual manera 78,1% y 15,5% no se involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo por parte de la institución educativa. El 71,9% y 28,1% se encuentra en desacuerdo en que no se propone propuestas que ayuden a optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico, el 68,8% y 31,3% demuestra escasos conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseñan los docentes, el 65,6% y 34,4% expone que no se propone políticas educativas institucionales en la mejora de desempeño académico, el 62,5% y 37,5% muestran encontrarse en desacuerdo en relación a que se selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales, así mismo el 62,5% y 37,5% dice que no se trabaja en la enseñanza respetando los derechos de los estudiantes. el 59,4% y 40,6% se encuentra en desacuerdo por qué no se tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar las planificaciones curriculares acorde a ellos, así mismo 59,4% y 40,6% no se utilizan estrategias de evaluación que respeten los estilos de aprendizaje para mejorar la calidad de la educación, 40,6% y 59,4% manifiestan que no hay intervenciones ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes, el 56,3% y 43,3% están en desacuerdo que el educador no resuelve los conflictos a de los estudiantes mediante el uso del dialogo, además de no emplear de manera correcta los recursos tecnológicos que permitan el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza, perciben que no se involucran de manera activa en la administración de la gestión de proyectos.

## 4.2 Estadística inferencial

**Objetivo general:** Determinar la relación del monitorio directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021.

### Comprobación de hipótesis

**H<sub>1</sub>:** El monitoreo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021.

**H<sub>0</sub>:** El monitoreo directivo NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021.

**Tabla 4**

#### Relación del monitoreo directivo con el desempeño laboral

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Variable monitoreo directivo	Coeficiente	
		de	,658
		correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 4 muestra que el valor de significación (sig) es 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo el valor de correlación Spearman (rho) es 0,658 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte la variable monitoreo directivo y la variable desempeño laboral,

## Objetivo específico 1

Determinar la relación de la dimensión verificación con el desempeño laboral de los docentes.

### Comprobación de hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** La dimensión verificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión verificación NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

**Tabla 5**

#### Relación de la dimensión verificación con el desempeño laboral

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión verificación	Coeficiente de correlación	,118
		Sig. (bilateral)	,519
		N	32

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 5 muestra que el valor de significación (sig) es 0,519 y es mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador. Así mismo el valor de correlación Spearman (rho) es 0,118 que se interpreta como una correlación media entre la dimensión verificación y el desempeño laboral,

## Objetivo específico 2

Establecer la relación de la dimensión información se relaciona con el desempeño laboral de los docentes

### Comprobación de hipótesis específica 2

**H<sub>1</sub>:** La dimensión información se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes

**H<sub>0</sub>:** La dimensión información NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes

**Tabla 6**

**Relación de la dimensión información con el desempeño laboral**

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión información	Coeficiente de correlación	,683
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 6 muestra que el valor de significación (sig) es 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo el valor de correlación Spearman (rho) es 0,683 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, entre la dimensión información y el desempeño laboral

### Objetivo específico 3

Conocer la relación de la dimensión asesoramiento se relaciona con el desempeño laboral de los docentes;

### Comprobación de hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** La dimensión asesoramiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes;

**H<sub>0</sub>:** La dimensión asesoramiento NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

**Tabla 7**

#### Relación de la dimensión asesoramiento con el desempeño laboral

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión asesoramiento	Coeficiente de correlación	,864
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 7 muestra que el valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, Así mismo el valor de correlación Spearman (rho) es 0.864 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión asesoramiento con el desempeño laboral.

#### Objetivo específico 4

Determinar la relación de la dimensión innovación con el desempeño laboral de los docentes.

#### Comprobación de hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** La dimensión innovación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión innovación NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

**Tabla 8**  
**Relación de la dimensión innovación con el desempeño laboral**

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión innovación	Coeficiente de correlación	,740
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 8 muestra que el valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, en consecuencia, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo el valor de correlación Spearman (rho) es 0,740 que se interpreta como una correlación positiva fuerte entre la dimensión innovación con el desempeño laboral

## V. DISCUSION

Una vez que se han revisado los resultados de los datos obtenidos del cuestionario se pudo determinar el grado de correlación que existe entre la variable monitoreo directivo y la variable desempeño laboral, en relación al objetivo general y específico de la investigación

En relación al objetivo general; Determinar la relación del monitorio directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021, se enmarca en la posición de la teoría de social cognitiva de Bandura, (1997), ubica la actividad humana sobre la base del paradigma de determinismo recíproco, en donde el entorno, el sujeto y comportamiento conforman una tríada dinámica y mutuo de autoridad, donde exponen que los individuos son los que dan los pilares para la construcción del conocimiento de una forma consecutiva por medio de las actividades y a su vez crea las normativas, para el autor, el conocimiento parte de un supuesto o hipótesis que se va modificando a medida que el tiempo transcurre y por medio del raciocinio social. En la tabla 4 se muestra que el valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,658 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte la variable monitoreo directivo y la variable desempeño laboral, lo cual permite poder establecer la inferencia de que las variables y las dimensiones son independiente. Presente similitud con Valencia, (2018) donde el objetivo; el análisis de la incidencia que tiene la supervisión directiva dentro del desempeño laboral, el 71% manifiesta que no se ha llevado a cabo ningún tipo de capacitación partiendo de la necesidad de una supervisión pedagógica a causa que contemplan que no se ajustan a sus exigencias y el monitoreo con calidad. Donde el monitoreo es una agrupación de procesos y normas que permiten llevar a cabo una planificación y programación de carácter pedagógico que permitan tomar decisiones que mejoren el desempeño laboral, de igual forma concuerda Tantaleán y Velásquez, (2016), cuando el monitoreo se lo puede describir como un proceso que permite observar las situaciones, en las que los docentes se desenvuelven en su entorno para poder determinar y comprender el nivel de rendimiento de acuerdo a diversa situaciones.

En relación a objetivo 1: Determinar la relación de la dimensión verificación con el desempeño laboral de los docentes se enmarca en la posición teórica de Alvarado, (2002) citado por Núñez, (2019), donde las actividades permiten que se les realiza la comprobación, evaluar, y contraponer los resultados obtenidos, presenta la particularidad de desvanecer los errores cometidos En la tabla 5, se muestra que el valor de significación (sig) es 0,519 y es mayor a 0,05 y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,118 que se interpreta como una correlación media entre la dimensión verificación y el desempeño laboral, en la tabla 2 el 68,8% y 7% se muestran en desacuerdo de cómo se lleva la verificación del monitoreo a través del desempeño, estos resultados coincide con Guevara y Valles, (2016) donde los docentes consideran la calidad educativa depende principalmente en el desempeño del docente y esto repercute de manera directa en la calidad educativa de los estudiantes. Así también Alvarado, (2002) citado por Núñez, (2019), se impulsa el monitoreo para logra la transformación en dirección al desarrollo de manera formativa. Guarda relación de semejanzas con el trabajo presentado por Velásquez, (2017), que se basa en el monitoreo pedagógico y la influencia que presenta en la metodología del docente, donde el objetivo; determinar el efecto del monitoreo formativo del directivo con el método usado por el educador teniendo como resultado que el 32% de los encuestados expresan que este tipo de actividades son escasas a no ser realizadas de manera continua por parte del director de la unidad educativa, donde se puede concluir que una de las funciones del director es la inclusión dentro del portafolio de la planificación de carácter anual un campo para las normativas que respalden al monitorea pedagógico. donde Sovero, (2015), expresa que el acompañamiento es la formalidad de recopilación y análisis de los reportes sobre el avance de la planificación y trabajos pedagógicos que especifican la entereza utilizada para realizar tomar una decisión.

