



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA**

**TESIS**

**MONITOREO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ  
CARLOS MARIÁTEGUI DE ILAVE, 2023**

**PRESENTADA POR:**

**JUANA MARGARITA LAQUITA GONZALES**

**ASESORA:**

**MG. VANESSA ROMERO MEDINA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**MOQUEGUA - PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo académico ( ), titulado “**MONITOREO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE ILAVE, 2023**” presentado por el(la) aspirante **LAQUITA GONZALES JUANA MARGARITA**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional ( ) o Título de segunda especialidad ( ) de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**, y asesorado por el(la) Mg. **VANESSA ROMERO MEDINA**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0847-2022-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA	LAQUITA GONZALES JUANA MARGARITA	MONITOREO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE ILAVE, 2023	27%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **27%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 13 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

**Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA**

JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.2.1. Definición general.....	3
1.2.2. Definiciones específicas.....	3
1.3. Objetivo de la investigación .....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	3
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....	4
1.5. Variables.....	4
1.6. Hipótesis de la investigación.....	6
1.6.1. Hipótesis general.....	6
1.6.2. Hipótesis específicas .....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedente internacional.....	7
2.1.2. Antecedente nacional .....	8
2.1.3. Antecedente local .....	13
2.2. Bases teóricas .....	14
2.2.1. Monitoreo directivo.....	14
2.2.2. Desempeño docente .....	22
2.3. Marco conceptual .....	28
CAPÍTULO III. MÉTODO .....	29
3.1. Tipo de investigación .....	29

3.2.	Diseño de investigación.....	30
3.3.	Población y muestra .....	30
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
<b>CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>		<b>37</b>
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	38
4.1.1.	Monitoreo directivo.....	38
4.1.2.	Dimensiones de monitoreo directivo .....	41
4.1.3.	Desempeño docente .....	48
4.1.4.	Dimensiones de desempeño docente.....	50
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	56
4.3.	Discusión de resultados .....	58
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>65</b>
5.1.	Conclusiones.....	65
5.2.	Recomendaciones .....	66
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>		<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>75</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	5
<b>Tabla 2</b> Puntajes para la variable monitoreo directivo .....	32
<b>Tabla 3</b> Puntajes para la variable monitoreo directivo .....	33
<b>Tabla 4</b> Escala de valoración Rho de Spearman .....	36
<b>Tabla 5</b> Monitoreo directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	38
<b>Tabla 6</b> Acompañamiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	41
<b>Tabla 7</b> Asesoramiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	43
<b>Tabla 8</b> Evaluación directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	46
<b>Tabla 9</b> Desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	48
<b>Tabla 10</b> Desempeño de tareas en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	50
<b>Tabla 11</b> Desempeño contextual en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	52
<b>Tabla 12</b> Desempeño organizacional en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023 .....	54
<b>Tabla 13</b> Prueba de hipótesis del monitoreo directivo ..... y desempeño laboral del docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariategui de Ilave, 2023	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Monitoreo directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	39
Figura 1 Acompañamiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	41
Figura 1 Asesoramiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	44
Figura 1 Evaluación directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	46
Figura 1 Desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	48
Figura 1 Desempeño de tareas en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	50
Figura 1 Desempeño contextual en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	52
Figura 1 Desempeño organizacional en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023 .....	54

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023. La metodología está dentro del enfoque cuantitativo, y por su tipo es básica, de diseño no experimental correlacional y transaccional, se tomó como población a 80 docentes la muestra por 66, mientras que un solo director evaluó a todos los docentes, se aplicó la estadística descriptiva para presentar tablas por variables y dimensiones, mientras para la estadística inferencial se utilizó la correlación Rho de Spearman. Los resultados muestran que, el 65,2% de los docentes evaluaron al director en un nivel bajo, mientras que el director evaluó a los docentes su desempeño laboral docente, calificándolos como regular en un 40,9%. Se concluye que, que existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave durante el año 2023. Ya que la significancia bilateral es 0.000, siendo menor que 0.05. por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, además la correlación es positiva media 0.432. Los resultados indican que un monitoreo directivo más efectivo se asocia con un mejor desempeño docente, lo que sugiere que el liderazgo y la supervisión por parte de los directivos influyen positivamente en la calidad de la enseñanza.

**Palabras clave:** Acompañamiento, asesoramiento, desempeño docente, evaluación, monitoreo directivo.

## ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between management monitoring and teacher performance at the José Carlos Mariátegui Secondary School in Ilave, 2023. The methodology is within the quantitative approach, and its type is basic, non-experimental correlational and transactional design, the population was taken as 80 teachers, the sample was 66, while a single director evaluated all teachers, the descriptive statistic was applied to present tables by variables and dimensions, while for inferential statistics Spearman's Rho correlation was used. The results show that 65.2% of the teachers evaluated the principal at a low level, while the principal evaluated the teachers' work performance as regular in 40.9%. It is concluded that there is a significant relationship between management monitoring and teacher performance at the José Carlos Mariátegui Secondary School in Ilave during the year 2023. Since the bilateral significance is 0.000, being less than 0.05, therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, in addition the correlation is positive mean 0.432. The results indicate that more effective managerial monitoring is associated with better teacher performance, suggesting that leadership and supervision by managers positively influence the quality of teaching.

**Key words:** coaching, mentoring, teacher performance, evaluation, managerial monitoring.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo contemporáneo, la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje se ha convertido en un factor crucial para el desarrollo integral de los estudiantes y, en consecuencia, para el progreso de las sociedades. En este marco, el desempeño docente se erige como uno de los pilares fundamentales que determinan la efectividad de las instituciones educativas. La evaluación y mejora continua de este desempeño se presentan como retos esenciales para los directivos educativos, quienes juegan un papel vital en el monitoreo y supervisión de las actividades pedagógicas.

El monitoreo directivo, entendido como el conjunto de acciones y estrategias implementadas por los directivos para supervisar, evaluar y apoyar la labor docente, se configura como un mecanismo clave para asegurar la calidad educativa. Este proceso no solo busca identificar áreas de mejora, sino también fomentar un ambiente de desarrollo profesional continuo entre los docentes, promoviendo prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas.

La Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, ubicada en la región Puno, Perú, no es ajena a estos desafíos. En un entorno caracterizado por diversas realidades socioeconómicas y culturales, la función de los directivos cobra una relevancia particular. La presente investigación se propone analizar cómo el monitoreo directivo influye en el desempeño docente dentro de esta institución, buscando identificar los principales factores que contribuyen a una enseñanza de calidad y proponiendo estrategias que puedan ser replicadas en contextos similares.

Para ello, se abordarán aspectos teóricos y prácticos del monitoreo directivo y su impacto en el desempeño docente, a través de una metodología que combine técnicas cualitativas y cuantitativas. Se espera que los hallazgos de esta investigación aporten no solo al conocimiento académico en el campo de la gestión educativa, sino que también ofrezcan recomendaciones prácticas para la mejora continua de los procesos educativos en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

Con este estudio, se busca contribuir a la construcción de un sistema educativo más equitativo y eficiente, donde la labor docente sea valorada y potenciada a través de un monitoreo directivo efectivo y orientado al desarrollo profesional. Así, se pretende fomentar un entorno educativo que no solo cumpla con los estándares de calidad, sino que también responda a las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en su conjunto.

Esta tesis, presenta los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, "El Problema de Investigación", se sumerge en la esencia del estudio al identificar y analizar la realidad problemática en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave. Se detalla el entorno educativo actual, resaltando desafíos específicos en el monitoreo directivo y el desempeño docente. Además, se define con precisión el problema de investigación, estableciendo tanto una definición general como específica de los términos clave. Los objetivos de la investigación se presentan con claridad, delineando el propósito principal y los objetivos específicos que guiarán el estudio. Asimismo, se justifica la importancia de abordar este tema y se plantean hipótesis para orientar la investigación.

El Capítulo II, "Marco Teórico", ofrece un análisis exhaustivo de los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual que sustentan el estudio. Se exploran antecedentes a nivel internacional, nacional y local, contextualizando el problema de investigación dentro de un marco más amplio. Se revisan teorías y conceptos relevantes relacionados con el monitoreo directivo y el desempeño docente, proporcionando un fundamento sólido para el análisis posterior.

En el Capítulo III, "Método", se describe la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación. Se especifica el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos. Esta sección proporciona una guía detallada sobre cómo se llevó a cabo el estudio, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

El Capítulo IV, "Presentación y Análisis de los Resultados", constituye el corazón de la investigación al presentar y analizar los hallazgos obtenidos. Se examina el monitoreo directivo y el desempeño docente, así como las dimensiones asociadas a cada uno. Se realizan análisis profundos para comprender la relación entre estas variables, ofreciendo una visión completa de la situación en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

El Capítulo V, "Conclusiones y Recomendaciones", cierra el ciclo de investigación al resumir los hallazgos clave y ofrecer conclusiones basadas en los resultados obtenidos. Se analizan las implicaciones de los hallazgos para la práctica educativa y se destacan las contribuciones al campo de estudio. Además, se formulan recomendaciones prácticas para mejorar el monitoreo directivo y el desempeño

docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, así como en otros contextos educativos similares.

La Bibliografía proporciona una lista completa de todas las fuentes consultadas y citadas a lo largo de la tesis. Se incluyen tesis, libros, artículos de revistas, sitios web y otras fuentes relevantes utilizadas para respaldar el desarrollo del estudio. Esta sección garantiza la transparencia y la credibilidad del trabajo al reconocer adecuadamente las fuentes de información utilizadas.

Los Anexos contienen información adicional que complementa el contenido principal de la tesis. Incluyen instrumentos de recolección de datos, matriz de datos, evidencias fotográficas, matriz de consistencia, etc.

## **CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En Bolivia en la Escuela Superior de formación de maestros, los estudiantes presentan un rendimiento académico deficiente debido a un desempeño docente inadecuado, (Limachi, 2020), de la misma forma Quispe y Salazar (2022), manifestaron que la evaluación del desempeño docente depende de los objetivos que esta tenga.

