

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Monitoreo directivo y desempeño docente  
en primaria y secundaria de la I.E. N°  
88186- Mongón – Pampas**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en  
Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión  
Educativa

**Autor: Crespín Zevallos, Eloy Jaime**

Asesor: Morales Ciudad, Jorge

Nuevo Chimbote – Perú

2018

## ÍNDICE

1. Palabras Clave	i
2. Título:	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	2
5.1.1. Antecedentes	2
5.1.2. Fundamentación científica	10
5.2. Justificación de la investigación	37
5.3. Problema	38
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	39
5.4.1. Conceptualización de las variables:	39
5.4.2. Operacionalización de las variables	41
5.5. Hipótesis	46
5.6. Objetivos:	46
5.6.1. General	46
5.6.2. Específico	46
6. Metodología	47
6.1. Tipo y Diseño de investigación	47
6.1.1. Tipo de la investigación	47
6.1.2. Diseño de la investigación	47
6.2. Población y Muestra	48
6.2.1. Población	48
6.2.2. Muestra	48
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	49
6.4. Procesamiento y análisis de la información	51
7. Resultados	53

7.1. Presentación de resultados	53
7.2. Análisis y descripción de los resultados	54
7.3. Prueba de verificación de hipótesis	56
8. Análisis y discusión	57
9. Conclusiones y recomendaciones	60
9.1. Conclusiones	60
9.2. Recomendaciones	61
10. Agradecimiento	62
11. Referencias bibliográficas	63
12. Anexos	69

## 1. Palabras Clave

<b>Tema:</b>	Monitoreo Directivo - Desempeño Docente
<b>Especialidad:</b>	Educación

<b>Topic</b>	Management Monitoring - Teaching Performance
<b>Specialty:</b>	Education

### Línea de investigación:

<b>Líneas de investigación</b>	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Organización y dirección de las instituciones educativas	Ciencias sociales	Otras Ciencias sociales	Ciencias sociales, interdisciplinaria

**2. Título:**

Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en primaria y secundaria de la  
I.E. N° 88186- Mongón – Pampas.

Directive Monitoring and Teaching Performance in Primary and Secondary  
de la I.E. N ° 88186- Mongón - Pampas.

### **3. Resumen**

El presente trabajo de investigación titulado: Monitoreo directivo y desempeño docente de Primaria y secundaria en la I.E. N° 88186 – Mongón – Pampas, tuvo como propósito relacionar el monitoreo directivo y el desempeño docente de Primaria y Secundaria de la I.E. N° 88186- Mongòn - Pampas.

Para la metodología se hizo a través del tipo de investigación correlacional con diseño de investigación transversal, la muestra estuvo conformada por 12 docentes entre primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongon, del distrito de Pampas, se usó la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario previamente validado.

En los resultados generales se obtuvo que la relación entre las variables monitoreo directivo y desempeño docente fue negativa y débil, con un Rho de Spearman de  $r = -0.232$ . de esta manera se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

#### 4. Abstract

The The present research work entitled: Management monitoring and teaching performance of Primary and secondary in the I.E. N ° 88186 - Mongón - Pampas, has the purpose of relating the directive monitoring and the teaching performance of Primary and Secondary of the I.E. N ° 88186- Mongòn - Pampas.

For the methodology was made through the type of correlational research with cross-sectional research design, the sample consisted of 12 teachers between primary and secondary of the I.E. No. 88186- Mongon, from the Pampas district, the survey technique was used and the instrument that was used was the previously validated questionnaire.

According to Hernández, Fernández and Baptista (2014) "Inferential Statistics is used to test hypotheses and estimate parameters" (Page 312). In the general results it was obtained that the relationship between the variables managerial monitoring and teacher performance was negative and weak, with a Spearman's Rho of  $r = -0.232$ . in this way the null hypothesis is accepted and the alternate hypothesis is rejected.

## 5. Introducción

“Las sociedades a nivel mundial se han visto convulsionadas por los grandes cambios que se dan en todos los campos del saber que están obligados a modificar los paradigmas acerca del monitoreo directivo y su relación con el desempeño docente, sociales, tecnológicos, científicos y sobre todo de relaciones humanas en la convivencia social”. (Sánchez, 2011).

Según Valle y Rivera (2010) define el seguimiento o monitoreo como: “un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema o subsistema o proceso a efecto de introducir los cambios pertinentes u oportunos para el logro de sus resultados o efecto en el entorno” (p.2). “Así el monitoreo, permite analizar el avance y proponer acciones a tener para lograr los objetivos, identificar los éxitos o fracasos reales o potenciales lo antes posible y hacer ajustes oportunos a la ejecución. En el ámbito educativo a nivel nacional el director solo se dedicaba a la labor administrativa y no se involucraba en el monitoreo de los docentes. Con los años ha cambiado, ahora el director realiza un monitoreo no solo de revisión sino de asesoramiento y acompañamiento y se involucra en la parte pedagógica y que conozca como el docente desarrolla sus estrategias”.

“El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento”. (Sánchez, 2011).

Esta investigación profundiza el conocimiento del Monitoreo Directivo y como se relaciona con su Desempeño Docente. Buscando mejorar los



procesos pedagógicos y lograr con ello las bases para los cambios que requieren las Instituciones Educativas.

## **5.1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **5.1.1. Antecedentes**

Según Cerrón (2018) En su tesis – “Evaluación del desempeño docente según el monitoreo pedagógico en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra UGEL N° 04 – 201”, “tesis para optar el grado académico de Maestra en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Se concluye que: El monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar el desempeño docente en el aula, en la I.E. Augusto B. Leguía del Distrito de Puente Piedra - UGEL N°04 – 2017, El monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar el uso pedagógico, El monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar el uso de herramientas pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje del tiempo en las sesiones de aprendizaje en el aula, El monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar el uso de materiales y recursos educativos en las sesiones de aprendizaje, finalmente se concluye que : El monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar la convivencia escolar en las sesiones de aprendizaje, en la I.E. Augusto B. Leguía del Distrito de Puente Piedra - UGEL N°04 – 2017”.

Reátegui (2017) en su tesis, *“Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Huari-Ancash*. Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional Realizado en Perú. Señala que: Los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, estimando que: El acompañamiento pedagógico, influye en el desempeño docente en el aula de las instituciones educativas San Pedro de Chaná-Huari en el departamento de Ancash, en el año 2016, Existe

razones suficientes para inferir que el nivel del acompañamiento pedagógico en las aulas de las instituciones educativas San Pedro de Chaná-Huari en el departamento de Ancash, en el año 2016, es alto y Existen razones suficientes para inferir que El nivel del desempeño docente en el aula en las instituciones educativas San Pedro de Chaná-Huari en el departamento de Ancash, en el año 2016, es regular”.

Mairena (2015) presentó la investigación, *“Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la Facultad de Educación e Idiomas, ante la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. Este trabajo planteó como objetivo principal determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles. La población estudiada en esta investigación estuvo comprendida por los Departamentos Docentes que componen la Facultad de Educación e Idiomas. Por tratarse de un estudio cualitativo y por la naturaleza de la investigación el tipo de muestreo fue por conveniencia. Los instrumentos que se emplearon fueron: entrevista grupal focal, entrevista estructurada, análisis documental y cuestionarios. Las conclusiones a las que se arribaron fueron: en los departamentos de física y tecnología educativa los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se realiza por que es evidente que se carece de una planificación y no se les brinda ningún tipo de seguimiento a los docentes en su nueva etapa como profesionales, es por esto que se consideró de especial urgencia un plan de acompañamiento que potencie el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas como profesional. Además, los docentes noveles no reconocieron la importancia del acompañamiento para el intercambio de experiencias entre los acompañantes y los acompañados; al mismo tiempo,

identificaron el verdadero fin del acompañamiento el cual es brindar procesos de evaluación a fin de mejorar su desempeño como docente y el lograr la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje”.

Erhuay y Navarro (2014) en su tesis titulada – “*Monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 Villa El Salvador UGEL 01, 2014*”, Universidad Cesar Vallejo, Perú, tesis para optar el grado de magister realizo una investigación llegando a la conclusión que entre la percepción de monitoreo directivo y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.857$ , con una  $p=0.000$  ( $p<.05$ ), con el cual se aceptó la hipótesis alterna, Llegando a concluir que existe relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente”.

Girón (2014) presentó en la Facultad de Educación de la Universidad Rafael Landivar la tesis “Acompañamiento pedagógico del supervisor Educativo en el desempeño docente. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. Para este propósito los sujetos tomados en cuenta para la investigación fueron el supervisor educativo, los cinco directores de los establecimientos del ciclo diversificado del municipio de San Carlos Sija, departamento de Quetzaltenango. Así también, se tomó en cuenta a los 37 docentes, de ambos sexos, con título de profesores de enseñanza media, sin distinción de edades, todos procedentes del municipio en mención, quienes representaron al 100% de la población llegando a la conclusión que el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas”.

Sánchez (2014), en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, presentó la tesis “Diseño de un programa de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer los modos de actuación de los docentes de educación primaria de la FACHSE. El estudio se realizó en los docentes de la Facultad de Educación Primaria tomando una muestra de 11 docentes del nivel primario usando técnicas de gabinete, técnicas de campo y cuestionarios para el recojo y tratamiento de la información evidenciando que las deficiencias en los Modos de Actuación de los docentes de Educación Primaria de la FACHSE, se generaron por el incumplimiento de sus funciones”.

Alderete (2013) en su trabajo “La supervisión Pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de secundaria de la UGEL Junín”. “El objetivo fue del presente trabajo fue establecer el grado de relación que existe entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de educación secundaria de UGEL Junín durante el año 2012. El estudio realizado, se ubica en el tipo de investigación básica y diseño de investigación descriptivo correlacional, que consiste en determinar el grado de relación que existente entre dos o más variables, la muestra está constituida por 256 docentes de las 21 instituciones de educación secundaria de la UGEL Junín. Los instrumentos que se aplicaron fueron ficha de observación y cuestionario de encuesta que se aplicó a los docentes. La conclusión a que se arribó es que existe correlación positiva entre supervisión pedagógica y el desempeño docente”.