En relación al objetivo 2 Establecer la relación de la dimensión información se relaciona con el desempeño laboral de los docentes, se enmarca en la posición teórica para describir manejar la información y el conocimiento por medio del sujeto superior y la institución educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica, Alvarado, (2002) el monitoreo pedagógico, es un procedimiento organizado, que encuadra en el interior del trinomio excelencia, incorporación y

observación a la variedad, antepone su accionar en los procedimientos pedagógicos, los cuales impulsan la seriedad del estudio. En la Tabla 6 se muestra que el valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,683 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, entre la dimensión información y el desempeño laboral, así como en la tabla 2 los resultados muestran un 78.1% no creen que se genera un ambiente de aprendizaje para que los estudiantes estimulen el pensamiento crítico-creativo donde la postura de Quinto, (2019), el procedimiento se tiende a revalorizar a través del desempeño del docente el cual no debe de pretender poner limitaciones, ni de encontrar responsables cuando se presenten situaciones causales. Guarda una relación con el trabajo expuesto por Quispe, (2020) siendo el objetivo de la investigación poder determinar la optimización del desempeño docente a través del monitoreo, los resultados muestran que el monitoreo y acompañamiento pedagógico cooperarán a optimizar el desempeño en la unidad educativa el 81.3% de los docentes alcanzaron el nivel logro destacado. Donde Atencio, (2019), el monitoreo se ajusta al seguimiento en relación donde se observan mejoras y es un reflejo que permite poder ver y meditar si realmente se puede o no mejorar a medida que se van presentando repeticiones.

En relación al objetivo 3: Conocer la relación de la dimensión asesoramiento se relaciona con el desempeño laboral de los docentes, la teoría relacionada al desempeño laboral docente según Kingner y Nabaldian (2002), citado por Núñez, (2019) existe la teoría que anima el desempeño docente: se fundamenta en la teoría de equidad y afinidad en relación a las características que permitan que se distribuye o se acepte la equidad, el asesoramiento, es la actividad para mejorar la excelencia educativa de manera individual como comunitaria, a través de una correcta y constante y dirección oportuna. En la Tabla 7 se muestra que el valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,864 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, entre la dimensión asesoramiento y el desempeño laboral, en la tabla 2 se muestra el 65.5% de los docentes expresan que no se recibe ningún tipo de dirección oportuna y clara después de realizar el monitoreo respectivo. Según Levison, (2010) citado Crespin, (2018) monitor directivo es el responsable directo todas las áreas de la enseñanza,

un jefe de grupo que conozca trabajar en conjunto, obteniendo el máximo beneficio de estos. Ser un examinador científico y un intermediario de variaciones y del monitoreo experto, un impulsador que busca unión entre los sistemas y grados, asistir a los educadores a tenerse de pie y concentrados a las problemáticas pedagógicas. Mairena, (2015,) es esencial dominar el contenido científico por parte del docente se evidencia que no hay un programa y no hay nada de control a los educadores.

En relación al objetivo 4: Determinar la relación de la dimensión innovación con el desempeño laboral de los docentes. Alvarado, (2002) citado por Núñez, (2019), se refiere a la actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna. En la Tabla 8 se muestra que el valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,740 que se interpreta como una correlación positiva fuerte entre la dimensión innovación con el desempeño laboral, en la tabla 2 se muestra al 62.5% de los docentes no de acuerdo en cómo se lleva la promoción de las practicas pedagógicas que pudieran mejorar los métodos de enseñanza en la institución educativa. El trabajo de Velásquez, (2017) se expuso el objetivo, decidir el resultado del monitoreo formativo del directivo con el método usado por el educador, la derivación en relación al monitoreo la metodología en un 78%; en la próxima medida: 42% bastante 32% escaso, esto se debe a no ser contaste y requerir de Feedback. donde, los directivos deberán de incorporar en el portafolio de planificación anual un campo para las normativas de monitoreo pedagógico dentro del ambiente metodológico de los educandos de forma usual, Montenegro, (2016) dice el desempeño docente, igual que la realización de su trabajo, el cual se define por las circunstancias relacionadas al mismo educador, al educando y su ambiente. De igual modo la actuación se realiza en diversas áreas o, el ámbito socio-cultural, el ambiente educacional las condiciones del aula y con respecto al propio educador, por medio de una actividad juiciosa.

## VI. CONCLUSIONES

1. El monitorio directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, lo que se afirma con los resultados correlacionales de la tabla 4 dado los valores de Spearman ( $\rho$ ) es 0,658 con un valor de significación (sig) es 0,00 menor a 0,05 establecido por el estudio.
2. La dimensión verificación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, lo que se afirma con los resultados correlacionales de la tabla 5 tiene un el valor de significación (sig) es 0,519 y es mayor a 0,05 establecido por el estudio, el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es 0,118 que se interpreta como una correlación media entre la dimensión verificación y el desempeño laboral.
3. La dimensión información se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry, lo que se afirma con los resultados correlacionales de la tabla 6, tiene un valor de significación (sig) es 0,00 y es mayor a 0,05 establecido por el estudio, el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es 0,683 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, entre la dimensión información y el desempeño laboral.
4. La dimensión asesoramiento se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry; lo que se afirma con los resultados correlacionales de la tabla 7, tiene un valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es 0,864 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, entre la dimensión asesoramiento con la variable con el desempeño laboral.
5. La dimensión innovación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes. de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry lo que se afirma con los resultados correlacionales de la tabla 8, tiene un valor de significación (sig) es 0,00 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, el valor de correlación

Spearman ( $\rho$ ) es 0,740 que se interpreta como una correlación positiva fuerte entre la dimensión innovación con el desempeño laboral

## VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry, deben de direccionar nuevas metodologías de trabajo que permita llevar un mejor monitorio directivo con lo cual se pueda optimizar el desempeño laboral docente ya que según Sovero, (2015) se trata de realizar seguimientos periódicos que permita la recopilación de información para realizar estudios sobre el avance es lo programas de planificación, consideran los resultados obtenidos en relación al desempeño laboral de los docentes.

.

Al personal docente que se encuentran implícitos en las gestiones administrativas en el control del monitorio directivo para determinar el desempeño laboral docente, como lo propone Bandura, (1997), en su teoría social cognitiva, donde se sitúa la labor humana acerca de la base del paradigma de determinismo recíproco, donde el ambiente, del individuo, su conducta y actuación conforman una tríada dinámica y mutuo de autoridad.

A los docentes que se encuentran implícitos es los diversos departamentos de gestión administrativa, mantener una adecuada estructura de gestión y control que permite el aseguramiento de la eficacia en la calidad educativa al realizar monitoreo constante en relación del desempeño laboral de los docentes y su incidencia directa en el rendimiento académico de los estudiantes

.

Al cuerpo estudiantil de la de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry que se encaminen en realización a las evaluaciones establecidas por la institución educativa, además del cumplimiento de todas las actividades establecida y dispuestas en el curriculum dirigidas al proceso de enseñanza-aprendizaje significativo por los docentes con el propósito del cumplimiento de la calidad educativa.

## REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2021). Ethical Issues In Cientific Research. *CIENCIA Y ENFERMERIA* 8 (1);, 4.
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2019). *Negocios*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13150556/como-se-ve-un-plan-de-negocios-de-30-60-90-dias>
- Alcaide, P. (Abril de 2017). *La imageb de las instituciones de educación superior: desarrollo de un modelo de medición y estimación aplica*. Obtenido de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/14894/2017000001603.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alva, D. (2020). *Infraestructura arquitectónica educativa e imagen institucional en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador - 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40235>
- Alvarado, O. (2002). *Supervisión educativa orientada al control de la calidad*. Lima: Derrama Magisterial.
- Alvarez, A., & Gutierrez, K. (2018). *Diseño del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo del año 2018 para una epmpresa de servicios*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17910/DISE%c3%91O%20DEL%20PLAN%20DE%20TRABAJO%20ANUAL%20DE%20SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, P. (2018). Ethics And Research Primer . *Revista.Redipe. Boletín Virtual-Febrero-Vol 7-2 Isnn*, 28.
- Amaya, M. (2010). *Percepción de la imagen corporativa del instituto nacional de estadística y censos, análisis y propuesta. Escuela superior politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/11105>
- Anasagasi, J., & Berciano.A. (2016). *El aprendiizaje de la estadística a través de PBI con futuros profesores de primaria*. Pais Vasco: Contextos Educ Extraordinario, 14.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Scielo*, 52.