La educación en el Perú carece de calidad; existen deficiencias que saltan a la luz en el rendimiento de los alumnos, esta situación es lamentable, porque la educación es la columna vertebral para el desarrollo de un país, una calidad educativa baja acata a muchos factores, una de ellas es el desempeño docente, dado que muchos docentes no consiguen brindar un aprendizaje de mucho valor en los alumnos. Pero la responsabilidad no solo cae en ellos sino también en los padres de familia, que hacen caso omiso a la calidad educativa de sus hijos, un trabajo articulado entre los directivos y maestros de una institución y en comunicación con los padres de familia, daría resultados ampliamente positivos respecto al rendimiento de los alumnos.

La Institución José Abelardo Quiñones Gonzales de Ayacucho presenta un desempeño docente en proceso con un liderazgo regular; siendo un problema para la calidad educativa de esta institución, dado que los profesores recién están en proceso para un eficiente desempeño, el liderazgo es deficiente dado que no hay proyección de actividades ni monitoreo (Vega, 2018 pag. 58).

Espinoza (2019), manifestó que en la institución educativa Modesto Basadre de Tacna se puede afirmar que arrastra el mismo problema, en consecuencia no se tiene una enseñanza de calidad, ya que es deficiente en nivel de conocimiento en los coordinadores pedagógicos, las estrategias de monitoreo y acompañamiento para estos coordinadores no es eficiente lo que hace que el desempeño docente sea inadecuada.

En la región de Puno en las instituciones educativas del distrito de Yunguyo, el liderazgo es deficiente y un desempeño docente de nivel medio, debido a la falta de estrategias de la directiva en cuanto a materiales, recursos educativos y tiempo, lo que en consecuencia perjudica a la recepción de una calidad educativa buena” (Mamani, 2020, pag. 9). Asimismo Aquis (2021), manifestó que en las instituciones que pertenecen al UGEL Huancane, existe el mismo problema y que solo el complemento de estas variables permitirían un desempeño docente eficiente y una educación de calidad.

En el caso de la Institución Educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave la realidad problemática es parecida a las instituciones mencionadas, respecto al monitoreo, la dirección conformada por una comisión, no proyecta su trabajo de

manera eficiente, dado que no administran correctamente su tiempo para alcanzar sus propósitos. Asimismo no existe un monitoreo de actividades.

Con relación al desempeño docente, la problemática nace en que los profesores no implican apropiadamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje ni impulsan el razonamiento crítico, tampoco la creatividad: además no evalúan el avance de los aprendizajes.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Definición general**

¿Cuál es la relación entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023?

### **1.2.2. Definiciones específicas**

- ¿Cuál el nivel de monitoreo directivo, según los docentes en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023?

## **1.3. Objetivo de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Describir el nivel de monitoreo directivo según los docentes, en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023.
- Evaluar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023.

#### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

Se planea realizar la investigación porque es un tema fundamental en el marco de la pedagogía ya que la calidad educativa en gran parte depende de un desempeño docente eficiente. En ese entender, es necesario buscar teorías y revisar sobre este tema. Los resultados que se hallen aportarán al conocimiento científico y servirán como antecedente o guía para otras investigaciones futuras, para contrarrestar las deficiencias en el desempeño de los docentes.

La investigación es relevante teóricamente para contar con un adecuado monitoreo directivo, en cuanto a proyección de acciones y evaluaciones para un desempeño docente eficiente a nivel regional, nacional e internacional, dado que la educación depende de una dirección pedagógica excelente, es decir con directivos y docentes que busquen un fin común para los estudiantes.

Cabe precisar que el desempeño docente es evaluado constantemente por las autoridades, sin embargo, ese conocimiento con resultados positivos en estas evaluaciones no refleja en el rendimiento académico de los estudiantes, debido a la falta de un monitoreo constante y con estrategias inadecuadas.

#### **1.5. Variables**

##### **Variable 1:**

Monitoreo directivo

##### **Variable 2:**

Desempeño docente

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Variable 1:</b>  Monitoreo directivo	Acompañamiento	- Asistencia técnica	
		- Asesoría permanente	Muy alto 127 -150
		- Estrategias	Alto 103 - 126
	Asesoramiento	- Orientación	Medio 79 - 102
		- Apoyo	Bajo 55 -78
		- Capacitación	Muy bajo 30 -54
	Evaluación	- En el salón.	
		- Metas y objetivos	
		- Reconocimiento	
		<b>Variable 2:</b>	- Planificación pedagógica
		- Planificación curricular	
		- Toma de decisiones	
Desempeño docente		Desempeño de la tarea	- Resolución de problemas - Conocimiento del área - Productividad - Cumplimiento
	Desempeño contextual	- Iniciativa en el planteamiento de la propuesta - Objetivos y resultados	Bueno: 62 – 76.  Muy bueno: 77 – 90.

---

	- Colaboración y cooperación
	- Compartir y transmitir
	- Liderazgo en concursos de la institución
	- Comisión en trabajos
Desempeño organizacional	- Rendimiento laboral
	- calidad de trabajo
	- compromiso con la institución
	- uso adecuado del tiempo
	- eficiencia en el trabajo

---

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Como los objetivos específicos son descriptivos, no hay necesidad de probar ninguna hipótesis.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedente internacional**

Quispe y Salazar (2022), en Bolivia, investigaron con el fin de establecer si la variable desempeño docente cumple con las perspectivas de calidad educativa, la metodología que adoptó el autor fue de tipo descriptivo, cuantitativo y de diseño no experimental transeccional, el autor consideró tomar la muestra conformada por 24 docentes y 321 estudiantes, bajo encuesta por medio del cuestionario. Halló como resultado que el 50 por ciento de los docentes estuvieron “muy de acuerdo” con la explicación del contenido de los módulos y el 30 por ciento manifestaron que “están de acuerdo” y finalmente el 20 por ciento de maestros mostraron apatía sobre el esclarecimiento del contenido de los módulos. En lo que concierne a los estudiantes el 62 por ciento indicaron que la explicación del contenido de los módulos es “buena”, seguido de un 26 por ciento que mostraron “indiferencia” y por último el 13 por ciento no estuvieron de “acuerdo” con el “desempeño docente”. Concluyó manifestando que la medición de la variable desempeño docente va sujeta a los objetos de la mencionada medición.

Limachi (2020) en Bolivia, investigó con el fin de identificar en qué medida el desempeño de los auxiliares de maestros influye en la variable dos que es el rendimiento académico de los alumnos, el autor empleó la metodología mixta, con una muestra de 259 estudiantes, 8 docentes y 9 auxiliares de docencia, las técnicas usadas fueron la entrevista y la encuesta a través de la guía de entrevista y del instrumento del cuestionario, hallando como efecto la incidencia de las variables

### **2.1.2. Antecedente nacional**

Rivera (2022), en Lima, con el fin de establecer la asociación de la variable monitoreo directivo y la variable desempeño docente, cuya metodología fue cuantitativo, bajo los instrumentos de recopilación de datos, encuesta y una hoja de recopilación, hallando como resultado; la no existencia de asociación de variables, sin embargo, el coeficiente de correlación “Rho de Spearman” fue consistente  $P = 0.772$ , de ello se deriva que; las variables se correlacionan de modo demostrativa.

Cortez (2022), en Cusco, con el objetivo de establecer la asociación de la variable desempeño docente en modalidad virtual con la variable satisfacción de los alumnos, cuya metodología fue teórica de nivel descriptivo de diseño correlacional transversal, el autor tomó como muestra 112 estudiantes, con la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Hallando como efecto la no existencia de una correlación directa de variables, representada con un valor de 0,415, lo que corrobora que no existe relación.

Lima (2022), en Cusco, con el objetivo de establecer la asociación del desempeño docente y el rendimiento académico, cuya metodología fue correlacional de nivel descriptivo, cuantitativo, el autor trabajó con una de 312 estudiantes y 62

profesores, bajo la encuesta mediante el cuestionario. Halló como efecto la asociación significativa de variables. Concluyó manifestando que la variable rendimiento académico está ligado al desempeño de los docentes.

Guerrero (2021), en Loreto, investigó con la finalidad de instaurar la asociación de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño de los profesores en estudio, cuya metodología fue cuantitativo con nivel descriptivo, no experimental, el autor determinó como muestra 56 docentes, con la encuesta como técnica median el cuestionario. Hallando como resultado a 37 docentes que manifestaron que casi siempre el director es un líder directivo, en tanto; el 17.9% manifestaron que frecuentemente es un auténtico líder directivo. Concluyó mencionando que se encontró una asociación directa de variables, representada por un “coeficiente de correlación de  $r = 0,437$ ”, la que se encuentra en un grado de relación de positiva moderada.

Ortega (2021), en Lima, investigó con la finalidad de instaurar la asociación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y la satisfacción del desempeño docente, cuya metodología fue de diseño no experimental, correlacional y cuantitativo, el autor utilizó una muestra de 6 miembros de la dirección y 59 docentes, con la encuesta como técnica mediante el cuestionario. Hallando como resultado que la coyuntura económica, clima organizacional, son factores que se entrelazan a la satisfacción de desempeño docente; ya que la apreciación del liderazgo cultivado por el comité directivo es un semblante, de la amplia malla de lazos. Concluyó mencionando que no existió tal relacion.

Zeta (2021), en Piura, investigó con el fin de establecer la asociación de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente, cuya metodología fue descriptivo correlacional de diseño no experimental, con una muestra que estuvo dividida en dos grupos, el autor la conformo de la siguiente manera: 2 directivos, 60 docentes, la encuesta utilizada como técnica y medien el cuestionario. Los efectos que hallo el autor dan a conocer que es de tipo permisivo el liderazgo que efectúa el equipo directivo, dado que no alcanza incluir a todos los docentes en el cumplimiento de sus labores así como: “jornadas pedagógicas, monitoreo y acompañamiento”. Concluyó manifestando que en la institución de estudio no hubo relación significativa de variables.

