



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el
desempeño docente en la institución educativa San Pedro
del distrito San José - Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Sosa Mayanga, Pablo Waldir (orcid.org/0000-0003-4065-5645)

ASESOR:

Dr. Ruíz Pérez, Aurelio (orcid.org/0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de la Educación

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa Rosa Marleni junto a mis hijos por su amor y apoyo incondicional, quienes son fuente de motivación, perseverancia y amor para ser cada día mejor.

A mi madre María Diomedes y la bendición de mi querido padre Gil porque hicieron realidad mi sueño de ser maestro, quienes con su amor y ejemplo de responsabilidad, perseverancia y trabajo me enseñaron a lograr mis metas.

A Dios, mi Maestro, por darme una familia maravillosa y por regalarme bendiciones.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de participar de esta Maestría en Administración de la Educación, con la cual ha contribuido en mi aprendizaje como docente.

A todos los colegas maestros que participaron en las encuestas, contribuyendo con sus conocimientos para concretizar este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	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 de investigación	15
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de Análisis de Datos	17
3.7. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Población de docentes de la institución educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque	15
Tabla 2	Nivel del monitoreo pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque	18
Tabla 3	Nivel del acompañamiento pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.....	19
Tabla 4	Nivel del desempeño pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque	20
Tabla 5	Prueba de normalidad de los datos	20
Tabla 6	Relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque	22

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación	14
Figura 2	Relación establecida entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.....	21

Resumen

La presente investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. Se aplicó una metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, utilizó dos cuestionarios con escala de Likert como instrumentos de recolección de datos para medir las dos variables de estudio, ambos fueron validados por juicio de expertos y sometidos a una prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach con una prueba piloto de 15 docentes en el que se obtuvo un resultado mayor a 0,7 lo cual indica que los instrumentos son válidos y confiables estadísticamente, dichos instrumentos fueron aplicados a una muestra censal de 33 docentes de una institución educativa de San José. Encontrándose como resultado un valor de Rho de Spearman = 0.725, este valor corresponde a un grado de correlación positiva considerable, asimismo, el nivel de significancia encontrado fue de 0.002, siendo este un valor menor a 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, concluyendo que existe relación significativa entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

Palabras clave: Monitoreo, acompañamiento, desempeño, docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between monitoring, pedagogical accompaniment and teacher performance in the San Pedro educational institution in the San José district - Lambayeque. A basic methodology was applied, with a quantitative approach and non-experimental correlational design, using two Likert scale questionnaires as data collection instruments to measure the two study variables, both were validated by expert judgment and subjected to a reliability test of Cronbach's Alpha with a pilot test of 15 teachers in which a result higher than 0.7 was obtained, which indicates that the instruments are statistically valid and reliable, these instruments were applied to a census sample of 33 teachers from an educational institution of San Jose. As a result, Spearman's Rho value = 0.725 was found, this value corresponds to a considerable degree of positive correlation, likewise, the significance level found was 0.002, this being a value less than 0.05, therefore the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, concluding that there is a significant relationship between monitoring, pedagogical accompaniment and teacher performance in the San Pedro educational institution in the district of San José - Lambayeque.

Keywords: Monitoring, accompaniment, performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los gobiernos están haciendo grandes esfuerzos para fortalecer la profesión docente con el objetivo de mejorar la educación y formar estudiantes de calidad, apoyando el desempeño de los profesores, pero centrándose en la interfaz con los estudiantes en el desarrollo de su trabajo y se han dirigido al director a través de la supervisión, para motivar a los profesores a reflexionar, comprometerse con el cambio y les brindar apoyo pedagógico (Gorichon et al., 2020).

En el contexto internacional, las investigaciones sobre el seguimiento pedagógico han demostrado que en los países desarrollados y los que aún están en vías de desarrollo, los directores dedican muy poco tiempo a las reuniones de planificación de los profesores, como en Shangai (China), solo se le brinda el 27% de acompañamiento, en Países Bajos solo el 11%, sin embargo, en los casos como Malasia la supervisión y acompañamiento docente, sigue siendo muy escasa, en Estados Unidos, los directores carecen de tiempo y experiencia para observar el trabajo de los profesores y darles retroalimentación; al contrario de lo que sucede en España, el 63% de los directores toman medidas que acompañan a los profesores para supervisar su buen desempeño laboral (Lopez et al., 2022).

En América Latina, en Colombia, los directores no toman un buen papel de líder pedagógico, no practican el seguimiento docente y no proporcionan retroalimentación formativa a sus profesores. Asimismo, en Chile, los directores necesitan reforzar aspectos como la organización, la enseñanza y el apoyo a los profesores en el contexto actual. Se encontró que el 91% de las escuelas primarias, a través de sus directores o del equipo técnico metodológico, monitorean los resultados de la experiencia educativa de los alumnos en el lugar donde se imparten las clases; 3.8 puntos porcentuales menos en el área rural que en la ciudad con 94.1% (Leiva et al., 2018).

En el Perú, no se sigue una clara tendencia de ayuda a los profesores a adaptarse a los diversos cambios sociales que se reflejan en su trabajo real, algunos centros educativos no logran desarrollar mecanismos de formación y apoyo pedagógico, el contenido de las medidas debería adoptar la forma de talleres y apoyo pedagógico ofrecidos durante un breve período de tiempo, de unas horas a unos días (Alanya et al., 2021). Al mismo tiempo, hace falta desarrollar programas

de formación que incluyan cursos de apoyo pedagógico. Los principales objetivos de estos planes son ayudar a los profesores a mejorar sus competencias pedagógicas, al mismo tiempo que mejoran su práctica, lo que permite el intercambio y la colaboración entre colegas (Campos et al., 2021). Además, estos mecanismos de formación y apoyo permitirían a los profesores aplicar diferentes estrategias de enseñanza, incluido el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. A pesar de la importancia que se da a la formación y al entrenamiento de los profesores, lo cierto es que las instituciones educativas peruanas no ofrecen estos complementos que mejorarían la calidad de desempeño docente, aunque los profesores tengan poca experiencia en la enseñanza. Además, a pesar de que el programa existe desde hace varios años, hay poca investigación sobre los efectos de la formación y el apoyo pedagógico (Andia, 2018).

En la región de Lambayeque, de acuerdo con Lopez et al. (2022), el 89,4% de los directores de escuela solo supervisan el trabajo de los profesores, dicha supervisión se realiza de manera deficiente en donde los docentes se sienten incómodos por el constante control y vigilancia que perciben; asimismo, se deja de lado la acción de acompañamiento y monitoreo docente lo cual debe darse con el fin de ayudarlos en el reconocimiento, tratamiento y solución de dificultades que tengan los docentes a través de la gestión educativa. En la institución educativa de estudio, se observa que el director no supervisa correctamente a los docentes, la institución carece de subdirectores donde su trabajo es muy recargado, la mayoría de maestros que son amigos del director no realizan un adecuado desempeño y no cumplen completamente sus actividades laborales durante su jornada educativa. Esto genera que el desempeño docente sea deficiente.

En ese sentido, dichas deficiencias en acompañamiento y monitoreo pedagógico, podrían influir en el desempeño de los docentes, que a su vez impacta en el nivel de aprendizaje de los estudiantes, lo cual no se lograría con el cumplimiento de lo dispuesto por los organismos internacionales como la OCDE (2019), UNICEF (2019) y UNESCO (2018), quienes han planteado que al 2030, los estudiantes deben ser formado en conocimientos, competencias, actitudes y valores necesarios para su desenvolvimiento durante su vida, asimismo garantizar que comprendan la necesidad de aprender para tener las mismas oportunidades y herramientas que los demás para desarrollarse. Dichos objetivos se pueden cumplir

con mayor eficiencia, cuando el docente garantice que sus conocimientos y capacidades son los adecuados para generar impacto positivo en el aprendizaje.

De lo anterior surge la pregunta: ¿De qué manera se relaciona el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque?.

El presente trabajo se justifica desde el punto de vista teórico, porque el monitoreo y el acompañamiento pedagógico tienen sustento científico y han sido estudiados en muchas investigaciones; desde el punto de vista metodológico; además, porque la investigación se realizó con docentes en los que se aplicaron instrumentos para recoger información validada y también desde el punto de vista práctico, por la necesidad de monitorear y acompañar a los docentes para mejorar su desempeño pedagógico en las instituciones educativas. Metodológicamente porque la investigación propone instrumentos de recolección de datos que pueden servir como base para futuras investigaciones.

Asimismo, se desprende el objetivo general: determinar la relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

De los cuales se plantean los siguientes objetivos específicos: determinar el nivel del monitoreo pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. Determinar el nivel del acompañamiento pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. Determinar el nivel del desempeño pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. Establecer la relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

Es así que se plantea como hipótesis: Ha: Existe relación directa y significativa entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. H0: El monitoreo, acompañamiento pedagógico no se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se muestra el desarrollo de antecedentes, teorías, y definiciones de los principales conceptos que intervienen en la investigación y que ayudan en la comprensión de las variables de estudio.

Este estudio se basa en el trabajo de autores como Cantillo (2018) quién, en su proyecto de indagación en la Escuela Euclides Lizarazo de El Retén, Magdalena, buscaron comprender y explorar el apoyo pedagógico como una forma de ayudar a modificar la práctica pedagógica a través de la meditación de forma que contribuya al desarrollo del aprendizaje de los alumnos. Realizó un análisis cualitativo usando el método de investigación - acción. Las herramientas utilizadas fueron la recopilación de información y las técnicas utilizadas fueron la observación, entrevistas y grupos focales. La investigación se desarrolla en cuatro fases: comenzando con la concientización, seguida por la formación de grupos, la aplicación de la planificación estratégica y la investigación esclarecedora. Se puede concluir que el apoyo pedagógico ha animado a los docentes a comenzar a practicar la pedagogía reflexiva y ha reforzado el modelo R5 para mejorar su trabajo pedagógico.

