



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución
Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay - 2020**

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

AUTOR:

Sulluchuco Cunyas, Jose Valerio (ORCID: 0000-0002-0929-3677)

ASESOR:

Dr. Garay Argandoña, Rafael Antonio (ORCID: 0000-0003-2156-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A la memoria de mis padres, a mi amada familia y a todas las personas que comparten conmigo amor, alegrías, logros, pesares y el dolor humano.

Agradecimiento

A las maestras y maestros que me inspiraron, con sus lecciones magistrales y su sabiduría, a mi asesor y maestro revisor quienes con su experiencia nos han guiado y orientado para lograr nuestro propósito, a mi amada esposa, mis hijas gracias totales por haber sido parte de las maravillosas experiencias de aprendizaje y a todos mis queridos estudiantes por fortalecerme y motivarme con sus retos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
Anexos	30

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable monitoreo pedagógico	11
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable monitoreo pedagógico	12
Tabla 3. Niveles de la variable desempeño docente	13
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la desempeño docente	14
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman entre monitoreo pedagógico y desempeño docente	15
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre verificación y desempeño docente	16
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre información y desempeño docente	17
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre asesoramiento y desempeño docente	18
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre innovación y desempeño docente	19

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable monitoreo pedagógico.	11
Figura 2. Niveles de monitoreo pedagógico por dimensiones	12
Figura 3. Niveles de percepción de la variable desempeño docente	13
Figura 4. Niveles de desempeño docente por dimensiones	14

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020. Bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue de 70 docentes, a quienes se encuestaron a través de cuestionarios adaptados y validados por especialistas y con alta fiabilidad cuyo resultado obtenido fue que el monitoreo pedagógico se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,582 y p -valor 0,000).

Palabras clave: Monitoreo, pedagógico, desempeño, docente

ABSTRACT

The purpose of the research work was to determine the relationship between pedagogical monitoring and teaching performance in the Educational Institution N ° 20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020. Under the quantitative approach, basic type, non-experimental correlational, cross-sectional design. The census population was 70 teachers, who were surveyed through questionnaires adapted and validated by specialists and with high reliability, the result of which was that pedagogical monitoring is related to teacher performance, with a considerable level of correlation (Rho 0.582 and p-value 0.000).

Keywords: Monitoring, pedagogical, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día surge como una necesidad garantizar la calidad educativa de las diversas instancias educativas tenemos como ejemplo países Finlandia, Singapur y Corea del Sur invierten mucho en educación y liderar en cuanto al ranking de las evaluaciones PISA y ser países con mejores sistemas educativos. Sin embargo, en América Latina se requiere de grupos humanos involucrados, comprometidos y empoderados a enfrentar cambios educativos y estar acorde a las exigencias de aprendizajes que requieren los estudiantes, es por ello que el directivo cumple un rol muy importante para asegurar la calidad de enseñanza y aprendizaje (Guerrero,2016).

El monitoreo pedagógico constituye una herramienta clave para mejorar la praxis educativa y los logros de aprendizajes esperados. Este es una acción que debe realizar los directivos con el propósito de recoger información sobre los desempeños para poder realizar oportunamente reajustes en cuanto a sus debilidades de manejo de estrategias, enseñanza, metodología, etc. y en función a la información recogida podrán realizar charlas de asesoramientos, talleres de capacitación y actualización docente para que este efectivice su desempeño (Martínez, & González, 2010).

El Marco del buen desempeño del directivo (2015) mencionó todo directivo debe tomar decisiones pertinentes para mejorar su gestión y los aprendizajes y para ello es necesario que monitoree y oriente a los docentes en la utilización de los recursos didácticos teniendo en consideración las necesidades de aprendizajes de los estudiantes. Los directivos atraviesan diferentes retos en cuanto a las gestiones administrativas y pedagógicas que realizan, uno de ellos es la falta de monitoreo y el apoyo a la labor docente, muchos de ellos no motivan y carecen de herramientas para mejorar las deficiencias de su gestión y de acompañamiento y monitoreo pedagógico (Lastarria,2014).

A pesar de la intención de mejorar la calidad educativa el monitoreo docente presenta problemas como la ausencia de un seguimiento continuo por parte del directivo a los maestros para que fortalezcan sus trabajos pedagógicos, otro problema es la falta de motivación, capacitación que permita desarrollarse profesionalmente, la ausencia de un trabajo cooperativo y escaso acompañamiento de parte del directivo en los procesos pedagógicos lo que genera insatisfacción y poco involucramiento en el quehacer educativo (Tantaleán, Vargas, y López, 2016).

En la Institución educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020, se observó que los directores pasan la mayor parte de su tiempo a sus funciones administrativas y de gestión, realizan una o dos monitoreos por semestre y esta es vista y tomada como una acción fiscalizadora hacia los docentes, esto genera malestar, temor y desconfianza limitando su desempeño. En cuanto a la verificación, el directivo no evalúa en forma periódica los desempeños de los docentes para detectar falencias y encaminar al cumplimiento de los objetivos educacionales, con respecto a la información, no se informa oportunamente algunas debilidades encontradas en la labor del docente, no se brinda apoyo ni asesoramiento pedagógico en forma constante, se realizan pocos talleres de actualización docente.

Ante los problemas descritos, no solo basta que los directivos realicen los procesos de monitoreo, sino que es necesario primero detectar las necesidades de los docentes que permitan detectar sus intereses, inquietudes, fortalezas y debilidades para que ellos auto reflexionen sobre sus desempeños y mejoren sus estrategias y metodologías que conduzcan a la calidad de los aprendizajes (Freire & Miranda ,2014).

Surgió el problema: ¿Cómo es la relación entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020? y los específicos (Ver anexo 1)

Tiene una importancia a nivel teórico pese a que existieron limitaciones debido a las pocas referencias bibliográficas actualizadas sobre monitoreo

pedagógico, se ha realizado el tratamiento y sustento teórico de teorías que respaldan a la variable y fortalecerán los conocimientos a otros estudiosos de la temática. En lo práctico, a través de los resultados se realizarán toma de decisiones con respecto a la necesidad de realizar monitoreo en forma constante a la labor de los maestros para que se desempeñen mejor. En lo metodológico, los cuestionarios empleados servirán para que se apliquen a los docentes de otras entidades de acuerdo a sus necesidades pedagógicas y contexto.

Se determinó la relación entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020. La hipótesis: El monitoreo pedagógico se relaciona con el desempeño docente y las específicas (Ver anexo 1).

I. MARCO TEÓRICO

Lo relacionado a estudios internacionales mencionaremos: Campos (2020) su estudio descriptivo-correlacional, no experimental, transversal se aplicaron encuestas. Los resultados concluyeron el grado de significancia entre ambas es significativa, sin embargo, Laska (2016) investigó la correlación para ello realizó una investigación descriptiva, cuantitativa y se utilizó un instrumento. Resultó una correlación moderada entre las variables.

Por otro lado, Mukhina (2019) describió cómo se produce esta interacción entre las variables, la investigación que realizó fue descriptiva, correlacional y utilizó como recurso la observación. Su resultado evidenció relación entre variables, así también, Gómez (2019) buscó la manera de cómo evaluar el desempeño docente utilizó un diseño correlacional a través de la observación. Los resultados determinaron la correlación significativa pero moderada entre ambas.

Sacoto (2018) conoció los rasgos de la personalidad que afectan a la personalidad de naturaleza correlacional y se administró un test a 221 docentes para obtener información sobre los rasgos de la personalidad. Finalmente, se concluyó en una relación significativa.

En cuanto a los nacionales tenemos: Chuqui (2019) analizó relación e hizo un estudio correlacional, cuantitativa. Se aplicó una encuesta tomada a 60 docentes y directores. Su resultado fue una alta relación, así mismo, Cárdenas (2017) determinó posibles relaciones fue correlacional con la aplicación de dos cuestionarios que fue aplicada a 60 docentes. Los resultados dieron una correlación alta.

Palomino (2016) analizó relación entre ambas fue no experimental con la administración de una guía de observación. Concluyó que hay alta relación entre ambas variables, en cambio, Gálvez (2018) analizó la correlación de desempeño docente y evaluación, utilizó un método descriptivo, correlacional no experimental. Los resultados concluyeron una relación significativa y moderada.

Núñez (2019) investigó la relación entre ambas variables para ello desarrollo un estudio descriptivo, inferencial se encuestaron a 34 docentes Los resultados fueron una relación alta ($R_s=0.821$; $P<0.01$).