Ibañez (2020), en Trujillo, investigó con el fin de identificar la asociación de la variable monitoreo directivo y la variable desempeño docente, cuya metodología fue correlacional de tipo descriptivo de diseño no experimental-transversal, el autor tomó como muestra a 25 profesores, la técnica que utilizo fue la encuesta a través del instrumento cuestionario, hallando como resultado; una correlación alta de variables representada con un valor  $r = 0.756$ . Concluyó mencionando que la relación de variables fue significativa

Villalba (2020), en Tacna, investigó con el fin de establecer la relación entre el liderazgo directivo la variable desempeño docente, cuya metodología fue de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo con diseño no experimental de tipo transeccional, el autor se tomó como muestra 30 profesores y 09 directores, bajo la observación y encuesta mediante el cuestionario y guía de observación. Arribó mencionando que la muestra en estudio, presenta un liderazgo equilibrado y mediador en tanto los profesores demuestran un nivel promedio concerniente a su

desenvolvimiento, dicho ello concluyó manifestando que se evidenció una asociación de variables.

Espinoza (2019), en Arequipa, investigó con el fin establecer la medida en la que la variable fortalecimiento del monitoreo y la variable acompañamiento pedagógico de los coordinadores repercute en la mejora continua, cuya metodología fue cualitativo de tipo participativa, el autor consideró una muestra de 6 coordinadores pedagógicos bajo el instrumento de la ficha de encuesta, observación y bibliografías. Hallando como resultado la deficiencia de los niveles de conocimientos en los coordinadores pedagógicos, concluyendo que el 33 por ciento de estos coordinadores sirven asesoría “adecuada” sobre estrategias metodológicas y el 66 por ciento tiene “dificultad”, ello se deben a que no participan de los cursos.

Cardenas (2019), en Huánuco investigó con el fin de establecer el nivel de asociación de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente en instituciones del distrito en estudio, cuya metodología fue cualitativo de diseño descriptivo correlacional causal, su muestra de trabajo se conformó por 21 docentes y 3 directores, con el instrumento de la encuesta. Los efectos que halló el autor demuestran que la variable liderazgo directivo en la conducción emocional y situacional, es excelente; en tanto es regular la participación en la institución. Concluyó mencionando que la asociación de variables es significativa de; dado que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0.659.

Quispe (2019), en Cusco, investigó con el fin establecer el impacto de la ejecución de los procesos de monitoreo y acompañamiento de los logros de aprendizaje, cuya metodología tuvo un nivel descriptivo de diseño no experimental, cuantitativo, el

autor consideró como muestra a 1398 alumnos y 102 docentes, bajo la de la encuesta mediante el cuestionario. Hallando como efecto el ensanchamiento del nivel de beneficios de enseñanza con la instauración procesos de monitoreo y acompañamiento. Concluyó mencionando que las variables se complementan.

Rodriguez y Quispe (2018), en Huancavelica investigaron con el fin de conocer la asociación de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente, cuya metodología fue correlacional, de diseño no experimental, se consideró como muestra, 18 maestros 1 director y 69 estudiantes, bajo la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Hallando como efecto a un 62 por ciento de la muestra, que aseveraron que hay un liderazgo bueno que iba de la mano con un desempeño de los docentes eficiente, dicho ello concluyó mencionando que hay una alta relación de las variables que se estudiaron.

Vega (2018), en Ayacucho, investigó con el fin de establecer la asociación que existe entre la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente, cuya metodología fue de diseño transaccional, correlacional y causal, conformó como muestra 50 docentes, bajo la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Los resultados que halló el autor muestran a un 42 por ciento de docentes con nivel de desempeño en proceso con regular liderazgo, seguido de un 20 por ciento con nivel de desempeño de logro y un buen liderazgo. Concluyó mostrando la asociación directa de variables.

Cáceres (2018), en Cusco investigó con el fin de establecer los efectos de la variable monitoreo y la variable liderazgo pedagógico, cuya metodología fue descriptivo correlacional y causal de diseño no experimental, el autor tomó como muestra a

todos los maestros de esa institución, utilizando la técnica de la encuesta bajo el cuestionario. Obteniendo como efecto una correlación directa de variables. Concluyendo estas variables exhibieron una correlación alta y directa, con un valor de 0,785.

Apaza (2017), en Cusco, investigó teniendo como objetivo comprender el impacto que tiene el Acompañamiento Pedagógico en la eficacia de los maestros de las Instituciones Educativas del distrito de Lamay - Calca, cuya metodología fue cualitativo con implicaciones cuantitativas, de diseño descriptivo correlacional de corte transversal, su muestra la conformó con 2 directores y 32 docentes. Halló como efecto una mínima incidencia entre las variables, dado que no se cuenta con el acompañamiento de los directivos. Ultimó con una sugerencia de acompañamiento y monitoreo pedagógico para potenciar el desempeño de los maestros de las instituciones en estudio.

### **2.1.3. Antecedente local**

Aquise (2021), en Puno, investigó con el fin exponer la incidencia del proceso de acompañamiento pedagógico de los directivos en la mejora de la variable desempeño docente, cuya metodología fue descriptivo y explicativo, con una muestra de 18 directores y 192 docentes, a través de la encuesta y cuestionario. Mostrando la incidencia tajante del proceso de acompañamiento pedagógico, sugerencia y reflexión, en el desempeño docente. Concluyó mencionando que estas ambas variables se complementan.

Mamani (2020), en Puno, investigó con el fin establecer el nivel de asociación de la variable liderazgo pedagógico del director y la variable desempeño docente, la

metodología que adopto el autor fue de diseño descriptivo – correlacional, cuantitativo, con un muestra de 64 docentes, con encuesta como técnica mediante el cuestionario. Hallando como efecto la existencia de una relación positiva de variables. Concluyó diciendo que el actuar del director en cuanto al variable liderazgo pedagógico y el variable desempeño laboral del profesor, progresara cuantiosamente en el uso de estrategias en el salón.

Atencio (2019), en Puno, con la finalidad de establecer la asociación de la variable monitoreo pedagógico y la variable desempeño docente, cuya metodología fue de cuantitativo de diseño transversal correlacional, el autor designo como muestra a 25 docentes, bajo la encuesta mediante el cuestionario. Halló como resultado a un 24 por ciento de docentes que manifestaron que se encuentran en la escala de procesos con relación a su desempeño, seguido de un 16 por ciento en la escala suficiente o esperada y por último el 4 por ciento en la escala muy deficiente. Concluyó manifestando que hubo relación significativa de variables, dado que la asociación fue directa, es decir si se elabora de modo apropiado el monitoreo pedagógico también el desempeño será apropiado.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Monitoreo directivo**

Para Erhuay & Navarro (2014) el monitoreo es la recopilación y el análisis de datos relativos a los procesos y productos pedagógicos con el fin de tomar decisiones fundamentadas. Ayuda a identificar oportunamente los puntos fuertes y las experiencias pedagógicas eficaces, así como las insuficiencias, impedimentos y/o necesidades. Su objetivo es aplicar las modificaciones y mejoras necesarias para garantizar el logro de resultados y el impacto en el entorno. (P. 33).

Briggs (2000) menciona que el director debe emplear diariamente el acompañamiento pedagógico para orientar en los procesos técnicos, desarrollar habilidades y mantener la sensibilidad en las relaciones humanas. “Al sensibilizar la conducta de los docentes, conducirlos y fomentar el desarrollo de habilidades que conduzcan al logro de las metas educativas, la capacidad del supervisor adquiere relevancia” (p. 5).

El monitorear es una herramienta de gestión que verifica la ejecución de las actividades, el uso de los recursos y el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos durante la fase de planificación, esto según el (Ministerio de Educación - MINEDU, 2016)

Para consolidar los procesos pedagógicos y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, el seguimiento a los avances de los docentes es parte esencial del proceso de supervisión; además, las instituciones educativas deben ser conscientes de que su reputación se refleja en el desempeño profesional de sus docentes (Tantaleán, López, & Vargas, 2016)

Mairena (2015) el objetivo de la supervisión es proporcionar pruebas tangibles de la supervisión pedagógica y del seguimiento del instructor. Esto permite medir la eficiencia y la eficacia del proceso que se está llevando a cabo, lo que a su vez permite mejorar los procesos educativos.

Colvin (2016) tras la actividad de apertura, los profesores explican que establecen una evaluación básica del curso que les ayuda a decidir la mejor manera de comunicar el objetivo y las actividades de la clase. El plan de la lección y los

ejercicios para la clase. El instructor recibe información crucial de un seguimiento riguroso con este método, lo que mejora su trabajo directo con los niños.

Vega (2018) el liderazgo pedagógico del director se demuestra por la forma en que guía los procesos pedagógicos que suelen implicar la observación, el apoyo y la evaluación de las prácticas de instrucción. Observar, apoyar y evaluar los métodos de instrucción. Es entonces cuando podemos agregar que durante este proceso se pueden identificar los aciertos y debilidades de la práctica docente para optimizarla, teniendo en cuenta que el monitoreo pedagógico es un proceso ordenado y sistemático de recolección y análisis de información que permite evidenciar la calidad de los procesos pedagógicos que se desarrollan en el aula (MINEDU, 2013).

La guía educativa que el director emplea diariamente tiene como propósito dirigir mediante procedimientos técnicos, fomentar habilidades y promover la sensibilidad a través de interacciones humanas. La habilidad del supervisor cobra importancia al influir en el comportamiento de los trabajadores, orientarlos y mejorar sus habilidades para alcanzar los objetivos educativos (Crespin, 2018).

Zavaleta (2023) dentro del contexto del proceso educativo, la ficha de monitoreo docente implica recopilar y examinar información sobre los métodos y resultados educativos para tomar decisiones apropiadas. Se puede describir como un proceso estructurado para asegurar que una actividad o una serie de actividades planificadas para el año escolar se desarrollen según lo previsto y dentro de un plazo específico.

La visión integral de evaluar el rendimiento del profesorado y supervisar está estrechamente ligada a la educación completa de los alumnos. Es crucial proporcionar una asistencia constante al profesor durante el proceso de enseñanza

y aprendizaje para asegurar una educación de alta calidad. Para abordar las deficiencias en la formación de los profesores, es vital que la supervisión del profesorado identifique los aspectos que necesitan mayor desarrollo (Montenegro et al., 2022).