- Araujo, R. (2007). *Proyecto Educativo Institucional*. Arequipa, Perú: : Ediciones Edimag.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Atencio, L. (2019). *El monitoreo pedagógico y el desempeño docente de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desaguero en el año 2018*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13330/Lenny\\_Judith\\_Atencio\\_Ayma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13330/Lenny_Judith_Atencio_Ayma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bandura, A. (1997). *The reconstrual of "free will" from the perspective of social cognitive theory* En: J. Baer, J. C. Kaufman y RF. Baumeister (eds). *Are we free? Psychology and free will*. Oxford. Oxford University Press, .
- Barzola, Y., & Huapay, E. (2014). *Relación del plan anual de trabajo (PAT) y la gestión educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL N° 08 de Cañete*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9546/Barzola\\_NYB-Huapaya\\_TEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9546/Barzola_NYB-Huapaya_TEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bauman, Z. (2012). *Modernidad líquida*. México:: Fondo de Cultura económica.
- Bautista, D., & Quizpe, L. (2016). *El plan operativo anual y su incidencia en la administración educativa de la escuela de educación básica Federico González Suárez*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3047/1/T-UTC-00500.pdf>
- Benique, A. (2019). *Proyecto educativo institucional y su eficacia en el plan anual de trabajo de las instituciones educativas secundarias públicas en la ciudad de Juliaca*. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3296>
- Capriotti, P. (2013). *Planificación Estratégica de la Imagen Corporativa. IIRP - Instituto de Investigación en Relaciones Públicas; Málaga, España*.
- Carvajal. (2019). *Investigación Básica. Fomento de la práctica científica y literaria*.
- Chacon, L. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y el Plan Anual de Trabajo (PAT) en la I.E. 3056*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3570/TM%20CE-Ge%204652%20C1%20-%20Chacon%20Nieto%20Laura%20Juana%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chavez, N. (2008). *La imagen corporativa*. Barcelona: Gustavo Gili, SL.
- Crespin, E. (2018). *Monitoreo directivo y desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E, N° 88186. Mongon*. Nuevo Chimbote: USP.
- Da Cruz, A., & Melgarejo, R. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63035/Da%20Cruz\\_BAG-Mlegarejo\\_ARD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63035/Da%20Cruz_BAG-Mlegarejo_ARD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, J., & Alberto, L. (2018). Influence of management competencies and management by results in the institutional image. *Scielo ISSN 2411-0035*, 29.
- Dussel, I. (2016). *Estudio sobre gestión y desarrollo curricular en países de América Latina. Santiago de Chile: Segunda Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*.
- Ferruzola, A. (2019). *Programa de marketing educativo en la imagen institucional de una escuela básica de Guayas 2018*.
- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 32.
- García Caal, E. (25 de Febrero de 2013). *Monitoreo, Seguimiento y Evaluación*. Obtenido de <http://edwingarcia1975.blogspot.com/2013/02/monitoreo-seguimiento-y-evaluacion.html>
- Garcia, H., & Matus, J. (2017). Estadística descriptiva e inferencial I. *Colegio de bachilleres*, 88.
- Garcia, M. (2015). *Rediseño de La imagen institucional para el reposicionamiento de las Unidades Educativas Dominicanas*. Obtenido de Rediseño de Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
- George, C., & Trujillo, L. (2018). Application of the Modified Delphi Method for the Validation of a Questionnaire on the Incorporation of ICT in Teaching Practice. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2018, 11(1), 113-135., 22.
- Gil, j. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid: ISBN electronic 978-84-3962-7128-7.

- Gómez, J., & Villasís, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 7.
- González, J. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la. *Educación*, XXIV (47).
- González, L. (2017). Estadística Descriptiva y Probabilidad. Bogota: Fundación Universidad de Bogotá.
- Guevara, A., & Valles, M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Revista Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, pp. 123-134, 13.
- Gunalan, M., & Ceylan, A. (2014). El papel del mediador de la imagen organizativa en la relación entre los celos y la intención del volumen de negocios: *Un estudio sobre los trabajadores de salud El Journal of Social Sciences Institute*, 17, pp. 133-156.
- Hernandez, & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. *Universitaria digital de Ciencias Sociales*.92.
- Hernández, H., & Pascual, A. (2016). Validation of a research instrument for the design of a self-assessment methodology for the environmental management system. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 8.
- Huamani, F. (2016). "Pedagogical accompaniment and teaching performance at the Educational Institute Manuel Gonzales Prada, 2016". *Universidad Alas Peruanas*, 10.
- Ibañez, A. (2020). *Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019*. Trujillo: UCV.
- Ibarra, S., & Segredo, S. (2018). Study of content validity and reliability of an instrument to evaluate the socioformative methodology in the design of courses. *Espacios*, 10. *Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Número 53)*, 6.
- León, P. (20 de Noviembre de 2020). The Quality Of The Service And Institutional Image: Case Study Gad San Miguel De Bolívar. *Revista de Investigación Enlace Universitario, Volumen 19 (2), Julio - Diciembre 2020*, 12. Obtenido de <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/130>
- Levison, L. (2010). *Perfiles del monitor directivo en las escuelas del Misisipi*. Obtenido de Repositorio Institucional.

- López, P., & Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Creative Commons.
- Luque, F. (2018). *Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda*. Lima: USIL.
- Mairena, E. (Febrero de 2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Manuyaba, L. (2016). *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente de educación primaria de la I.E.I.P.S. N° 601486*.
- Marquez, J., & Molina, Ó. (2017). The communication management of the municipality of Montecristi and its influence in the institutional image. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales Vol. 2, Año 2017, No. 1 (Enero – Abril)*, 17.
- Martinez, C. (2018). Investigación Descriptiva: Tipos y Características. 10.
- MINEDU. (2014). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo*. IIMA.
- Ministerio de Educación de Perú. (2013). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo*. Lima: MEP.
- Montano, J. (2021). *Investigación Transversal: Características y Metodología*. Obtenido de lifeder.com.: <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Montenegro, I. (2016). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e*. Bogota: Aula abierta – Magisterio.
- Moscoso, L., & Díaz, L. (2017). Ethical aspects in qualitative research with . *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18, 17.
- Muñoz, D., & Segura, N. (2017). *Imagen institucional de la institucion educativa inicial N 447 El Edén-2015*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16100/sergura\\_pn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16100/sergura_pn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Navarret, R. (2017). Definición de monitoreo. *sliderplayer*, 5.
- Núñez, V. (2019). *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa Simón Bolívar, Otuzco-2018*.
- Okidario. (21 de Abril de 2018). *Qué es el método descriptivo*. Obtenido de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

- OREALC. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 21.
- Otzan, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study/Técnicas de Muestreo sobre una Poblacion a Estudio. *International Journal of Morphology*, vol. 35, no. 1, 2017, p. 227.
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Jose Luís Bustamante y rRvero*. Arequipa: UNSA.
- Paronzini, P. (2014). *Los niños y las artes en el jardín y la escuela primaria*. Editorial Homo.
- Petrella. (2015). *La comunicación organizacional: Modelo de las instituciones escolares*. . Obtenido de Cengage Le-arnig.
- Questa, M. (22 de Mayo de 2014). *Contributions to the management of the institutional image of educational centers*. Obtenido de Vol. 5, Nº 20, Montevideo (Uruguay): <https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/article/view/17/19>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de empresa vigilantes. *Negotium*, 51.
- Quinto, J. (2019). *Acompañamiento pedagógico del director y el desempeño docente en la sesión de aprendizaje de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen del Lircay*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38684/quinto\\_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38684/quinto_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, M. (2020). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de la institución educativa Simón Bolívar de Lima*. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4393/QUISPE%20PA REJA%20MARLENI%20-%20%20TITULO%20DE%20SEGUNDA%20ESPECIALIDAD%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, G. (2019). *Imagen institucional y gestión de la calidad de un instituto de educación superior pedagógico público, Ica*.