En cuanto a la primera variable monitoreo pedagógico permite innovar, cambiar para alcanzar la calidad y a través de ella se puede verificar, evaluar y asesorar el logro de los objetivos planteados (Alvarado ,2012). Es también la asistencia técnica a través de la cual seproporciona asesoría y se orienta para lograr mejoría en el desempeño docente(Sovero ,2012). En tal sentido es la percepción que se tiene de cómo se realizalas actividades académicas en la escuela lo que permite identificar las dificultades y tomar decisiones para solucionarlos (Guerrero,2011). Definida como una estrategia que tiene como finalidad establecer de manera organizada y sistemática mejoras en el desempeño docente a través de un trato cordial, respetuoso, interactivo que mejore aprendizajes (MINERD,2014).

Las teorías que respaldan son: la teoría del constructivismo en la cual se hace referencia al monitoreo desde el enfoque crítico reflexivo en la cual se enfatiza la idea de que las personas son las que construyen el conocimiento de manera activa a través una serie de acciones permitiéndole construir modelos entre otros y las interpretaciones que realiza son personales y producto de su experiencia (Carron y De Grauwe, 2003). Esta acción le permite obtener resultados de como actua y la forma como la ejecuta (Simpson, Hastings, W., y Hill ,2007). De ahí que podemos decir que son personas con una meta trazada, son participativos, planifican lo que van hacer y para qué (Cuenca, Montero, Rojas, Ames, 2011). En tal sentido este enfoque crítico se deriva del enfoque clínico en la cual se busca el cambio a través de la indagación para buscar cambios los cuales se reflejan en la enseñanza (Gonzáles,2003). De cierta manera motiva al docente a reflexionar sobre su labor pedagógica a partir de la cual hará los reajustes que considere necesario para mejorar (Gonzáles, 2007).

De acuerdo con ello también podemos distinguir ciertos enfoques: a) enfoque inspección autocrática en este enfoque se realiza la fiscalización de las acciones para luego corregir aquellos errores observados, b) enfoque de inspección liberal o constructiva y c) enfoque de inspección democrática,

estimuladora y orientadora que se fundamenta en la experimentación y la indagación con miras a mejorar profesionalmente enfatizando las relaciones interpersonales (Robinson, 2008).

Entre los principios que regulan el monitoreo pedagógico tenemos: a) Principio de participación se orienta a el trabajo participativo y colaborativo entre el supervisor y el docente con fines de mejora ,b) Principio de diferencialidad busca fomentar el respeto a cada persona y su cualidades lo que ayuda a su desarrollo , c) Principio de practicidad la cual se sustenta tanto en la teoría como en la práctica las cuales se deben utilizar de manera creativa, flexible , crítica y productiva, d) Principio de integridad involucra la participación de todos quienes laboran en la I.E y orientarlos hacia el proceso de monitoreo para mejorar su labor , enfrentar los problemas y buscar soluciones que ayuden a superarlos (Alvarado,2012)

Existen diferentes tipos de monitoreo pedagógico entre los cuales mencionaremos a: monitoreo orientado a la actividad ; aquí se brinda asesoría, se corrige , se orienta y retroalimenta para buscar la reflexión y compromiso de mejora, b) monitoreo centrado en el alumno se toma en cuenta el contexto situacional en donde se da en los procesos de aprendizaje y a cargo del docente y cómo interactúan entre ambos, c) monitoreo orientado al docente en la cual se dan a conocer algunas estrategias para repotenciar el trabajo docente , se rescata lo positivo y de todo aquello que ayuda lograr las metas de aprendizaje(Bravo,2011).

En cuanto a las dimensiones tenemos la primera dimensión Verificación, a través de ella podemos verificar, comparar y evaluar los logros de tal manera que se puedan reajustar en caso se detecten fallas. La segunda dimensión Información es la que se da entre el supervisor y la I.E la cual es oportuna y precisa. La tercera dimensión asesoramiento, busca que perfeccionar la enseñanza que se da sea esta grupal o individual. La cuarta dimensión Innovación, viene hacer el conjunto de acciones o estrategias que se aplicarán a partir de la observación realizada y que pretende mejorar la calidad educativa (Alvarado, 2012).

En lo referido a la segunda variable desempeño docente podemos definirla como el quehacer pedagógico lo cual implica una reflexión y autocrítica del actuar docente y la facultad de decidir los aspectos a mejorar en un determinado contexto (MINEDU, 2012). Representa la facultad para llegar a realizar las obligaciones, acciones y deberes relacionados con la labor docente, es decir no solo se le limita a realizar aquello que conoce, sino que va más allá (UNESCO, 2007). Es el cumplir con responsabilidad las funciones que tiene a su cargo y que tienen que ver con el aspecto social, cultural, institucional, etc. (Montenegro, 2007). Son actividades que realiza el docente: preparar su clase, acompañar a sus estudiantes, impartir la clase, revisar los trabajos, reuniones colegiadas, asistir a capacitaciones (Fernández, 2002) El desempeño es todo aquello que el docente debe realizar, demostrar y reflejarse en su actuar (Rueda y Díaz, 2004).

El desempeño docente son acciones que el profesor debe llevar a cabo con el grupo de niños o adolescentes que tienen a su cargo y que a su vez se ejerce en diferentes contextos socio-culturales (Covarrubias, & Mendoza, 2013). Esto conlleva a la idea que a mayor calidad profesional el desempeño será eficiente (Montenegro, 2003). Relacionada con las practicas realizadas por el docente las cuales no tienen que ver con el aspecto profesional (Chiroque, 2006).

Los elementos que debe considerarse para un buen desempeño docente:

- a) vocación y compromiso en la función docente este compromiso implica una relación entre los elementos interpersonales por ello se le asocia a la voluntad de toda persona para ejecutar algo adecuándose a los requerimientos que se necesita en conformidad con los objetivos y los valores a defender (UNESCO, 2008), (Sánchez, 2006).
- b) Pertenencia a la función docente. En ella se lleva a cabo las acciones que tienen que ver con los objetivos trazados por la institución educativa y que el docente procurar lograr cumplir con éxito por tal razón es necesario tener en claro lo que se espera lograr y los demás deben saberlo (Valdés, 2002).
- c) Reconocimiento personal en la función docente. Esto incrementa la motivación y las expectativas por hacer bien las cosas, porque siente que su esfuerzo y sacrificio es valorado por los demás (Mapp, 2012) y. Gracias a ello hace lo posible por dar todo de sí (Charaja, 2008)
- d) Participación como muestra del rol activo de la función docente (UNESCO, 2014). La

participación docente debe ser democrática a fin de la enseñanza lo que implica mayor compromiso de parte de los educadores para llevar a cabo esta reforma educativa (Peñaloza, 2000).

En el rol que realizan los docentes intervienen varios factores como: la formación profesional brinda el conocimiento necesario para poder cumplir el rol como educador (Laoas y Ledesma, 2013). También se considera el bienestar mental y físico los cuales influyen en su desenvolvimiento y estas dependen del estilo de vida que tienen y de la satisfacción de sus principales necesidades (Sladogna, 2009). La motivación es otro elemento a considerar el cual se asocia al compromiso con la labor educativa la cual se debe considerar como importante y se debe evidenciar en sus actitudes (Farro,2001).

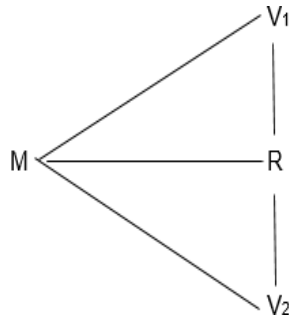
Entre las teorías que motivan señalaremos: A) la teoría de la equidad busca el trato igualitario y la igualdad de oportunidades brindando calidad de enseñanza (MINEDU,2010). Tiene que ver con la capacidad de controlar los aportes que recibe de los conocimientos de su función y la retribución de otros individuos. B) la teoría de las expectativas se vincula la satisfacción que expresan los docentes para un mejor desempeño de su trabajo (Urrutia,2011). Esta teoría nos ayuda a conocer ciertas actitudes de los docentes ya sea positivas o negativas (Klingner y Nabaldian ,2002) (Bohórquez,2004).

Las dimensiones son: a)Preparación para el aprendizaje de los estudiantes tiene referida a la ejecución de actividades que va a realizar el docente para ello se elabora un programa a corto plazo esto significa que el docente debe conocer el contexto en el que se desenvuelve, los recursos que va a necesitar y que le permitirán realizar su labor pedagógica, b)Enseñanza para el aprendizaje implica conducir aprendizajes en un marco inclusivo y diversificado, haciendo referencia al docente como mediador para lograr un clima propicio de aprendizaje, c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad cuenta con la participación de todos los sujetos de la educación y un mayor compromiso, d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Referida a la reflexión de desempeño y los demás sujetos de la educación (MINEDU, 2012)

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Básica su intencionalidad fue incremento de teorías, se ciñe en un diseño no experimental sin alteración de las variables y descriptivo-correlacional mide las relaciones entre las variables (Andía,2017).