Según Callomamani (2013) realizó la investigación “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores ante la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor De San

Marcos. Este trabajo buscó determinar si la supervisión pedagógica, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico influyen en el desempeño laboral docente. En el estudio, la población la constituyeron 84 docentes y 97 alumnos de 5º año del nivel secundario y la muestra 69 docentes y 69 estudiantes. Se utilizó como instrumentos un cuestionario para docentes y un cuestionario para estudiantes. Finalmente, concluyó que la supervisión, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico influyen significativamente en el desempeño laboral del docente pues encontró un alto grado de correlación”.

Huertas y Lujan (2013) en su tesis titulada, “Monitoreo Directivo y Actitud del docente de 2do.grado del nivel primario de la RED N° 6 del distrito de Chorrillos de la UGEL 07 – 2012, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, para optar el grado de magister realizó una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional con una población de 173 docentes y tomó como muestra 138 docentes, lo cual concluye que debemos fomentar entre los directivos y docentes un clima que favorezca el desarrollo de las diversas actividades que hay en la institución educativa, los directivos deben practicar un estilo democrático y situacional para elevar el nivel de desempeño docente”.

Mapp (2012), en su tesis titulada “Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darien, Universidad de Panamá, en su investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional, trabajó con una muestra de 75 docentes en la cual llega a la conclusión que debemos analizar las debilidades y fortalezas de la supervisión educativa de la región para un buen desempeño docente en mejora de los educandos”.

Sovero (2012), en su tesis titulada, “La supervisión pedagógica es un servicio técnico de orientación y asesoramiento, Universidad de Madrid – España, realizó una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional, trabajó con una población de 150 docentes y su muestra fue igual a la población, donde obtuvo una relación moderada de  $r = 0,680$ , llega a la conclusión que existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión pedagógica, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los procesos administrativos para que funcionen las instituciones. En efecto los procesos ayudan a orientar la supervisión educativa, abren una antesala de interés que conlleva a ubicar los elementos, funciones, ámbitos y acción supervisora, donde se describen y articulan en forma específicas las fases, momentos, actividades y evaluación de la supervisión escolar lo cual sirve como modelo, a los diferentes escenarios de la educación peruana”.

Vicente (2012) en la tesis “Impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente de primer grado primario bilingüe en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno kiche en municipios de quiché presentada ante el Departamento de Educación de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar planteó como objetivo general determinar el impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente. Para lograrlo trabajó con una población de 10 aulas de 10 escuelas gradadas y piloto de la estrategia kemtzij, con docentes de primer grado primario bilingüe los cuales fueron cuatro (4) de género femenino y seis (6) de género masculino. Se utilizaron dos tipos de instrumentos: uno de observación en el aula y la otra de entrevista estructurada a docentes de primer grado bilingüe. Las conclusiones a las que se llegó fueron que el acompañamiento

pedagógico en el aula es de mucha importancia para los docentes de primer grado del nivel primario, ya que a través del apoyo del asesor pedagógico mejoran sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno Quiché. Además que a través de la estrategia Kemtzij los docentes recibieron asesoría en herramientas pedagógicas de parte del asesor pedagógico, centrado al desarrollo del idioma materno Quiché. También comprobó que la mayor parte de docentes que reciben asesoría pedagógica, utilizan diversidad de actividades educativas para el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno Quiché. Creó un ambiente de participación e interacción en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes. Conjuntamente concluyó que los resultados muestran que se le ha capacitado al docente en diferentes técnicas y metodologías sobre idioma materno, matemática maya, práctica reflexiva, plan de mejora y otros, enfocadas al primer grado del nivel primario. Igualmente se evidenció que la mayoría de docentes del primer grado de primaria, reflexione sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de las habilidades lingüísticas con los niños. Asimismo, la investigación logró determinar el apoyo del asesor pedagógico hacia el docente y la manera cómo desarrollar sus prácticas pedagógicas con los estudiantes”.

Balzán (2010) realizó un estudio titulado, “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica Maracaibo – Estado de Zulia, para optar el grado de magister en el tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, trabajó con una población de 96 docentes y su muestra fue de 64 docentes, donde obtuvo una relación alta de  $r = 0.885$ , llegando a la conclusión que entre el

acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa” (p. 82).

Borjas (2010), en su tesis titulada, “Monitoreo pedagógico en las instituciones educativas Fe y Alegría Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú, para optar el grado de magister realizó un estudio básico descriptivo, de diseño no experimental - transversal – correlacional con una muestra de 162 docentes, llegando a la conclusión que el monitoreo es el seguimiento al quehacer pedagógico con el propósito de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción” (p. 82).

Según Materán (2009) en su tesis titulada, “Supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, Universidad de Madrid – Madrid -- España, para optar el grado de magister en gestión, realizó una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional, con el objetivo de suministrar orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Tuvo una población de 250 docentes con una muestra de 158. Asimismo llegó a la conclusión que deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas”.



Rodríguez (2009) tesis titulada, “Monitoreo y Supervisión Educativa y su implicancia en la calidad en el nivel secundario de la Institución Educativa estatal regular Toribio Rodríguez de Mendoza N° 130 Universidad César Vallejo, Lima- Perú, para optar el grado de magister, realizo una investigación básica descriptiva de diseño no experimental - transversal – correlacional con una población de 250 docentes, llegó a la siguiente conclusión que existe buena implicancia entre el monitoreo y supervisión con la calidad educativa cuando participan los padres de familia, alumnos y profesores en el nivel secundario de EBR de la Institución Educativa Toribio Rodríguez de Mendoza”.

## **5.1.2. Fundamentación científica**

### **5.1.2.1. Monitoreo Directivo:**

Considerando que se trata de un estudio en el contexto educativo se asuma la postura de Brigg (2009) quien señala que: “es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas. La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales” (p. 5).

Brigg (2009) menciona que: “en el marco de la enseñanza – aprendizaje, el monitoreo: Es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo puede definirse como un proceso organizado para verificar que

una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y / o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes” (p. 10).

A su vez el Instituto de Investigación y Políticas Educativas (2012), define como: “el proceso de recojo y análisis de información en seguimiento a los indicadores que permiten comprobar el éxito de una política o medida de gestión; identificando sus fortalezas y debilidades, para la toma de decisiones pertinentes” (p.56).

Ausubel (1983) denomina profesor “a quien guía situaciones de aprendizaje, en las que el estudiante dude de sus propias ideas y sienta la necesidad de buscar nuevas explicaciones, nuevos caminos que vuelvan a satisfacer esos esquemas mentales, los cuales, han sido configurados por la interacción con su medio natural y social; pero a continuación advierte que el desempeño docente irradia aún mucho más que eso, y que además comprende procesos de planeación, programación, coordinación y evaluación que se dan en la gestión institucional”.

Lo anterior coincide con Valle y Rivera (2010): “que el seguimiento o monitoreo es un ejercicio destinado a

identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema o subsistema o proceso a efecto de introducir o cambios pertinentes u oportuno para el logro de sus resultados o efecto en el entorno” (p.45).

Por su parte, Haddad (2009) sostiene que: “monitoreo directivo es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos” (p. 19).

De lo anterior podemos concluir, que el monitoreo directivo permite hacer el seguimiento, registro y análisis oportuno del procesos enseñanza – aprendizaje y sus factores asociados.

Considerando lo expresado por Nerci (2011), acota el siguiente concepto acerca del seguimiento o monitoreo directivo: “el seguimiento o monitoreo es una labor que se desarrolla durante todo el periodo lectivo, a fin de efectuar nuevas planificaciones cuando sean necesarias; esto en vista de los datos recogidos y evaluados durante el desarrollo de las actividades escolares. El seguimiento o monitoreo procura asegurar la unidad y continuidad de las actividades, le incumbe observar el desempeño de los docentes, orientar y coordinar la labor de los niños” (p. 150).

Del mismo modo el monitoreo nos permite reportar resultados cualitativos y cuantitativos. Propiciar hipótesis,

nuevas propuestas y alternativas de mejoras, con un sistema rápido, confiable y preciso.

“El monitoreo pedagógico considerado como una estrategia de la supervisión, consiste en el seguimiento permanente de las tareas asignadas al docente, con el objetivo de conocer el nivel de su desempeño para asesorarlo y capacitarlo según sus resultados; busca el crecimiento profesional en conformidad con los estándares institucionales y nacionales; el monitoreo pedagógico se evaluó en cuatro dimensiones: pedagógica, didáctica, intervención y valorativa” (Cano, Castro, Musto, & Sarachu, 2009).

Finalmente, Marcelo (2009) sostiene que: “Construir espacios que vinculen a dicha capacitación con la información inicial a través, por ejemplo, de programas de acompañamiento a docentes” (p.124).

Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social (2002) “considera de gran importancia el acompañamiento pedagógico en el aula, ya que a través de ella el docente mejora sus prácticas pedagógicas en el desarrollo del idioma materno del estudiante. Suele suceder en algunos casos cuando el docente no recibe acompañamiento encuentra en el aula un gran vacío para el desarrollo de sus actividades, debido que por falta de experiencias y conocimientos de las mismas”. “Por otro lado, cuando el docente no domina el idioma materno de

los estudiantes adquieren un menor rendimiento educativo, debido que el idioma materno del educando es la base de una buena formación” (p.18).

Por otro lado, USAC (2008) complementa que: “es una ayuda que se le proporciona al docente para que pueda desempeñar un mejor papel en el aula, y no cerrarse en la teoría, sino que ambos deben ir de la mano tanto teoría y praxis. Así también hace mención que es para retroalimentar la labor docente, con énfasis en la experiencia de cada uno de ellos, es decir orientar en el uso y aplicación de los materiales didácticos que están en el idioma materno en el aula” (p. 20).

#### **5.1.2.1.1. Fundamentos del monitoreo directivo**

##### **a) Monitoreo pedagógico**

Según Haddad (2010) sostiene que: “Monitoreo como el seguimiento al quehacer pedagógico con el propósito de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción” (p.24).

Para el Minedu, (2014), “en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron

programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones:

a) La de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y

b) La de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros”.