Según Sánchez (2018) como parte de su estudio de correlaciones, realizó un diagnóstico en el que destacó las diferentes necesidades, preferencias y dificultades identificadas en las secciones de secundaria. El objetivo principal fue determinar el impacto de estas estrategias en el trabajo pedagógico de los maestros de la comuna de Joyabaj de Quiché. Se obtuvieron los siguientes resultados: la labor pedagógica de los docentes que recibieron apoyo pedagógico ha mejorado, ayudándolos a cumplir con los estándares de calidad de la educación media básica. Además, esta propuesta estratégica mejorará la planificación y el proceso de enseñanza y aprendizaje. El modelo ha sido aplicado a docentes de secundaria de instituciones públicas y privadas.

Tinoco (2018) realizó una investigación descriptiva para determina la relación entre la supervisión y la tutoría pedagógica y el trabajo pedagógico en la escuela primaria de Loricse. El objetivo era comprobar la relación causal de la supervisión y la tutoría con el rendimiento de los profesores en las escuelas primarias seleccionadas. Se utilizó una muestra de 36 profesores de 4 escuelas urbanas en

situación de ostracismo del distrito de Luricocha. Se realizó una encuesta con cuestionario y se encontró una relación causal significativa entre el seguimiento y el apoyo al profesorado y el rendimiento docente. Con base en la información obtenida de las variables examinadas, se encontró que existe una relación significativa ya que la variable desempeño docente obtuvo un 43.54% en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje y un 33.18% en la dimensión de desarrollo profesional.

A nivel nacional, Quispe (2020) realizó una investigación con el objetivo de mejorar el desempeño pedagógico de los maestros y maestras indicando que, durante el curso los profesores experimentaron dificultades en su práctica pedagógica frente al desempeño reportado en la rúbrica de evaluación del desempeño docente, debido a la falta de un plan de seguimiento pedagógico y apoyo de asistencia técnica por parte de la dirección. Tras la aplicación del plan, se produjo una mejora en el aprendizaje de los estudiantes y en el trabajo pedagógico. Por ello, los directivos decidieron poner en marcha el plan de seguimiento y apoyo; los profesores se mostraron abiertos a colaborar y a cambiar su práctica docente con el fin de mejorar la práctica docente y mejorar progresivamente el aprendizaje de los alumnos. Las herramientas utilizadas fueron: una ficha de observación del aula, en tres fases (inicio-proceso-salida), con el objetivo de mejorar los niveles de actuación de los profesores durante cada visita al aula y, en consecuencia, mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Chávez (2018) en su investigación cuyo objetivo fue analizar los procesos de enseñanza de la matemática para contribuir a la adquisición de competencias matemáticas por parte de los alumnos, a través de la planificación y ejecución de actividades para lograr el desarrollo de competencias a través de un enfoque de resolución de problemas, en el tercer ciclo de primaria de los alumnos que asisten a la escuela "José Andrés Razuri Estévez" 5122? Este documento hace referencia a otras investigaciones anteriores y a la información teórica sobre este tema. El diagnóstico se estableció mediante una entrevista para la recolección de datos, en donde concluyó que los docentes no hacen uso adecuado del procedo enseñanza de la asignatura de matemáticas y, tras la aplicación del plan de acción, surgen las siguientes conclusiones: para lograr un aprendizaje real y sostenible de las matemáticas en los alumnos, es necesario formar a los profesores para que

preparen e implementen sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos de enseñanza de la asignatura. Esto les permitirá obtener resultados positivos en el aprendizaje de las matemáticas por parte de los alumnos de la institución.

En su investigación, Fernández (2018) propuso el uso de estrategias desarrolladas en diferentes ámbitos educativos, como la observación y el apoyo pedagógico, como sugerencias para mejorar la educación y así lograr el aprendizaje de los alumnos; la problemática fue identificada medio del análisis y la meditación de los documentos que regulan la administración de los centros educativos y las notas de las encuestas censales que se aplicó a los estudiantes. El autor planteó una alternativa de solución con el objetivo de poner en práctica las estrategias educativas de enseñanza-aprendizaje pertinentes que ayuden en la labor del maestro, con un impacto determinado en el progreso del aprendizaje de los alumnos.

En su estudio, Alayo (2019) establece en su producto el impacto del monitoreo y el coaching en el trabajo pedagógico en las escuelas de Mollepata. El estudio es no experimental y el diseño es correlacional, con la participación de 30 profesores. Todos los resultados de la encuesta se procesaron mediante la técnica de estadística descriptiva para determinar el estado de las variables. En este trabajo se concluye que existe una relación entre estas variables, ya que la aplicación del seguimiento y la tutoría de los profesores mejora paulatinamente la labor docente y conduce a mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos. Esto determina la aceptación de la hipótesis del estudio.

En ese sentido, para sustentar la variable monitoreo y acompañamiento pedagógico, es la teoría de la elección descrita por Firestone (2016), en donde argumenta que el segmento de la reforma escolar donde el cambio ha tomado más tiempo es la evaluación de maestros profesionales. Si bien se están probando importantes innovaciones educativas, la evaluación de los maestros apenas ha cambiado. Si se hace bien, la evaluación eleva el nivel de desarrollo y mejora de los docentes. Luego tiene como objetivo darles los medios para asumir la responsabilidad de su propio desempeño. Tal evaluación, por desgracia, rara vez se implementa (Pacheco et al., 2020; Vásquez, 2019).

La comunicación profesional y la retroalimentación son fundamentales para el éxito de los profesores y los líderes escolares. La cuestión no es si hay que hacer evaluaciones, sino cómo se pueden hacer de la manera más eficaz. Tras estudiar la teoría de la elección, se aplican sus principios al proceso de evaluación del profesorado (Jabalera, 2021). El modelo propuesto requiere la participación de profesores y evaluadores. Este enfoque trata a los educadores como profesionales respetados y les permite establecer sus propios objetivos antes de ser formados en la metodología de autoevaluación. Este proceso les da libertad y apoyo y conduce a una mejora continua. La piedra angular de esta colaboración es la formación del personal en materia de autoevaluación eficaz (Jara & Pantoja, 2020).

De acuerdo con Yévenes (2018) la diferencia entre el control externo y el control interno. a) El control externo: se basa en la creencia de que se puede obligar a las personas a comportarse como uno quiere. b) El control interno, o teoría de la elección, es lo contrario. Se basa en la creencia de que cada persona elige su propio comportamiento por importantes razones personales. La teoría de la elección reconoce el valor de las creencias personales y la satisfacción que supone tomar buenas decisiones (Rojas, 2018).

Guzmán (2018) plantea que el modelo se basa en unas cuantas preguntas sencillas que sirven de guía tanto a los evaluadores (directores regionales y líderes escolares) como a los evaluados (profesores). He aquí algunos ejemplos (una lista no exhaustiva): Primero, ¿qué aspecto, qué ambiente quiere para su aula? Segundo, ¿en qué materia te desenvuelves mejor como profesor? Tercero, ¿cuál de tus estrategias de comunicación con los padres funciona bien? Y cuarto, ¿qué puedes hacer mañana para empezar mejor el día?

Todas estas preguntas, si un supervisor o colega sabe hacerlas con competencia, pueden conducir a una autoevaluación eficaz y a una mejora del rendimiento profesional. La clave de este modelo de evaluación basado en la elección es implicar al profesor en la identificación de sus puntos fuertes y débiles, así como de los problemas que aún no se han identificado. El supervisor puede notar las mismas cosas, pero este enfoque es eficaz porque lleva a la plena autoconciencia del profesor (Tarazona, 2020).

Por otro lado, otra teoría que sustenta las variables monitoreo y acompañamiento pedagógico es la propuesta por el Ministerio de Educación (2016), quien propone el seguimiento pedagógico como estrategia de cambio entre los actores involucrados en el trabajo pedagógico. Argumentando que no solo se trata de supervisar la evolución del proceso de aplicación, ni de utilizar únicamente herramientas de seguimiento (listas de control y fichas de seguimiento), sino de proporcionar apoyo técnico basado en la práctica diaria de los profesionales o los administradores escolares. Recoger toda la información representativa posible sobre la aplicación de las acciones previstas en el plan, descubrir los errores y los aciertos, crear espacios de reflexión y de aprendizaje intercultural, retroalimentar y comprometerse a mejorar el aprendizaje de los alumnos. Asimismo, la información recopilada, si es representativa, permite que las UGEL, las DRE y el Minedu tomen decisiones oportunas y corrijan las discrepancias, asimismo garanticen el cumplimiento de objetivos, metas y expectativas que se plantearon inicialmente.

Asimismo el Ministerio de Educación brinda apoyo técnico en materia de gestión escolar a los directores, jefes de administración pedagógica y profesionales de las DREs y UGELs para mejorar las capacidades a nivel regional, local e institucional, con el objetivo de asegurar una adecuada implementación de los compromisos de gestión escolar, mientras que la DRE otorga un apoyo técnico así como también monitorea la gestión escolar que se desarrolla en las instituciones educativas por parte de las UGELs. Mientras que la función de la UGEL, se encarga de acompañar y supervisar los equipos directivos de las instituciones educativas.

En cuanto a la consecución de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. El seguimiento es un proceso que permite tomar decisiones de mejora de la gestión. Es un elemento transversal del marco de actuación para la buena gestión en dos dimensiones: (a) "gestionar las condiciones para mejorar el aprendizaje" y (b) "gestionar los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje". Es decir, supervisa y orienta el uso de los recursos estratégicos y metodológicos, así como el uso eficaz del tiempo y de los materiales didácticos, en función de la consecución de los objetivos de aprendizaje de los alumnos y teniendo en cuenta, entre otras cosas, sus necesidades específicas (Ministerio de Educación, 2016).

Asimismo también se considera la teoría del estado evaluador en el que Mons (2018), argumenta sobre un nuevo modelo de gobernanza por resultados, dicho enfoque habría acompañado la creciente autonomía de los actores en la materia, autonomía que resulta de múltiples reformas que han cambiado radicalmente la forma de operar de los sistemas escolares durante casi tres décadas (nueva flexibilidad en los planes de estudio, desarrollo de nuevas estructuras de escuelas privadas, libre elección de escuela) (Guerrero, 2018).