El monitoreo directivo se refiere al proceso mediante el cual los líderes, gerentes o directivos de una organización supervisan y evalúan de manera continua y sistemática el desempeño de sus equipos, departamentos o la organización en su conjunto. Este proceso se lleva a cabo para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos y que se tomen medidas correctivas o ajustes en caso de desviaciones o problemas. El monitoreo directivo implica la observación, seguimiento y evaluación de las actividades, procesos, proyectos y resultados en una organización. Los directivos utilizan indicadores clave de rendimiento y otros datos relevantes para medir el progreso hacia los objetivos y para tomar decisiones informadas sobre la dirección futura de la organización. Además, este proceso puede involucrar la comunicación efectiva con los miembros del equipo, la asignación de recursos y la implementación de estrategias para mejorar el desempeño y la eficiencia.

### ***Acompañamiento***

Domínguez (2023) el acto de acompañar se considera tanto un arte como una sabiduría. Implica una serie de interacciones interpersonales en las cuales una persona, denominada acompañante, guía de manera sistemática a otra, el acompañado, a través de un proceso de crecimiento, desarrollo, afrontamiento de experiencias de vida o sanación. El acompañante se presenta como un apoyo, un impulso y una fuente de posibilidades para el acompañado. En este proceso, lo más

importante no son las técnicas o los protocolos específicos, sino la persona del acompañado y su búsqueda de plenitud.

El acompañamiento en el monitoreo directivo es un proceso en el cual un líder, supervisor o gerente trabaja junto con su equipo o colaboradores para supervisar y evaluar el desempeño y el progreso hacia los objetivos organizacionales. Este enfoque de acompañamiento implica brindar apoyo, orientación y retroalimentación constante para garantizar que se alcancen los resultados deseados. El objetivo principal del acompañamiento en el monitoreo directivo es maximizar el rendimiento del equipo y garantizar que se alcancen los resultados deseados. Este enfoque de liderazgo promueve la colaboración, la confianza y el compromiso entre los líderes y sus colaboradores, lo que a menudo conduce a un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio. También es una forma efectiva de desarrollar el talento dentro de la organización y asegurar la alineación con los objetivos estratégicos.

### ***Asesoramiento***

El asesoramiento implica ofrecer o recibir consejo o dictamen, y un consultor, especialista en un área específica, brinda orientación y ayuda en su campo de experiencia. Para que la relación entre cliente y asesor funcione adecuadamente, es esencial que se desarrolle no solo confianza, sino también cercanía entre ambas partes. Esto garantiza que la conexión profesional perdure (Pérez y Merino, 2022)

Fagre y Pulido (2021) asesoramiento sistemático consiste en la guía y consejo ofrecidos por una persona cualificada a otra. Esta ayuda busca aumentar el conocimiento del asesorado sobre sus capacidades e intereses, así como ayudarlo a

definir y lograr con mayor claridad y seguridad sus objetivos. Asistir a las empresas en el desarrollo de este tipo de conocimiento se ha vuelto cada vez más común, especialmente a través de programas de formación y servicios de consultoría. En lo que respecta a los programas de capacitación en habilidades comerciales generales, las pruebas sugieren impactos relativamente modestos, aunque muchas evaluaciones se han enfrentado a desafíos que han limitado sus resultados.

Aparicio (2021) en un proceso de asesoramiento profesional, la figura central es el asesor o asesora de empleo o carrera profesional. Este profesional ofrece desde un diagnóstico inicial de la situación hasta apoyo técnico, formativo y emocional en la toma de decisiones laborales. Proporciona herramientas técnicas actualizadas y objetivas para ayudar en el proceso. En resumen, un proceso de asesoramiento profesional requiere la presencia de un profesional cualificado que ofrezca orientación, evaluación y herramientas para alcanzar metas específicas.

El "asesoramiento en el monitoreo directivo" se refiere a la provisión de orientación, asesoría y apoyo especializado a líderes, gerentes o directivos de una organización en el proceso de supervisar y evaluar el desempeño de sus equipos o departamentos, así como en la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión y el logro de objetivos. El asesoramiento en este contexto busca mejorar la calidad del liderazgo y la toma de decisiones, y puede ser proporcionado por profesionales con experiencia en gestión, consultores externos o expertos en la materia. El asesoramiento en el monitoreo directivo puede ser una herramienta valiosa para las organizaciones que buscan mejorar la efectividad de sus líderes y la eficiencia de sus equipos. Al trabajar con asesores externos o internos, los líderes

pueden obtener perspectivas objetivas, conocimientos especializados y un enfoque estratégico para abordar desafíos y oportunidades en su gestión.

### ***Evaluación***

Pérez y Gardey (2021) la evaluación se define como el acto y resultado de llevar a cabo una valoración, derivado del verbo "evaluar" de origen francés "évaluer", el cual implica señalar, valorar, determinar, apreciar o calcular la importancia de algo específico. En el ámbito educativo, la evaluación también se refiere a un examen diseñado por un docente para calificar los conocimientos, habilidades y desempeño de los alumnos.

Cano (2005) dentro del campo de la pedagogía, la evaluación se concibe como un proceso organizado para registrar y valorar los logros alcanzados por los estudiantes durante su proceso de aprendizaje. Esta evaluación se lleva a cabo en consonancia con los objetivos educativos establecidos en el currículo escolar. Se pueden emplear diversas formas de evaluación, como pruebas (ya sean escritas u orales), trabajos escritos, investigaciones individuales, además de tener en cuenta la participación activa de los alumnos en clase, entre otros métodos.

Aliaga y Figueroa (2024) la evaluación tiene una trayectoria de aproximadamente un siglo y se origina a partir de la preocupación por medir la conducta humana. Se pueden identificar tres grandes etapas en su evolución: testing, procesos y juicios. Durante la fase de testing, el enfoque principal estaba en establecer diferencias individuales. La atención se centraba en desarrollar herramientas que permitieran obtener puntuaciones que diferenciaban a los sujetos entre sí y determinar su

posición dentro del grupo normativo. Se atribuye a Thorndike el título de padre de la medición en educación.

Torrico y Foronda (2007) la evaluación es comúnmente empleada en una variedad de contextos, tanto formales como informales. Ya sea de manera implícita o explícita, nos vemos inmersos en procesos evaluativos donde realizamos juicios de valor sobre si algo está bien o mal, si es aceptable o no, o si puede ser mejorado o cambiado. Por lo tanto, participar en evaluaciones se percibe como una actividad natural. Sin embargo, en el ámbito educativo, el término evaluación abarca un espectro más amplio en el contexto del aprendizaje, y no se limita únicamente a los exámenes.

La "evaluación en el monitoreo directivo" es un proceso fundamental que implica la revisión, medición y análisis sistemático del desempeño, los procesos, las actividades y los resultados de una organización, departamento o equipo, con el fin de determinar si se están alcanzando los objetivos establecidos y si se están siguiendo los planes y estrategias previamente definidos. Este proceso de evaluación proporciona información clave para la toma de decisiones y la mejora continua en una organización. En resumen, la evaluación en el monitoreo directivo es esencial para asegurar que una organización esté en el camino correcto hacia el logro de sus objetivos y para garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente y eficaz. Proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y para la mejora continua de los procesos y el desempeño organizacional.

### **2.2.2. Desempeño docente**

Mamani (2020) menciona que el desempeño docente es la actuación del profesor durante una sesión de aprendizaje; actualmente, la enseñanza está orientada al desarrollo de habilidades y competencias del alumno para lograr la calidad educativa; el rendimiento docente está determinado por factores del profesor, los alumnos y el entorno. “La práctica de su oficio puede tener lugar en una variedad de escenarios, incluyendo, pero no limitándose a los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo” (pp. 14-15).

Según Corvo (2019) se evalúa el desempeño en función de lo bien que desempeña sus responsabilidades. Desde el punto de vista académico, es un componente de la psicología industrial y organizativa, y desde el punto de vista práctico, es un componente de la gestión de recursos humanos. Es una medida que se basa en los esfuerzos de un solo individuo y sirve como evaluación a nivel individual. La evaluación del rendimiento en el trabajo suele correr a cargo del departamento de recursos humanos, pero el rendimiento de los empleados en el trabajo es un factor enormemente esencial para el éxito de cualquier empresa.

El desempeño de un docente en la institución se evalúa en función de lo bien que desempeña sus responsabilidades. Desde el punto de vista académico, es un componente de la psicología industrial y organizativa, y desde el punto de vista práctico, es un componente de la gestión de recursos humanos. Es una medida que se basa en los esfuerzos de un solo individuo y sirve como evaluación a nivel individual. La evaluación del rendimiento en el trabajo suele correr a cargo del departamento de recursos humanos, pero el rendimiento de los empleados en el

trabajo es un factor enormemente esencial para el éxito de cualquier empresa. (Robbins & Judge, 2013).

Llajo (2015) Como las acciones o conductas de los empleados que son significativas para los objetivos de la organización y que pueden evaluarse en función de las capacidades de cada persona y de su nivel de contribución a la empresa.

Sigüenza (2021) el desempeño docente: fundamentos teóricos para su evaluación ofrece una síntesis de los variados conceptos que definen el desempeño de los docentes, así como las dimensiones y aspectos que se incluyen en esta evaluación. Además, aborda diversas teorías psicológicas y pedagógicas pertinentes al tema en cuestión.

Martínez y Lavín (2017) desempeño docente se construye considerando múltiples aspectos que lo definen. De manera simple, cuando nos referimos al término "desempeño", hacemos referencia a las acciones o prácticas que forman parte de la labor docente. Para comprender mejor este concepto, es importante identificar los componentes que se le atribuyen y cómo se le evalúa; puede haber desempeño positivo o negativo, si bien el buen desempeño docente es el enfoque principal en las descripciones de este concepto, ya que representa las acciones esperadas de los docentes en su práctica de enseñanza.