Asimismo en el Fascículo General de Gestión de los Aprendizajes (2009) el monitoreo pedagógico: “se orienta principalmente a verificar la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes en cada una de las instituciones educativas, así como la realización de acciones de asesoría que permitan el desarrollo de las competencias pedagógicas del docente y la

implementación de las rutas de aprendizajes como actividades claves para la gestión del currículo, en el marco del programa de Educación Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular” (p. 13 y 14).

De lo anterior se concluye que el monitoreo suele ser definido como la acción de observación y acompañamiento reflexivo en torno a un proyecto en curso, con la finalidad de aportar información sobre su desarrollo, posibilitando la toma de decisiones y la eventual implementación de cambios en la ejecución del mismo en función del cumplimiento de los objetivos planteados.

#### ***b) El monitoreo del director***

“La palabra monitoreo tiene diversos significados, cada autor la define de acuerdo a su experiencia, necesidades y propósitos.

El monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para para la adecuada toma de decisiones Ayuda a detectar oportunamente, fortalezas y experiencias pedagógicas exitosas, así como deficiencias, obstáculos y/o necesidades.

Tiene la finalidad de introducir los ajustes y mejoras pertinentes, que aseguren el logro de los resultados y el efecto en el entorno”.

En tal sentido se concuerda con la información de Haddad (2009), quien sostiene que: “monitoreo directivo es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos”. (p. 19).

### **c) El Director**

Según Montenegro (2009) menciona que: “el director de una institución educativa —debe ser un líder y no un jefe —como líder debe tener cualidades para atender metas de la institución para tener una apropiada pasión para el servicio. En tal sentido es importante que el director tome conciencia de su gestión, porque la gestión de la dirección es un proceso de conducción adecuada del potencial humano, por lo tanto la gestión promueve acciones pedagógicas para la mejora de la calidad educativa” (p.49).

Lo anterior coincide con la ley de Reforma Magisterial (2012), quien define al director: “Como la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, de promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y



para que los educandos logren aprendizajes significativos” (p. 18).

Entonces una de las funciones esenciales de un director de un plantel de educación es apoyar en el aspecto técnico pedagógico al personal docente a su cargo, durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, orientándolo en la aplicación de las normas, lineamientos, criterios, procedimientos y técnicas que le permitan, por un lado, el logro de los objetivos de cada uno de los grados escolares y por el otro el cumplimiento de las metas establecidas.

Esto coincide con Calero (2011) quien señala: “Que el trabajo del director sirve para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir en forma acertada es un proceso tan importante como el proceso mismo, con esto quiere decir que para encontrar una excelencia educativa se requiere de múltiples factores: entre otros, de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas buenas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de universos valorativos identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman. Las grandes políticas y los grandes planes se convierten en decisiones reales y hechos visibles, a través de sus decisiones. Un director es un educador no porque está

involucrado directamente en el hecho pedagógico, sino porque a través de sus decisiones puede contribuir a hacerlo más efectivo, facilitándole al docente su tarea, garantizándole el funcionamiento efectivo de la organización y/o dándole sentido dentro del entorno social”. (p.57).

El mismo autor Calero (2009), señala que: “ser director implica decidir en función de: Crear condiciones favorables al hecho pedagógico. Garantizar el funcionamiento eficiente de la administración. Influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles” (p. 60).

“Estas funciones precisa mejor el trabajo del director en una Institución. Educativa: En la Gestión pedagógica debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados, instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica, etc”.

“En la gestión Administrativa tiene que tomar decisiones sobre los procesos administrativos e

institucionales para garantizar que el que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional”.

#### ***d) Gestión del director***

Según Borjas (2010), “el acompañamiento del directivo, se relaciona con los cuatros procesos promovidos por la cual gestión del Ministerio de Educación, dichos procesos son de gestión descentralizada, reforma de la escuela, desarrollo curricular y desempeño docente”.

“El acompañamiento se orienta hacia el desarrollo curricular como proceso de construcción socio cultural proceso que comprende el diseño como su implementación con la participación directa de docentes que se forman, como constructores de currículos pertinentes” (Minedu, 2012).

Para Miranda (2007), “la gestión directiva, se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma, es posible que el rector o director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución. El rol de los directivos docentes en la gestión de sus instituciones, comprende el aprendizaje constante y puesta en práctica de los conocimientos en gestionar y liderar cambios en la institución, en los currículos y participar en la toma decisiones para el

mejoramiento institucional, donde se retroalimentan diariamente los conocimientos y las habilidades en todos los aspectos en la formación de un estudiante, padres de familia y la comunidad educativa, disposición, apertura, interés para el aprendizaje en este campo, actuando como facilitador de procesos en los trabajos en equipo, promoviendo la participación que le aporte a la construcción del proyecto educativo institucional”.

***e) Perfil del monitor directivo***

Según Levinson (2010) sostiene que: “el perfil del monitor directivo es: Ser experto en el currículo informando acerca de él y de las formas de mejorarlo. Conocer todo lo referente a los procesos educativos propuesto por el Ministerio de Educación. Ser comunicador que pueda ofrecer ideas a los educadores y a la vez oír las opiniones de los demás. Organizar hábilmente mediante el uso de planes manuales y programas considerados de valor para los educadores. Ser capaz de discernir en cualquier campo de la educación. Un líder de grupo que sepa trabajar con grupos logrando el máximo provecho de ellos. Ser un investigador y un agente de cambio y del monitoreo profesional. Un estimulador que busque articulación entre programas y niveles, ayudar a los docentes a mantenerse atentos a los problemas pedagógicos”. (p. 84)

**f) Acciones del monitor del directivo.**

Bardales (2010) nos dice que: “las acciones del monitor del aula son: Hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno de los procesos pedagógicos desarrollados en cada institución educativa, tomar decisiones validas sobre las bases del análisis del entorno y observación del análisis y/o cumplimiento de los objetivos educativos, con énfasis en los resultados de los logros de los estudiantes y el desempeño de los docentes durante el proceso; también reportar resultados cuantitativos y cualitativos |a los actores involucrados e interesados; por ultimo propiciar hipótesis, nuevas propuestas y alternativas de mejoras, en la institución educativa” (p.84).

**5.1.2.2. Desempeño Docente:**

Al respecto, Sánchez (2011) tomado de Montenegro (2003) manifiesta que:” El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y

características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento” (p.13; 19).

Escobar (2012), manifiesta lo siguiente: “El desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje” (p.14).

Farfán (2009) dice que: “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos” (p.11).

Escudero (2009) tomado de Valdez (2000) acota lo siguiente: “El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta a lo que se le ha asignado como responsabilidad y que sea medido en base a su ejecución. Lo que define el desempeño es la evaluación del individuo y que para maximizar la

motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño. Sostiene que existe consenso en la idea en que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes” (p.25).

Antón (2012), expone que: “en tal sentido el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se debe modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción” (p.56).

En tal sentido la UNESCO (2010) desempeño docente es: “El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño , implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida”. (p.124).

Avolio (2009), manifiesta que: “el desempeño docente —se ha ampliado y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de alumnos. Abarca tareas previas de planificación de la enseñanza, análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejoras” (p. 76).

Esto quiere decir que los docentes desarrollen sus competencias mediante un proceso basado en la resolución de problemas, en la reflexión a partir de su propia práctica y en la fundamentación del hacer.

Según Santisteban (2009) reflexiona en torno al desempeño de los docentes: “Exige reconocer en primera instancia los tres principios históricos que estructuran el oficio del maestro: la relación de la profesión docente con el sacerdocio o apostolado, ubicándose a la escuela como templo de saber, donde la tarea del docente era el resultado de su vocación y la enseñanza más que una profesión era una misión, la representación de la docencia como un trabajo , la representación de la docencia como una profesión , puesto que el desempeño de la actividad docente requiere del dominio de competencia racional y técnica y en la segunda instancia propone, la necesidad de reconocer y comprender las transformaciones actuales de la sociedad, es decir los cambios en la familia, los medios de comunicación y otras instituciones de la socialización , las nuevas demandas de producción y el mercado de trabajo , los fenómenos de la exclusión social y los nuevos desafíos de educabilidad y la evolución de la tecnología de comunicación e información”.(p.53).

“De lo anterior se concluye que desde una perspectiva profesional, se debe concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que



conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas”.

Asimismo Granfill (2012), señala que: “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.18).

“Asimismo podemos mencionar que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

Según Gutiérrez (2009), “el desempeño docente se define como una tarea vital del líder y su equipo establecer el sistema de medición del desempeño de la

organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos” (p.75).

“El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan, lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor, considerándose como una estrategia de motivación. De igual manera la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal”. Para, Guerra, López (2007) “Definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”

Por otro lado, De la Cruz (2009), menciona que: “el desempeño docente laboral —califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser:

Hombre – mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”. (p.42).

El desempeño profesional docente es considerado como el equilibrio entre cumplimiento de las tareas pedagógicas asignadas y el resultado de la labor educativa, que se ve reflejada en las capacidades logradas por los alumnos y el prestigio competitivo de la institución; los resultados se evaluaron en cinco dimensiones: planificación de actividades docentes, ejecución de actividades docentes, evaluación de los aprendizajes, evaluación de la práctica pedagógica y compromiso con el proyecto institucional (Torres, 2008) y (Grupo Operativo de Universidades Chilenas, 2007).

#### **5.1.2.2.1. Funciones del desempeño docente**

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

##### **a) Función de diagnóstico:**

La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los

directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

***b) Función instructiva:***

“El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas”. (Navarro, 2014)

***c) Función educativa:***

“Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional

por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas”. (Navarro, 2014)

#### **5.1.2.2.2. Marco del buen desempeño docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente tiene su origen en la propuesta de la Mesa interinstitucional de Buen Desempeño Docente impulsada por el Consejo Nacional de Educación (CNE). Después de dos años de trabajo, la elaboración de la versión final estuvo a cargo de la Dirección General de Desarrollo Docente, y fue aprobada en enero del 2012 mediante la Resolución Ministerial Nro. 0547-2012-ED.