Si bien los actores sobre el terreno (profesores) y las entidades locales (escuelas o autoridades descentralizadas encargadas de la educación) se benefician de un mayor margen de maniobra en las opciones de aplicación de las políticas educativas que ahora están contextualizadas (Sevilla et al., 2021), este nuevo modo de gobernanza también se caracteriza por la continuidad de un Estado central fuerte organizador encargado de definir los objetivos del sistema escolar, elaborando "contratos" más o menos implícitos entre este centro y las entidades locales y creando un sistema de evaluaciones externas y autoevaluaciones asociadas a una panoplia de incentivos y sanciones simbólicas o materiales (Rivera & Asian, 2022).

El seguimiento y la evaluación de los profesores durante la clase es una de las principales tareas del supervisor y del director. El director (observador) conoce lo que ocurre en su escuela a través de la observación y el análisis de la enseñanza, que evalúa con frecuencia (Delgado et al., 2022). Si las observaciones no son frecuentes o si no van seguidas de un análisis adecuado al final del proceso de observación, son inútiles porque se hacen de manera formal (Abregu, 2018; Lozano, 2019).. El supervisor debe determinar adecuadamente el rendimiento de cada profesor. Para ello, debe supervisar y evaluar sistemáticamente el trabajo de la clase y de los profesores. No sólo esto, sino que cuantas más observaciones se hagan en el aula, más se identificará a los alumnos del instituto (Yana & Adco, 2018).

Asimismo, para sustentar la variable desempeño docente se describe la teoría XY de McGregor citado por Madero y Rodríguez (2018), donde argumentan que es necesario entender el comportamiento de las personas para gestionar su motivación y con ello lograr que su desempeño sea mayor. En ese sentido la teoría

X, indica que los ejecutivos tienden a tener una visión pesimista de su personal y asumen que están intrínsecamente desmotivados y que no les gusta el trabajo (Argon & Kaya, 2018; Emanuel & Cortese, 2020).

El trabajo en las organizaciones gestionadas de este modo puede ser repetitivo y los empleados suelen estar motivados por "recompensa o castigo". Las evaluaciones del rendimiento y las recompensas suelen basarse en resultados tangibles, como las ventas o la producción, y se utilizan para supervisar y "controlar" a los empleados (Mouhouche et al., 2019; Wahyudi, 2022). Este estilo de gestión asume que los empleados: no les gusta su trabajo, rehúyen la responsabilidad y necesitan una instrucción constante, necesitan ser controlados, coaccionados y amenazados para hacer su trabajo, debe ser supervisado en todo momento, no tienen motivación ni ambición para trabajar y, por lo tanto, deben ser atraídos con recompensas para lograr sus objetivos (Youssef & Audran, 2019; Zahid & Khanam, 2019).

En la teoría Y, los directivos tienen una visión optimista de sus empleados y utilizan un estilo de gestión descentralizado y participativo (Carlucci et al., 2019; Sibalic, 2019). Esto fomenta una relación de cooperación y confianza entre los directivos y los miembros de su equipo (Hero, 2019; Rodríguez et al., 2019). Los empleados tienen más responsabilidad y los directivos les animan a desarrollar sus capacidades y a proponer mejoras. Las evaluaciones del personal se llevan a cabo con regularidad, pero a diferencia de las organizaciones de la Teoría X, sirven para promover la comunicación abierta en lugar de controlar al personal (Mouhouche et al., 2019; Wahyudi, 2022).

Las organizaciones de la teoría Y también ofrecen a sus empleados frecuentes oportunidades de promoción. Este estilo de gestión asume que los empleados: Deseo de trabajar por iniciativa propia, participan más en la toma de decisiones, están motivados para completar sus tareas, están contentos de asumir la responsabilidad de su trabajo, buscan y asumen responsabilidades y necesitan poca orientación (Brackett et al., 2006; Wu et al., 2019).

Asimismo, Akkuzu (2018) argumenta que la teoría constructivista también desempeña un papel en el contexto de la actuación docente porque es una teoría del conocimiento (epistemología) que sostiene que las personas producen

conocimiento y significado a partir de la interacción entre sus experiencias y sus ideas (Maciej, 2019). El profesor desempeña un papel facilitador y anima a los alumnos a buscar principios de forma independiente y a construir su conocimiento trabajando, respondiendo a preguntas abiertas y resolviendo problemas reales (Sarabia & Collantes, 2020). Para ello, el profesor debe estimular la curiosidad y la reflexión de los alumnos y animarlos a trabajar de forma independiente. En las áreas de ciencias naturales del aula, los profesores constructivistas dan a los alumnos datos brutos y materiales físicos con los que trabajar y analizar (Corcoran & O'Flaherty, 2018).

Un supervisor (director, observador) puede necesitar identificar a todos los estudiantes para reconocer las características individuales, los talentos, las aspiraciones y las habilidades en el trabajo intelectual. Esto sólo puede lograrse mediante la observación sistemática de todo el proceso educativo (Abregu, 2018; Lozano, 2019). Además de las observaciones periódicas, el análisis del sistema de enseñanza en el aula es en este caso una parte importante del trabajo del director. Así, el director observa al mismo profesor en algunas de estas clases, lo que puede implicar ciertas clases o una clase entera (Delgado et al., 2022). El seguimiento y la evaluación del sistema educativo permiten a los supervisores determinar la eficacia de sus recomendaciones y el impacto de la evaluación. Antes del inicio del curso escolar o durante determinados periodos, el supervisor (director o administrador) planifica qué profesores van a ser observados y evaluados durante el proceso (Sevilla et al., 2021).

Asimismo, se definen los principales conceptos de las variables y dimensiones intervinientes: El monitoreo, acompañamiento pedagógico: es una herramienta de la gestión pública para mejorar el trabajo pedagógico, gestionar los recursos educativos potenciales y monitorear el logro de las metas y objetivos establecidos en la planificación. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo significa el examen in situ del trabajo docente real; también significa procesar y monitorear la efectividad de los procesos de enseñanza, identificar los avances y las dificultades para tomar decisiones y asumir la responsabilidad de mejorar el servicio educativo, y crear escenarios que optimicen los resultados en la búsqueda de los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2016).

Visita al aula: según el Ministerio de Educación (2016), la visita al aula es el momento en el que el coach observa e interactúa con el profesor sobre su trabajo pedagógico, permitiendo recoger evidencias.

Análisis y toma de decisiones: parte de la visita al aula en la que se realiza una observación sistemática, se ordenan y priorizan las evidencias según los criterios considerados en las herramientas, dando lugar a un análisis y toma de decisiones, a partir del cual se desarrolla un diálogo reflexivo, facilitando la reflexión sobre su trabajo pedagógico a partir de la deconstrucción de la actividad realizada, identificando los supuestos que subyacen a su trabajo pedagógico y retroalimentando los aspectos a mejorar (Vásquez, 2019).

Microtalleres y seminarios para profesores: un conjunto de estrategias de formación con características específicas que se complementan para mejorar la labor pedagógica. Los talleres o microtalleres ayudan a centrar la atención en las necesidades detectadas en la práctica docente, proporcionan oportunidades de retroalimentación y/o mejoran el desempeño a través de propuestas de desarrollo que permiten comprender y profundizar en el conocimiento pedagógico y científico, ayudando a crear profesionales para mejorar la labor docente (Delgado et al., 2022).

Desempeño pedagógico: se basa principalmente en la gestión del aula. Cuatro áreas son esenciales para el desempeño del profesor: la preparación del momento de la enseñanza; la preparación de las situaciones, las condiciones y las condiciones para el aprendizaje en un entorno propicio; la preparación del momento del aprendizaje en el que los alumnos son los protagonistas; y la responsabilidad profesional (Rivera & Asian, 2022).

Clima de aprendizaje: el objetivo es desarrollar en los alumnos un entorno socio-emocional seguro en el que los alumnos participen con respeto a sí mismos y a sus compañeros. También pretende crear un entorno igualitario en el que se reconozca la individualidad de cada persona y los alumnos se sientan identificados. Crear condiciones propicias para el aprendizaje también significa crear un espacio y un tiempo para que los alumnos expresen sus sentimientos y pensamientos, libremente y sin miedo, de forma clara y respetuosa entre sus compañeros (Abregu, 2018).

Proceso de enseñanza: se refiere a las estrategias que el profesor debe seguir continuamente durante la aplicación del programa, teniendo en cuenta la atención y el aprendizaje de los alumnos, incluyendo las evoluciones oportunas para adaptarse a situaciones imprevistas. Para ello, los profesores deben tener un amplio contenido científico y relevancia en la selección y desarrollo de estrategias y posibles herramientas pedagógicas, que permitan un aprendizaje reflexivo y crítico de los alumnos.

En este proceso, las actividades o sesiones de aprendizaje deben basarse en un plan que se inserta en una experiencia significativa a través de una unidad de aprendizaje y/o experiencia de aprendizaje, teniendo en cuenta la adquisición de conocimientos relacionados con el objetivo de aprendizaje durante la ejecución. Es importante considerar la posibilidad de introducir cambios para satisfacer las necesidades o los intereses de los alumnos, o incluso modificar parte de la actividad de aprendizaje sin cambiar el objetivo, con el fin de abordar adecuadamente las situaciones que surjan durante el proceso (Sevilla et al., 2021).

Evaluación del aprendizaje: es sustancial para el proceso de aprendizaje, ya que conduce a la consecución de los objetivos, la toma de decisiones y la retroalimentación adecuada, para lo cual es fundamental considerar a las personas, los diferentes entornos culturales y las oportunidades de aprendizaje. Por lo tanto, es fundamental considerar que la evaluación debería ser diferenciada y oportuna, teniendo presente la finalidad prevista. La evaluación formativa implica el uso de diferentes técnicas como la observación, las entrevistas y la evaluación de productos, que conducen al estudio y la toma de decisiones (Abregu, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

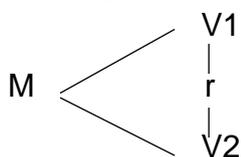
La presente investigación fue de tipo básica porque se ha recogido información de los participantes, sin la manipulación de las variables, es decir el investigador no ha aplicado ningún método o estrategia para mejorar o alterar el contexto de la problemática en estudio, sino que solo ha recogido datos para su posterior análisis, Cevallos et al. (2017), señala que una investigación de tipo básica está caracterizada por analizar a los sujetos sin intentar interferir o alterar su estado actual, es decir solo recoger datos para el análisis del problema observado.