M: Docentes

V1: Monitoreo pedagógico

V2: Desempeño docente

R: correlación

De enfoque cuantitativo, se usó pruebas estadísticas y el método hipotético - deductivo, se comprobaron hipótesis y sacaron conclusiones (Andía,2017).

3.2 Operacionalización de variables

El monitoreo pedagógico basado en la innovación, cambio con el propósito de dar una mejor calidad de la enseñanza y esta tiene que ser verificable y evaluable con la finalidad de cumplir el logro de los objetivos planteados (Alvarado ,2012).

Se operacionalizó con el cuestionario de Núñez (2019) adaptado conformado de 24 ítems (Ver anexo 2).

El desempeño de un docente consiste en el quehacer pedagógico que indica una reflexión y autocrítica del actuar docente en un determinado contexto (MINEDU, 2012).

Se hizo uso del cuestionario del Minedu (2012) adaptado tuvo 20 ítems (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Tomó una población censal, es decir todos los sujetos de análisis incluidos en un estudio y momento determinado, por su condición de censo no establece ni muestra ni muestreo (Andía,2017). Conformada 70 docentes de la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay.

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

Se usó la encuesta y cuestionarios validados por especialistas y se halló la consistencia con el Alfa de Cronbach para el monitoreo pedagógico de 0,812 y el desempeño docente de 0,826 (Anexos 5, 6).

3.5 Procedimiento

Contó con el permiso del director para efectuar el estudio, se administraron los cuestionarios a los docentes con su consentimiento y estas informaciones fueron trabajados en SPSS 26 .

3.6 Método de análisis de datos

Se analizó todos los elementos investigativos sobre las posibles relaciones entre variables ante un hecho en particular cuya finalidad es alcanzar los objetivos de la investigación (Andía,2017). El análisis descriptivo para medir a la variable y después se usó el Rho Spearman empleado para estudios de correlaciones.

3.7 Aspectos éticos

Basada en el principio de la no maleficencia es decir el estudio realizado solo tuvo fines académicos y se respetó a los docentes participantes y la justicia porque se obtuvo datos reales producto de la percepción, opinión de los informantes.

III. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable monitoreo pedagógico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	20,0
Regular	39	55,7
Eficiente	17	24,3
Total	70	100,0

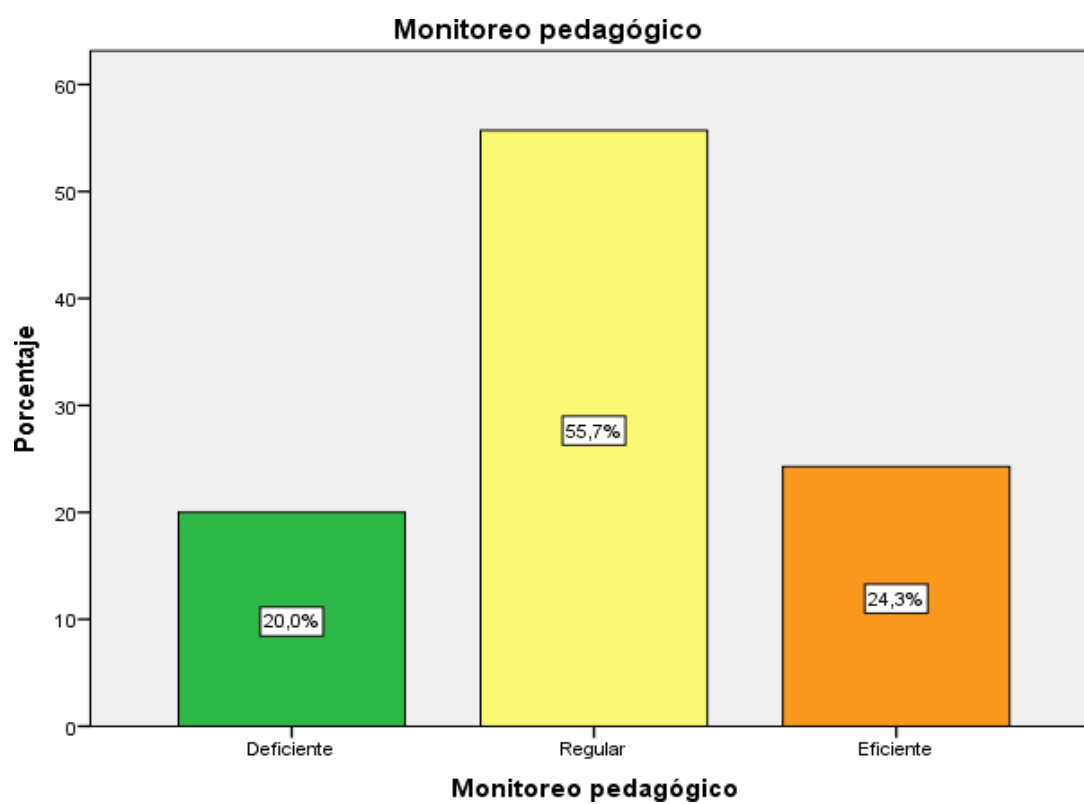


Figura 1. Niveles de percepción de la variable monitoreo pedagógico.

Los niveles de monitoreo pedagógico de los docentes, el nivel regular con un 55,7% el 24,3%, el nivel deficiente de 20,0% poco similar al nivel eficiente.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable monitoreo pedagógico

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Verificación	Deficiente	16	22,9%
	Regular	38	54,3%
	Eficiente	16	22,9%
Información	Deficiente	14	20,0%
	Regular	41	58,6%
	Eficiente	15	21,4%
Asesoramiento	Deficiente	19	27,1%
	Regular	33	47,1%
	Eficiente	18	25,7%
Innovación	Deficiente	23	32,9%
	Regular	36	51,4%
	Eficiente	11	15,7%

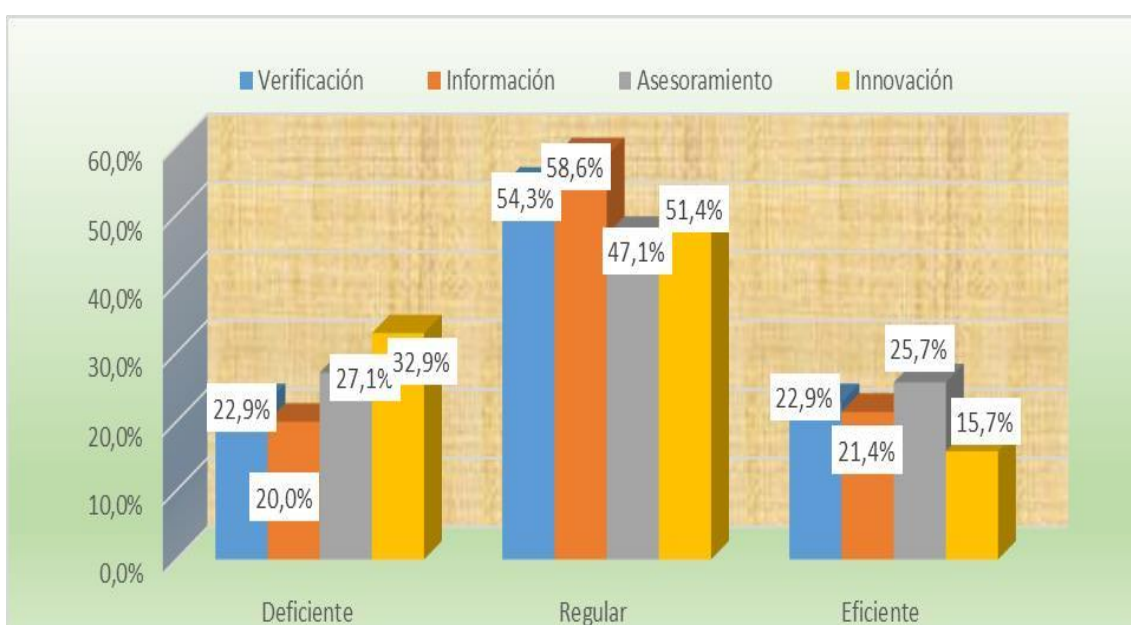


Figura 2. Niveles de monitoreo pedagógico por dimensiones

Interpretación:

El 22,9% nivel deficiente de la dimensión verificación; el 54,3% regular y el 22,9% eficiente, siendo el nivel regular; el 20,0% deficiente en la dimensión información; el 58,6% un nivel regular y el 21,4% eficiente; el 27,1% un nivel deficiente en la dimensión asesoramiento; el 47,1%

regular y el 25,7% eficiente, el 32,9% deficiente en la dimensión innovación, el 51,4% regular y el 15,7% nivel eficiente.