El Marco de Buen Desempeño Docente tiene entre sus propósitos específicos: Establecer un lenguaje común, entre los docentes y los ciudadanos, para referirse a los procesos de enseñanza. Impulsar la reflexión de los docentes sobre su propia práctica educativa, construyendo una visión compartida de la enseñanza. Promover la revaloración social y profesional de los docentes. Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación (p. 17).

MINEDU, (2012) “El Marco de Buen Desempeño Docente está estructurado en dominios, competencias y desempeños Los dominios son las

cuatro grandes categorías en las que se agrupan las competencias”.

#### ***a) Los cuatro dominios del marco***

“Se entiende por dominio un ámbito o campo de ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. Los cuatro dominios son: El primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, El segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, El tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad. El cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad”. (Navarro, 2014)

#### ***b) Las nueve competencias del marco***

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (2013) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes. De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: “Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes,

rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción estas características son subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales.

Logran resultados en diferentes contextos.

Al respecto el marco del desempeño docente, establece la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de

la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”.

### ***c) Los desempeños del marco***

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. Elementos del desempeño:

Actuación: Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.

Responsabilidad: Referencia a las funciones generales de la profesión.

Resultados: Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación. Para efectos de este documento, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas, que expresan su competencia que tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

#### ***5.1.2.2.3. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente***

De acuerdo al marco de buen desempeño docente (2013, p.25) establece los siguientes propósitos:



Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

#### **5.1.2.2.4. Evaluación del Desempeño Docente**

Según Ardiles (2010), la evaluación del desempeño profesional del docente: “Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p.36).

“De lo anterior, podemos decir que evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros. El mismo autor afirma que la evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación”.

MINEDU (2013), establecido en Bogotá nos menciona que: “Evaluar el desempeño de los docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes,

habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

a) El saber que responde a preguntas tales como:  
¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo?  
¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b) El hacer, que responde a preguntas tales como:  
¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?".

## **5.2. Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica a partir de las dificultades detectadas que existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral el monitoreo directivo en el sector de educación. La falta de un estudio actualizado, amerita un trabajo de investigación profundo que reconozca la importancia del monitoreo directivo como factor que contribuye a mejorar el desempeño laboral de los docentes.

La Educación tiene una responsabilidad dentro del desarrollo social de la sociedad, la responsabilidad social es una inversión personal en el bienestar de los demás y del planeta. La responsabilidad social de la educación es un proceso por el cual toda la comunidad transmite a la siguiente Generación los valores apropiados, tradiciones, habilidades y normas culturales. El aprendizaje del servicio promueve Hechos y éxito académico. Bajo las afirmaciones planteadas la investigación el Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas posee una justificación social porque el mismo hecho de que promueve la calidad educativa, también tiene un compromiso de formar ciudadanos que busquen el desarrollo de nuestra sociedad.

Desde este punto de vista científico tomo importancia en el sentido que trata de hacer una comparación de la teoría que fundamenta que el monitoreo directivo se relaciona con el desempeño docente en las instituciones, por ello el conocimiento a lograrse por medio de la comprobación de hipótesis, debe contribuir a establecer la comprensión de la teoría y los hechos reales de la gestión de la institución.

El estudio es pertinente, porque la investigación va a permitir implementar estrategias para lograr un buen monitoreo directivo y por consiguiente un buen desempeño docente

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a las Instituciones educativas; orientándolos de una forma adecuada sobre el monitoreo directivo, que contribuirá a mejorar el desempeño docente.

### **5.3. Problema**

En la actualidad se sabe que la educación es fundamental para el desarrollo integral de las personas y su sociedad, por lo que educar es una de las principales tareas para muchos países como el Perú. Ante los cambios que se vienen operando en la dinámica educativa del país y las exigencias del proceso de descentralización, el monitoreo directivo enfrenta desafíos referidos a contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas y a apoyar y estimular el trabajo del docente.

La importancia teórica de la presente investigación radica en el uso de la metodología científica de manera exhaustiva, lo cual nos permitirá conocer mejor el estado de los conocimientos acerca de la temática, así mismo comprender con mayor objetividad la relación que existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E.N° 88186- Mongón – Pampas.

De la misma manera valorar los aportes del presente trabajo, el cual se apoyará en las bases teóricas y la metodología de la investigación educacional, con el propósito de demostrar la importancia de las competencias profesional específicas de los docentes en la mejora continua de la educación.

La educación ha sido limitada a la escolaridad y desgraciadamente descartamos o restamos importancia a otras prácticas, espacios y

escenarios sociales que son muy importantes para la formación de las personas.

El presente trabajo es importante, porque busca responder a las reales necesidades sociales y culturales que la sociedad actual enfrenta, dado que proporciona elementos de juicio útiles, los cuales se constituirán en referentes importantes para generar competencias profesionales específicos en los docentes. Constituyendo un factor estratégico para la educación de la institución educativa.

La problemática expuesta requiere un mejor conocimiento y estudio por tal razón el problema que constituye el punto de partida de la presente investigación es el siguiente:

**¿Cuál es la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E.N° 88186- Mongón – Pampas?**

#### **5.4. Conceptuación y Operacionalización de las variables**

##### **5.4.1. Conceptualización de las variables:**

###### **5.4.1.1. Monitoreo directivo**

###### **Definición conceptual:**

Considerando que se trata de un estudio en el contexto educativo se asuma la postura de Brigg (2009) quien señala que: “Es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educativos” (p. 5).

###### **Definición Operacional:**

“El monitoreo directivo o supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas.

La variable se estableció en tres dimensiones a medir, tales como: acompañamiento directivo, asesoramiento, evaluación”. (Navarro, 2014)

#### **5.4.1.2. Desempeño docente**

##### **Definición conceptual**

Al respecto, Sánchez (2011) tomado de Montenegro (2003) manifiesta que: “El desempeño del docente se entiende como el **cumplimiento de sus funciones**; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento” (p.19).

##### **Definición Operacional**

Un conjunto de dimensiones a medir, tales como: Presentación y puntualidad, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

### 5.4.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS
Monitoreo directivo	Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia</li> <li>- Asesoría continua</li> <li>- Asistencia técnica</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utiliza diferentes estrategias de comunicación.</li> <li>2. Motiva a los docentes a una permanente capacitación.</li> <li>3. Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos</li> <li>4. Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.</li> <li>5. Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.</li> <li>6. Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.</li> <li>7. Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.</li> <li>8. Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos</li> <li>9. Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realizas un buen trabajo.</li> </ol>



	Asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Apoyo</li> </ul>	<p>10. Orienta el desarrollo de los procesos de aprendizaje.</p> <p>11. Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.</p> <p>12. Recibe orientación clara después del monitoreo</p> <p>13. Recibe asesoría oportuna sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>14. Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.</p> <p>15. Recibe capacitación sobre diversificación curricular.</p> <p>16. Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.</p> <p>17. Aporta material bibliográfico a los docentes.</p> <p>18. Programa visitas de asesoramiento continuo.</p>
--	---------------	--	--

	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza Visitas</li> <li>- Registra el avance de las visitas</li> <li>- Informa la cultura evaluativa</li> </ul>	<p>19. Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.</p> <p>20. Realiza visitas de observación inopinadas.</p> <p>21. Registra los avances a través de fichas de verificación.</p> <p>22. Las visitas son sistemáticas y programadas</p> <p>23. Recibe una información clara después del monitoreo.</p> <p>24. Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.</p> <p>25. Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.</p>
Desempeño Docente	Presentación y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.</li> <li>- Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.</li> </ul>	<p>1. Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.</p> <p>2. Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.</p> <p>3. Presenta su documentación técnico pedagógico, al inicio de cada unidad</p> <p>4. Asiste de manera puntual a las reuniones colegiadas, convocadas por el director.</p> <p>5. Cumple con la hora de ingreso y salida en la</p>

			<p>Institución educativa, donde labora.</p> <p>6. Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.</p>
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de los estudiantes.</li> <li>- Enfoques y procesos pedagógicos.</li> <li>- Planificación curricular</li> </ul>	<p>7. Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular</p> <p>8. Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje</p> <p>9. Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular</p> <p>10. Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos</p> <p>11. En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica</p> <p>12. Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información</p>

			<p>actualizada</p> <p>13. La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E</p> <p>14. Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas</p> <p>15. Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciudadanos críticos e interculturales</li> <li>- Proceso de enseñanza.</li> <li>- Evaluación de los aprendizajes</li> </ul>	<p>16. Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios</p> <p>17. Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve contantemente</p> <p>18. Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva</p> <p>19. Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje</p> <p>20. Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo</p> <p>21. Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de</p>

			aprendizaje 22. Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes 23. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos 24. La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo
--	--	--	--

### 5.5. Hipótesis

Existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas.

### 5.6. Objetivos:

#### 5.6.1. General

- Determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I. E. N° 88186- Mongón – Pampas.

#### 5.6.2. Específico

- Identificar el nivel de monitoreo directivo de primaria y secundaria de la I. E. N° 88186 – Mongon – Pampas.
- Identificar el nivel de desempeño docente de primaria y secundaria de la I. E. N° 88186 – Mongon – Pampas.

## **6. Metodología**

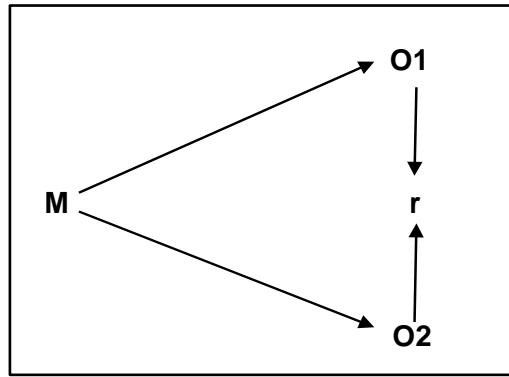
### **6.1. Tipo y Diseño de investigación**

#### **6.1.1. Tipo de la investigación**

Investigación Descriptiva Correlacional Considerando los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que: “los estudios descriptivos son un tipo de investigación no experimental que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra” (p. 62), este estudio es sustantivo, o básico dado que se analizan las variables dentro de su naturaleza sin alterar ninguna de sus características como es el caso del monitoreo directivo y desempeño docente en la institución educativa N°88186- Mongón - Pampas.

#### **6.1.2. Diseño de la investigación**

Diseño No Experimental – Transversal – Correlacional Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en los 12 docentes de la Institucion Educativa N° 88186 Mongón – Pampas”.