El "desempeño docente" se refiere a la capacidad y competencia de un profesor o docente en llevar a cabo sus responsabilidades y tareas relacionadas con la enseñanza y la educación. Este concepto es esencial en el ámbito educativo y se utiliza para evaluar la efectividad y el impacto de un docente en el proceso de

aprendizaje de los estudiantes. La evaluación del desempeño docente es una parte fundamental de la mejora continua en la educación. Las instituciones educativas suelen llevar a cabo evaluaciones regulares para identificar áreas de fortaleza y áreas que necesitan desarrollo en el desempeño de los docentes. El objetivo final es mejorar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, el éxito académico de los estudiantes.

### ***Desempeño de la tarea***

Gamarra (2024) el desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que una persona realiza en sus tareas cotidianas durante un período específico. Este concepto, importante en recursos humanos, permite evaluar cómo se desempeña una persona en su rol. Factores como la eficacia, eficiencia y efectividad en la ejecución de sus responsabilidades son considerados, teniendo en cuenta las obligaciones y expectativas asociadas a su puesto.

Ramos (2015) al evaluar el rendimiento laboral, es importante considerar los criterios para valorar tanto los resultados del trabajo como la manera en que se lleva a cabo. Cada organización debe determinar qué aspectos son relevantes para ellos, teniendo en cuenta tanto la efectividad en la realización de las tareas como el comportamiento contextual o contraproducente.

El "desempeño del docente en la tarea" se refiere a la capacidad y eficacia de un profesor o docente para llevar a cabo sus responsabilidades específicas relacionadas con la enseñanza y la gestión de aulas de clases. En este contexto, la "tarea" se refiere a las actividades y funciones diarias que un docente realiza en el entorno educativo para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Esto incluye la

planificación y entrega de lecciones, la evaluación de estudiantes, la gestión del aula y otras responsabilidades relacionadas con la enseñanza. La evaluación del desempeño del docente en la tarea es esencial para garantizar la calidad de la educación y el éxito de los estudiantes. Proporciona retroalimentación sobre las fortalezas y debilidades del docente en su función de enseñanza y permite la identificación de áreas que requieren desarrollo y mejora. La mejora del desempeño del docente en la tarea es un objetivo importante en la mayoría de los sistemas educativos.

### ***Desempeño contextual***

Candela (2019) se indica que, en los últimos años, el desempeño ha sido objeto de estudio destacado dentro del ámbito del comportamiento organizacional. Según estos autores, el éxito en las organizaciones se basa en cuatro aspectos concretos: primero, se refiere a la transición del planeamiento estratégico a la ejecución operativa; segundo, se enfoca en la sistematización del trabajo para facilitar la toma de decisiones y el cumplimiento de tareas; tercero, se relaciona con la medición de resultados; y finalmente, se orienta hacia evaluaciones integrales participativas que involucran a todos los colaboradores de la entidad.

Palacios (2023) el desempeño contextual se refiere a las acciones voluntarias que, de manera indirecta y subjetiva, contribuyen al logro de los objetivos empresariales. Estas acciones generan un ambiente organizacional que facilita y sostiene el desempeño en las tareas. Es importante destacar que estas acciones no están especificadas en los manuales de organización y funciones de los empleados, pero

deberían formar parte de los valores promovidos por la empresa para fomentar un buen ambiente de trabajo.

El "desempeño docente contextual" se refiere al desempeño de un docente en el contexto específico de su entorno educativo, que puede incluir características particulares de la escuela, el aula, los estudiantes y la comunidad en la que trabaja. Este enfoque reconoce que el éxito y la efectividad de un docente no solo dependen de sus habilidades y competencias individuales, sino también de cómo se adaptan y responden a las circunstancias particulares de su entorno de trabajo. El desempeño docente contextual se basa en la idea de que los docentes deben ser flexibles y adaptables, capaces de responder de manera efectiva a las necesidades y realidades específicas de su entorno educativo. Esto implica tener en cuenta las características individuales y únicas de los estudiantes y la comunidad en la que trabajan, y ajustar su enseñanza en consecuencia. La evaluación del desempeño docente contextual implica tener en cuenta estos factores y proporcionar retroalimentación y apoyo que ayuden al docente a sobresalir en su contexto particular. Además, puede requerir un enfoque más holístico y comprensivo para evaluar la efectividad de un docente más allá de las métricas tradicionales de rendimiento.

### ***Desempeño organizacional***

El término "desempeño organizacional" se emplea comúnmente para describir los resultados generados por una organización, los cuales se derivan de la interacción dinámica entre factores internos y externos que la constituyen. En otras palabras, el desempeño organizacional refleja cómo un conjunto integral de elementos contribuye al logro de los objetivos establecidos. Estos elementos pueden incluir

resultados financieros, calidad, estructura funcional, innovación, clima empresarial, satisfacción del cliente, participación en el mercado, entre otros aspectos (Bernal et al., 2020)

Castro (2020) el desempeño representa un componente esencial en la vida de una organización, ya que contribuye a lograr resultados que abordan de manera efectiva problemas que puedan afectar el entorno laboral, la productividad y la consecución de los objetivos institucionales. A través de este enfoque, se busca armonizar la eficacia, la efectividad y la economía con la salud general de la organización, maximizando e integrando estos aspectos. Esto permite demostrar un comportamiento adecuado basado en observaciones de acciones específicas en lugar de juicios globales o generales. Se argumenta que el entendimiento conceptual del desempeño organizacional solo puede ser precisado al relacionar este concepto con la noción más amplia de eficacia organizacional. Mientras tanto, la efectividad organizacional se refiere al grado en que las organizaciones logran cumplir los propósitos establecidos.

El "desempeño docente organizacional" se refiere a la evaluación y el análisis del rendimiento y la efectividad de los docentes en el contexto de una organización educativa, como una escuela, un distrito escolar o una institución académica. Este enfoque considera no solo las habilidades y competencias individuales de los docentes, sino también cómo su desempeño contribuye al logro de los objetivos y metas de la organización en su conjunto. La evaluación del desempeño docente organizacional implica un enfoque más amplio y sistémico que considera cómo los docentes contribuyen al éxito general de la institución educativa. Esto se hace a menudo mediante la observación en el aula, la revisión de planes de lecciones, la

retroalimentación de los estudiantes y la colaboración con otros miembros del personal y la administración escolar. El objetivo es asegurar que los docentes estén alineados con los objetivos institucionales y que estén proporcionando una educación de alta calidad que beneficie a la organización en su conjunto.

### **2.3. Marco conceptual**

**Desempeño docente:** Es la actuación del instructor durante una sesión de aprendizaje; en la era moderna, la enseñanza se centra en el desarrollo de las capacidades y competencias del alumno para alcanzar la excelencia educativa.

**Monitoreo directivo:** El proceso de monitoreo es aquel en el que se obtiene, examina y estudia información con el fin de dar seguimiento al desempeño del docente en el aula.

## **CAPÍTULO III. MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

Pertenece al tipo básica, ya que según Charaja (2018) “su único objetivo es ampliar y profundizar el flujo de información científica, este tipo de investigación no tiene objetivos de aplicación directa. Más bien pretende aportar soluciones a los retos que plantea la realidad” (p. 25).

Es cuantitativo el enfoque, lo que permite emplear metodologías rigurosas para el análisis estadístico descriptivo y la comprobación de hipótesis. Este método nos facilita cuantificar variables y recolectar datos numéricos a través de instrumentos estandarizados, asegurando la objetividad y precisión necesarias para validar los supuestos teóricos propuestos. A través del uso de técnicas estadísticas avanzadas, como la regresión, la correlación y el análisis de varianza, podemos identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

Además, este enfoque cuantitativo es esencial para la generalización de los resultados, permitiendo extrapolaciones a una población más amplia bajo supuestos controlados. La comprobación de hipótesis mediante pruebas estadísticas nos brinda la capacidad de rechazar o no la nulidad, apoyando así la construcción de un

conocimiento sólido y replicable. En última instancia, el empleo de este enfoque cuantitativo fortalece la credibilidad y la validez de las conclusiones derivadas de este estudio, contribuyendo de manera significativa a la literatura existente y ofreciendo implicaciones prácticas para futuras investigaciones.

### **3.2. Diseño de investigación**

Para esta investigación, el diseño es no experimental - correlacional – transaccional.

No experimental en el sentido de que las variables no se manipularon en el proceso de recogida de resultados; El propósito de un estudio correlacional es determinar la naturaleza de la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más variables. Un estudio transaccional o transversal se distingue por el hecho de que los datos se recogerán en un momento específico e irrepetible antes de ser analizados (Hernández et al, 2014).

### **3.3. Población y muestra**

Se trabajó con los docentes, ellos fueron la población de la investigación, cabe mencionar que actualmente laboran 80 maestros, 1 directora, 2 subdirectores pedagógicos, 1 subdirector administrativo y 2 coordinadores pedagógicos.

Para determinar la muestra de esta investigación, se empleó un enfoque de muestreo probabilístico, asegurando que cada miembro de la población tuviera una probabilidad conocida de ser seleccionado, lo que permite generalizar los resultados a toda la población. Utilizamos una fórmula estadística específica que integra el nivel de confianza deseado, el margen de error permisible, y la variabilidad estimada de la población para calcular el tamaño de la muestra. Este método es

crucial para evitar sesgos, garantizar la representatividad de los datos, y asegurar que la muestra sea suficientemente grande para proporcionar la potencia estadística necesaria para realizar inferencias válidas y comprobar las hipótesis del estudio.

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

Donde:

$$E = \text{Margen de error} = 0.05$$

$$q = \text{Eventos desfavorables} = 0.5$$

$$N = \text{Población} = 80$$

$$p = \text{Eventos favorables} = 0.5$$

$$Z = \text{Nivel de significación} = 1.96$$

n = Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(80)}{(80 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$\frac{0.9604 (80)}{0.1975 + 0.9604}$$

$$\frac{76.832}{1.1579} = 66.3$$

$$n = 66$$

Por lo tanto, se trabajó con 66 docentes, estos representaron al total de la población del estudio.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable monitoreo directivo se utilizó un cuestionario de 30 preguntas, de Rivera (2022) que fueron formuladas de acuerdo a las dimensiones e indicadores, este instrumento ha sido validado a través de juicio de 4 expertos, posteriormente el autor realizó la confiabilidad a través de alfa de Cronbach, dando un resultado de 0.846, este resultado demuestra que el instrumento puede ser utilizado en la muestra del estudio.