Tabla 3

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	15,7
Regular	46	65,7
Bueno	13	18,6
Total	70	100,0

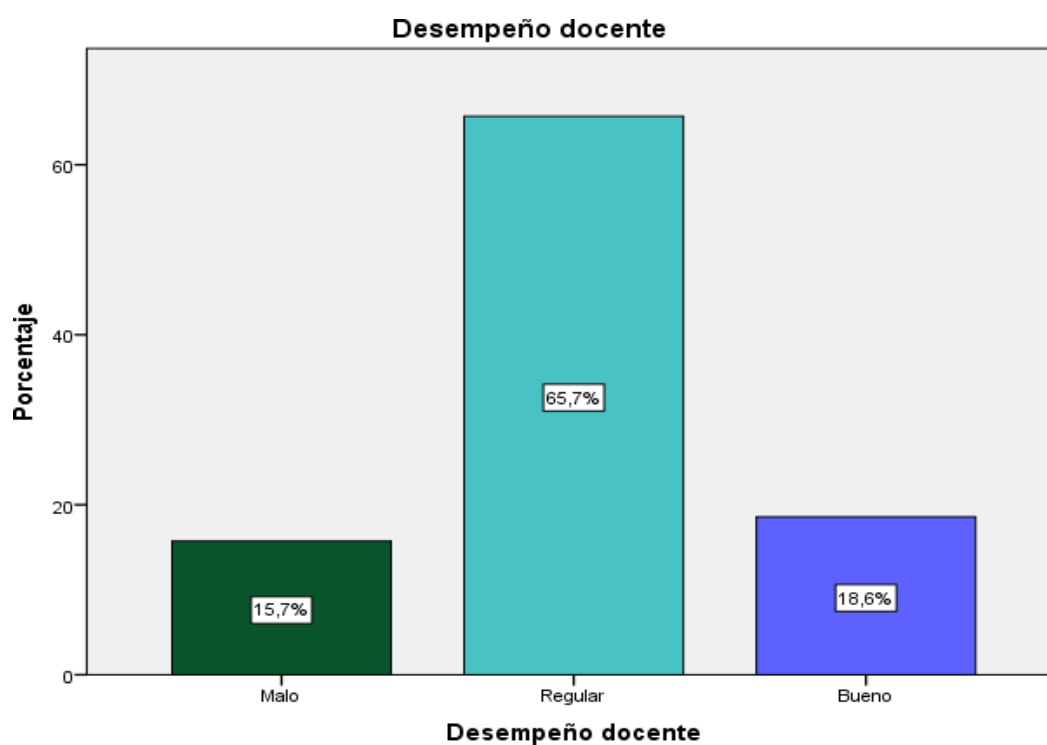


Figura 3. Niveles de percepción de la variable desempeño docente

Los niveles de desempeño docente, se tiene que el nivel de regular 65,7% tiene nivel de 18,6%, nivel malo de 15,7% distintos al nivel bueno.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la desempeño docente

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Malo	21	30,0%
	Regular	38	54,3%
	Bueno	11	15,7%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Malo	13	18,6%
	Regular	42	60,0%
	Bueno	15	21,4%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Malo	22	31,4%
	Regular	38	54,3%
	Bueno	10	14,3%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Malo	17	24,3%
	Regular	43	61,4%
	Bueno	10	14,3%

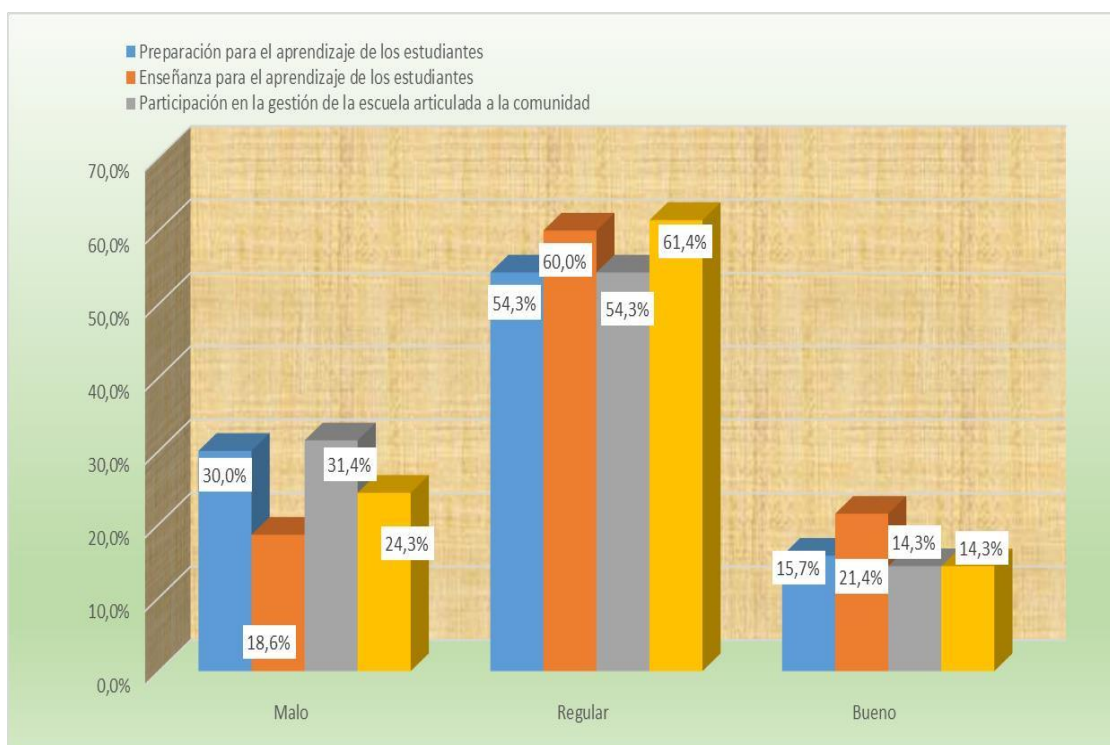


Figura 4. Niveles de desempeño docente por dimensiones

Interpretación:

El 30,0% nivel malo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; el 54,3% regular y el 15,7% bueno; el 18,6% malo dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; el 60,0% regular y el 21,4%bueno; el 31,4% malo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; el 54,3% regular y el14,3% bueno; el 24,3% l malo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 61,4% regular y el 14,3% bueno.

4.2. Resultados correlacionales.

Monitoreo pedagógico y desempeño docente

Hipótesis general

Ho: El monitoreo pedagógico no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020.

H1: El monitoreo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020.

Tabla 5

Coeficiente de correlación de Spearman entre monitoreo pedagógico y desempeño docente

		Monitoreo pedagógico	Desempeño docente
Monitoreo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

El monitoreo pedagógico, se relacionó directamente con el desempeño docente con un Spearman de 0,582 considerable, y $p=0,000 < 0,05$.

Verificación y desempeño docente
Hipótesis específica

1

Ho: La verificación no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020.

H1: La verificación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de Spearman entre verificación y desempeño docente

		Verificación	Desempeño docente
Verificación	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

La verificación está relacionada con el desempeño docente con Spearman de 0,504 considerable, y $p=0,000 < 0,05$.

Información y desempeño docente
Hipótesis específica

2

Ho: La información no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020.

H1: La información se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Spearman entre información y desempeño docente

		Información	Desempeño docente
Información	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

La información se encontró correlacionado con el desempeño docente según la correlación de Spearman de 0,453 nivel medio, y $p=0,000 < 0,05$.

Asesoramiento y desempeño

docente Hipótesis específica 3

Ho: El asesoramiento no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020.

H1: El asesoramiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Spearman entre asesoramiento y desempeño docente

		Asesoramiento	Desempeño docente
Asesoramiento	Coefficiente de correlación	1,000	,303**
	Sig. (bilateral)	.	,011
	N	70	70
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,303**	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	.
	N	70	70

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

El asesoramiento estuvo una relación significativa con el desempeño docente según el Rho Spearman de 0,303 nivel medio, y $p=0,011 < 0,05$.

Innovación y desempeño

docente Hipótesis

específica 4

Ho: La innovación no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020.

H1: La innovación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay, 2020.

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman entre innovación y desempeño docente

		Innovación	Desempeño docente
Innovación	Coefficiente de correlación	1,000	,274**
	Sig. (bilateral)	.	,022
	N	70	70
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,274**	1,000
	Sig. (bilateral)	,022	.
	N	70	70

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

La innovación está relacionada directamente con el desempeño docente con Spearman de 0,274 nivel medio, y $p=0,022 < 0,05$.