La investigación posee un enfoque cuantitativo porque los resultados que se obtuvieron fueron numéricos y porcentuales, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) este enfoque, consiste cuando los investigadores hacen uso de instrumentos parametrizados con preguntas cerradas generalmente con escala de Likert, de las cuales se obtienen porcentajes y cantidades que se aplican como regla general a una población.

Asimismo, la investigación tiene un diseño no experimental correlacional porque se busca analizar la correlación entre las variables monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) este diseño de investigación busca encontrar relación o dependencia entre las variables de estudio, es decir si una variable es alterada también afecta a la otra. Es así que el diseño de investigación se grafica de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M : docentes de la institución educativa “San Pedro” del distrito de San José-Lambayeque

V1: Medición a la variable: monitoreo, acompañamiento pedagógico

V2: Medición a la variable de desempeño docente

r : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y Operacionalización de investigación

Variable 1: Monitoreo y Acompañamiento pedagógico

Variable 2: Desempeño docente

La operacionalización de las variables se presenta en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

La población de estudio estuvo constituida por 33 docentes de la institución educativa “San Pedro” del distrito de San José-Lambayeque. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población son el total de sujetos que se desea analizar y que poseen características similares. La distribución del número de los mismos se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1

Población de docentes de la institución educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque

Condición laboral	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Nombrados	9	8	17
Contratados	9	7	16
Total	18	15	33

Nota: Registro de personal docente nombrados y contratados de la institución educativa San Pedro

Siendo que el número de la población es reducido, el investigador considera que la muestra es de tipo censal, por lo tanto se considera a los 33 docentes de la población. De acuerdo con Cevallos et al. (2017), la muestra es un grupo representativo de la población de estudio.

Los criterios de inclusión que se ha considerado para el presente estudio son todos los maestros y maestras de condiciones laborales nombrados y contratados que pertenecen al nivel secundaria de la institución educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque, con predisposición para participar de la presente investigación.

Los criterios de exclusión que se consideran son los maestros y maestras del nivel primaria, docentes que no pertenecen a la institución educativa San

Pedro del distrito San José - Lambayeque, así como también a quienes no desean participar del estudio.

La unidad de análisis son los maestros y maestras del nivel secundaria que cumplen con los criterios de inclusión.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que emplea la presente investigación es la encuesta porque permite recoger información en poco tiempo y de manera masiva, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la encuesta es la técnica que se usa con mayor frecuencia en las investigaciones porque permite recoger datos de forma más efectiva a un grupo de participantes al mismo tiempo.

El instrumento de recolección de datos empleado en esta investigación fue el cuestionario, porque se utilizó preguntas estructuradas con escala de Likert, este tipo de instrumentos según Siliceo (2017), permite estandarizar las respuestas para poder analizar los resultados de manera estadística, permitiendo llegar a conclusiones que abarcan a la población de estudio. En la presente investigación se utilizaron un instrumento para cada variable, las cuales constituidos con 20 ítems cada uno (ver anexo 3).

Luego del diseño de los instrumentos, fueron sometidos a una validación por juicio de expertos, en donde cinco jurados con amplia experiencia en monitoreo, acompañamiento y desempeño docente, evaluaron, brindaron sugerencias de mejora y dieron su conformidad indicando que los instrumentos son aptos para ser sometidos a la prueba de confiabilidad. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la validación de expertos es el juicio de expertos en donde se somete a la revisión y valoración de los cuestionarios.

Los mencionados instrumentos que se han utilizado, fueron tomados de la investigación de Cevallos et al. (2017), sin embargo, en la presente investigación tuvieron alguna variación para ser adaptados a la realidad del problema que se estudió, es por ello que se realizaron las validaciones con cinco expertos conocedores del tema en estudio y luego se aplicó la confiabilidad de alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

La recolección de información teórica fue realizada mediante una revisión sistemática en diferentes bases de datos confiables como revistas indizadas y

repositorios tanto en el idioma español como en inglés, las principales revistas de aporte fueron Scopus, Scielo, Scisearch, Journal, entre otras.

Los instrumentos fueron realizados mediante las guías de redacción académica de Hernández y Mendoza (2018), asimismo los antecedentes también brindaron un aporte teórico para la construcción de los instrumentos en el que se construyeron desde la operacionalización de variables para corresponder a cada indicador, dimensión y variable.

La investigación se ha realizado con la previa coordinación de las autoridades de la institución educativa, en donde se presentó una solicitud para la aplicación de los cuestionarios, se coordinó con las maestras y maestros implicados en el estudio, en donde se les brindó información acerca de los objetivos de los instrumentos, finalmente se acordó la hora y lugar donde se aplicaron los instrumentos a los 33 docentes durante un lapso de 40 minutos.

3.6. Método de Análisis de Datos

Los datos recolectados fueron sistematizados mediante la tabulación de información en el programa Microsoft Excel, en donde se realizó las sumas de puntajes de acuerdo a las dimensiones para luego pasar dicha información al programa estadístico SPSS versión 26, donde se aplicó la prueba de normalidad, el cual ayudó a determinar el método de correlación de Rho de Spearman, finalmente se aplicó el coeficiente de determinación la cual permitió rechazar la hipótesis nula.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación contempla los principios de respeto a los participantes, ya que se trabajó con colegas, asimismo se tienen en cuenta los principios de beneficencia y no maleficencia con el fin de maximizar los recursos y minimizar los riesgos, estos principios mencionan que el investigador debe sacar el máximo provecho de la información recolectada con la mínima intervención en el participante, finalmente se consideró el principio de autonomía en el que cualquier participante tenía el derecho de desistir de participar en el momento que crea conveniente. En general, la investigación consideró los criterios de redacción de APA en su séptima edición, el cual indica el proceso de citar y referenciar a los autores que han sido partícipe de la construcción del presente estudio.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se detallan los resultados que se han encontrado después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la institución educativa en estudio, dichos resultados muestran en qué nivel de desarrollo están las variables de estudio y el grado de correlación que tienen entre sí.

Tabla 2

Nivel del monitoreo pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	51,52
Medio	9	27,27
Alto	7	21,21
Total	33	100,00

En la tabla 2 se observa que el 51,52% de los participantes, percibe que el nivel de monitoreo pedagógico es bajo, el 27,27% lo percibe con un nivel medio y solo el 21,21% de los docentes de la institución educativa en estudio percibe que el nivel de monitoreo pedagógico es alto. Dichos resultados permiten inferir que en dicha institución no se realiza de manera adecuada las visitas en aula y tampoco se les ofrece a los maestros y maestras un diálogo reflexivo con retroalimentación.

Tabla 3

Nivel del acompañamiento pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	45,45
Medio	12	36,36
Alto	6	18,18
Total	33	100

En la tabla 3, se observa que el 45,45% de los participantes, percibe un nivel bajo de acompañamiento pedagógico, el 36,36% un nivel medio y solo el 18,18% percibe que el nivel de acompañamiento pedagógico es alto, dichos resultados permite argumentar que existe una brecha considerable en la gestión que realizan los directores de la institución educativa ya que no se organizan microtalleres y talleres de actualización docente, no se les incentiva a seguir capacitándose y tampoco se le ofrece ayuda en los momentos oportunos.

Tabla 4

Nivel del desempeño pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	27,27
Medio	14	42,42
Alto	10	30,30
Total	33	100

En la tabla 4 se observa que el 42,42% de los maestros que participaron en la encuesta, indican que existe un nivel de desempeño medio, el 30,30% un desempeño alto y el 27,27% un desempeño bajo, dichos resultados aún muestran que el nivel de desempeño docente no se logra de manera eficiente, debido a que el clima que se experimente en el aula no es completamente propicio para el aprendizaje, los procesos de enseñanza aún tienen deficiencias y las evaluaciones de aprendizaje no se desarrollan correctamente.

Tabla 5

Prueba de normalidad de los datos

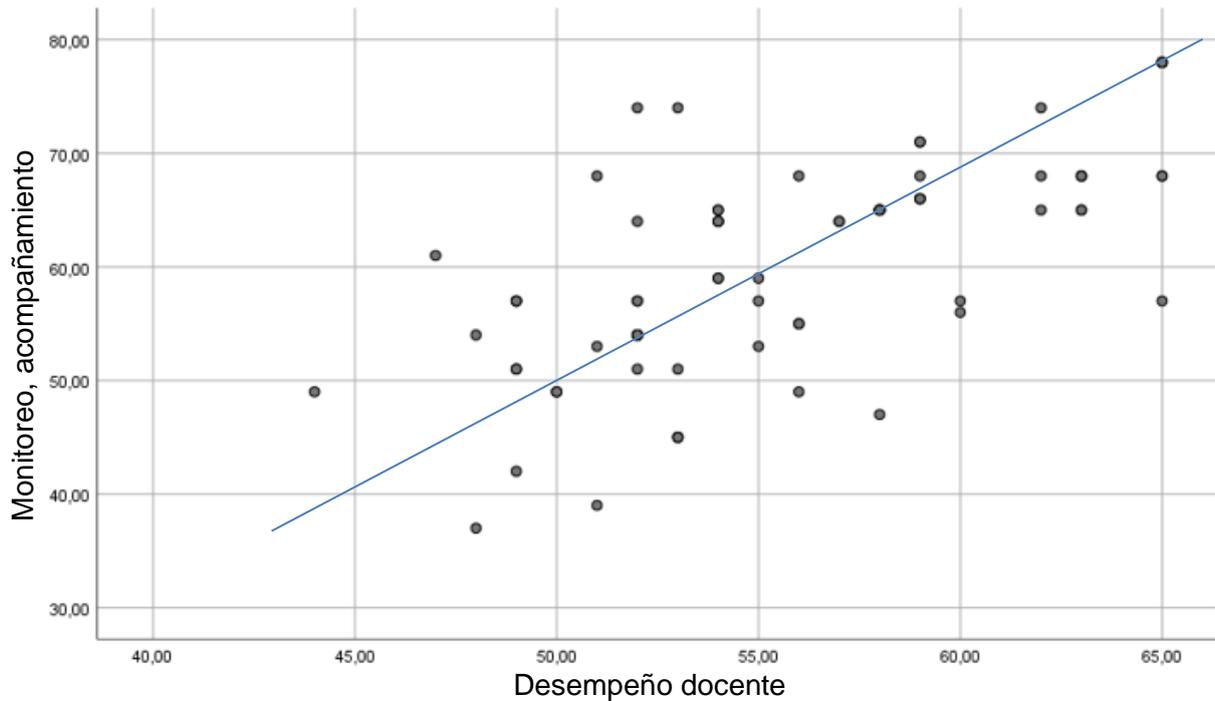
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Monitoreo, acompañamiento pedagógico	,974	33	,002
Desempeño docente	,923	33	,000

Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad de los datos obtenidos.