- Robles, F. (21 de Abril de 2020). *Investigación pura, características, tipos, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-pura/>
- Rotter, J. (1966). SELF-EFFICACY THEORY AND TEACHING PERFORMANCE: THE CHILEAN CASE. *Hemispheric & Polar Studies Journal*, 17.
- Salvador, S. (2015). *El trabajo por rincones en educación infantil*. Castello, España: Tesis.
- Salvador, Z. (Septiembre de 2016). *La planificación estratégica en la administración educativa para el diseño de plan de seguimiento*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32042/1/SALVADOR%20MORALES%20ZULEMA.pdf>
- Sanches, D. (2013). *Neuronilla*. Obtenido de La creatividad es aquello que da como resultado algo, en mayor o menor medida, novedoso y valioso”
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Scielo*, 29.
- Santos, G. (Enero de 2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres*. Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Silvia, O. (2021). *Responsabilidad social e imagen institucional en la elección de servicios educativos de una institución superior en Lima Este*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58914/Olivo\\_VSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58914/Olivo_VSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sovero, F. (2015). *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico*. Lima:: Ed. San Marcos.
- Tantaleán, L., & Velásquez, M. (2016). El monitoreo. *El monitoreo*, 33.
- Tinoco, A. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del distrito Luricocha*. Huancayo: UNCP.
- Triana, C., & Pombo, H. (2018). *La imagen corporativa y su incidencia en la Unidad Educativa Particular bilingüe Santiago Mayor*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/>:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/35938/1/TRIANA%20CASTRO>

%20CHRISTIAN%20FABRICIO\_POMBO%20JARAMILLO%20HENRRY%  
20ALEXANDER\_2018.pdf

UNESCO. (2014). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. Chile.: Ediciones UNESCO.

Unesco. (Noviembre de 2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptu. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, , vol. 28, núm. 73, pp. 45-61, 2017. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Velasquez-Iliana.pdf>

Valencia, D. (1 de Agosto de 2018). *La supervisión directiva en el desempeño laboral docente*,. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34618/1/Valencia%20Medina.pdf>

Ventura, J., & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *evista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 15, núm. 1, enero, 4.

Zevallos, P. (2017). *Eficacia en la ejecución del Plan Operativo Anual de la Unidad Ejecutora 123 del Sector Salud, Lima - 2016*". Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23623/Zevallos\\_VP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23623/Zevallos_VP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
	El monitoreo pedagógico impulsa la transformación, optimización, hacia el desarrollo de la excelencia formativa, por medio de ella se comprueba, examina y se guía, logrando los fines del servicio pedagógico. Para (Alvarado, 2002) citado por (Nuñez, 2019)	Es la percepción sobre monitoreo directivo para optimizar y mejorar el desarrollo de la excelencia académica en la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", se mide por medio de cuatro dimensiones: Verificación, información, asesoramiento, innovación.	Verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de resultados;</li> <li>• Correcciones significativas</li> </ul>	Ordinal
		Información:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejar</li> <li>• Información</li> </ul>		
		Asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Dirección oportuna</li> </ul>		
		Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfeccionamiento,</li> <li>• Método educativo</li> </ul>		
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño docente es la actividad de las capacidades que requiere la profesión de educar, para esto puntualiza proporcionar de mejor efectividad al sistema escolarizado demandando la voluntad concurrente de una agrupación de políticas, las que contribuyen con dispositivos que deberán estar relacionados. Según Ministerio de Educación MINEDU, (2014) citado por Núñez, 2019 (p.15)	Es la actividad que permite medir el rendimiento de los docentes y la efectividad por medio de los recursos en la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry por medio de la dimensión; diagnóstico de los resultados, programación de actividades y metas, organización institucional, distribución de tiempo.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificaciones,</li> <li>• Ejercicio pedagógico</li> </ul>	Encuesta, (cuestionario),
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educador,</li> <li>• Ambiente de enseñanza</li> </ul>	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La administración,</li> <li>• Colectividad educativa;</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño,</li> <li>• Enseñanza</li> </ul>	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario que evalúa el Monitoreo directivo y desempeño laboral

Estimado (a) Docente

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud ya la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa del monitoreo directivo y desempeño laboral en los docentes la jornada matutina de la: I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de maestría que se desarrolla en la Universidad Cesar Vallejo de Piura

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
------------	--------------------------------	---------------

#### I. Información general:

Género Masculino (    ) Femenino (    )

#### II. Información específica

ITEMS	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo (4)
<b>DIMENSIÓN: Verificación</b>			
¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?			
¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?			
¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?			
¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?			
<b>DIMENSIÓN: Información</b>			
¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?			
¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?			
¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?			
¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?			
<b>DIMENSIÓN: Asesoramiento</b>			
¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?			
¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?			

¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?			
¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?			
<b>DIMENSIÓN: Innovación</b>			
¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?			
¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?			
¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?			
¿El directivo promueve la practica pedagógica para mejorar el método educativo?			
<b>DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>			
¿Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus planificaciones curriculares?			
¿Al momento de elaborar sus planificaciones curriculares tiene en consideración las cualidades de los estudiantes?			
¿Demuestra conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseña?			
¿Selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional?			
<b>DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>			
¿Crea el educador un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes?			
¿El educador resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes?			
¿Genera ambiente de enseñanza para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo?			
¿Emplea recursos tecnológicos para mejorar el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza?			
<b>DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>			
¿Se involucra activamente en la administración gestión del proyecto educativo institucional?			
Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico.			
¿Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje para mejorar la colectividad educativa?			
¿Involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo?			
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>			
¿Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar el desempeño pedagógico en el aula?			
¿Propone políticas educativas institucionales en mejora de desempeño académico de los estudiantes?			
¿Trabaja en la enseñanza respetando los derechos de las niñas y niños?			
¿Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes?			



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD ”  
 “Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”



**GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UGEL HUANCABAMBA**

**FORMATO 01 FICHA RESUMEN CURRICULAR**

DNI O CE N°: 43433215

**DECLARACIÓN JURADA**

Formulo la presente Declaración Jurada, en virtud al principio de veracidad establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sujetándome a las responsabilidades civiles, penales y administrativas que correspondan, en caso de que mediante cualquier acción de verificación posterior se compruebe su falsedad.

**DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres (en mayúscula)	PEÑA PORTOCARRERO ELVIS JHONATTAN
Lugar de Nacimiento	HUANCABAMBA
Fecha de Nacimiento (Día/Mes/Año)	01-01-1986
Dirección Actual	CALLE JUNIN N° 121
Departamento / Provincia / Distrito	PIURA Huancabamba –Huancabamba
Estado Civil	Soltero
Teléfono celular	951097454
Teléfono fijo	
Correo electrónico	elvisjhonattan@gmail.com
Lugar de Prestación del Servicio:	

**BONIFICACIONES DE LEY:**

MARQUE CON UNA EQUIS (X) DE SER EL CASO			
Bonificación por ser personal Licenciado de las Fuerzas Armadas (10 %)		Bonificación por Discapacidad (15 %)	
	NO		NO

**1.- ESCALA MAGISTERIAL**

ESCALA	Resolución directoral	Especialidad	Fecha de Expedición del Título	UGEL
III	002127	PRIMARIA	28 de noviembre de 2018	Huancabamba



2. ESTUDIOS ACADÉMICOS

Descripción	Centro de estudios	Especialidad	inicio	Término	Fecha de Expedición del Título	Ciudad/País
TÍTULO PEDAGOGICO	ISP"JOSE EULOGIO GARRIDO ESPINOZA"	PRIMARIA	2001	2006	09/04/2007	PIURA
GRADO-BACHILLER	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	PRIMARIA	2007	2008	04/05/2008	CHICLAYO
TITULO UNIVERSITARIO	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	PRIMARIA	2007	2008	07/09/2009	CHICLAYO
SEGUNDA ESPECIALIDAD	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	GESTION EDUCATIVA	2007	2008	En trámite. Se adjunta constancia de estudios concluidos	Piura
SEGUNDA ESPECIALIDAD	UNIVERSIDAD CAYETANO HEREDIA	ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO	2014	2015	Se adjunta certificado de estudios	Lima
POST GRADO MAESTRIA	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	Docencia e investigación	2013	2014	10/04/2014	Chiclayo

3.- TIEMPO DE SERVICIOS OFICIALES

Entidad	RDR N°	LUGAR	Cargo desempeñado	Descripción del trabajo realizado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Tiempo en el cargo	
							Años	Meses
I.E N° 14429	N° 00455 / 09 – 02 2010	Jacocha, Distrito y provincia de Huancabamba	Profesor de aula nombrado	Profesor de Aula	01/03/2010	31/12 / 2019	5	
I.E N° 14426	N° 002317 – reasignación	Tocllapite, Distrito y provincia de Huancabamba	Profesor de aula nombrado	Profesor de Aula	01/03/2020	31/12/2020		9



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"  
 "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UGEL HUANCABAMBA



UGEL CHUCLUCANAS	Nº 00095 -2011	Jacocha	Director encargado	Gestión y administración de la I.E	2011	1	
UGEL CHUCLUCANAS	01649-2012	Jacocha	Director encargado		2012	1	

5.- RECONOCIMIENTO

Entidad	RDR N°	LUGAR	DESCRIPCION	Descripción del trabajo realizado	AÑO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	3034 / 22 / 05 / 2014	PIURA	Reconocimiento y felicitación	Colaboración en juegos deportivos escolares regionales 2014	2014

Declaro que la información proporcionada es veraz y, en caso necesario, autorizo su investigación.