IV.DISCUSIÓN

La hipótesis general: El monitoreo pedagógico se relaciona con el desempeño docente, considerable (Rho 0,582 y p -valor 0,000), difieren a los de Campos (2020), existe una relación significativa alta, debido que el monitoreo que se realiza permite encontrar fortalezas y debilidades de los profesores con el fin de mejorarlos, en cambio, Mukhina (2019) mencionó una relación baja, debido a que falta de monitoreo periódico por parte del directivo, así como también se brinda poco apoyo y asesoramiento en las actividades pedagógicas que realizan los docentes. Resultados opuestos porque, si se ejecuta el monitoreo a los docentes, pero no en forma continua, así también se brinda escasa orientación a los docentes sobre su labor pedagógica. Estos resultados fueron reforzados teóricamente por (Alvarado ,2012) ya que este monitoreo permite la verificación de las fortalezas y debilidades de los desempeños para poder realizar los reajustes necesarios y mejorar la calidad de enseñanza.

La hipótesis específica 1: La verificación se relaciona con el desempeño docente, considerable (Rho 0,504 y p -valor 0,000), Gómez (2019), mencionó una buena relación debido a que los directivos realizan supervisión y monitoreo que permiten verificar que permite asegurar que se cumplan las metas educacionales establecidas, al contrario, Mukhina (2019) también mencionó que no se realiza la verificación de la ejecución de los objetivos educacionales previstos durante el año escolar. Los resultados obtenidos son diferentes a los nuestros debido a que se realiza la verificación de los resultados del monitoreo, pero no se ponen en manifiesto los errores y el acogimiento de sugerencias para superarlos. Es afianzado por (Alvarado ,2012) que esta verificación debe realizar permanentemente porque permitirá evaluar, comparar los logros alcanzados.

La hipótesis específica 2: La información se relaciona con el desempeño docente, media (Rho 0,453 y p -valor 0,000) al respecto, Chuqui (2019) refirió una buena relación debido a que el directivo informa oportunamente los resultados del monitoreo al docente con finalidad de que emplee nuevas estrategias,

metodologías y recursos empleados para mejorar los aprendizajes, al contrario, Gómez (2019) encontró una regular relación, esto se debe a que el directivo no es asertivo y empático para comunicar e informar los resultados del monitoreo a fin de que los maestros puedan superar sus limitaciones y fortalecer sus potencialidades. En función a los resultados evidenciados podemos manifestar que el directivo si comunica e informa los resultados del monitoreo realizado al docente, pero no orienta y gestiona talleres de actualización para que el docente mejore su desempeño. Se fortalece con la percepción de (Alvarado, 2012) al mencionar que la función del supervisor es de brindar información sobre el desempeño del docente a fin de que este tome decisiones oportunas y mejore su labor pedagógica.

La hipótesis específica 3: El asesoramiento se relaciona con el desempeño docente, nivel medio (Rho 0,303 y p -valor 0,011), según Palomino (2016) señaló una relación significativa porque se realiza orientación y asesoramiento continuo para mejorar los desempeños, estos resultados fueron contradichos por Gálvez (2018) mencionó una relación moderada debido a que si se realiza monitoreo pero falta el asesoramiento y apoyo de los directivos lo que causa descontento en los docentes, en función a los datos dados podemos decir que se realiza el monitoreo pero falta mayor compromiso y motivación por parte de los directivos, su involucramiento e interés es poco con relación al mejoramiento del desempeño de los docentes. Este resultado es avalado por (Alvarado, 2012) en cuanto al asesoramiento al docente que es de vital importancia para que mejore su desempeño y favorezca a los aprendizajes.

La hipótesis específica 4: La innovación se relaciona con el desempeño docente, nivel media (Rho 0,274 y p -valor 0,022), según Núñez (2019) presentó una correlación alta ya que los directivos incentivan a los docentes a la innovación pedagógica con la realización de proyectos educativos que estén encaminados al logro de los aprendizajes de los estudiantes al respecto, Sacoto (2018) también evidenció una buena relación debido a que los directivos incentivan a los maestros que se realicen proyectos de investigación en

concordancia con sus experiencias educativas, sin embargo, los resultados hallados difieren debido a que los directivos no demuestran interés porque los docentes se innoven pedagógicamente. Este resultado es avalado teóricamente por (Alvarado, 2012) mencionó que la innovación es muy importante en el quehacer educativo de los docentes y esto ayudará a mejorar la calidad de sus desempeños y aprendizajes.

V. CONCLUSIONES

Primera: El monitoreo pedagógico está relacionada con el desempeño docente, relación considerable (Rho 0,582 y p-valor 0,000).

Segunda: La verificación se relaciona con el desempeño docente, relación considerable (Rho 0,504 y p-valor 0,000).

Tercera: La información se correlaciona con el desempeño docente relación media (Rho 0,453 y p-valor 0,000).

Cuarta: El asesoramiento se relaciona con el desempeño docente, relación medio (Rho 0,303 y p-valor 0,011).

Quinta: La innovación se correlaciona con el desempeño docente, relación medio (Rho 0,274 y p-valor 0,022).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos realizar monitoreos pedagógicos mensuales con el propósito de generar cambio en los patrones de conductas, fortalecer las debilidades, potencialidades y mejorar nivel de desempeño de los docentes.

Segunda: Realizar el monitoreo y verificar los procesos pedagógicos, así como el uso de recursos y materiales educativos que garanticen la calidad de enseñanza de los docentes y el cumplimiento de las metas educacionales.

Tercera: A los directivos recoger en tiempos establecidos información realizada del monitoreo a fin de que los docentes puedan corregir sus errores, recibir sugerencias y superar las limitaciones.

Cuarta: A los directivos asesorar y orientar asertivamente a través de grupos de interaprendizaje, talleres de actualización a los docentes para que mejoren su práctica pedagógica.

Quinta: A los directivos promover y realizar proyectos educativos innovadores que demuestren las competencias laborales de los docentes y logre aprendizajes en los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2012). *Supervisión educativa orientada al control de la calidad*. Lima: Derrama Magisterial.
- Andía, W. (2017). *Manual de investigación universitaria*. Ediciones Arte y pluma, (1era Ed). Lima-Perú.
- Bravo, M. (2011). *Papel de la supervisión pedagógica en los docentes angolanos*. Revista Iberoamericana.
- Bohórquez (2004). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*.
- Campos, R. (2020) *The Performance of Beginning Science Teachers: The Professional Competencies Developed During the First Years of Professional Experience*. Pensamiento Educativo; 2020, Vol. 57 Issue 1, p1-18, 18p Pensamiento Educativo; 2020, Vol. 57 Issue 1, p1-18, 18p
- Carron,L. y De Grauwe,A. (2003). *La reforma y las políticas educativas: impacto en la supervisión educativa*.
- Cárdenas, Z. (2017) *Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *En Estudios Hemisféricos y Polares Volumen 4 N° 2 (abril-junio, 2013), pp. 107-123.*
<https://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/ojs/index.php/rehp/article/view/161>
- Cuenca, R., Montero, C., Rojas, V., Ames, P., (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima. Fundación SM.
- Charaja, F. (2008). *Administración educativa*. Primera edición. Puno –Per
- Chiroque, S.2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45. Lima

- Chuqui, M. (2019) *influencia del monitoreo y acompañamiento pedagógico implementado por el director, en la mejora del desempeño docente en las Instituciones Educativas Mercedarias Misioneras de Lima*. (Tesis de maestría) Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lima, Peru.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Udegraf.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima - Perú: Editorial Universidad de Lima.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Gálvez, E. (2018) *del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. ul.-Dec. 2018, Vol. 6, N° 2: pp.431-452 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gómez, F. (2019) *The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education*. Lima Tomo 7, N.º 2, (May-Aug 2019): 479-497.
[DOI:10.20511/pyr2019.v7n2.255](https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255)
- González, S. (2003). *¿Cómo mejorar el desempeño docente? República Dominicana*. Editora de Colores.
- González, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Laurus Revista en Educación, 13(25), 11-35.
- Guerrero, L. (2011). *Marco del Buen desempeño docente, documento para la discusión*, 2º Congreso Pedagógico Nacional. Lima.
- Guerrero, L. (2016). Transformar las prácticas o el difícil arte de comunicar el cambio. Educación Dialogo informado sobre políticas públicas. Recuperado

de 110 <https://www.educacionperu.org/transformar-las-practicas-o-el-dificil-arte-decomunicar-el-cambio/>

Klingner, E. y Nabaladian, J. (2002) *Teoría entre la motivación y el desempeño, teoría de la equidad.*

Laos, A.y Ledesma, M. (2013) *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente.* Lima: Colegio de Profesores del Perú.