Dónde:

O1= Monitoreo directivo. O2=Desempeño docente.

r= Es el índice de correlación entre las variables

M= Es la muestra de estudio

## 6.2. Población y Muestra

### 6.2.1. Población

Población La población comprende a todos los docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 88186-Mongon, distrito de Pampas, UGEL – Pallasca lo cual está determinada por un total de 15 docentes, siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la población está conformada por la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común” (p.212), la cual se estudia y da origen a los datos que se necesitan para la investigación que en su conjunto comprende una institución educativa y un total de 15 docentes.

### 6.2.2. Muestra

Es probabilística censal, siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la muestra probabilística censal son aquellas donde todos los miembros de la población pertenecen a la muestra de acuerdo a la intención del investigador” (p. 69). En tal sentido, se analizará a un total de 12 docentes.

### **6.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnica:**

Se utilizó la Encuesta a la muestra porque se pretende obtener información anónima, objetiva y confiable de las variables en estudio.

#### **El instrumento**

Para la recolección de la información se elaboró un instrumento, denominado cuestionario de percepción del monitoreo directivo y desempeño docente, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, el mismo permite obtener información anónima, objetiva y confiable, constituyendo un recurso para salvaguardar la validez de las respuestas. En relación a lo anterior, el cuestionario permitió evaluar y precisar el comportamiento de ambas variables, para la elaboración del mismo se tomó como punto de inicio la tabla de Operacionalización de las variables.

El cuestionario, estuvo dirigido a los docentes a fin de determinar los niveles de relación de las variables en relación a las dimensiones establecidas, de manera particular para este estudio como mecanismo para asegurar la adaptación de los docentes y de la investigación, cabe precisar que dicho instrumento mide los conocimientos en una sola intervención.

#### **Validez del instrumento**

Para la validez del instrumento se empleó la técnica de "Juicio de expertos, se contó con la participación de tres profesionales los cuales manifestaron que, si tenían pertinencia las variables con sus dimensiones, indicadores y las preguntas respectivamente, además fueron de opinión favorable. Los docentes fueron: Mg. Lazaro Lujan Editha Roció magister en Administración de la educación, Mg.



Miranda Sanchez Eusebio Pascual magister en Educación con mención en docencia y gestión educativa.

### **Prueba de confiabilidad de los instrumentos**

Mediante el coeficiente de cronbach que es el indicador más importante, puesto que proporciona estimaciones reales de confiabilidad.

#### **Alfa de Cronbach: Variable Monitoreo Directivo**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.746	25

#### **Alfa de Cronbach: Variable Desempeño Docente**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.670	24

En función de los resultados, teniendo en cuenta el índice de correlación obtenido por el alfa de cronbach igual a 0.746 para la variable Monitoreo Directivo y 0.670 para la variable Desempeño Docente, los resultados tienen una confiabilidad aceptable, además de ser totalmente valido el instrumento.

**Método de Baremos** Se utilizó el método de baremo para cada variable determinando así los niveles.

<b>Monitoreo Directivo</b>	
menor	3.6
mayor	4.3
diferencia	0.7

ancho de intervalo	0.2	
Intervalos		
Bajo	3.6	3.7
Medio	3.8	3.9
Alto	4	4.3
<b>Desempeño Docente</b>		
menor	3.8	
mayor	4.4	
diferencia	0.6	
ancho de intervalo	0.2	
Intervalos		
Bajo	3.8	3.9
Medio	4	4.1
Alto	4.2	4.4

#### 6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para la evaluación de los datos obtenidos en el presente trabajo se exponen los resultados en base al análisis estadístico de los datos recolectados con el cuestionario de percepción del monitoreo directivo y el desempeño docente, para ello se realizaron las siguientes acciones. Se empleará la estadística descriptiva evidenciando medias, error estándar, tabla %, coeficiente de correlación.

En ambos casos se empleará el programa estadístico SPSS versión 25. Para determinar la relación de las variables se utilizara la distribución de Spearman.

##### Valores de correlación de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
1.00 a – 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable

---

- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las dos variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta a mayor X mayor Y

---

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Batista (2010, p.312).

## **7. Resultados**

### **7.1. Presentación de resultados**

Para obtener los resultados del presente trabajo de investigación titulada “Monitoreo directivo y desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas”.

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información fueron la distribución de los datos en tablas de frecuencia y porcentajes, presentando los gráficos donde se aprecian las barras fruto del desarrollo de la tabulación respectiva, comunicando los resultados.

En la Tabla 1 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos después de la tabulación respectiva de la variable Monitoreo directivo, así como en el Figura 1 se presentan los porcentajes en cada barra que nos indican los niveles respectivos, además se describe la interpretación.

En la Tabla 2 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos después de la tabulación respectiva de la variable desempeño docente, así como en el Figura 2 se presentan los porcentajes en cada barra que nos indican los niveles bajo, medio y alto, además se describe la interpretación.

Asimismo al desarrollar la estadística inferencial con la prueba de correlación Rho de Spearman, se toma la decisión respectiva de rechazar la hipótesis Alterna y aceptamos la hipótesis Nula determinando que No existe relación significativa entre el Monitoreo directivo y el desempeño docente de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.

## 7.2. Análisis y descripción de los resultados

**Tabla 1.**

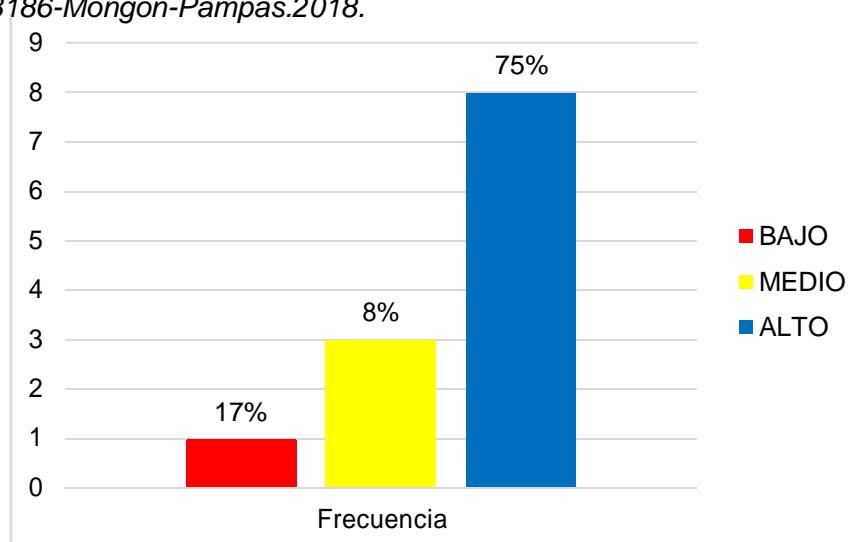
*Nivel de monitoreo directivo de la muestra de estudios de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	17
Medio	1	8
Alto	9	75
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

**Fuente.-** Aplicación del cuestionario a docentes de la I. E. No. 88186-Mongon-Pampas 2018.

**Figura 1.**

*Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable monitoreo directivo de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.*



**Fuente:** Tabla 1.

Como se observa en la Tabla 1 y el Gráfico 1, de los 12 docentes que se les entrevistó, 02 docentes que representan el 17% se encuentran en el nivel bajo, 01 docentes que representan el 8% se

encuentran en el nivel medio y 09 docentes que representan el 75% el nivel alto de la variable monitoreo directivo, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue Alto.

**Tabla 2.**

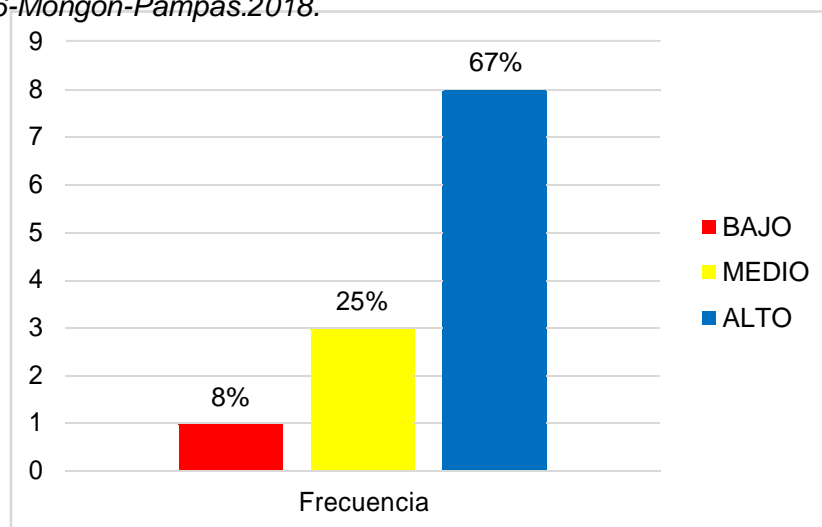
*Nivel de desempeño docente de la muestra de estudios de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.*

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	1	8%
Medio	3	25%
Alto	8	67%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

**Fuente.-** Aplicación del cuestionario a docentes de la I. E. No. 88186Mongon-Pampa 2018.

**Figura 2.**

*Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable desempeño docente de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.*



**Fuente:** Tabla 2.

Como se observa en la Tabla 2 y Gráfico 2, de los 12 docentes que se les entrevistó, 01 docentes que representan el 8% se encuentran en el nivel bajo, 03 docentes que representan el 25% se encuentran en el nivel medio y 08 docentes que representan el 67% el nivel alto de la variable desempeño docente, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue Alto.

### 7.3. Prueba de verificación de hipótesis

Para verificar la hipótesis estadística se usó la prueba de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas, luego de usar el SPSS versión 25, presentamos los resultados.

H1: existe relación significativa entre el Monitoreo directivo y el Desempeño docente de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas.

Ho: No existe relación significativa entre el Monitoreo directivo y el desempeño docente de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.