La prueba de normalidad que arrojó Shapiro-Wilk, se encontró que el grado de significancia es menor a 0,05, dichos resultados indican que los datos son no paramétricos, es por ello que se hace uso de la correlación de Rho de Spearman.

Figura 2

Relación establecida entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque



La figura 2, establece la relación entre el monitoreo, acompañamiento y la variable desempeño pedagógico, en dicha figura se observa una tendencia marcada, en donde la dispersión de puntos indica que cuando una variable aumenta, la otra también aumenta. Es decir, mientras se genere un mayor acompañamiento, monitoreo, el desempeño docente también aumentará.

Tabla 6

Relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque

Correlaciones			
		Monitoreo, acompañamiento	Desempeño docente
Monitoreo, acompañamiento	Correlación de Spearman	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	33	33
Desempeño docente	Correlación de Spearman	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	33	33

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

Nota. La tabla de correlación posee un margen de error del 5%

En la tabla 6, se observa los resultados de la prueba de correlación de variables, en ella se ha encontrado un valor de Rho de Spearman = 0,725, dicho resultado corresponde a un grado de correlación positiva considerable, asimismo, el nivel de significancia encontrado fue de 0,002, siendo este un valor menor a 0,05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, determinando que existe relación significativa entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se detallan los resultados encontrados en la presente investigación, se comparan y discuten con los resultados de otros autores que han investigado variables similares en contextos parecidos a la de la presente investigación.

En la presente investigación, en la tabla 2, se encontró que el mayor porcentaje de los docentes de la institución educativa en estudio perciben que el nivel de monitoreo pedagógico es bajo. Dichos resultados concuerdan con los de Cantillo (2018) y Sánchez (2018) quienes encontraron que el nivel de monitoreo pedagógico en sus instituciones educativas también es deficiente, ya que la más de la mitad de los participantes percibían el monitoreo pedagógico como bajo, es por ello que Sánchez (2018) realizó una propuesta con el fin de brindar un apoyo pedagógico, ayudándolos a cumplir con los estándares de calidad de la educación media básica. Además, dicha propuesta mejoró la planificación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, los resultados del primer objetivo específico, guardan relación con lo que argumenta teóricamente el Ministerio de Educación (2016), indicando que el monitoreo, acompañamiento pedagógico ha sido una tarea de las instituciones educativas que se ha estado poniendo en práctica muy poco, es por ello que en la actualidad, con el fin de brindar un monitoreo-acompañamiento a los docentes, para que se sientan a gusto al momento de desempeñarse en sus labores, Ministerio de Educación (2016), ha puesto a disposición dicha herramienta de la gestión pública para mejorar el trabajo pedagógico, gestionar los recursos educativos potenciales y monitorear el logro de las metas y objetivos establecidos en la planificación. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo significa el examen in situ del trabajo docente real; también significa procesar y monitorear la efectividad de los procesos de enseñanza, identificar los avances y las dificultades para tomar decisiones y asumir la responsabilidad de mejorar el servicio educativo, y crear escenarios que optimicen los resultados en la búsqueda de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto al segundo objetivo específico, en la tabla 3 la mayor cantidad de participantes, percibe que el nivel de acompañamiento pedagógico es bajo, esto

permite argumentar que existe una brecha considerable en la gestión que realizan los directores de la institución educativa, dichos resultados concuerdan con los encontrados por Tinoco (2018) quien encontró que el nivel de acompañamiento pedagógico que le realizan en su institución educativa esta percibida con un nivel bajo, sin embargo los resultados de Quispe (2020) difiere de los encontrados en la presente investigación debido a que el mencionado autor, encontró que más de la mitad de los maestros de su institución educativa percibían que el acompañamiento pedagógico tenía un nivel alto y que dicho acompañamiento les permitía mejorar constantemente porque recibían retroalimentación de los errores.

Dichos resultados concuerdan todos con la teoría del estado evaluador en el que Mons (2018), argumenta sobre un nuevo modelo de gobernanza por resultados, dicho enfoque habría acompañado la creciente autonomía de los actores en la materia, autonomía que resulta de múltiples reformas que han cambiado radicalmente la forma de operar de los sistemas escolares (nueva flexibilidad en los planes de estudio, desarrollo de nuevas estructuras de escuelas privadas y libre elección de escuela). Si bien los actores sobre la enseñanza (profesores) y las entidades locales (escuelas o autoridades descentralizadas encargadas de la educación) se benefician de un mayor margen de maniobra en las opciones de aplicación de las políticas educativas que ahora están contextualizadas, este nuevo modo de gobernanza también se caracteriza por la continuidad de un Estado central fuerte organizador encargado de definir los objetivos del sistema escolar, elaborando "contratos" más o menos implícitos entre este centro y las entidades locales y creando un sistema de evaluaciones externas y autoevaluaciones asociadas a una panoplia de incentivos y sanciones simbólicas o materiales.

En ese sentido, Rivera y Asian (2022), también presenta argumentos similares, indicando que al evaluar el modelo del Estado como supervisor, se debe asociar a la autonomía profesional del docente, enmarcada por nuevos sistemas de evaluación de sus prácticas y resultados, es decir, si se ejecuta un acompañamiento pedagógico como una estricta supervisión y no como apoyo a los maestros, estos se sentirán presionados para ejercer sus funciones, limitándose así solamente a cumplir sus obligaciones sin intentar innovar en su

desempeño pedagógico. La confianza en el profesionalismo docente se está desmoronando. Con el sistema del Estado-evaluador, nos encontramos, por tanto, en una situación paradójica a priori caracterizada tanto por una ampliación de la autonomía y responsabilidades de los docentes como por un aumento de los controles remotos que ya no se realizan sobre el cumplimiento de la norma sino sobre la consecución de los objetivos asignados. Pero la paradoja es sólo aparente, revela que autonomía no significa nuevas libertades adquiridas. El Estado evaluador no está completamente reñido con la organización burocrática tradicional, solo ofrece un nuevo modo de regulación basado en resultados.

En relación al tercer objetivo específico, en la tabla cuatro se observa que el mayor porcentaje de los docentes, mencionan que el nivel de desempeño es medio, de ello se infiere que el nivel de desempeño docente no se logra de manera eficiente, dichos resultados guardan relación con los de Tinoco (2018) quien encontró que existe una relación significativa ya que la variable desempeño docente obtuvo un porcentaje similar tanto en la dimensión de enseñanza aprendizaje como en la dimensión de desarrollo profesional. Asimismo los resultados de Chávez (2018) argumentó que casi la mitad de los docentes, presentaba un nivel de desempeño medio, sin embargo dicho desempeño, está influenciada por la eficacia debido a que también ayuda a motivar a los profesores y que una vez motivados, los docentes logran un desempeño satisfactorio. Las investigaciones sobre la autoeficacia y la eficacia de los profesores sugieren que dos factores se combinan para motivar a los profesores. El primero es la competencia, la creencia de que el individuo tiene la capacidad de realizar con éxito determinadas tareas. El segundo es la expectativa, la estimación de la probabilidad de que la realización de la tarea conduzca al resultado previsto. Cuando los profesores desarrollan una lección sobre fracciones, tienen cierta creencia de que los alumnos aprenderán lo que se les enseña. Cuanto más fuerte sea esa creencia, mayor será la expectativa de los profesores.

Siguiendo la misma percepción, los argumentos de Mouhouche et al. (2019) también se relacionan con los encontrados en el tercer objetivo específico de la presente investigación, el cual indica que la motivación es más fuerte cuando los individuos se sienten competentes para llevar a cabo las tareas que se les

asignan y esperan que al hacerlo se produzca el efecto deseado. La motivación por la competencia es bastante fuerte y tiene efectos en resultados tan diversos como el esfuerzo y la adopción de nuevas prácticas. Sin embargo, la evaluación de la eficacia depende de las tareas específicas de los profesores; el mismo profesor no se sentirá igual de comprometido para enseñar historia de noveno grado y primer grado. La evaluación de la eficacia dependerá en parte de condiciones que los profesores no controlan. Por ejemplo, la calidad de la enseñanza es un producto conjunto de las contribuciones de los profesores y los alumnos que interactúan con los materiales. Así, según esta teoría, aunque la competencia del profesor influye mucho en la expectativa y la producción real de éxito, no es el único factor que importa (Carlucci et al., 2019; Sibalic, 2019).

Resolviendo el objetivo específico cuatro, en la figura dos se estableció la relación entre el monitoreo, acompañamiento y la variable desempeño pedagógico, es decir mientras se genere un mayor un acompañamiento, monitoreo, el desempeño docente también aumentará. Dichos resultados concuerdan con los de Tinoco (2018) quien también logró establecer la relación entre el monitoreo acompañamiento y el desempeño pedagógico. Asimismo, Fernández (2018) también encontró resultados similares al validar la relación entre un adecuado acompañamiento pedagógico y el buen desempeño docente, de esa manera buscó activar un proyecto de esta estrategia educativa de forma positiva y pertinente e implementar experiencias exitosas que ayuden a fortalecer la labor docente de los profesores de la institución mediante un monitoreo no invasivo, con un impacto determinado en el progreso del aprendizaje de los alumnos.