**Tabla 2**

*Puntajes para la variable monitoreo directivo*

<b>Nivel</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>
Muy alto	127 -150	43 -50
Alto	103 - 126	35 - 42
Medio	79 - 102	27 - 34
Bajo	55 -78	19 - 26
Muy bajo	30 -54	10 - 18

Se utilizó un instrumento validado para la variable desempeño docente y que tiene su confiabilidad, esta fue realizado por Lavado (2020), este cuenta con 18

preguntas, la cual tiene varias alternativas desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. La validación estuvo a cargo de profesionales expertos de educación, esto se realizó mediante el criterio de juicio de expertos. Con relación a la confiabilidad, se realizó mediante alfa de cronbach que dio como resultado a 80.37%, este resultado significa que el instrumento es confiable para su aplicación.

**Tabla 3**

*Puntajes para la variable monitoreo directivo*

<b>Nivel</b>	<b>Variable</b>	<b>Desempeño de la tarea</b>	<b>Desempeño contextual</b>	<b>Desempeño organizacional</b>
Muy malo	18 – 31.	7 – 13	6 – 11	5 – 9
Malo	32 – 46.	14 – 19	12 – 16	10 – 13
Regular	47 – 61.	20 – 25	17 – 21	14 – 17
Bueno	62 – 76.	26 – 31	22 – 26	18 – 21
Muy bueno	77 – 90.	32 - 36	37 - 30	22 - 25

### 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

#### a) Hipótesis estadística:

Se han planteado dos hipótesis, la nula y la alternativa, para evaluar la correlación entre las variables del estudio. Estas hipótesis se expresan de la siguiente manera:

- **Hipótesis Nula ( $H_0$ ):  $R_{xy}=0$   $R_{xy} = 0$   $R_{xy}=0$**

- Esto significa que no existe una correlación significativa entre las variables X e Y. En otras palabras, la hipótesis nula asume que no hay ninguna relación entre las variables estudiadas y que cualquier posible correlación observada en los datos es debida al azar.
- **Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):  $R_{xy} \neq 0$** 
  - La hipótesis alternativa plantea que sí existe una correlación entre las variables, ya sea positiva o negativa, lo que indica que un cambio en una variable está relacionado con un cambio en la otra.

Estas hipótesis serán evaluadas usando un nivel de significancia determinado, que en este caso es  $\alpha = 0.05$ .

**b) Margen de error ( $\alpha = 0.05$ ):**

El margen de error de  $\alpha = 0.05$  implica que se ha establecido un nivel de confianza del 95%. Esto significa que se acepta un 5% de probabilidad de cometer un error tipo I, es decir, rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera. Un margen de error del 5% es comúnmente utilizado en investigaciones científicas, ya que ofrece un equilibrio razonable entre la precisión y la posibilidad de error.

**c) Prueba estadística aplicada:**

Para evaluar la correlación entre las variables se ha decidido aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman). Esta prueba no paramétrica es apropiada cuando los datos no siguen una distribución normal o cuando las variables están en una escala ordinal. El estadístico de Spearman es útil para medir

la correlación entre dos variables, evaluando si las posiciones de las observaciones son similares en ambas variables.

La fórmula aplicada para el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

- **N**: Representa el tamaño de la muestra o población.
- **d**: Es la diferencia entre los rangos de las variables X e Y.
- $\sum d^2$ : Es la sumatoria de los cuadrados de las diferencias entre los rangos.
- **$r_s$** : Es el coeficiente de correlación de Spearman que puede variar entre -1 y 1.

El coeficiente  $r_s$  indica el grado de correlación entre las variables. Los valores cercanos a 1 indican una correlación positiva fuerte, mientras que los valores cercanos a -1 indican una correlación negativa fuerte. Un valor cercano a 0 sugiere que no hay correlación.

#### **Pasos adicionales en el proceso de análisis:**

1. **Codificación de preguntas:** Las respuestas de los cuestionarios se codificaron en el programa Excel, dividiéndose por variable, dimensión e indicadores. Cada pregunta fue transformada en valores numéricos para su análisis.

2. **Baremo de calificación:** Se utilizó un sistema de baremización para evaluar las respuestas, lo que permitió asignar puntuaciones a las respuestas y cuantificar las percepciones y actitudes de los encuestados.
3. **Análisis estadístico:** Los datos tabulados se ingresaron en el software SPSS para realizar análisis estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales. Se generaron gráficos y tablas para representar los resultados visualmente.
4. **Prueba de hipótesis:** Finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para probar la hipótesis planteada y determinar si existía una correlación significativa entre las variables. Si el valor p (resultado del análisis) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula, lo que indicaría una correlación significativa.

Este proceso detallado asegura la fiabilidad y validez del análisis estadístico y la interpretación de los resultados obtenidos.

**Tabla 4**

*Escala de valoración Rho de Spearman*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández et al (2014)

#### **CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de evaluación, dirigidos a medir dos variables clave: monitoreo directivo y desempeño docente. Para la variable de monitoreo directivo, se solicitó a los docentes que evaluaran la gestión y seguimiento realizado por los directivos, permitiendo obtener una visión directa de cómo se percibe el liderazgo y la supervisión dentro de la institución educativa. En cuanto a la variable de desempeño docente, fueron los directivos quienes realizaron la evaluación sobre los docentes, proporcionando una perspectiva de su rendimiento y profesionalismo en el aula desde la mirada de la administración. Así, estos resultados reflejan tanto las impresiones del personal docente sobre la dirección como la percepción de los directivos sobre el trabajo de los docentes, constituyendo una fuente fundamental para el análisis de la dinámica institucional.

#### 4.1. Presentación de resultados por variables

##### 4.1.1. Monitoreo directivo

**Tabla 5**

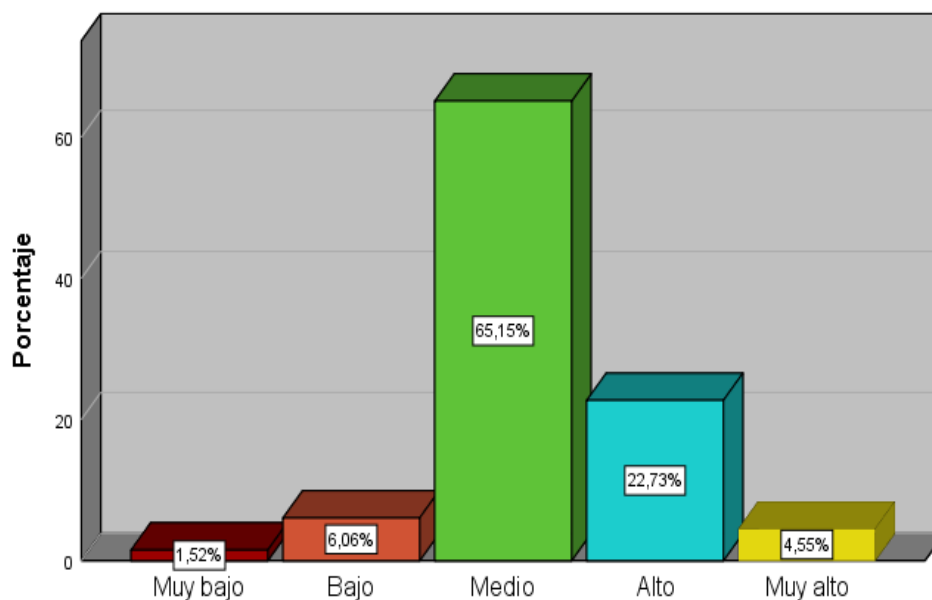
*Monitoreo directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1,5	1,5	1,5
Bajo	4	6,1	6,1	7,6
Medio	43	65,2	65,2	72,7
Alto	15	22,7	22,7	95,5
Muy alto	3	4,5	4,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Monitoreo directivo en la institución educativa secundaria José Carlos*

*Mariátegui de Ilave, 2023*



Los datos proporcionados en la tabla y figura, revelan una variedad de percepciones entre los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave con respecto al monitoreo directivo realizado por el director. En primer lugar, un pequeño porcentaje, representando el 1.5% de los encuestados, considera que el nivel de monitoreo es "muy bajo". Esto sugiere que una minoría mínima de profesionales experimenta una falta significativa de seguimiento y supervisión por parte del director en la institución.

El siguiente nivel de percepción es "bajo", con el 6.1% de los docentes que lo califican así. Aunque este porcentaje es ligeramente más alto que el anterior, sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de percepción. Esto podría indicar que hay un grupo minoritario pero significativo de docentes que

sienten que la supervisión directiva no es suficiente para apoyar su labor pedagógica de manera efectiva.

Por otro lado, la mayoría de los docentes, representando un 65.2% del total, percibe el nivel de monitoreo como "medio". Esta cifra indica que la percepción generalizada entre los profesionales es que existe un nivel aceptable de seguimiento y supervisión, aunque podría haber espacio para mejoras o intervenciones adicionales por parte de la dirección educativa.

Por otro lado, un segmento significativo de los docentes, alrededor del 22.7%, considera que el nivel de monitoreo es "alto". Esto sugiere que una parte considerable de la comunidad docente percibe un nivel satisfactorio y efectivo de supervisión por parte del director.

Finalmente, el 4.5% de los docentes califica el nivel de monitoreo como "muy alto", lo que indica que hay una minoría que experimenta un nivel excepcionalmente alto de apoyo y seguimiento por parte del director.