Huancabamba 3 de noviembre de 2020




---

Prof. Elvis Jhonattan Peña Portocarrero  
 D.N.I. 43433215



HUELLA DIGITAL

UGEL HBBA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM S		RELACION ENTRE EL ÍTEM S Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Monitoreo directivo	Verificación, actividades que admitan la comprobación, contraponer, valuación y otros, que se conducen a la obtención de resultados. Tiene relación con insertar las correcciones significativas para disminuir errores concretos.	Obtención de resultados;	¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?				X	X	X	X					
			¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?				X	X	X	X					
		Correcciones significativas	¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?				X	X	X	X					
			¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?				X	X	X	X					
	Información, descrito a manejar la información a través del sujeto superior y la unidad educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica.	Manejar	¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?				X	X	X	X					
			¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?				X	X	X	X					
	Información	Información	¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?				X	X	X	X					
			¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?				X	X	X	X					
	Asesoramiento, actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna.	Educación	¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?				X	X	X	X					
			¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?				X	X	X	X					
		Dirección oportuna	¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?				X	X	X	X					
			¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?				X	X	X	X					
	Innovación, compuesto de situaciones que llevan a revelar la función clave a realizar para el perfeccionamiento de la excelencia del método educativo concerniente de igual manera a la reforma verdadera y correcto. (p.21)	Perfeccionamiento,	¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?				X	X	X	X					
			¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?				X	X	X	X					
		Método educativo	¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?				X	X	X	X					
			¿El directivo promueve la practica pedagógica para mejorar el método educativo?				X	X	X	X					

Desempeño laboral	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:</b> entender toda la disposición del trabajo a realizar por el educador, por medio de las planificaciones en un corto término, lo cual involucra que el educador comprenda y utilice alguna particularidad de su entorno, medios, componentes y múltiples instrumentos que faciliten el	Planificaciones,	¿Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus planificaciones curriculares?				X	X	X	X		
			¿Al momento de elaborar sus planificaciones curriculares tiene en consideración las cualidades de los estudiantes?				X	X	X	X		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:</b> entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los educandos, creación de diversas programaciones metodológicas y	Ejercicio pedagógico	¿Demuestra conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseña?				X	X	X	X		
			¿Selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional?				X	X	X	X		
	Educador	¿Crea el educador un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes?				X	X	X	X			
		¿El educador resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes?				X	X	X	X			
	Ambiente de enseñanza	¿Genera ambiente de enseñanza para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo?				X	X	X	X			
		¿Emplea recursos tecnológicos para mejorar el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza?				X	X	X	X			
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:</b> entiende la colaboración de la administración no solo en la institución educativa, si no de la coordinación de la colectividad educativa, de igual modo de la intervención continua en la documentación de la administración institucional.	La administración	¿Se involucra activamente en la administración gestión del proyecto educativo institucional?				X	X	X	X		
			Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico.				X	X	X	X		
	Colectividad educativa	¿Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje para mejorar la colectividad educativa?				X	X	X	X			
		¿Involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo?				X	X	X	X			
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:</b> relaciona un pensamiento completo en relación al desempeño y otros actores de la colectividad educativa, del mismo modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta	Desempeño	¿Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar el desempeño pedagógico en el aula?				X	X	X	X		
			¿Propone políticas educativas institucionales en mejora de desempeño académico de los estudiantes?				X	X	X	X		
Enseñanza	¿Trabaja en la enseñanza respetando los derechos de las niñas y niños?				X	X	X	X				
	¿Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes?				X	X	X	X				

  
FIRMA DEL EVALUADOR

<b>MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO</b>	
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021
<b>OBJETIVO</b>	Determinar la relación del monitorio directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021;
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes que tengan el nombramiento definitivo
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR</b>	PEÑA PORTOCARRERO ELVIS JHONATTAN
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	Master en Docencia e Investigación
<b>VALORACIÓN</b>	<b>X</b> APLICABLE                      NO APLICABLE
	 <b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>

**MANZANARES GOMEZ, JAQUELINE JESSICA**  
**Dirección: Calle unión N° 307 Huancabamba - Piura**  
**Dirección de e-mail: jessica0001@hotmail.com**  
**Teléfonos: 073 – 473723 - \*6925587**



### **ANTECEDENTES PERSONALES**

Lic. en Administración de Empresas, habilitada por el Colegio Regional de Licenciados en Administración CORLAD – PIURA - 2013, Acompañante Técnica del Programa Nacional Cuna Unidad Territorial Piura, experiencia, en Gestión Educativa y Administrativa, con más de siete años de experiencia laboral y manejo de sistemas de la Administración Pública.

### **EXPERIENCIA LABORAL GENERAL**

- Acompañante Técnico/ Marzo/2013 a la fecha /MIDIS/ Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Piura – Perú.
- Gerente Administrativo: Enero/2005 al 31 de diciembre del 2009 / TW. Manzanares Hermanos S.A.C., Piura – Perú.
- Profesora de aula I.E.I N° 209 – Ramón Castilla - Huancabamba: Marzo/ 2011 al 31 diciembre del 2012 / UGEL Chulucanas N° 303, Piura – Perú.
- Directora I.E.I N° 876 – Shilcaya - Són dor - Huancabamba: Marzo/ 2010 al 31 diciembre del 2010 / UGEL Chulucanas N° 303, Piura – Perú.
- Directora I.E.I N° 879 – Nuevo Porvenir - Sondorillo - Huancabamba: Marzo/ 2009 al 31 diciembre del 2009 / UGEL Chulucanas N° 303, Piura – Perú.
- Directora I.E.I N° 880 – Ulpamache - Sondorillo - Huancabamba: Marzo/ 2008 al 31 diciembre del 2008 / UGEL Chulucanas N° 303, Piura – Perú.
- Directora I.E.I N° 208 Sapalache – Carmen de la Frontera – Huancabamba: Setiembre/2007 al 31 de diciembre del 2007/ UGEL Chulucanas N° 303, Piura-Perú.

### **Funciones/Programa Nacional Cuna Más.**

- ✓ Evalúa, selecciona, capacita, y acompaña el trabajo de las facilitadoras, con una actitud de respeto a la individualidad y cultura de las facilitadoras.
- ✓ Diseña e implementa, conjuntamente con las facilitadoras, las sesiones grupales para las familias y sus niños y niñas y madres gestantes en los centros.
- ✓ Participa en el proceso de diseño, planificación y evaluación del servicio de acompañamiento a las familias.
- ✓ **Funciones/ TW. Manzanares Hermanos S.A.C**

- Planificar, organizar, dirigir y ejecutar todo lo referente a las adquisiciones de bienes y servicios de la empresa, así como el control del almacén.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar las funciones de la administración y los servicios de transporte que brinda la empresa, en interacción y coordinación con todas las áreas, dando cuenta al Gerente General. Cumplir con las demás funciones delegadas por Dirección General.

#### **Logros Obtenidos/ TW. Manzaneros Hermanos S.A.C**

- La disponibilidad inmediata de móviles de transporte de carga pesada, asegurando la entrega de un servicio de transporte óptimo, rápido y eficiente.
- Formar un equipo humano comprometido y donde la calidad de servicio al cliente ha sido siempre el objetivo principal.

#### **Funciones/. UGEL N° 303 Chulucanas – Piura – Perú.**

- Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la Ley General de Educación 28044.
- Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo.
- Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.