**Tabla 4.**

*Presentación de resultados de la Prueba de correlación Rho de Spearman.*

			Monitoreo	Desempeño
			Directivo	Docente
Rho de Spearman	Monitoreo Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	-.232
		Sig. (bilateral)		.468
		N	12	12
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-.232	1.000
		Sig. (bilateral)	.468	
		N	12	12

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

**Fuente.** Datos registrados en el registro auxiliar del investigador.

Los resultados obtenidos del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación negativa débil según Rho de Spearman = -0.232 entre las variables monitoreo directivo y desempeño docente. Para este grado de correlación se afirma que la relación entre las variables es negativa y tiene un nivel de correlación débil.

En cuanto a la significancia de  $p=0,468$  muestra que  $p$  es mayor a 0,01 lo que permite indicar que la relación no es significativa, por consiguiente, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis Nula. Se concluye que: A mayor nivel de monitoreo directivo menor nivel de desempeño docente tendrán los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.

#### **Decisión estadística.-**

Según el Rho de Spearman se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) Determinando que no existe relación significativa entre las variables monitoreo directivo y el desempeño docente de los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.

### **8. Análisis y discusión**

En la investigación de Balzán (2010) “en su tesis para optar el grado de magister titulado: Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica Maracaibo – Estado de Zulia, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, trabajó con una población de 96 docentes y su muestra fue de 64 docentes, donde obtuvo una relación alta de  $r = 0.885$ , llegando a la conclusión que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa”. En nuestra investigación para la muestra de 12 docentes, la correlación Rho de Spearman es de -



0.232 es decir, la relación o dependencia que existe entre las variables monitoreo directivo y desempeño docente es negativa débil.

Asimismo la investigación de Callomamani (2013), “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores ante la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Esta trabajo buscó determinar si la supervisión pedagógica, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico influyen en el desempeño laboral docente. En el estudio, la población la constituyeron 84 docentes y 97 alumnos de 5º año del nivel secundario y la muestra 69 docentes y 69 estudiantes. Se utilizó como instrumentos un cuestionario para docentes y un cuestionario para estudiantes. Finalmente, concluyó que la supervisión, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico influyen significativamente en el desempeño laboral del docente pues encontró un alto grado de correlación”. Comparando con nuestra investigación se utilizó una muestra de 12 docentes, el instrumento solo se utilizó a los docentes determinando que no existe una relación significativa entre las variables monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186-Mongon-Pampas.2018.

Así mismo tenemos la investigación de Girón (2014), “donde el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. Llegando a la conclusión que el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas. De la Facultad de Educación de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala”.

Reátegui A., (2017) en su tesis – “Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Huari-Ancash. Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional Realizado en Perú. Donde concluye que: Los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, estimando que: El acompañamiento pedagógico, influye en el desempeño docente en el aula de las instituciones educativas San Pedro de Chaná- Huari en el departamento de Ancash, en el año 2016, Existe razones suficientes para inferir que el nivel del acompañamiento pedagógico en las aulas de las instituciones educativas San Pedro de Chaná-Huari en el departamento de Ancash, en el año 2016, es alto y Existen razones suficientes para inferir que El nivel del desempeño docente en el aula en las instituciones educativas San Pedro de Chaná-Huari en el departamento de Ancash, en el año 2016, es regular”. Comparando los resultados de nuestra investigación se rechaza la hipótesis Alternativa y se acepta la hipótesis nula por lo tanto se evidencia que el monitoreo directivo, no influye significativamente en el desempeño docente de primaria y secundaria en la I. E. N° 88186- Mongón – Pampas Comparando con los resultados de nuestra investigación el nivel de monitoreo directivo en la I. E. N° 88186- Mongón – Pampas, en el año 2018, es Alto, y el nivel del desempeño docente de primaria y secundaria en la I. E. N° 88186- Mongón – Pampas, es Alto.

## 9. Conclusiones y recomendaciones

### 9.1. Conclusiones

1. Se observa que la correlación de Rho de Spearman es de -0.232 es decir, la relación o dependencia que existe entre las variables monitoreo directivo y desempeño docente es negativa débil y el grado de significatividad entre ambas variables es 0.468, es decir es alta o mayor  $P > 0.01$  es decir se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna.
2. Como se observa en la Tabla 1 y el Figura 1, de los 12 docentes que se les entrevistó, 02 docentes que representan el 17% se encuentran en el nivel bajo, 01 docentes que representan el 8% se encuentran en el nivel medio y 09 docentes que representan el 75% el nivel alto de la variable monitoreo directivo de primaria y secundaria, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue alto.
3. Como se observa en la Tabla 2 y Figura 2, de los 12 docentes que se les entrevistó, 01 docentes que representan el 8% se encuentran en el nivel bajo, 03 docentes que representan el 25% se encuentran en el nivel medio y 08 docentes que representan el 67% el nivel alto de la variable desempeño docente de primaria y secundaria, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue alto.

## 9.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a los docentes de primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongón – pampas., fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación de esta forma se estimulará a las docentes a mejorar en su desempeño profesional y alcancen el nivel alto.
2. Se recomienda que dichos resultados obtenidos sean informados a la institución educativa de tal manera que sean tenidos en cuenta para efectuar los cambios pedagógicos respectivos.
3. Es preciso recomendar que es de suma importancia evaluar la práctica docente, tomando en cuenta sus competencias y sus logros para así poder reconocer las debilidades y fortalezas y posteriormente orientarlos con la intención de incentivarlos y motivarlos hacia el fortalecimiento de su desempeño, por el bien del estudiante.
4. A los investigadores , a que continúen realizando estudios sobre la temática tanto en el enfoque cuantitativo y cualitativo en busca de otros factores asociados a las variables Monitoreo Directivo y desempeño del docente, así como evaluar la eficacia las sesiones educativas, que partan de este estudio y ahora realicen investigaciones dirigidas esta vez a los directivos, personal administrativo y padres de familia para conocer las necesidades y exigencias de la población educativa de Chimbote, sobre todo a nivel de desempeño conociendo así las debilidades y fortalezas, para enriquecer la labor pedagógica y mostrar mejoras en la calidad educativa.

## **10. Agradecimiento**

A Dios, por ser guía y soporte para la culminación de esta tesis.

A mi Alma Mater por permitirme realizar y culminar mis estudios de posgrado con mucha dedicación.

A mis Maestros de la Universidad San Pedro Sección de posgrado de la facultad de educación y humanidades que compartieron sus conocimientos y experiencias para poder alcanzar nuestras metas.

A mi asesor por siempre brindarme sus conocimientos y orientaciones para culminar con la misma.

## 11. Referencias bibliográficas

- Antón, G. (2014). *Desarrollo Institucional y desempeño laboral del poder judicial en el periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Repositorio Institucional.
- Ardiles E. (2010). *Percepción y expectativas de los alumnos de enseñanza media en relación a la formación y desempeño de sus profesores* (Tesis de maestría). Universidad Austral de Chile, Santiago, Chile. Repositorio Institucional
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Avolio, S. (2008) *Propuestas para la enseñanza en la formación profesional Procesos Educativos. N° 21 Fe y Alegría* .Maracaibo, Venezuela: Marymar
- Balzán, Y. (2010). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica* (Tesis de Maestría). Maracaibo, Venezuela. Repositorio Institucional.
- Bardales, N. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú.
- Borjas (2010), *Monitoreo pedagógico en las instituciones educativas Fe y Alegría* (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Repositorio Institucional.
- Borjas, C. (2010), *Monitoreo pedagógico en las instituciones educativas Fe y Alegría* (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Repositorio Institucional.
- Briggs, P. (2000) *La supervisión*, México: Mc. Graw Hill.

- Calero, C. (2011) *El trabajo del director para el mejoramiento de la educación* (Tesis de Maestría). Universidad de Madrid, España. Repositorio Institucional.
- Callomamani (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Repositorio Institucional.
- Cano, A., Castro, D., Musto, L., & Sarachu, G. (2009). Apuntes para pensar, la Praxis del Monitoreo Pedagógico y el Rol del Docente Orientador. Documento disparador para la jornada del grupo de docentes orientadores de proyectos estudiantiles. Repositorio Institucional.
- Cerrón P., y Delia A. (2018). *Evaluación del desempeño docente según el monitoreo pedagógico en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra UGEL N° 04 – 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Repositorio Institucional.
- Erhuay H. y Navarro J. (2014), *Monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 Villa El Salvador UGEL 01, 2014* (Tesis de maestría). Universidad cesar Vallejo. Perú. Repositorio Institucional.
- Escobar P. (2012). *La gestión administrativa y el compromiso docente en las instituciones educativas policiales de Lima 2012* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Repositorio Institucional.
- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Peru. Repositorio Institucional

- Girón (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor Educativo en el desempeño docente* (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Repositorio Institucional.
- Grupo Operativo de Universidades Chilenas. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad de la Docencia no Universitaria*. Chile: CINDA.
- Guerra y López (2007) *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas para la Medición y Mejora Continua del Desempeño*. Venezuela: Author House.
- Gutiérrez (2009), *Calidad Total y Productividad*. EE.UU: Mc Graw Hill.
- Haddad, J (1998). Aportes conceptuales para la construcción de mecanismos para el monitoreo de los procesos educativos. *Educ Med Salud. Vol. 27 (4)* ,570 – 581.
- Haddad, S. (2009). *El monitoreo directivo y la calidad educativa*. Universidad de Caracas, Venezuela. Repositorio institucional.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (5<sup>ta</sup> ed.). México: McGraw Hill.
- Huertas y Lujan (2013). *Monitoreo Directivo y Actitud del docente de 2do.grado del nivel primario de la RED N° 6 del distrito de Chorrillos de la UGEL 07 – 2012* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Repositorio institucional.
- Levinson, J. (2010) *Perfiles del monitor directivo en las escuelas del Misisipi, Universidad de Boston* (Tesis de maestría). Estados Unidos. Repositorio Institucional.



- Mairena (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la Facultad de Educación e Idiomas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Repositorio Institucional.
- Mapp (2012). *Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darien* (Tesis de maestría). Universidad de Panamá, Panamá. Repositorio Institucional.
- MINEDU (2003). *Manual de la evaluación de desempeño, Bogotá*. Recuperado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf). [Fecha de consulta: 23 de diciembre].
- MINEDU (2014), *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo, Perú* Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>. [Fecha de consulta: 23 de diciembre].
- Miranda S. (2007). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas, *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol 07 (13), 01-28.
- Montenegro, P. (2009). *Evaluación del Desempeño Docente – fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio
- Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social (2002) *Informe de sistematización: acompañamiento docente. Programa de escuelas Suburbanas. Una Experiencia de Fe y Alegría en Paraguay* Recuperado de:

[http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0725/6\\_FyA\\_ACO.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0725/6_FyA_ACO.pdf)  
[Fecha de consulta: 14 de octubre 2018].