Laskam, L. (2016) *Seguimiento y evaluación del desempeño de los maestros a través del proceso de observación en el aula.* Revista Europea de Estudios Multidisciplinares. Vol 1, N°2

[DOI: http://dx.doi.org/10.26417/ejms.v1i2.p369-377](http://dx.doi.org/10.26417/ejms.v1i2.p369-377)

Lastarria, J. (2014). *Supervisión y monitoría educativa.* Lima: CESED Universidad Católica Sedes Sapientae.

Mapp, I. y Secaída, A. (2012) *Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darién”*

Martínez, H., & González, S. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, XXXV (3), 521-541 Recuperado:
<http://www.redalyc.org/pdf/870/87020009007.pdf>.

MINERD, (2014). *Manual de supervisión educativa.* Santo Domingo. MINERD.

Ministerio de Educación (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo.* Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación (2012). *Manual del buen desempeño docente.* Lima. MINEDU

Ministerio de Educación (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión educativa.* Lima. MINEDU.

Montenegro, I (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Editorial Colección Aula Abierta. Colombia.

Montenegro, I. (2003) *Evaluación de desempeño docente*. Barcelona. España. *Organización Internacional del Trabajo. Evolución del sector de la educación*. Recuperado:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4436/Nu%C3%B1ez%20Aguirre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mukhina, E. (2019) *Estrategia de seguimiento pedagógico para evaluar el estado de la formación de másteres en el ámbito de la cultura física y el deporte*. Universidad Nacional de San Petersburgo.

Núñez, V. (2019) *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa Simón Bolívar, Otuzco-2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Palomino, C. (2017) *Acompañamiento y monitoreo pedagógico para el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Hualla 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Peñaloza, W. (2000). *Los propósitos de la educación*. Perú. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Robinson, V. (2008). *Un análisis de los diferentes efectos de los tipos de liderazgo*. *Administración de la Educación*, 44(5), 635-674

Rueda, M., y Díaz-Barriga, F. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: UNAM, Plaza y Valdé.

Sacoto, L. (2018) *Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la matriz PUCE en las funciones de enseñanza e investigación*. Volumen 44, Número 1, 2018, Páginas 331-349 Universidad católica de Ecuador.

Sladogna, M. (2009). *Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo*.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000141&pid=S0120-3592200900020001300026&lng=en

Sánchez, K. (2006) *Administración Gerencial y Estratégica*. Buenos Aires: Ed. Kape

Sovero, F. (2012) *Supervisión pedagógica*. Lima. Editorial san Marcos.

Tantaleán, L., Vargas, M., y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM)* (33), 1-10

Urrutia, A. (2001). *La importancia de la información interna en la empresa*. *Revista Latinoamericana de Comunicación* N° 27. España.

UNESCO, (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Chile. Ediciones UNESCO

Unesco. (2008). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/725/2/cuenca_dscursosynocion.es.pdf

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

Valdés, H. (2002). *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*.

Anexos

Título: Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cómo es la relación entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo es la relación entre la verificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020? ¿Cómo es la relación entre la información y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020? ¿Cómo es la relación entre el asesoramiento y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020? ¿Cómo es la relación entre la innovación y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la verificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020 Determinar la relación entre la información y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020 Determinar la relación entre el asesoramiento y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020 Determinar la relación entre la innovación y el desempeño docente en la</p>	<p>Hipótesis general: El monitoreo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020</p> <p>Hipótesis específicas: La verificación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020 La información se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020 El asesoramiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020 La innovación se relaciona con el desempeño docente en la</p>	Variable 1: Monitoreo pedagógico (Alvarado,2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Verificación	Verificación de la labor pedagógica Fechas y horarios de monitoreo Criterios de evaluación Evaluación	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [24– 55] Regular [56 – 87] Eficiente [88 – 120]
			Información	Lineamientos Plan de supervisión y monitoreo Instrumentos Resultados	8 al 13		
			Asesoramiento	Orientación pedagógica Diálogo y Autorreflexión	14 al 20		
Innovación	Jornadas y talleres Innovaciones pedagógicas	21 al 24					

	Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020	Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020					
--	---	---	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES					
Variable 2: Desempeño docente (Minedu,2012)					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	1 al 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo[20 – 46] Regular [47 – 73] Bueno [74 – 100]	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación	5 al 12			
Participación en la gestión	Actitud democrática Colaboración y				

			de la escuela articulada a la comunidad	corresponsabilidad con la familia.	13 al 16		
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia Ética Derechos	17 al 20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: Estuvo conformada 70 docentes Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable monitoreo pedagógico

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Verificación	Verificación de la labor pedagógica Fechas y horarios de monitoreo Criterios de evaluación Evaluación	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [24– 55] Regular [56 – 87] Eficiente [88 – 120]
Información	Lineamientos Plan de supervisión y monitoreo Instrumentos Resultados	8 al 13		
Asesoramiento	Orientación pedagógica Diálogo y compromiso Autorreflexión	14 al 20		
Innovación	Jornadas y talleres Innovaciones pedagógicas	21 al 24		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes	1 al 4	Nunca (1)	Malo [20 – 46] Regular [47 – 73] Bueno [74 – 100]
	Contenidos curriculares		Casi nunca (2)	
	Diseño de sesiones		A veces (3)	
	Evaluación sistemática		Casi siempre (4) Siempre (5)	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula	5 al 12		
	Relaciones interpersonales			
	Resolución de conflictos			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares	13 al 16		
	Gestión del PEI			
	Trabajo colaborativo			
	Participación comunitaria			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica pedagógica	17 al 20		
	Desarrollo profesional			
	Ética profesional			

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de monitoreo pedagógico

Tomado de: Núñez (2019)

Adaptación: Sulluchuco (2020).

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de desempeño docente

Autora : Minedu (2012)

Adaptación : Sulluchuco (2020).

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL MONITOREO PEDAGÓGICO

Estimado docente

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

El director

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: VERIFICACIÓN						
1	Verifica su práctica pedagógica en el aula					
2	Realiza de forma permanente el monitoreo.					
3	Comunica anticipadamente las fechas y horarios de realización de monitoreo pedagógico.					
4	Cumple con las fechas y horarios establecidos para su monitoreo.					
5	Establece criterios de evaluación antes de realizar el monitoreo.					
6	Comunica con anticipación los criterios con los que será evaluado.					
7	Evalúa su desempeño y verifica con Ud. los resultados obtenidos.					
DIMENSIÓN 2 : INFORMACIÓN						
8	Informa oportunamente los lineamientos del proceso de monitoreo pedagógico.					
9	Comunica oportunamente que el monitoreo está establecido en el P.E.I					
10	Realiza el monitoreo de acuerdo al Plan de supervisión y monitoreo.					
11	Emplea instrumentos de evaluación debidamente estructurados para medir su desempeño					
12	Informa asertivamente sobre los fines del monitoreo pedagógico.					
13	Informa los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación realizada en el aula.					
DIMENSIÓN 3 : ASESORAMIENTO						
14	Brinda asesoramiento continuo referente a los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación en el aula.					
15	Emite recomendaciones sobre lo observado en el monitoreo.					
16	Propicia el diálogo y compromiso de mejora de su desempeño.					
17	Brinda orientaciones sobre las falencias encontradas en el monitoreo.					
18	Realiza jornadas y talleres de capacitación para mejorar su desempeño.					
19	Promueve su autorreflexión sobre su práctica pedagógica					
20	Emite juicios de valor de acuerdo a lo observado en el monitoreo con la finalidad de que mejore su desempeño.					
DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN						
21	Gestiona talleres de actualización innovadores.					
22	Permite innovaciones en cuanto a la mejora de los aprendizajes con resultados observables.					
23	Propone estrategias concretas para lograr mejore aprendizajes de los alumnos.					

24	Escucha y toma en cuenta sus ideas innovadoras que mejoran su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.					
----	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.					
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia.					
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.					
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.					