#### **Logros/. UGEL N° 303 Chulucanas – Piura – Perú**

- Resoluciones de méritos por proyectos de innovación.
- Liderazgo en los grupos de inter aprendizaje.
- Elaboración de proyectos de estimulación temprana a nivel RED Sondorillo Huancabamba

### **FORMACIÓN ACADÉMICA**

- Año 2001- 2006/ Universidad Privada del Norte / Administración de Empresas /Trujillo – Perú/ Licenciada en Administración/ RUC – CLAD – 07425.
- Año 1991- 1996/ Instituto Superior Pedagógico José Eulogio Garrido Espinoza/ Huancabamba - Piura – Perú/ Docente de Educación Inicial. CPPe - 2103234967.
- Año 1992- 1995/ Instituto Superior Tecnológico Néstor Samuel Martos Garrido/ Huancabamba - Piura – Perú/ Técnico en Enfermería.
- Año 2011- 2012/ Universidad Nacional de Piura / Maestría/Docencia Universitaria/Gestión Educativa

## **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

- Diplomado de Especialización Profesional/ Contrataciones con el Estado y su nuevo reglamento/ Colegio de Licenciados en Administración/ 80 hrs académicas/ octubre – enero 2013/ Piura.
- Diplomado de Especialización Profesional/ Sistema Integrado de Administración Financiera/ nivel básico – intermedio/ Colegio de Licenciados en Administración/ 150 hrs académicas / diciembre – marzo 2013/ Piura.
- Diplomado de Especialización Profesional/ Dirección y gestión empresarial para la competitividad /Universidad Privada del Norte / 120 hrs académicas/ Agosto 2010 - enero 2011 / Trujillo.
- Idiomas/ Certificado de Ingles PEI, Nivel Intermedio /Universidad Nacional de Piura/ Noviembre 2012 / Piura.
- Microsoft office/ Nivel Intermedio /Instituto Superior Tecnológico “San Isidro” / 72 hrs académicas/ Piura.
- Diplomado / Psicología Educativa/ Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle/ 1040 hrs académicas/ enero – Diciembre 2010/ Piura.
- Especialización / Didáctica en Educación Inicial / Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle/ 1040 académicas/ Marzo – Diciembre 2010/ Piura.

### **Otros.**

- Certificado/ Educación Inclusiva para personas con discapacidad/Ministerio de Educación/209 hrs pedagógicas/ 2 abril – 22 junio 2012/ Lima- Perú-
- Certificado/ Educación Temprana/Proyecto de mejoramiento en Educación Básica de Piura PROMEB/ 300 hrs pedagógicas/Diciembre 2008/ Piura - Perú
- Certificado/ Programas Especiales para la identificación y evaluación de niños con dificultades de aprendizaje /Proyecto de mejoramiento en Educación Básica de Piura PROMEB/ 200 hrs pedagógicas/Noviembre 2008/ Piura – Perú.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM S		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Monitoreo directivo	Verificación, actividades que admitan la comprobación, contraponer, valuación y otros, que se conducen a la obtención de resultados. Tiene relación con insertar las correcciones significativas para disminuir errores concretos.	Obtención de resultados;	¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?				X	X	X	X					
			¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?				X	X	X	X					
		Correcciones significativas	¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?				X	X	X	X					
			¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?				X	X	X	X					
	Información, descrito a manejar la información a través del sujeto superior y la unidad educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica.	Manejar	¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?				X	X	X	X					
			¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?				X	X	X	X					
		Información	¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?				X	X	X	X					
			¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?				X	X	X	X					
	Asesoramiento, actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna.	Educación	¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?				X	X	X	X					
			¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?				X	X	X	X					
		Dirección oportuna	¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?				X	X	X	X					
			¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?				X	X	X	X					
	Innovación, compuesto de situaciones que llevan a revelar la función clave a realizar para el perfeccionamiento de la excelencia del método educativo concerniente de igual manera a la reforma verdadera y correcto. (p.21)	Perfeccionamiento,	¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?				X	X	X	X					
			¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?				X	X	X	X					
Método educativo		¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?				X	X	X	X						
		¿El directivo promueve la practica pedagógica para mejorar el método educativo?				X	X	X	X						

Desempeño laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: entender toda la disposición del trabajo a realizar por el educador, por medio de las planificaciones en un corto término, lo cual involucra que el educador comprenda y utilice alguna particularidad de su entorno, medios, componentes y múltiples	Planificaciones,	¿Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus planificaciones curriculares?				X	X	X	X		
			¿Al momento de elaborar sus planificaciones curriculares tiene en consideración las cualidades de los estudiantes?				X	X	X	X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los	Ejercicio pedagógico	¿Demuestra conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseña?				X	X	X	X		
			¿Selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional?				X	X	X	X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: entiende la colaboración de la administración no solo en la institución educativa, si no de la coordinación de la colectividad educativa, de igual modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta	Educador	¿Crea el educador un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes?				X	X	X	X		
			¿El educador resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes?				X	X	X	X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: relaciona un pensamiento completo en relación al desempeño y otros actores de la colectividad educativa, del mismo modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta	Ambiente de enseñanza	¿Genera ambiente de enseñanza para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo?				X	X	X	X		
			¿Emplea recursos tecnológicos para mejorar el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza?				X	X	X	X		
	Desempeño	La administración	¿Se involucra activamente en la administración gestión del proyecto educativo institucional?				X	X	X	X		
			Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico.				X	X	X	X		
	Enseñanza	Colectividad educativa	¿Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje para mejorar la colectividad educativa?				X	X	X	X		
			¿Involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo?				X	X	X	X		
	Enseñanza	Desempeño	¿Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar el desempeño pedagógico en el aula?				X	X	X	X		
			¿Propone políticas educativas institucionales en mejora de desempeño académico de los estudiantes?				X	X	X	X		
Enseñanza	Enseñanza	¿Trabaja en la enseñanza respetando los derechos de las niñas y niños?				X	X	X	X			
		¿Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes?				X	X	X	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426  
"Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

**OBJETIVO** Determinar la relación del monitorio directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426  
"Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021;

**DIRIGIDO A** Docentes que tengan el nombramiento definitivo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL  
EVALUADOR**

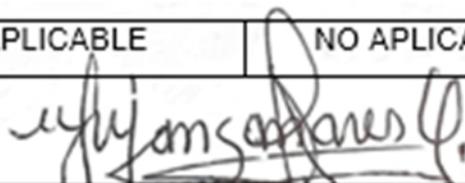
Manzanares Gómez Jaqueline Jessica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

Dra

**VALORACIÓN**

APLICABLE	NO APLICABLE
-----------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

## HOJA DE VIDA

### DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CORDOVA

DNI : 03118490

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE DICIEMBRE DE 1968

LUGAR DE NACIMIENTO: FRÍAS/AYABACA/PIURA

ESTADO CIVIL : DIVORCIADO

DIRECCIÓN : Mz G LOTE 03 II ETAPA LA PRIMAVERA CASTILLA

TELEFONO : 948113827

CORREO : [milenroco@hotmail.com](mailto:milenroco@hotmail.com)

### FORMACIÓN ACADÉMICA.

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT: **DIPLOMADO EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: **ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN Y CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO: **LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PIURA: **PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

ESTUDIOS SECUNDARIOS: **IE TUPAC AMARU DE FRÍAS**

ESTUDIOS PRIMARIOS: **14325- FRÍAS**

### TALLERES Y CURSOS:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO: **TUTORÍA EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO: **DIDÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: **ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO.**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: **DIPLOMADO EN FUNDAMENTOS Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADULTO.**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: **DIPLOMADO EN ESTUDIO DE LAS RUTAS DEL APRENDIZAJE.**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: **DIPLOMA EN PSICOLOGÍA DEL NIÑO E INTELIGENCIA EMOCIONAL**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: **ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN DIDÁCTICA**

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: **ESPECIALIZACIÓN EN RUTAS DEL APRENDIZAJE**

**UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DIRECTIVA EDUCACIONAL**

**EXPERIENCIA LABORAL:**

DOCENTE DEL NIVEL PEIMARIA 32 AÑOS (1989-2021)

DIRECTIVO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA 10 AÑOS

ESPECIALISTA UGEL PIURA 2012

FORMADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. 2014 - 2016

DOCENTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALEJO 2019-2021

**PUBLICACIONES**

LIBRO: MATEMÁTICA DIVERTIDA, ANECDOTAS EN LA VIDA COTIDIANA

LIBRO: POEMAS DE AMOR

BLOGS: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

**REFERENCIAS:**

Dr MARIO BRIONES MENDOZA 968002045 (docente universidad César Vallejo)

Dr EDILBERTO CALLE PEÑA 950507229 (docente universidad César Vallejo)

Dr ABILIO LÓPEZ CÓRDOVA 941323603 (directivo IE Parcemón Saldarriaga Montejo- Piura)