Nerci, D. (2011). *El monitoreo en las escuelas del nivel inicial* (Tesis de maestría). Universidad de Barcelona, España. Repositorio Institucional.

Reátegui, A. (2017), *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Huari-Ancash* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú. Repositorio Institucional.

Rodríguez, J. (2009). *Monitoreo y Supervisión Educativa y su implicancia en la calidad en el nivel secundario de la Institución Educativa estatal regular Toribio Rodríguez de Mendoza N° 130* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Repositorio Institucional.

Sánchez, M. (2014). *Diseño de un programa de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer los modos de actuación de los docentes de educación primaria de la FACHSE* (Tesis de Maestría) , Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Repositorio Institucional.

Sánchez, S. (2011) *Objetivos educacionales para un mejor aprendizaje* (Tesis de Maestría) Universidad de Cajamarca, Lima, Perú. Repositorio Institucional.

Sovero, F. (2012), *Monitoreo y Supervisión*. Lima: San Marcos.

Torres, J. (2008). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento*. Cuba: Gestipolis.

USAC (2008) *Bases para el diseño del sistema nacional de formación docente en Guatemala*. Guatemala: Universitaria.

Valle, C. y Rivera, V. (2010), *El monitoreo en las instituciones públicas*. Bolivia: Azul del Villar

Vicente., M. (2012). *Impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente de primer grado primario bilingüe en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno k'iche' en municipios de Quiché* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades, Guatemala. Repositorio Institucional.

## **12. Anexos**

**ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
<b>TITULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Monitoreo Directivo y Desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E.N° 88186- Mongón – Pampas	¿Cuál es la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E.N° 88186- Mongón – Pampas?	Existe una relación de influencia significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas.	Determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E.N° 88186- Mongón – Pampas.	Identificar el nivel de monitoreo directivo de primaria y secundaria de la I.E.N° 88186 – Mongon – Pampas.
				Identificar el nivel de desempeño docente de primaria y secundaria de la I.E.N° 88186 – Mongon – Pampas.
				Comparar la relación que existe entre monitoreo directivo y desempeño docente de primaria y secundaria de la I.E.N° 88186 – Mongon – Pampas.

## ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>MONITOREO DIRECTIVO</b>	Considerando que se trata de un estudio en el contexto educativo se asuma la postura de Brigg (2009) quien señala que: Es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos	<b>Acompañamiento</b>	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.
			Motiva a los docentes a una permanente capacitación.
			Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos
			Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.
			Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.
			Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.
			Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.
			Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos
Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realizas un buen trabajo.			

	educacionales (p. 5).	<b>Asesoramiento</b>	Orienta el desarrolla los procesos del aprendizaje.
			Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.
			Recibe orientación clara después del monitoreo
			Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.
			Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.
			Recibe capacitación sobre diversificación curricular.
			Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.
			Aporta material bibliográfica a los docentes.
			Programa visitas de asesoramiento continuo.
		<b>Evaluación</b>	Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.
			Realiza visitas de observación inopinadas.
			Registra los avances a través de fichas de verificación.
			Las visitas son sistemáticas y programadas

			Recibe una información clara después del monitoreo.
			Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.
			Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.



## ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Al respecto, Sánchez (2011) tomado de Montenegro (2003) manifiesta que El desempeño del docente se entiende como el <b>cumplimiento de sus funciones</b> ; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento (p.13; 19).	<b>Presentación y puntualidad</b>	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.
			Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.
			Presenta su documentación técnico pedagógico, al inicio de cada unidad
			Asiste de manera puntual a las reuniones colegiadas, convocadas por el director.
			Cumple con la hora de ingreso y salida en la Institución educativa, donde labora.
			Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.
		<b>Preparación para el aprendizaje de</b>	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular
			Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje
			Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular
			Planifica procesos pedagógicos creativos para

		<b>los estudiantes</b>	lograr aprendizajes significativos
			En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica
			Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada
			La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E
			Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas
			Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones
		<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios
			Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve contantemente
			Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva
			Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje
			Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo
			Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje
			Reprograma en función de las necesidades e

			intereses sociales de los estudiantes
			Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos
			La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo

**Estimado Docente:**

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de Monitoreo directivo en la I.E.N° 88186 Mongon -Pampas, con el propósito de estudios de post grado, Maestría en Docencia Universitaria y gestión educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni algún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

1. **S**= siempre      2. **CS**= casi siempre      3. **AV**= a veces      4. **CN**= casi nunca  
 5. **N**= nunca

N	Acompañamiento	S	CS	AV	CN	N
1	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.					
2	Motiva a los docentes a una permanente capacitación.					
3	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos					
4	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.					
5	Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.					
6	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.					
7	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.					
8	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos					
9	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realiza un buen trabajo.					
	<b>Asesoramiento</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
10	Orienta el desarrolla los procesos del aprendizaje.					
11	Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.					
12	Recibe orientación clara después del monitoreo					
13	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.					
14	Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.					
15	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.					
16	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.					
17	Aporta material bibliográfica a los docentes.					
18	Programa visitas de asesoramiento continuo.					
	<b>Evaluación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
19	Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.					
20	Realiza visitas de observación inopinadas.					
21	Registra los avances a través de fichas de verificación.					
22	Las visitas son sistemáticas y programadas					
23	Recibe una información clara después del monitoreo.					
24	Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.					
25	Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.					

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de Desempeño Docente en la I.E.N° 88186 Mongon – Pampas, con el propósito de estudios de post grado, Maestría en Docencia Universitaria y gestión educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni algún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

1. **S**= siempre                      2. **CS**= casi siempre                      3. **AV**= a veces  
 4. **CN**= casi nunca                      5. **N**= nunca

N	PRESENTACIÓN Y PUNTUALIDAD	S	CS	AV	CN	N
1	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.					
2	Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.					
3	Presenta su documentación técnico pedagógico, al inicio de cada unidad					
4	Asiste de manera puntual a las reuniones colegiadas, convocadas por el director.					
5	Cumple con la hora de ingreso y salida en la Institución educativa, donde labora.					
6	Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.					
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
7	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular					
8	Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje					
9	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular					
10	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos					
11	En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica					
12	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada					
13	La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E					
14	Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas					
15	Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
16	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios					
17	Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve prontamente					
18	Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva					

19	Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje					
20	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo					
21	Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje					
22	Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes					
23	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos					
24	La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo					

**PARA EL CALCULO DE LOS NIVELES USAREMOS BAREMOS**

N°	Promedio	
	Monitoreo	Desempeño
1	4.1	4.2
2	4.0	3.8
3	4.1	4.1
4	3.6	4.3
5	3.9	4.2
6	4.0	4.3
7	4.3	4.4
8	4.1	4.0
9	4.0	4.2
10	4.2	4.1
11	3.7	4.3
12	4.0	4.3

	Monitoreo	
Menor	3.6	
Mayor	4.3	
Diferencia	0.7	
Ancho de intervalo	0.2	
Intervalos		
Bajo	3.6	3.7
Medio	3.8	3.9
Alto	4	4.3

Desempeño		
menor	3.8	
mayor	4.4	
diferencia	0.6	
ancho de intervalo	0.2	
Intervalos		
Bajo	3.8	3.9
Medio	4	4.1
Alto	4.2	4.4

### CÁLCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Dónde:**

K : Es el número de ítems.  
 $\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems.

$S_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

N°	Acompañamiento									Asesoramiento									Evaluación							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4.1
2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4.0
3	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4.1
4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3.6
5	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.9
6	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4.0
7	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.3
8	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4.1
9	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.0
10	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4.2
11	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	3.7
12	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4.0

#### Monitoreo Directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.746	25



### Desempeño docente

N°	Presentación y Puntualidad						Preparación para el aprendizaje									Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4.2
2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3.8
3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4.1
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4.3
5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.2
6	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.3
7	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4.4
8	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.0
9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2
10	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.3
12	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4.3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.670	24

**ANEXO Nº 5: VALIDACION DE CUESTIONARIO  
MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS**

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en Primaria y Secundaria I.E.Nº 88186 – Mongón-Pampas.

INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACION								SUGERENCIAS
		Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
		SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO			
Estrategia	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Motiva a los docentes a una permanente capacitación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realiza un buen trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Orienta el desarrollo los procesos del aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Asistencia técnica	Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recibe orientación clara después del monitoreo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Asesoría continua	Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Capacitación		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Apoyo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

		La programación curricular esta en relación con el P.1. Ede I. E	/	/	/			
		Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas	/	ti	r/	?		
		Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones.	/	r/	/	/		
	Ciudadanos críticos e interculturales.	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios	/	/	/	/		
	Proceso de enseñanza.	Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente	/i	/	,!	/,		
		Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva	/	/	/	,/i		
		Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje	/	/	/	/		
	Evaluación de los aprendizajes	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo	/	/	/	/		
		Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje	/	/	/	/		
		Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	11	/	ti	i/		
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos	/	/	il	J,		
		La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo.	/	/	,	J		



MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en Primaria y Secundaria I.E.Nº 88186 – Mongón-Pampas.