Respecto al objetivo general en la tabla 6, se encontró un grado de correlación positiva considerable, asimismo se determinó que existe relación significativa entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. Dichos resultados guardan relación con los encontrados por Fernández (2018) quien encontró que existe correlación positiva y significativa entre las variables monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, similares resultados encontró Alayo (2019) quien concluyó que existe una relación entre estas variables, ya que la aplicación del seguimiento y la tutoría de los profesores

mejora paulatinamente la labor docente y conduce a mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos.

En ese sentido, los resultados de la presente investigación también presenta similitudes con la teoría de la elección descrita por Firestone (2016), en donde argumenta que el segmento de la reforma escolar donde el cambio ha tomado más tiempo es la evaluación de maestros profesionales. Si bien se están probando importantes innovaciones educativas, la evaluación de los maestros apenas ha cambiado. Si se hace bien, la evaluación eleva el nivel de desarrollo y mejora de los docentes. Luego tiene como objetivo darles los medios para asumir la responsabilidad de su propio desempeño. Tal evaluación, por desgracia, rara vez se implementa.

Similares argumentos presenta Jabalera (2021), quien menciona que las comunicaciones profesionales y la retroalimentación son fundamentales para el éxito de los maestros y líderes escolares. No debemos preguntarnos si se debe evaluar, sino cómo hacerlo con la máxima eficiencia. Habiendo estudiado la teoría de la elección, se aplica sus principios al proceso de evaluación del profesorado. Este método trata a los educadores como profesionales respetados y les da la oportunidad de establecer sus propios objetivos antes de capacitarlos en la metodología de autoevaluación. Este proceso les ofrece libertad y apoyo, y conduce a una mejora constante. La piedra angular de esta colaboración es la capacitación de los empleados para una autoevaluación efectiva (Jara & Pantoja, 2020).

Asimismo, la otra teoría que guarda relación con los resultados que se ha encontrado en esta investigación, la teoría constructivista desempeña un papel en el contexto de la actuación docente porque es una teoría del conocimiento (epistemología) que sostiene que las personas producen conocimiento y significado a partir de la interacción entre sus experiencias y sus ideas desde una perspectiva de la autonomía (Maciej, 2019). El profesor desempeña un papel facilitador y anima a los alumnos a buscar principios de forma independiente y a construir su conocimiento trabajando, respondiendo a preguntas abiertas y resolviendo problemas reales (Sarabia & Collantes, 2020). Para ello, el profesor debe estimular la curiosidad y la reflexión de los alumnos y animarlos a trabajar

de forma independiente. En las áreas de ciencias naturales del aula, los profesores constructivistas dan a los alumnos datos brutos y materiales físicos con los que trabajar y analizar (Corcoran & O'Flaherty, 2018).

Por lo tanto, para que un profesor actúe con eficacia, la motivación está a la vuelta de la esquina, porque los individuos motivados de forma autónoma encuentran la actividad en sí misma tan interesante que no necesitan motivación adicional y tampoco sentirse vigilados estrictamente. Lo contrario de un individuo totalmente autónomo es aquel que realiza una actividad bajo coacción (Mouhouche et al., 2019; Wahyudi, 2022). En medio están los estados en los que las personas han interiorizado las razones para actuar. Estos individuos actúan por interés propio, sin supervisión ni coacción, y también pueden estar motivados por la interiorización de los objetivos de otros. Cuando estos objetivos provienen de una autoridad legítima (por ejemplo, el director de la escuela), los objetivos específicos, alcanzables pero desafiantes pueden conducir a un alto esfuerzo (Carlucci et al., 2019; Sibalic, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. Más de la mitad de los participantes, perciben que el nivel de monitoreo pedagógico es bajo, es decir en dicha institución no se realiza de manera adecuada las visitas en aula y tampoco se les ofrece a los maestros y maestras un diálogo reflexivo con retroalimentación.
2. Casi la mitad de los participantes, percibe un nivel bajo de acompañamiento pedagógico, argumentando que existe una brecha considerable en la gestión que realizan los directores de la institución educativa ya que no se organizan microtalleres y talleres de actualización docente, no se les incentiva a seguir capacitándose y tampoco se le ofrece ayuda en los momentos oportunos.
3. Casi la mitad de los maestros que participaron en la investigación indican que el desempeño docente tiene un nivel medio, aduciendo que el nivel de desempeño docente no se logra de manera eficiente, debido a que el clima que se experimente en el aula no es completamente propicio para el aprendizaje, los procesos de enseñanza aún tienen deficiencias y las evaluaciones de aprendizaje no se desarrollan correctamente.
4. Se estableció la relación entre el monitoreo, acompañamiento y la variable desempeño pedagógico, es decir mientras se genere un mayor un acompañamiento, monitoreo, el desempeño docente también aumentará.
5. Se encontró un grado de correlación positiva considerable, es decir existe relación significativa entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la institución educativa, realizar un monitoreo y acompañamiento pedagógico de manera más eficiente, sin confundir dichos términos con la supervisión, ya que este último genera en los docentes una sensación de rechazo al sentir que se les está agobiando cuando se les supervisa sus actividades; es decir, el acompañamiento debe darse de manera continua brindándoles las herramientas, equipos, materiales y programas educativos necesarios para que los maestros y maestras puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente.
2. A los maestros y maestras de la institución educativa, gestionar con el director de la institución educativa, todas las herramientas y equipos para lograr un eficiente desempeño pedagógico, es decir, que la institución educativa tenga conexión a internet, acceso a almacenamiento en la nube, dispositivos de proyección multimedia, haga uso de Google Class Room e implemente hardware y software necesarios que incentiven mayor motivación a los estudiantes y maestros para el óptimo desarrollo de clase.
3. Al Ministerio de Educación, ejecutar capacitaciones para los directores de las instituciones educativas, dichas capacitaciones deben estar basadas en las nuevas tendencias de desarrollo del talento humano, motivación docente, recompensas por el buen desempeño de los colaboradores, gestión en el desarrollo del recurso humano donde se promueva en los docentes ser colaborativo, el aprendizaje activo y la reflexión.

REFERENCIAS

- Abregu, A. (2018). *Fortaleciendo la aplicación de estrategias a través del monitoreo acompañamiento y comunidad de profesionales de aprendizaje, mejoramos los niveles de logro en la comprensión de textos escritos del IV ciclo de primaria de la institución educativa N° 6037 Inca Pachacútec San Juan de Miraflores* [Tesis para obtener el grado de segunda especialidad, Universidad Peruana Cayetana Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1542/Fortaleciendo_AbreguOre_Ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Akkuzu, N. (2018). The role of different types of feedback in the reciprocal interaction of teaching performance and self-efficacy belief. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(3), 37–66. <https://doi.org/10.14221/AJTE.2014V39N3.3>
- Alanya, P., Collantes, C., Chambí, T., & Rojas, B. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/PROPUESTAS.V3I6.706>
- Alayo, A. (2019). *Monitoreo Y Acompañamiento Y El Desempeño Docente En Instituciones Educativas Mollepata-Santiago De Chuco 2019* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37799?locale-attribute=es>
- Andia, Q. (2018). *Descripción: Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”. Huanta, 2017* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_2a2e2bdb9929e9d4947a85ec6c4a6fc
- Argon, T., & Kaya, A. (2018). Examination of Grit Levels of Teachers According to Personal Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 57. <https://doi.org/10.11114/JETS.V6I3A.3157>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report

- and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 780–795. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.780>
- Campos, G., Quijaite, S., Jauregui, R., & Herrera, B. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/AU.V11i1.561>
- Cantillo, B. (2018). *Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/61>
- Carlucci, D., Renna, P., Izzo, C., & Schiuma, G. (2019). Assessing teaching performance in higher education: a framework for continuous improvement. *Management Decision*, 57(2), 461–479. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2018-0488/FULL/XML>
- Cevallos, V. A. F., Polo, L. E. F., Salgado, C. D. J., & Orbea, V. M. S. (2017). *Métodos y técnicas de investigación* (1a ed., Vol. 1). Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodología.pdf>
- Chávez, I. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar la práctica docente en área de matemática en la Institución Educativa Pública 5122, Callao* [Tesis para obtener el grado de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/9fa721cf-67cb-48ea-a613-462a1989acfb>
- Corcoran, R. P., & O’Flaherty, J. (2018). Factors that predict pre-service teachers’ teaching performance. *Journal of Education for Teaching*, 44(2), 175–193. <https://doi.org/10.1080/02607476.2018.1433463>
- Delgado, R., Delgado, I., Delgado, V., & Balarezo, A. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 32–43. <https://doi.org/10.33996/PROPUESTAS.V4I7.773>
- Emanuel, F., & Cortese, C. G. (2020). La prestazione del docente universitario e i

- suoi legami con l'autoefficacia didattica e la valutazione. *FORM@RE*, 20(1), 172–186. <https://doi.org/10.13128/FORM-8257>
- Fernández, S. (2018). *Monitoreo y acompañamiento para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Parroquial N°16081 Señor de Huamantanga* [Tesis para obtener el grado de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/6ef2798a-39ef-4561-a31b-fb7916201cf7>
- Firestone, W. (2016). Teacher Evaluation Policy and Conflicting Theories of Motivation. *Educational Researcher*, 43(2), 100–107. <https://doi.org/10.3102/0013189X14521864>
- Gorichon, S., Salas, M., Araos, M. J., Yañez, M., Rojas-Murphy, A., & Jara, G. (2020). Prácticas de mentoría para la inducción de docentes principiantes: análisis de cuatro casos chilenos al inicio del proceso. *Calidad en la Educación*, 1(52), 12–48. <https://doi.org/10.31619/CALEDU.N52.824>
- Guerrero, G. (2018). Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente en la unidad educativa fiscal teniente Hugo Ortiz – Ecuador 2018. *LOGOS*, 8(1), 1–29. <https://doi.org/10.21503/LOG.V8I1.1589>
- Guzmán, C. (2018). What and How to Assess Teacher's Performance? A Proposal Based on the Factors that Support Learning. *Revistas Usil*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill Interamericana Editores SA (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hero, J. (2019). The Impact of Technology Integration in Teaching Performance. *Online Submission, International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 48(1), 101–114. <https://eric.ed.gov/?id=ED606392>
- Jabalera, S. (2021). Plan de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Municipio Consuelo | Jabalera Bastardo. *UCE Ciencia Revista de Postgrado*, 9(1), 1–12. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/226>