#### 4.1.2. Dimensiones de monitoreo directivo

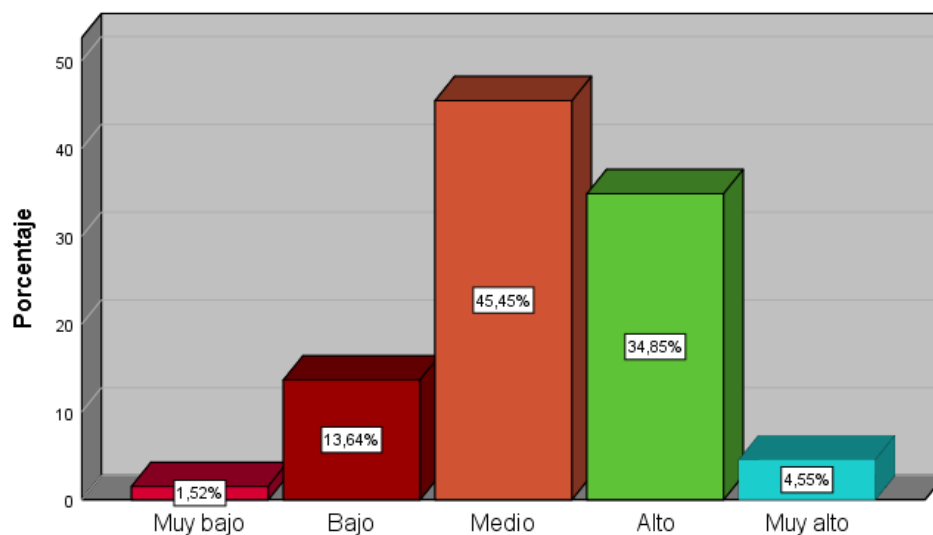
**Tabla 6**

*Acompañamiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1,5	1,5	1,5
Bajo	9	13,6	13,6	15,2
Medio	30	45,5	45,5	60,6
Alto	23	34,8	34,8	95,5
Muy alto	3	4,5	4,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Acompañamiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*



Los datos revelan que solo un pequeño porcentaje, específicamente el 1.5%, considera que el nivel de acompañamiento proporcionado por el director es "muy bajo". Esto sugiere que una minoría mínima de docentes experimenta un nivel de acompañamiento insuficiente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave. Esta percepción puede tener implicaciones importantes para el bienestar y la eficacia de los docentes en su labor educativa.

El siguiente nivel de percepción es "bajo", con el 13.6% de los docentes que lo califican así. Aunque este porcentaje es mayor que el de "muy bajo", sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de percepción. Esto podría indicar que hay un grupo minoritario pero significativo de docentes que sienten que el acompañamiento proporcionado por el director no es tan efectivo como les gustaría.

La mayoría de los docentes, con un 45.5%, sitúa el nivel de acompañamiento en un punto intermedio, catalogándolo como "medio". Esta cifra sugiere que la percepción generalizada entre los docentes es que existe un nivel aceptable de acompañamiento, aunque podría haber espacio para mejoras o intervenciones adicionales por parte del director.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 34.8%, considera que el nivel de acompañamiento proporcionado por el director es "alto". Esto indica que una parte significativa de los docentes percibe un nivel satisfactorio de apoyo y acompañamiento en la institución. Este hallazgo es alentador y sugiere que el director puede estar desempeñando un papel efectivo en el respaldo a los docentes en su labor educativa.

Finalmente, el 4.5% de los docentes califica el nivel de acompañamiento proporcionado por el director como "muy alto", lo que sugiere que hay una minoría que experimenta un nivel excepcionalmente alto de apoyo y acompañamiento por parte del director. Este resultado destaca la importancia del liderazgo efectivo del director en la promoción del bienestar y el desarrollo profesional de los docentes.

**Tabla 7**

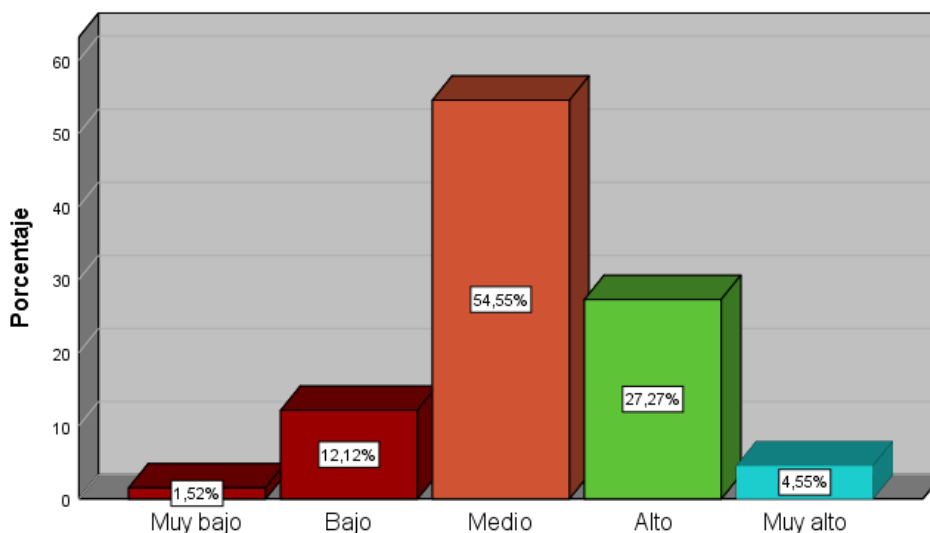
*Asesoramiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1,5	1,5	1,5
Bajo	8	12,1	12,1	13,6
Medio	36	54,5	54,5	68,2
Alto	18	27,3	27,3	95,5
Muy alto	3	4,5	4,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Asesoramiento directivo en la institución educativa secundaria José Carlos*

*Mariátegui de Ilave, 2023*



Un pequeño porcentaje, específicamente el 1.5%, considera que el nivel de asesoramiento es "muy bajo". Esto indica que una minoría mínima de docentes experimenta un asesoramiento insuficiente por parte del director. Esta percepción puede tener implicaciones significativas en cuanto al desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los docentes.

El siguiente nivel de percepción es "bajo", con el 12.1% de los docentes que lo califican así. Aunque este porcentaje es mayor que el de "muy bajo", sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de percepción. Esto podría sugerir que hay un grupo minoritario pero significativo de docentes que sienten que el asesoramiento proporcionado por el director no es tan efectivo como esperarían.

La mayoría de los docentes, con un 54.5%, sitúa el nivel de asesoramiento en un punto intermedio, catalogándolo como "medio". Esto indica que la percepción

generalizada entre los docentes es que el nivel de asesoramiento es aceptable, aunque puede haber espacio para mejoras o intervenciones adicionales por parte del director.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 27.3%, considera que el nivel de asesoramiento proporcionado por el director es "alto". Esto sugiere que una parte significativa de los docentes percibe un nivel satisfactorio de asesoramiento y apoyo en la institución. Este resultado es alentador y sugiere que el director puede estar desempeñando un papel efectivo en el respaldo al desarrollo profesional de los docentes.

Finalmente, el 4.5% de los docentes califica el nivel de asesoramiento proporcionado por el director como "muy alto", lo que sugiere que hay una minoría que experimenta un nivel excepcionalmente alto de apoyo y asesoramiento por parte del director.

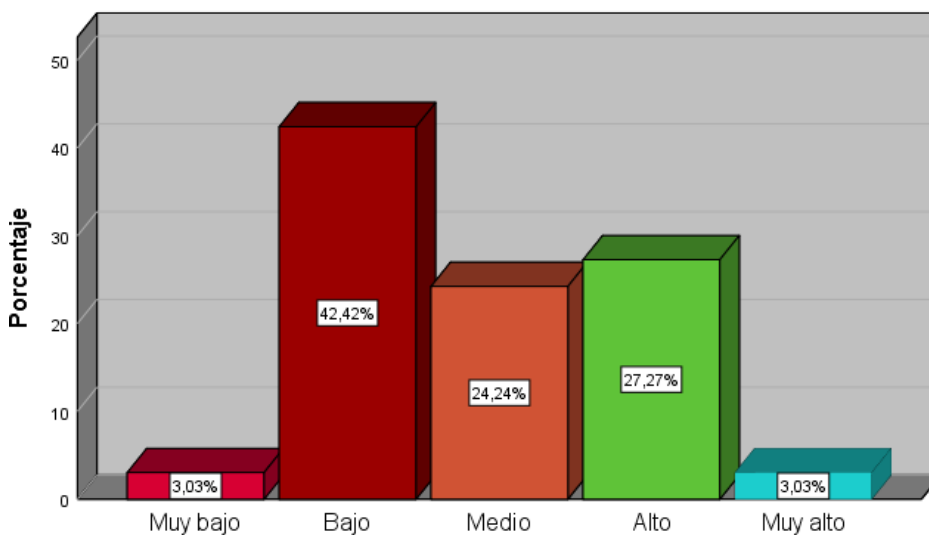
**Tabla 8**

*Evaluación directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	3,0	3,0	3,0
Bajo	28	42,4	42,4	45,5
Medio	16	24,2	24,2	69,7
Alto	18	27,3	27,3	97,0
Muy alto	2	3,0	3,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Evaluación directivo en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*



Un pequeño porcentaje, específicamente el 3.0%, considera que el nivel de evaluación del director sobre el desempeño docente es "muy bajo". Esto sugiere que una minoría mínima de docentes percibe que el director lleva a cabo una evaluación deficiente o inadecuada del desempeño del personal docente. Esta percepción podría indicar la necesidad de revisar y mejorar el proceso de evaluación por parte del director.

Por otro lado, el 42.4% de los docentes percibe el nivel de evaluación del director como "bajo". Este porcentaje más alto sugiere que hay un grupo considerable de docentes que sienten que el director podría mejorar significativamente en su capacidad para evaluar justa y efectivamente el desempeño del personal docente.

Un 24.2% de los docentes sitúa el nivel de evaluación en un punto intermedio, catalogándolo como "medio". Esto indica que una proporción significativa de los docentes considera que la evaluación del director es aceptable, pero aún hay margen para mejoras en el proceso.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 27.3%, considera que el nivel de evaluación proporcionado por el director es "alto". Esto sugiere que una parte significativa de los docentes percibe que el director lleva a cabo una evaluación efectiva y justa del personal docente en la institución.

Finalmente, otro 3.0% de los docentes califica el nivel de evaluación proporcionado por el director como "muy alto", lo que sugiere que hay una minoría que experimenta un nivel excepcionalmente alto de calidad en la evaluación del desempeño docente por parte del director.