14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades.					
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MONITOREO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES/ TEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: VERIFICACIÓN						
1	Verifica su práctica pedagógica en el aula	x		x		x	
2	Realiza de forma permanente el monitoreo.	x		x		x	
3	Comunica anticipadamente las fechas y horarios de realización de monitoreo pedagógico.	x		x		x	
4	Cumple con las fechas y horarios establecidos para su monitoreo.	x		x		x	
5	Establece criterios de evaluación antes de realizar el monitoreo.	x		x		x	
6	Comunica con anticipación los criterios con los que será evaluado	x		x		x	
7	Evalúa su desempeño y verifica con Ud. los resultados obtenidos.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2 : INFORMACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	Informa oportunamente los lineamientos del proceso de monitoreo pedagógico.	x		x		x	
9	Comunica oportunamente que el monitoreo está establecido en el P.E. I	x		x		x	
10	Realiza el monitoreo de acuerdo al Plan de supervisión y monitoreo.	x		x		x	
11	Emplea instrumentos de evaluación debidamente estructurados para medir su Desempeño	x		x		x	
12	Informa asertivamente sobre los fines del monitoreo pedagógico.	x		x		x	
13	Informa los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación realizada en el aula.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: ASESORAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Brinda asesoramiento continuo referente a los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación en el aula.	x		x		x	
15	Emite recomendaciones sobre lo observado en el monitoreo.	x		x		x	
16	Propicia el diálogo y compromiso de mejora de su desempeño.	x		x		x	
17	Brinda orientaciones sobre las falencias encontradas en el monitoreo.	x		x		x	
18	Realiza jornadas y talleres de capacitación para mejorar su desempeño.	x		x		x	
19	Promueve su autorreflexión sobre su práctica pedagógica	x		x		x	
20	Emite juicios de valor de acuerdo a lo observado en el monitoreo con la finalidad de que mejore su desempeño.	x		x		x	

	DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN	SI	N O	S I	N O	SI	N0
2 1	Gestiona talleres de actualización innovadores.	x		x		x	
2 2	Permite innovaciones en cuanto a la mejora de los aprendizajes con resultados observables.	x		x		x	
2 3	Propone estrategias concretas para lograr mejores aprendizajes de los alumnos.	x		x		x	
2 4	Escucha y toma en cuenta sus ideas innovadoras que mejoran su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña **DNI:**10474687

Especialidad del validador: Gestión de la educación

05 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES/Í TEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de área curricular que enseña.	x		x		x	
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x	
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	x		x		x	
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia.	x		x		x	
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	x		x		x	
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	x		x		x	
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	x		x		x	
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x	
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x		x		x	
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	x		x		x	
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	x		x		x	

15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	x		x		x	
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de su desarrollo profesional.	x		x		x	
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	x		x		x	
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	x		x		x	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña DNI:10474687
Especialidad del validador: Gestión de la educación

05 de diciembre del 2020

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



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MONITOREO
PEDAGÓGICO**

Nº	DIMENSIONES/ TEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: VERIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Verifica su práctica pedagógica en el aula	X		X		X	
2	Realiza de forma permanente el monitoreo.	X		X		X	
3	Comunica anticipadamente las fechas y horarios de realización de monitoreo pedagógico.	X		X		X	
4	Cumple con las fechas y horarios establecidos para su monitoreo.	X		X		X	
5	Establece criterios de evaluación antes de realizar el monitoreo.	X		X		X	
6	Comunica con anticipación los criterios con los que será evaluado	X		X		X	
7	Evalúa su desempeño y verifica con Ud. los resultados obtenidos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2 : INFORMACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	Informa oportunamente los lineamientos del proceso de monitoreo pedagógico.	X		X		X	
9	Comunica oportunamente que el monitoreo está establecido en el P.E. I	X		X		X	
10	Realiza el monitoreo de acuerdo al Plan de supervisión y monitoreo.	X		X		X	
11	Emplea instrumentos de evaluación debidamente estructurados para medir su desempeño	X		X		X	
12	Informa asertivamente sobre los fines del monitoreo pedagógico.	X		X		X	
13	Informa los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación realizada en el aula.						
	DIMENSIÓN 3: ASESORAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Brinda asesoramiento continuo referente a los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación en el aula.	X		X		X	
15	Emite recomendaciones sobre lo observado en el monitoreo.	X		X		X	
16	Propicia el diálogo y compromiso de mejora de su desempeño.	X		X		X	
17	Brinda orientaciones sobre las falencias encontradas en el monitoreo.	X		X		X	
18	Realiza jornadas y talleres de capacitación para mejorar su desempeño.	X		X		X	
19	Promueve su autorreflexión sobre su práctica pedagógica	X		X		X	
20	Emite juicios de valor de acuerdo a lo observado en el monitoreo con la finalidad de que mejore su desempeño.	X		X		X	

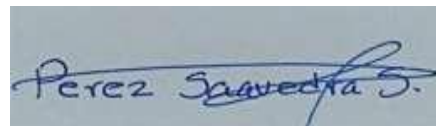
	DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Gestiona talleres de actualización innovadores.	X		X		X	
22	Permite innovaciones en cuanto a la mejora de los aprendizajes con resultados observables.	X		X		X	
23	Propone estrategias concretas para lograr mejores aprendizajes de los alumnos.	X		X		X	
24	Escucha y toma en cuenta sus ideas innovadoras que mejoran su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña DNI:25601051
Especialidad del validador: Gestión de la educación

05 de diciembre del 2020



Firma del experto informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.	X		X		X	
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X	
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X	
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia.	X		X		X	
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	X		X		X	
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X	
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	

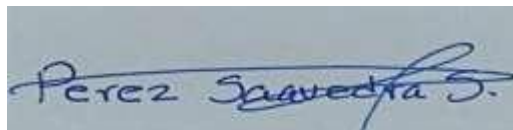
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
	DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de su desarrollo profesional.						
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	X		X		X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI:25601051
Especialidad del validador: Gestión de la educación

05 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MONITOREO
PEDAGÓGICO**

Nº	DIMENSIONES/ TEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: VERIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Verifica su práctica pedagógica en el aula	X		X		X	
2	Realiza de forma permanente el monitoreo.	X		X		X	
3	Comunica anticipadamente las fechas y horarios de realización de monitoreo pedagógico.	X		X		X	
4	Cumple con las fechas y horarios establecidos para su monitoreo.	X		X		X	
5	Establece criterios de evaluación antes de realizar el monitoreo.	X		X		X	
6	Comunica con anticipación los criterios con los que será evaluado	X		X		X	
7	Evalúa su desempeño y verifica con Ud. los resultados obtenidos.	X		X		X	
	DIMENSION 2 : INFORMACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	Informa oportunamente los lineamientos del proceso de monitoreo pedagógico.	X		X		X	
9	Comunica oportunamente que el monitoreo está establecido en el P.E. I	X		X		X	
10	Realiza el monitoreo de acuerdo al Plan de supervisión y monitoreo.	X		X		X	
11	Emplea instrumentos de evaluación debidamente estructurados para medir su desempeño	X		X		X	
12	Informa asertivamente sobre los fines del monitoreo pedagógico.	X		X		X	
13	Informa los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación realizada en el aula.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: ASESORAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Brinda asesoramiento continuo referente a los resultados obtenidos en su monitoreo y evaluación en el aula.	X		X		X	
15	Emite recomendaciones sobre lo observado en el monitoreo.	X		X		X	
16	Propicia el diálogo y compromiso de mejora de su desempeño.	X		X		X	
17	Brinda orientaciones sobre las falencias encontradas en el monitoreo.	X		X		X	
18	Realiza jornadas y talleres de capacitación para mejorar su desempeño.	X		X		X	
19	Promueve su autorreflexión sobre su práctica pedagógica	X		X		X	
20	Emite juicios de valor de acuerdo a lo observado en el monitoreo con la finalidad de que mejore su desempeño.	X		X		X	

	DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Gestiona talleres de actualización innovadores.	X		X		X	
22	Permite innovaciones en cuanto a la mejora de los aprendizajes con resultados observables.	X		X		X	
23	Propone estrategias concretas para lograr mejores aprendizajes de los alumnos.	X		X		X	
24	Escucha y toma en cuenta sus ideas innovadoras que mejoran su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Zárate Gutiérrez Gabriela DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación

05 de diciembre del 2020

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



Firma del experto informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.	X		X		X	
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X	
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X	
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	S I	NO
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia.	X		X		X	
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	X		X		X	
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	S I	NO
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	X		X		X	
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	

15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	S I	NO
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de su desarrollo profesional.	X		X		X	
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	X		X		X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después**
de corregir () **No aplicable ()** **Apellidos y**

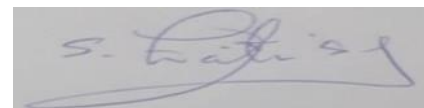
nombres del juez validador. Mg.Zárate Gutiérrez Gabriela

DNI:

09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación

05 de diciembre del 2020



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

Anexo 6:

Confiabilidad de la variable 1 y 2:

Monitoreo pedagógico

BD Confiabilidad Monitoreo pedagógico.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	4
2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	2
3	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	3
4	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2
5	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	5
6	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	5
7	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2
8	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	4
9	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	3
10	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	4
11	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	1
12	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	1
13	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1
14	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3
15	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	2
16	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2
17	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
18	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	1
19	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	3
20	4	5	5	5	5											5	3	3	3	3	4	1	2	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	24