- Jara, J., & Pantoja, M. (2020). *Incidencia del acompañamiento al directivo en el diseño del plan de refuerzo académico para lengua y literatura en la unidad educativa Daniel Hermida-Cuenca* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Nacional de Educación]. http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/1586/1/Incidencia_del_acompañamiento_al_directivo_en_el_dise.pdf
- Leiva, M. V., Montecinos, C., & Aravena, F. (2018). Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores. *Relieve*, 22(2), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.9459>
- Lopez, P. E. B., Chanamé, C., Zuniga, S. A. R., & Cordova, M. E. R. (2022). Monitoring and pedagogical accompaniment in basic education. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 26(114), 6–16. <https://doi.org/10.47460/UCT.V26I114.586>
- Lozano, M. (2019). *Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño de los docentes en la institución educativa “Inka Tupaq Yupanki de Chinchero” – Cusco 2018*. [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8158>
- Maciej, S. (2019). Synteza i aktywność biologiczna nowych analogów tiosemikarbazonowych chelatorów żelaza. *Uniwersytet śląski*, 14(2), 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Madero, G., & Rodríguez, D. (2018). Relaties tussen McGregor's X en Y theorie, vorm van compensatie, en werktevredenheid. *CienciaUAT*, 13(1), 95–107. <https://doi.org/10.29059/CIENCIAUAT.V13I1.1014>
- Ministerio de Educación. (2016). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo*. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>
- Mons, N. (2018). Autonomie et contrôle du travail enseignant. *La escuela y su control*, 48, 109–117. <https://doi.org/10.4000/RIES.449>

- Mouhouche, A., Nationale, É., & Agronomique, S. (2019). Augmentation des performances pédagogiques des enseignants universitaires : une démarche exploratoire. *Educational Journal of the University of Patras UNESCO Chair*, 6(1), 2241–9152. <https://doi.org/10.26220/UNE.2951>
- OCDE. (2019). *Trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Pacheco, D., Prieto, Y., & Ayala, M. (2020). Modelo pedagógico de supervisión, evaluación y acompañamiento a los docentes de la unidad educativa bilingüe Torremar (UEBT). *593 Digital Publisher CEIT*, 5(4), 69–77. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.4.218>
- Quispe, M. (2020). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de la Institución Educativa Simón Bolívar, Cercado de Lima-2018* [Tesis para obtener el grado de segunda especialidad, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4393>
- Rivera, I., & Asian, H. (2022). El monitoreo directivo y el desempeño docente en los profesores de instituciones educativas públicas de la Ugel n°02 de Lima Metropolitana en el año 2019. *IGOBERNANZA*, 5(17), 335–360. <https://doi.org/10.47865/IGOB.VOL5.N17.2022.182>
- Rodríguez, M., Lechuga, C., Rodríguez, M., & Lechuga, C. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.N87.2019.2452>
- Rojas, L. (2018). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en el área de comunicación del ciclo intermedio de Educación Básica Alternativa del Ceba N° 81008 “Municipal” del Distrito de Trujillo - Ugel N° 04 Trujillo Sur Este – La Libertad* [Tesis para obtener el grado de segunda especialidad, Instituto Pedagógico Nacional Monterrico]. <http://repositorio.ipnm.edu.pe/handle/20.500.12905/461>
- Sánchez, C. (2018). *Estrategias de Acompañamiento Pedagógico para el Fortalecimiento de la Competencia Docente en Educación Media en el Distrito Escolar, del Municipio de Joyabaj, Quiché* [Tesis para obtener el grado de

- maestro, Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0431.pdf
- Sarabia, A., & Collantes, L. M. (2020). Work-Related Stress and Teaching Performance of Teachers in Selected School in the Philippines. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 4(1), 6–27.
<https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.8084>
- Sevilla, T., Sánchez, S., Nauca, R., Martínez, E., & Vidal, J. (2021). Acompañamiento pedagógico y la práctica reflexiva docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4430–4447.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I4.630
- Sibalic, V. (2019). Eine Mini-Review Das kleine Einmaleins der Lehrevaluation. *LEHRE*, 19(8), 235–237.
<https://pdfs.semanticscholar.org/e81b/8d8d051b941162ead1e84112c32e6024c720.pdf>
- Siliceo, C. O. (2017). *Metodología de la Investigación Sampieri La Propuesta by Octavio Siliceo*. https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04_met-inv-sampieri_propuesta_a
- Tarazona, H. (2020). *Monitoreo y asesoría pedagógica en el desempeño docente de la I.E Julio Benavides Sanguinetti de Ambo, Huánuco* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad de Huánuco].
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2541/Tarazona Timoteo%20Hestir Joel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2541/Tarazona%20Timoteo%20Hestir%20Joel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tinoco, A. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del Distrito de Luricocha - Huanta* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5645>
- UNESCO. (2018). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>
- UNICEF. (2019). *Cada niño aprende: Estrategia de Educación de UNICEF 2019–2030*. [https://www.unicef.org/media/64846/file/Estrategia-educacion-UNICEF-](https://www.unicef.org/media/64846/file/Estrategia-educacion-UNICEF-2030)

2019–2030.pdf

- Vásquez, S. (2019). *Acompañamiento pedagógico en aula y liderazgo docente en el nivel primario* [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Antonio Ruiz de Montoya]. <https://repositorio.uarm.edu.pe/handle/20.500.12833/1999>
- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466–473. <https://doi.org/10.37481/SJR.V5I2.528>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3), 1–10. <https://doi.org/10.2224/SBP.7869>
- Yana, M., & Adco, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 137–148. <https://doi.org/10.18271/RIA.2018.337>
- Yévenes, A. (2018). *Acompañamiento y retroalimentación : mejorando las prácticas docentes : propuesta del plan de intervención* [Tesis para obtener el grado de maestro, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21598>
- Youssef, É., & Audran, J. (2019). La personnalisation de l'apprentissage vue comme facteur effectif d'innovation pédagogique. *Spirale - Revue de recherches en éducation*, 63(1), 168. <https://doi.org/10.3917/SPIR.063.0157>
- Zahid, M., & Khanam, A. (2019). Effect of Reflective Teaching Practices on the Performance of Prospective Teachers. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*, 18(1), 32–43. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1201647>

ANEXOS

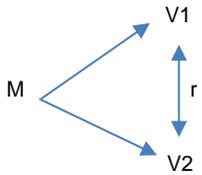
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título de la tesis: El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y escala
Monitoreo, acompañamiento pedagógico	Es una herramienta de la gestión pública para mejorar el trabajo pedagógico, gestionar los recursos educativos potenciales y monitorear el logro de las metas y objetivos establecidos en la planificación (Ministerio de Educación, 2016).	Es una herramienta de gestión que se mide mediante las dimensiones visita en aula, análisis y toma de decisión, microtalleres y talleres de actualización docente	Visita en aula	Participa en consenso Recojo de información Retroalimentación	Cuestionario Escala ordinal, de tipo Likert, con los niveles de respuestas 1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre
			Análisis y toma de decisión	Dialogo reflexivo Toma de decisiones	
			Microtalleres y talleres de actualización docente	Planificación de talleres Implementación de talleres	
Desempeño laboral docente	Se basa principalmente en la gestión del aula. Cuatro áreas son esenciales para el desempeño del profesor: la preparación del momento de la enseñanza; la preparación de las situaciones, las condiciones y las condiciones para el aprendizaje en un entorno propicio; la preparación del momento del aprendizaje en el que los alumnos son los protagonistas; y la responsabilidad profesional (Ministerio de Educación, 2016).	Es el nivel de gestión del aula medido a través de las dimensiones clima propicio para el aprendizaje, proceso de enseñanza, evaluación de aprendizaje	Clima propicio para el aprendizaje	Relaciones interpersonales Organización del aula	Cuestionario Escala ordinal, de tipo Likert, con los niveles de respuestas 1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre
			Proceso de enseñanza	Propósitos de aprendizaje Estrategias	
			Evaluación de aprendizaje	Técnicas e instrumentos	
				Resultados	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título de la tesis: El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.</p>	<p>HI: Existe relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque..</p> <p>HO: No existe relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque.</p>	<p>V.I.: Monitoreo, acompañamiento pedagógico</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Docentes de secundaria la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque</p>	<p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su finalidad Básica • Según su carácter, nivel o profundidad Descriptiva; • Según su naturaleza o enfoque es Cuantitativa • Según su alcance temporal es Transversal. <p>Diseño: No experimental: correlacional.</p>  <p>Dónde: M = Muestra de estudio (33 docentes de secundaria) V1= Monitoreo, acompañamiento pedagógico V2= Desempeño docente r= relación de variables</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico correlacional</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel del monitoreo pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque? 2. ¿Cuál es el nivel del acompañamiento pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque? 3. Cuál es el nivel del desempeño pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque? 4. ¿Cuál es la relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel del monitoreo pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. 2. Determinar el nivel del acompañamiento pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. 3. Determinar el nivel del desempeño pedagógico en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. 4. Establecer la relación entre el monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque. 		<p>V.D.: Desempeño docente</p>	<p>Población</p> <p>33 docentes de secundaria de la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue de tipo censal es decir se tomó a los 33 docentes de secundaria de la institución educativa San Pedro del distrito San José – Lambayeque</p>		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos para la variable monitoreo, acompañamiento pedagógico.