  
Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA  
DNI 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 “Carlos Augusto Salaverry”, Perú, 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				De acuerdo	Ni de acuerdo ni en	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM S		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Monitoreo directivo	Verificación, actividades que admitan la comprobación, contraponer, valuación y otros, que se conducen a la obtención de resultados. Tiene relación con insertar las correcciones significativas para disminuir errores concretos.	Obtención de resultados;	¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?				X		X		X		X		
			¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?				X		X		X		X		
		Correcciones significativas	¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?				X		X		X		X		
			¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?				X		X		X		X		
	Información, des crito a manejar la información a través del sujeto superior y la unidad educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica.	Manejar	¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?				X		X		X		X		
			¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?				X		X		X		X		
		Información	¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?				X		X		X		X		
			¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?				X		X		X		X		
	Asesoramiento, actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna.	Educación	¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?				X		X		X		X		
			¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?				X		X		X		X		
		Dirección oportuna	¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?				X		X		X		X		
			¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?				X		X		X		X		
	Innovación, compuesto de situaciones que llevan a revelar la función clave a realizar para el perfeccionamiento de la excelencia del método educativo concerniente de igual manera a la reforma verdadera y correcto. (p.21)	Perfeccionamiento,	¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?				X		X		X		X		
			¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?				X		X		X		X		
		Método educativo	¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?				X		X		X		X		
			¿El directivo promueve la practica pedagógica para mejorar el método educativo?				X		X		X		X		

Desempeño laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: entender toda la disposición del trabajo a realizar por el educador, por medio de las planificaciones en un corto termino, lo cual involucra que el educador comprenda y utilice alguna particularidad de su entorno, <del>medios, componentes y múltiples</del>	Planificaciones,	¿Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus planificaciones curriculares?				X	X	X	X		
			¿Al momento de elaborar sus planificaciones curriculares tiene en consideración las cualidades de los estudiantes?				X	X	X	X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los	Ejercicio pedagógico	¿Demuestra conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseña?				X	X	X	X		
			¿Selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional?				X	X	X	X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los	Educador	¿Crea el educador un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes?				X	X	X	X		
			¿El educador resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes?				X	X	X	X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los	Ambiente de enseñanza	¿Genera ambiente de enseñanza para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo?				X	X	X	X		
			¿Emplea recursos tecnológicos para mejorar el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza?				X	X	X	X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: entiende la colaboración de la administración no solo en la institución educativa, si no de la coordinación de la colectividad educativa, de igual modo de la intervención continua en la documentación de la	La administración	¿Se involucra activamente en la administración gestión del proyecto educativo institucional?				X	X	X	X		
			Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico.				X	X	X	X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: entiende la colaboración de la administración no solo en la institución educativa, si no de la coordinación de la colectividad educativa, de igual modo de la intervención continua en la documentación de la	Colectividad educativa	¿Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje para mejorar la colectividad educativa?				X	X	X	X		
			¿Involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo?				X	X	X	X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: relaciona un pensamiento completo en relación al desempeño y otros actores de la colectividad educativa, del mismo modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta	Desempeño	¿Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar el desempeño pedagógico en el aula?				X	X	X	X		
			¿Propone políticas educativas institucionales en mejora de desempeño académico de los estudiantes?				X	X	X	X		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: relaciona un pensamiento completo en relación al desempeño y otros actores de la colectividad educativa, del mismo modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta	Enseñanza	¿Trabaja en la enseñanza respetando los derechos de las niñas y niños?				X	X	X	X			
		¿Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes?				X	X	X	X			


---

**Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA**  
**DNI 03118490**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

**OBJETIVO** Determinar la relación del monitorio directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021;

**DIRIGIDO A** Docentes que tengan el nombramiento definitivo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CORDOVA

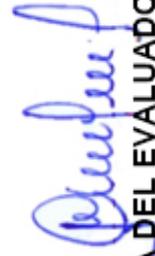
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** Master en Educación y Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN**

**X**

APLICABLE

NO APLICABLE



**FIRMA DEL EVALUADOR**

# HOJA DE VIDA

## I. DATOS PERSONALES

### RUGEL SONO JORGE LUIS

CARNET DE EXTRANJERÍA N° 001842787 - PASAPORTE N° 0902769728  
Dirección Perú: JR PRINCIPAL CARDALITOS N° 309-PAMPAS DE HOSPITAL  
TUMBES

Dirección Ecuador: Asunción 212 e/México y La Habana-Guayaquil

Teléfonos: Ecuador +593 997 601 860 Perú: +51 991 346 689 - +51 973 328 392

## II. FORMACION PROFESIONAL: 4TO. NIVEL

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS	DENOMINACION	UNIVERSIDAD	REGISTRO
MAESTRO	ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN	CESAR VALLEJO PIURA-PERÚ	SUNEDU SENESCYT
ESPECIALISTA	GESTIÓN DE PROCESOS EDUCATIVOS	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	SENESCYT
DIPLOMA SUPERIOR	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT
DIPLOMA SUPERIOR	DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT
DIPLOMA SUPERIOR	CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS CON APLICACIÓN EN INFORMÁTICA	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL	SENESCYT

## III. FORMACION PROFESIONAL: 3ER. NIVEL

LICENCIADO	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIZACIÓN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT
PROFESOR	SEGUNDA ENSEÑANZA, ESPECIALIZACIÓN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT

## IV. EXPERIENCIA LABORAL: EDUCACIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCION	CARGO DESEMPEÑADO	LUGAR
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR "RAFAEL MARÁ ARÍZAGA"	DIRECTOR (ACTUAL)	GUAYAQUIL-ECUADOR

COLEGIO NACIONAL "JOSÉ ANDRÉS MATEUS"	RECTOR VICERRECTOR PRIMER VOCAL CONSEJO DIRECTIVO DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO" JOSÉ ANDRÉS MATEUS"	RECTOR DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO PROVINCIA DEL AZUAY	RECTOR	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "21 DE JULIO"	RECTOR	YAGUACHI-GUAYAS- ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "Dr. LUIS CÉLLERI AVILÉS"	DOCENTE	LA LIBERTAD-SANTA ELENA-ECUADOR
COLEGIO PARTICULAR" CARRERA SANCHEZ BRUNO	DOCENTE	BALLENITA-SANTA ELENA-ECUADOR
COLEGIO "LICEO CRISTIANO"	DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
INSTITUTO PARTICULAR "LICEO CRISTIANO"	DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "LEONIDAS ORTEGA MOREIRA"	DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
FACULTAD DE FILOSOFÍA	DOCENTE	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM S		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI			NO
Monitoreo directivo	Verificación, actividades que admitan la comprobación, contraponer, valuación y otros, que se conducen a la obtención de resultados. Tiene relación con insertar las correcciones significativas para disminuir errores concretos.	Obtención de resultados;	¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?				X	X	X	X				
			¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?				X	X	X	X				
		Correcciones significativas	¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?				X	X	X	X				
			¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?				X	X	X	X				
	Información, descripto a manejar la información a través del sujeto superior y la unidad educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica.	Manejar	¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?				X	X	X	X				
			¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?				X	X	X	X				
		Información	¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?				X	X	X	X				
			¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?				X	X	X	X				
	Asesoramiento, actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna.	Educación	¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?				X	X	X	X				
			¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?				X	X	X	X				
		Dirección oportuna	¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?				X	X	X	X				
			¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?				X	X	X	X				
	Innovación, compuesto de situaciones que llevan a revelar la función clave a realizar para el perfeccionamiento de la excelencia del método educativo concerniente de igual manera a la reforma verdadera y correcto. (p.21)	Perfeccionamiento,	¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?				X	X	X	X				
			¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?				X	X	X	X				
Método educativo		¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?				X	X	X	X					
		¿El directivo promueve la practica pedagógica para mejorar el método educativo?				X	X	X	X					