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACION								SUGERENCIAS
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.	/		/		/		/		
		Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.	/		/		/		/		
	Presentación de documentación de clases y de la evaluación.	Presenta su documentación técnico pedagógico, al inicio de cada unidad	/		/		/		/		
		Asiste de manera puntual a las reuniones colegiadas, convocadas por el director.	/		/		/		/		
	Conocimiento de los estudiantes.	Cumple con la hora de ingreso y salida en la Institución educativa, donde labora.	/		/		/		/		
		Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.	/		/		/		/		
	Enfoques procesos pedagógicos.	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	/		/		/		/		
		Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	/		/		/		/		
	Planificación curricular	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	/		/		/		/		
		Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	/		/		/		/		
		En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica	/		/		/		/		
		Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada	/		/		/		/		

MONITOREO		Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.	e/	l.	o	o
		Aporta material bibliográfica a los docentes.	,/	,	,	/
	Realiza visitas Registra el avance de las visitas	Programa visitas de asesoramiento continuo.	/	v	v'	/
		Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.	j	7	7	v;
		Realiza visitas de observación Inopinadas.	/	v/	/	/
		Registra los avances a través de fichas de verificación. Las visitas son sistemáticas y programadas	r/	/	r	v'
	Informa la cultura evaluativa	Recibe una Información clara después del monitoreo.	.ti	i	/	/
		Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	rl	/	/	/,
		Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.	i	i	v'	,/



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° ..... - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Monitoreo Directivo y Desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E.N° 88186- Mongon – Pampas

INVESTIGADOR

Eloy Jaime Crespín Zevallos

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E.N° 88186- Mongón – Pampas.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I APELLIDOS Y NOMBRES

.....?.....9.....4J P.N.: €!!|:!!'! ..... f!:9.!!.....

II GRADO

...t1 o f:: P.1...:!!..? (rf. f.f.f

ACADÉMICO

.....s:!!'!..S:R!?

III EXPERIENCIA DOCENTE

.....q.....

4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO:

---



5. MATRIZ DE CORRECCION:

Nº	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Cfláir ? .or... fl.rl?il. ? ..... 201a

... t/t ? ? ? ? - ..

Firma y N° DNI del experto.

ANEXO Nº 5: VALIDACION DE CUESTIONARIO

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en Primaria y Secundaria I.E.Nº 88186– Mongón-Pampas.

1	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACION								SUGERENCIAS
			Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategia	Utiliza diferentes estrategias de comunicación. Motiva a los docentes a una permanente capacitación.		v		r/		v		v		
					i/		i/				
	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear comoromisoa		t		y'				/		
					v		ti		i/		
	Asesoría continua	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.					ti		i/		
		Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.			/		ti		il,		
	Asistencia técnica	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes. Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.			i/		v'		v'		
					/		/		e/		
	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos						ti		/		
		Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realizas un buen trabajo.					/		v		

Orientación	Orienta el desarrolla los procesos del aprendizaje. Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.		j		i/		/		r.	
					?		?		i/	
Capacitación	Recibe orientación clara después del monitoreo		/		ti,		t/		v	
	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias		/		/		i/		i/	

Apoyo

de enseñanza-aprendizaje.

Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.

Recibe capacitación sobre diversificación curricular.

(  
/  
/

**I,**  
/  
/

y/  
/

**//i**  
/  
/

Evaluación	Realiza visitas Registra el avance de las visitas Informa la cultura evaluativa	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.	i/	/	/	V:
		Aporta material bibliográfica a los docentes.	i/	/	//	i//
		Programa visitas de asesoramiento continuo.	//	''	i/	J/
		Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.	ii/	/	/	/
		Realiza visitas de observación inopinadas.	I,	/	//	i/
		Registra los avances a través de fichas de verificación.	ii	/	/	/
		Las visitas son sistemáticas y programadas	/	/	i//	/
		Recibe una información clara después del monitoreo.	/,	/	J/	/
		Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	i	/	/	ii
		Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.	/	/	/	i

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en Primaria y Secundaria I.E.Nº 88186 – Mongón-Pampas.

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACION								SUGERENCIAS	
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Presentación y puntualidad	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.	✓		✓		✓		✓			
		Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.	✓		✓		✓		✓			
		Presenta su documentación técnico pedagógico, al inicio de cada unidad	✓		✓		✓		✓			
		Presentación de documentación de clases y de la	✓		✓		✓		✓			
		documentación de clases y de la	✓		✓		✓		✓			
	Preparación de aprendizajes	evaluación.	educativa, donde labora.	✓		✓		✓		✓		
			Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.	✓		✓		✓		✓		
		los estudiantes.	estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		✓		
			Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		✓		
			Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		✓		
Planificación	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	✓		✓		✓		✓				
	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	✓		✓		✓		✓				
		En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica	✓		✓		✓		✓			
		Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada	✓		✓		✓		✓			

		La programación curricular esta en relación con el P.1.	/	/	/	/
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ciudadanos críticos e interculturales. Proceso de enseñanza. Evaluación de los aprendizajes	E de I. E	✓	✓	✓	✓
		Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas	J	t	/	i/
		Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones.	J	✓	i, l	✓
		Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de M	J	✓	t	t
		Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente	/	✓	✓	✓
		Resuelve conflictos de los estudiantes de manera alternativa	/	✓	✓	✓
		Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje	✓	✓	✓	✓
		Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo	r/	✓	✓	✓
		Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje	J	✓	✓	✓
		Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	✓	✓	✓	✓
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	✓	✓	✓	✓
				La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo.	/	✓

1. MATRIZ DE CORRECCIÓN

Nº	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO
			

2. OPINION DEL EXPERTO:

EL PRESENTE PROYECTO DEBE SER IMPORTANTE PARA SIEMPRE  
 A LA EDUCACION DE NUESTRO PAIS, EXCLUSIVAMENTE PARA NUESTRA  
 REGION.

Chimbote, AS: Pé.,)Á,v.tt!,y;!Jc del 2018



Firma y DNI del experto  
 J1:c"JC.:...)1/3

ANEXO Nº 5: VALIDACION DE CUESTIONARIO

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en Primaria y Secundaria I.E.Nº 88186 – Mongón-Pampas.

m	O N W N	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACION										
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		SUGERENCIAS		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
MONITOREO	O N W N	Estrategia	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.	/		/		/		/				
			Motiva a los docentes a una permanente capacitación.	/		/		/		/				
			Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos	/		/		/		/				
		Asesoría continua	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.	/		/		/		/				
			Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.	/		/		/		/				
			Fomenta grupos de interaprendizajes entre docentes.	/		/		/		/				
			Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.	/		/		/		/				
		Asistencia técnica	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos	/		/		/		/				
			Orientación	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realiza un buen trabajo.	/		/		/		/			
				Orienta el desarrollo los procesos del aprendizaje.	/		/		/		/			
Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.	/			/		/		/						
E	O N W N	Capacitación	Recibe orientación clara después del monitoreo	/		/		/		/				
			Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje	/		/		/		/				
			Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.	/		/		/		/				
E	O N W N	Apoyo	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.	/		/		/		/				



n. W	e	n. W	Fomenta encuentros grupales e individuales con los	/	/	,!	ti
			Aporta material bibliográfica a los docentes. docentes.	"	/	Y,	
			Programa visitas de asesoramiento continuo.	V,	,!	V!	V
			Realiza visitas	,	i	V/	/
			Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.	,		V/	/
			Realiza visitas de observación inopinadas.	/	ll,	,,	,!
			Registra el avance de las visitas	/	i	,,	,!
			Registra los avances a través de fichas de verificación. Las visitas son sistemáticas y programadas	1,	,:	V, //	"/
			Recibe una Información clara después del monitoreo.	!	/.	v'	V
			Informa la cultura evaluativa	Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	i	(	t/
Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.			J		i		

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: Monitoreo Directivo y Desempeño Docente en Primaria y Secundaria I.E.Nº 88186 – Mongón-Pampas.

W es: 1	NO	INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACION								SUGERENCIAS
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
NO	Presentación y puntualidad	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.	Asiste puntualmente al aula de clases y con vestimenta formal.	/		/		/		/		
		Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.	Presentación de la documentación de clases y de la evaluación.	/		/		/		/		
		Presentación de documentación técnica pedagógico, al inicio de cada unidad	Presenta su documentación técnico pedagógico, al inicio de cada unidad	/		/		/		/		
		Asiste de manera puntual a las reuniones colegiadas, convocadas por el director.	Asiste de manera puntual a las reuniones colegiadas, convocadas por el director.	/		/		/		/		
	Conocimiento de los estudiantes. Enfoques y procesos pedagógicos. Planificación curricular	Cumple con la hora de ingreso y salida en la Institución educativa, donde labora.	Cumple con la hora de ingreso y salida en la Institución educativa, donde labora.	/		/		/		/		
		Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.	Cumple con las actividades de reforzamiento de sus estudiantes, según su horario programado.	/		/		/		/		
		Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	/		/		/		/		
		Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	/		/		/		/		
		Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	/		/		/		/		
		Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	/		/		/		/		
	En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica			/		/		/				
	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada			/		/		/				



Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E	✓		✓		✓		✓		
		Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas	✓		✓		✓		✓		
		Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones.	✓		✓		✓		✓		
	Ciudadanos críticos e interculturales.	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios	✓		✓		✓		✓		
		Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve contantemente	✓		✓		✓		✓		
	Proceso de enseñanza.	Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva	✓		✓		✓		✓		
		Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje	✓		✓		✓		✓		
	Evaluación de los aprendizajes	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo	✓		✓		✓		✓		
		Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		✓		
		Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	✓		✓		✓		✓		
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	✓		✓		✓		✓		
		La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo.	✓		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° ..... 2018.

1. TITULO DE LA TESIS

Monitoreo Directivo y Desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E.N° 88186- Mongon - Pampas

INVESTIGADOR

Eloy Jaime Crespín Zevallos

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente de primaria y secundaria en la I.E.N° 88186- Mongón - Pampas.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I APELLIDOS Y NOMBRES

... *Ufi* ... *P/I* ... *N.IUC#éz* ...  
... *C.v.f.s§.!#...!..!§r.r.* ...

II GRADO ACADÉMICO

.. *Hl.Gt.JT.E!* ... - *?* - *Jf.!r!.<!!ef.Y.* ... *9.* ...  
. *t.1.* *E.r. t<?t.f...* ... *!* *!qf.fe.Y.* ... *Y...!P.E.sz.e11..*  
*€f)* *(0471/1/J*

III EXPERIENCIA DOCENTE

... *3Y* ... *IN?* *S*

4. VALIDACION DE INSTRUMENTO:

1. MATRIZ DE CORRECCIÓN

Nº	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

2. OPINION DEL EXPERTO:

*El presente proyecto es factible e importante para el sector agrícola en el área de estudio, especialmente para mejorar la productividad.*

Chimbote, 20 de Julio de 2018

*! / 4 Ú*  
 Firma *Ú* = rto  
 / 32 } 67 86 -- /