Título de tesis

El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque

Autor: Pablo Waldir Sosa Mayanga

Actúo de esta manera: 1: Nunca // 2: A veces// 3: Siempre

DIMENSIÓN / ÍTEM	Escala		
	1	2	3
VISITA AL AULA			
1. Los docentes participan en la construcción y/o revisión de los instrumentos para el monitoreo pedagógico a nivel de aula.			
2. El personal directivo da a conocer con anticipación el cronograma de monitoreo y acompañamiento pedagógico para los docentes.			
3. El acompañamiento del personal directivo en el aula se realiza con respeto, empatía y cordialidad.			
4. Durante el acompañamiento a nivel de aula el personal directivo registra las evidencias, desempeño docente en un documento especialmente diseñado.			
5. El directivo, luego del monitoreo generan espacios para la reflexión crítica de las fortalezas y debilidades del desempeño docente.			
6. El directivo genera espacios para retroalimentar y asesorar a los docentes en función a sus necesidades pedagógicas			
7. El directivo usa los resultados de la primera visita al aula para planificar la siguiente visita.			
ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIÓN			
8. Los docentes consideran que existe relación entre los indicadores de las fichas de monitoreo con el marco del buen desempeño docente.			
9. Los docentes consideran que existe relación entre los indicadores de la ficha de monitoreo con las rúbricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente.			
10. Los docentes consideran que es indispensable que exista espacios para que las evidencias y resultados del monitoreo sean analizados entre el directivo y el docente monitoreado.			
11. La decisión tomada por el directivo para fortalecer la competencia docente es pertinentes y oportunas.			

12. El directivo facilita de manera oportuna y pertinente material diverso para fortalecer las competencias del docente para su desempeño en el aula.			
13. El directivo elabora un informe de los resultados del monitoreo pedagógico, donde incluye un plan de mejora como parte de la toma de decisiones.			
MICROTALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE			
14. El personal directivo planifica, elaboran y dan a conocer el protocolo para los microtalleres y talleres de actualización docente.			
15. Los docentes consideran que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse en un ambiente de respeto y que promueva la comunicación abierta.			
16. Los docentes consideran que los microtalleres y talleres de actualización docente deben darse a partir de las fortalezas y debilidades detectadas durante la visita al aula.			
17. Los microtalleres y talleres de actualización docente deben promover la reflexión crítica y práctica de la actuación docente en el aula.			
18. Los docentes consideran que los talleres de actualización docente deben ser programados fuera de la jornada de trabajo y durante un periodo mínimo de 40 horas por taller.			
19. Los docentes consideran que es importante el análisis de casos, situaciones reales, videos y otros durante los talleres para fortalecer las competencias en el trabajo en el aula.			
20. Los directivos aplican un instrumento para evaluar los resultados e impacto del taller desarrollado.			

Instrumento de recolección de datos para la variable desempeño docente.

Título de tesis

El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque

Autor: Pablo Waldir Sosa Mayanga

Actúo de esta manera: 1: Nunca // 2: A veces// 3: Siempre

DIMENSIÓN / ÍTEM	Escala		
	1	2	3
CLIMA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE			
1. Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
2. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizajes.			
3. Los docentes promueven un ambiente acogedor y seguro, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
4. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
5. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
6. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
7. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA			
8. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de la programación observando el nivel de impacto de los aprendizajes en los estudiantes.			
9. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
10. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de			

desempeño y progreso.			
11. Los docentes desarrollan cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
12. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.			
13. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
14. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE			
15. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
16. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
17. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
18. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
19. Los docentes retroalimentan por descubrimiento y a través de la reflexión de los propios procesos del aprendizaje de los estudiantes durante la sesión de clase.			
20. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			

Anexo 4: Escala de la variable de estudio Aprendizaje autónomo

Índice de confiabilidad obtenida en la muestra piloto (15 docentes) aplicando la fórmula Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Instrumento de recolección de datos para la variable monitoreo, acompañamiento pedagógico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	20

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
1	41,81	52,163	,655	,817
2	41,94	51,529	,655	,816
3	41,56	61,996	-,200	,857
4	41,69	55,029	,340	,832
5	41,94	55,396	,320	,833
6	41,38	59,583	-,003	,846
7	41,31	49,029	,910	,804
8	41,81	52,163	,655	,817
9	41,38	57,850	,155	,839
10	41,63	62,117	-,227	,854
11	41,56	63,996	-,374	,861
12	41,44	49,863	,855	,807
13	41,44	48,529	,807	,806
14	41,56	50,396	,855	,808
15	41,06	58,729	,106	,840
16	41,94	55,396	,320	,833
17	41,38	59,583	-,003	,846
18	41,31	49,029	,910	,804
19	41,31	49,029	,910	,804
20	41,81	52,163	,655	,817

Instrumento de recolección de datos para la variable desempeño docente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	20

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
1	41,25	31,667	,238	,704
2	40,69	34,762	-,081	,730
3	40,63	26,517	,885	,635
4	40,63	26,517	,885	,635
5	41,13	28,783	,630	,665
6	40,69	32,762	,160	,710
7	40,94	35,662	-,184	,738
8	40,63	26,517	,885	,635
9	41,13	28,783	,630	,665
10	40,69	32,762	,160	,710
11	40,63	26,517	,885	,635
12	41,13	28,783	,630	,665
13	40,69	32,762	,160	,710
14	40,94	35,662	-,184	,738
15	40,88	36,783	-,302	,749
16	40,75	27,000	,845	,641
17	41,25	34,467	-,007	,716
18	41,69	33,429	,109	,713
19	41,06	35,662	-,178	,743
20	40,81	38,163	-,435	,761

Anexo 5: Ficha de validación de expertos

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Celina Rubio Pérez

DNI : 40189672

Centro de trabajo : Ugel Lambayeque

Lugar : Lambayeque

Cargo que ocupa : Coordinadora Nivel Inicial Programa (FED)

Domicilio : Calle Cajamarca N° 172 - Int. "A" Lugar: José Olaya

Especialidad del validador : Educación Primaria

Grado Académico más alto : Doctorado

Número de celular : 949826559

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 30 de junio del 2022.



Dra. Celina Rubio Pérez
FUENTE
DNI 40189672
EXPERTO



.....
Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUBIO PEREZ**
Nombres **CELINA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40189672**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **10/12/18**
Resolución/Acta **0406-2018-UCV**
Diploma **052-048805**
Fecha Matrícula **05/01/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000834366

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 19:04:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Rubio Pérez, María Marleny

DNI : 27741248

Centro de trabajo : I.E. N° 10157-"IGV" Lugar: Mórrope

Cargo que ocupa : Docente de Aula

Domicilio : Calle Cajamarca N| 172-Int. "A" Lugar: José Olaya

Especialidad del validador : Educación Primaria

Grado Académico más alto : Doctorado en Educación

Número de celular : 964015476

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 30 de junio del 2022.


Dra. Marleny Rubio Pérez
DOCENTE
Firma
DNI 27741248
EXPERTO



.....
Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUBIO PEREZ
Nombres	MARIA MARLENY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27741248

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	12/11/18
Resolución/Acta	0378-2018-UCV
Diploma	052-046644
Fecha Matriculación	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000834371

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 10:08:19-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Milton Mendoza Muñoz

DNI : 27283608

Centro de trabajo : San Pedro Lugar: San José

Cargo que ocupa : Director

Domicilio : Res. Derrama Magisterial Mz D2. L 34

Lugar : Chiclayo

Especialidad del validador : Lengua y Literatura

Grado Académico más alto : Maestría en Docencia y Gestión

Número de celular : 953140571

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.



.....

Firma

Huella digital





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MENDOZA MU?OZ**
Nombres **MILTON**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27283608**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **CASTILLO LEON HELVIDIA LUCILA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **29/03/2011**
Resolución/Acta **0320-2011-UCV**
Diploma **A1204963**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000834373

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 19:08:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] o aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Castillo Rivera Richard Eduardo**

DNI :17588803

Centro de trabajo : UGEL-Lambayeque

Lugar : Lambayeque

Cargo que ocupa : Especialista en Educación

Domicilio : Libertad N° 98

Lugar : Pacora

Especialidad del validador : Profesor de Educación Primaria

Grado Académico más alto : Doctor en Ciencias de la Educación

Número de celular : 979536247

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 17 de julio del 2022.



Dr. Richard Eduardo Castillo Rivera

Firma





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTILLO RIVERA
Nombres	RICHARD EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17588803

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rectora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	TOMASA VALLEJOS SOSA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	31/08/21
Resolución/Acta	355-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0586
Fecha Matrícula	02/07/2012
Fecha Egreso	20/07/2014

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000834377

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 19:11:37-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Martha del Rosario Castañeda Vilela

DNI : 16669661

Centro de trabajo : I.E. "Juan Manuel Iturregui"

Lugar : Lambayeque

Cargo que ocupa : Coordinadora de TOE

Domicilio : Las Esmeraldas # 159 Lugar: Chiclayo- J.L.O

Especialidad del validador : Matemática y Religión

Grado Académico más alto : Doctorado

Número de celular : 959972926

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 28 de Julio del 2022.



Firma





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTAÑEDA VILELA
Nombres	MARTHA DEL ROSARIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16669661

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/10/18
Resolución/Acta	0334-2018-UCV
Diploma	052-044442
Fecha Matrícula	05/01/2015
Fecha Egreso	26/03/2017

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000834385

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 10:17:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 7: Base de datos de la muestra

Instrumento de recolección de datos para la variable monitoreo, acompañamiento pedagógico

	VISITA AL AULA						ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIÓN							MICROTALLERES Y TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2
2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2
4	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2
5	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
6	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2
7	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
8	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2
10	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2
11	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2
12	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2
13	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
14	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2
15	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2
16	2	1	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
17	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
18	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3
19	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2
20	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
21	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3
22	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
23	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
24	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2
25	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2
26	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2
27	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2
28	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2
29	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
30	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2
31	1	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2
32	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
33	3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1

Instrumento de recolección de datos para la variable desempeño docente.

	CLIMA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE							CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA						EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2
3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1
4	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2
5	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
6	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2
7	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3
8	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1
9	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1
10	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1
11	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2
12	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2
13	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2
14	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1
15	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2
16	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3
17	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	1
18	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	1
19	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	3
20	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
21	2	2	3	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3
22	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2
23	3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
24	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1
25	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2
26	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
27	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1
28	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
29	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1
30	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2
31	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
32	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2
33	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque", cuyo autor es SOSA MAYANGA PABLO WALDIR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ PEREZ AURELIO DNI: 16545294 ORCID 0000-0001-7684-3475	Firmado digitalmente por: ARUIZPE el 18-08-2022 03:37:16

Código documento Trilce: TRI - 0381152