Desempeño laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: entender toda la disposición del trabajo a realizar por el educador, por medio de las planificaciones en un corto término, lo cual involucra que el educador comprenda y utilice alguna particularidad de su entorno, medios, componentes y múltiples	Planificaciones,	¿Tiene en cuenta las características socioculturales de los estudiantes para elaborar sus planificaciones curriculares?				X	X	X	X		
			¿Al momento de elaborar sus planificaciones curriculares tiene en consideración las cualidades de los estudiantes?				X	X	X	X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: entender la gestión de la formación, en el interior del marco de una perspectiva incluyente y variable, realiza la mención a la intervención del educador en el crecimiento de un buen ambiente de enseñanza, medios de estímulos para con los	Ejercicio pedagógico	¿Demuestra conocimientos de ejercicio pedagógico actualizados de las áreas que enseña?				X	X	X	X		
			¿Selecciona los contenidos de ejercicios pedagógicos teniendo en cuenta los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional?				X	X	X	X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: entiende la colaboración de la administración no solo en la institución educativa, si no de la coordinación de la colectividad educativa, de igual modo de la intervención continua en la documentación de la	Educador	¿Crea el educador un ambiente acogedor respetuoso entre los estudiantes?				X	X	X	X		
			¿El educador resuelve conflictos a través del diálogo asertivo con los estudiantes?				X	X	X	X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: relaciona un pensamiento completo en relación al desempeño y otros actores de la colectividad educativa, del mismo modo que el resultado de la enseñanza y su uso para el proyecto y puesta	Ambiente de enseñanza	¿Genera ambiente de enseñanza para que los estudiantes promuevan el pensamiento crítico-creativo?				X	X	X	X		
			¿Emplea recursos tecnológicos para mejorar el ambiente de enseñanza en función al objetivo de la reunión de enseñanza?				X	X	X	X		
	Desempeño	La administración	¿Se involucra activamente en la administración gestión del proyecto educativo institucional?				X	X	X	X		
			Propone propuestas de innovaciones pedagógicas para optimizar la calidad administrativa del servicio formativo pedagógico.				X	X	X	X		
	Enseñanza	Colectividad educativa	¿Utiliza estrategias de evaluación formativa respetando los estilos de aprendizaje para mejorar la colectividad educativa?				X	X	X	X		
			¿Involucra a la colectividad en un trabajo pedagógico colaborativo?				X	X	X	X		
	Enseñanza	Desempeño	¿Comparte experiencias positivas en reuniones de trabajo colegiado para mejorar el desempeño pedagógico en el aula?				X	X	X	X		
			¿Propone políticas educativas institucionales en mejora de desempeño académico de los estudiantes?				X	X	X	X		
Enseñanza	Enseñanza	¿Trabaja en la enseñanza respetando los derechos de las niñas y niños?				X	X	X	X			
		¿Interviene ante situaciones de la vulnerabilidad de la enseñanza de los derechos de sus estudiantes?				X	X	X	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

**OBJETIVO** Determinar la relación del monitoreo directivo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021;

**DIRIGIDO A** Docentes que tengan el nombramiento definitivo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** RUGEL SONO JORGE LUIS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** Maestro en la Educación de la Administración

**VALORACIÓN**

**X**

APLICABLE

NO APLICABLE



**FIRMA DEL EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Monitoreo directivo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry", Perú, 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM S		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI			NO
Monitoreo directivo	Verificación, actividades que admitan la comprobación, contraponer, valuación y otros, que se conducen a la obtención de resultados. Tiene relación con insertar las correcciones significativas para disminuir errores concretos.	Obtención de resultados;	¿El directivo se reúne con los docentes para verificar obtención de resultados de manera conjunta?				X	X	X	X				
			¿El directivo publica oportunamente en un lugar visible el cronograma de monitoreo para verificar obtención de resultado?				X	X	X	X				
		Correcciones significativas	¿El directivo establece las correcciones significativas con los docentes para mejorar las metas de aprendizaje?				X	X	X	X				
			¿El directivo registra correcciones significativas sobre la información del cumplimiento de los procesos didácticos del área?				X	X	X	X				
	Información, descripto a manejar la información a través del sujeto superior y la unidad educativa, en la cual tal referencia sea apropiadamente adecuada idéntica.	Manejar	¿El directivo desarrolla sesiones a manera de demostración para enseñar el manejo de algunas habilidades pedagógicas?				X	X	X	X				
			¿El directivo estimula el acatamiento de las horas productivas de clase, manejando una cultura correcta del uso del tiempo?				X	X	X	X				
		Información	¿El directivo abre la sesión de asesoría, comprobando los aspectos positivos antes que los aspectos por optimar?				X	X	X	X				
			¿El directivo permite que el docente haga una verificación reflexiva de la práctica pedagógica observada?				X	X	X	X				
	Asesoramiento, actividad de mejorar la excelencia de la educación de tal modo en forma individual como comunitaria, por medio de una apropiada, permanente y dirección oportuna.	Educación	¿El directivo realiza actividades educativas a partir de la práctica que realizan?				X	X	X	X				
			¿El directivo encamina a los docentes en el empleo de estrategias metodológicas para mejorar la educación?				X	X	X	X				
		Dirección oportuna	¿Recibe dirección oportuna y clara después del monitoreo?				X	X	X	X				
			¿El directivo realiza una dirección oportuna sobre planificación curricular?				X	X	X	X				
	Innovación, compuesto de situaciones que llevan a revelar la función clave a realizar para el perfeccionamiento de la excelencia del método educativo concerniente de igual manera a la reforma verdadera y correcto. (p.21)	Perfeccionamiento,	¿El directivo realiza asesoramiento sobre perfeccionamiento en la planificación curricular?				X	X	X	X				
			¿El directivo motiva al docente para continuar perfeccionando su profesionalización como docente?				X	X	X	X				
Método educativo		¿El directivo promueve la construcción del método educativo de innovación pedagógica para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?				X	X	X	X					
		¿El directivo promueve la practica pedagógica para mejorar el método educativo?				X	X	X	X					

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario monitoreo directivo

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir Monitoreo directivo de los docentes de la I.E. N° 14426 "Carlos Augusto Salaverry",

**DIRIGIDO A:** Educadores

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado en Administración de la Educación y Maestría en Investigación y Docencia.

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario desempeño laboral

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°14426 "Carlos Augusto Salaverry"

**DIRIGIDO A:** Educadores

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado en Administración de la Educación y Maestría en Investigación y Docencia.

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

## Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	32

**Interpretación:** En la tabla adjunta, se expone que el alfa Cronbach fue de 0.950 que de acuerdo a los rangos propuesto por ( Bosco Juan, 2018) da una medida de excepcional confiabilidad, lo que quiere decir que el instrumento proporciona una total confianza y certeza para mediar las variables, monitoreo directivo y desempeño laboral.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00017	79,0313	103,515	,238	,945
VAR00018	79,0000	98,581	,753	,941
VAR00019	78,9375	98,383	,811	,940
VAR00020	79,0000	97,806	,836	,940
VAR00021	79,0938	100,088	,575	,942
VAR00022	79,0625	99,544	,634	,942
VAR00023	78,8438	98,265	,929	,940
VAR00024	79,0625	98,641	,727	,941
VAR00025	79,0625	98,641	,727	,941
VAR00026	78,9063	97,701	,916	,940
VAR00027	79,0313	98,870	,711	,941
VAR00028	78,9063	102,346	,297	,945
VAR00029	79,0938	108,088	-,206	,949
VAR00030	78,9688	99,451	,675	,941
VAR00031	79,0000	99,226	,685	,941
VAR00032	79,2188	101,209	,470	,943
VAR00001	78,9375	98,383	,811	,940
VAR00002	78,9063	99,120	,753	,941
VAR00003	79,2500	103,548	,148	,948
VAR00004	79,5938	107,604	-,129	,951
VAR00005	78,9063	97,701	,916	,940
VAR00006	79,0938	100,346	,549	,942
VAR00007	79,7813	95,531	,600	,943
VAR00008	79,4375	99,415	,543	,943
VAR00009	79,0313	100,676	,524	,943
VAR00010	79,0313	100,289	,564	,942
VAR00011	78,9688	99,451	,675	,941
VAR00012	79,0938	99,314	,654	,942
VAR00013	78,9375	98,383	,811	,940
VAR00014	79,0000	99,226	,685	,941
VAR00015	79,1875	96,480	,704	,941

## Anexo 5: base de dato de la prueba piloto

N.	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	26	27	28	29	30	31	32
1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
10	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	
11	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
12	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
14	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
15	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
16	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	
21	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
22	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
24	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
25	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
26	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
29	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
30	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
32	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	