Desempeño docente

BD Confiabilidad desempeño docente.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3
2	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4
3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	5
4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	1	5	1	1
5	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	1
6	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	2	2
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	1	5	3	2
8	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2
9	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3
10	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4
11	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	3
12	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1
13	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	2
14	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	4	1	2	4
16	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3
17	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	2	5	3
18	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	5	5	2	4
19	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	5	5	4	5
20	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	5	5	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2:

Monitoreo pedagógico																								
Nº	Verificación							Información						Asesoramiento						Innovación				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	4
2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	2
3	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	3
4	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2
5	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	5
6	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	5
7	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2
8	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	4
9	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	3
10	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	4
11	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	1
12	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	1
13	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1
14	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3
15	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	2
16	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2
17	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
18	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	1
19	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	3
20	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	3
21	4	5	3	1	3	2	3	1	1	2	3	1	5	4	4	4	1	1	5	1	1	2	5	1
22	4	2	5	5	2	3	5	5	1	3	5	5	5	2	1	4	3	4	1	5	1	1	3	2
23	4	3	5	2	5	1	3	4	4	4	3	4	4	1	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4
24	5	5	3	2	2	2	4	4	2	4	4	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	4	1	4
25	3	4	5	4	5	2	4	4	3	2	3	2	3	2	1	2	5	1	1	4	3	5	1	3
26	5	5	3	3	1	5	2	5	3	5	5	5	2	4	2	4	5	5	2	5	5	5	4	2
27	5	3	3	4	2	5	5	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	2
28	5	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4
29	5	5	5	3	3	2	5	5	3	2	5	3	2	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
31	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5
32	5	2	5	5	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5

33	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	5	3	2	5	
34	2	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	5	1	5	1	2	2	3	1	2	4	1	1
35	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	4	1	1	4	1	5	1	1	4	2	1	5	5
36	1	3	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	5	3	1	1	1
37	5	2	5	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	4
38	1	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
39	3	4	1	1	2	4	5	4	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2
40	2	2	1	1	4	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
41	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	1	3	2	1	5	3	1	4	2	2	1	2	3	3
42	1	3	3	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	1	1	3	2	3
43	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	3
44	4	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
45	5	2	5	1	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5
46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	3	5	5
47	4	1	4	5	3	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5
48	2	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	1	5	1	5	5	5	5	2	3	5	2
49	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	1	5	1	3	4	4	4	2	5	4	4	5
50	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	2
51	5	2	4	1	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5
52	2	3	1	4	2	4	4	2	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	1	5	4
53	2	5	4	5	2	1	1	5	5	2	5	4	3	1	4	2	2	3	4	1	1	5	3	3
54	2	2	3	2	3	1	5	5	3	4	4	2	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	1	4
55	4	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	5	2	4	3	1	2
56	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	3	1	2	5	3	1	3	5	1	1	2	5
57	5	5	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	1	4	2	5	2	1	4	4	2	4	5	3
58	1	1	2	4	5	3	5	3	1	1	5	5	3	2	5	3	3	1	1	5	4	2	1	1
59	1	3	3	5	2	5	4	4	2	3	1	4	1	3	4	1	1	2	2	1	5	2	2	2
60	1	5	2	4	3	5	2	1	3	1	3	2	1	1	5	3	5	4	3	2	2	2	5	4
61	4	2	1	1	1	3	4	2	4	2	1	3	2	4	3	1	1	1	2	1	3	2	5	5
62	1	1	1	4	5	2	4	1	2	1	1	5	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
63	5	4	3	2	5	5	1	2	3	5	1	5	2	5	3	4	4	2	2	1	1	1	3	5
64	2	1	3	4	3	1	1	4	4	3	1	3	3	1	1	1	2	3	4	3	1	5	1	1
65	1	2	2	5	2	2	4	1	4	3	5	2	3	4	5	3	4	4	5	1	3	5	5	3
66	2	1	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	2	5	1	5	1	2	3	1
67	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	3	2	1	5	4	3	1	3	4
68	2	5	5	4	2	2	5	3	5	2	5	1	4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	4	1
69	1	2	4	2	3	4	4	2	5	1	1	5	5	2	3	4	4	1	5	5	3	1	3	3
70	4	2	1	3	4	2	2	3	3	4	4	1	2	4	1	5	5	5	4	2	5	1	3	1

Desempeño docente																				
N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				Profesionalidad y la identidad docente			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3
2	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4
3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	5
4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	1	5	1	1
5	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	1
6	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	2	2
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	1	5	3	2
8	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2
9	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3
10	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4
11	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	3
12	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1
13	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	2
14	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	4	1	2	4
16	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3
17	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	2	5	3
18	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	5	5	2	4
19	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	5	5	4	5
20	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	5	5	5	5
21	1	5	1	1	1	3	4	3	5	1	4	1	5	2	3	1	5	1	3	4
22	2	2	4	3	3	4	5	4	3	4	2	4	4	1	3	5	5	5	5	4
23	5	5	5	2	5	1	4	4	1	2	1	4	2	4	2	1	2	1	3	2
24	5	4	2	1	1	2	4	1	1	4	3	3	1	1	4	5	5	2	1	3
25	3	2	4	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	5	1	1	2	4	1	2
26	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	1	5	3
27	5	3	1	5	4	4	5	2	3	2	5	2	3	4	4	3	5	4	2	3
28	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3
29	3	4	2	2	3	2	2	2	1	4	21	2	2	2	2	4	2	4	4	4
30	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	5	2	3	4	5	5	5	5
31	3	3	4	4	4	5	1	5	5	2	4	5	2	4	3	4	3	4	4	4
32	3	3	4	5	2	2	4	4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5
33	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	3	2	5	4	4	5	2	1
34	1	1	5	1	5	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	1	5	5	5	5
35	4	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	4	4

36	2	2	5	3	3	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	3	4	2
37	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	2	2	2	2	2	4	2
38	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
39	1	3	5	4	4	1	3	5	5	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1
40	1	2	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	4	3	4	4	2
41	2	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
42	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	1	2	2	2	2
43	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
44	4	3	1	3	2	4	1	3	3	5	2	1	2	2	1	1	4	3	1	1
45	3	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	1	5	5	3	4	5	4	3	2
46	3	2	3	2	3	5	4	5	3	4	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5
47	4	5	2	2	3	2	5	2	2	2	2	5	4	4	4	4	3	3	5	5
48	2	3	3	4	2	5	4	5	2	5	5	5	2	1	5	5	4	4	2	5
49	5	4	5	5	2	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5
50	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1
51	1	3	1	2	3	1	3	4	5	1	4	2	1	4	5	2	5	4	1	1
52	5	5	5	1	5	5	4	2	1	3	3	5	4	1	4	3	5	1	3	2
53	2	5	4	4	2	4	2	1	5	5	5	4	2	2	3	2	2	4	1	3
54	2	1	3	3	2	1	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3
55	4	4	4	5	4	2	4	1	3	4	4	1	1	1	5	5	3	5	1	4
56	4	1	3	4	2	3	5	3	4	5	3	1	2	4	3	3	1	2	3	4
57	1	5	1	1	3	5	1	1	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	1
58	1	5	5	2	5	5	5	5	1	4	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5
59	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	1
60	4	1	4	2	3	4	4	2	5	1	3	1	2	2	5	3	3	5	3	5
61	1	2	2	1	4	3	3	4	1	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2
62	3	1	2	4	5	1	3	4	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	4	5
63	1	2	1	2	4	5	3	4	2	2	4	1	1	2	1	1	4	5	2	1
64	1	2	2	3	5	2	1	4	3	5	2	5	2	2	2	5	5	4	1	3
65	5	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1
66	2	3	1	4	2	5	3	3	3	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
67	5	2	3	5	1	4	2	5	5	4	3	5	2	5	4	1	1	1	3	2
68	5	4	1	4	1	1	5	1	4	1	3	1	2	1	3	2	1	5	5	3
69	1	1	1	1	1	3	4	1	5	5	3	2	3	4	2	3	1	5	5	3
70	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	3	3	2	5	5	4	4	3	1



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0228-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 11 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Sulluchuco Cunyas José Valerio** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay-2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Sulluchuco Cunyas José Valerio**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de DOCTOR está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N°20393 Túpac Amaru, Chancay,2020** presentado por **Sulluchuco Cunyas José Valerio**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Jose Valqui Oxolon
Secretario	: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Rafael Garay Argandoña

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 16 de enero de 2021
Hora	: 3:30 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