### 4.1.3. Desempeño docente

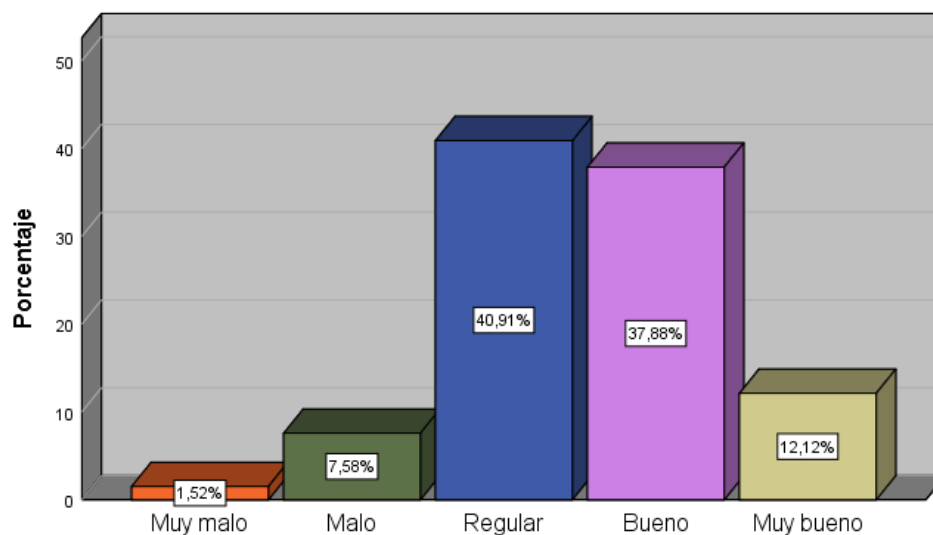
**Tabla 9**

*Desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	1,5	1,5	1,5
Malo	5	7,6	7,6	9,1
Regular	27	40,9	40,9	50,0
Bueno	25	37,9	37,9	87,9
Muy bueno	8	12,1	12,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*



Los datos proporcionados muestran las percepciones del director sobre el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

Un pequeño porcentaje, específicamente el 1.5%, indica que el director considera que el desempeño laboral de algunos docentes es "Muy malo". Esto sugiere que una minoría mínima de docentes ha sido evaluada con un desempeño muy deficiente en sus labores.

Por otro lado, el 7.6% de los docentes es evaluado como "Malo". Aunque este porcentaje es mayor que el de "Muy malo", sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de evaluación. Esto podría indicar que hay un grupo minoritario pero significativo de docentes cuyo desempeño es considerado insatisfactorio por el director.

La mayoría de los docentes, con un 40.9%, son evaluados como "Regular". Este porcentaje sugiere que el director considera que una parte significativa del personal docente tiene un desempeño laboral que cumple con los estándares mínimos esperados, pero podría haber áreas para mejorar.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 37.9%, es evaluado como "Bueno". Esto indica que una parte significativa del personal docente ha sido evaluada con un desempeño laboral satisfactorio y efectivo por parte del director.

Finalmente, el 12.1% del personal docente es evaluado como "Muy bueno". Esto sugiere que hay una minoría que ha sido reconocida por el director por su desempeño excepcional y sobresaliente en sus labores.

#### 4.1.4. Dimensiones de desempeño docente

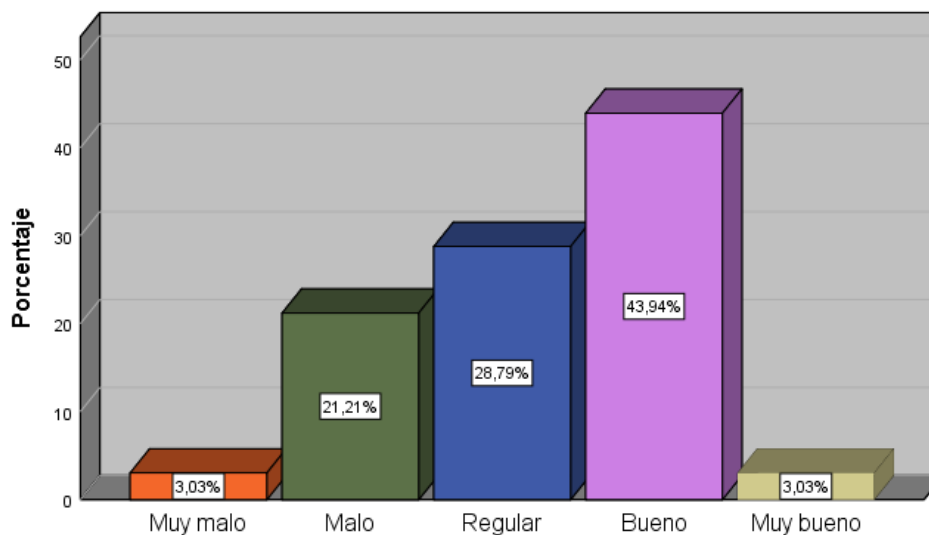
**Tabla 10**

*Desempeño de tareas en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	2	3,0	3,0	3,0
Malo	14	21,2	21,2	24,2
Regular	19	28,8	28,8	53,0
Bueno	29	43,9	43,9	97,0
Muy bueno	2	3,0	3,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Desempeño de tareas en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*



Los datos proporcionados muestran las percepciones del director sobre el desempeño de la tarea del personal docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

Un pequeño porcentaje, específicamente el 3.0%, indica que el director considera que el desempeño de la tarea de algunos docentes es "Muy malo". Esto sugiere que una minoría mínima de docentes ha sido evaluada con un desempeño muy deficiente en la ejecución de sus responsabilidades.

Por otro lado, el 21.2% de los docentes es evaluado como "Malo". Aunque este porcentaje es mayor que el de "Muy malo", sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de evaluación. Esto podría indicar que hay un grupo minoritario pero significativo de docentes cuyo desempeño en la tarea es considerado insatisfactorio por el director.

La mayoría de los docentes, con un 28.8%, son evaluados como "Regular". Este porcentaje sugiere que el director considera que una parte significativa del personal docente tiene un desempeño en la tarea que cumple con los estándares mínimos esperados, pero podría haber áreas para mejorar.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 43.9%, es evaluado como "Bueno". Esto indica que una parte significativa del personal docente ha sido evaluada con un desempeño satisfactorio en la tarea por parte del director.

Finalmente, otro 3.0% del personal docente es evaluado como "Muy bueno". Esto sugiere que hay una minoría que ha sido reconocida por el director por su desempeño excepcional y sobresaliente en la ejecución de sus responsabilidades.

**Tabla 11**

*Desempeño contextual en la institución educativa secundaria José Carlos*

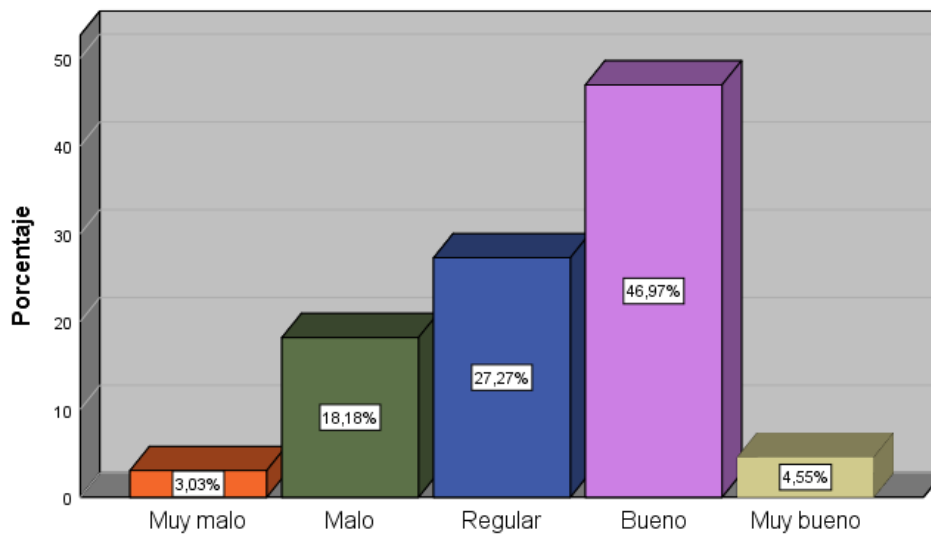
*Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	2	3,0	3,0	3,0
Malo	12	18,2	18,2	21,2
Regular	18	27,3	27,3	48,5
Bueno	31	47,0	47,0	95,5
Muy bueno	3	4,5	4,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Desempeño contextual en la institución educativa secundaria José Carlos*

*Mariátegui de Ilave, 2023*



Los datos proporcionados muestran las percepciones del director sobre el desempeño contextual del personal docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

Un pequeño porcentaje, específicamente el 3.0%, indica que el director considera que el desempeño contextual de algunos docentes es "Muy malo". Esto sugiere que el director identifica que hay aspectos en el desempeño contextual de algunos docentes que son muy deficientes en el contexto institucional.

Por otro lado, el 18.2% del desempeño se evalúa como "Malo". Aunque este porcentaje es mayor que el de "Muy malo", sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de evaluación. Esto podría indicar que el director percibe que hay áreas de mejora significativas en el desempeño contextual de algunos docentes.

La mayoría del desempeño, con un 27.3%, se clasifica como "Regular". Esto sugiere que el director considera que el desempeño contextual de estos docentes cumple con los estándares mínimos esperados, pero podría haber áreas para mejorar y fortalecer su impacto en el contexto institucional.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 47.0%, se evalúa como "Bueno". Esto indica que el director percibe que el desempeño contextual de estos docentes es satisfactorio y efectivo en la mayoría de los aspectos del contexto institucional.

Finalmente, otro 4.5% del desempeño se evalúa como "Muy bueno". Esto sugiere que el director reconoce que en algunos aspectos el desempeño contextual de estos docentes es excepcional y sobresaliente en el contexto institucional.

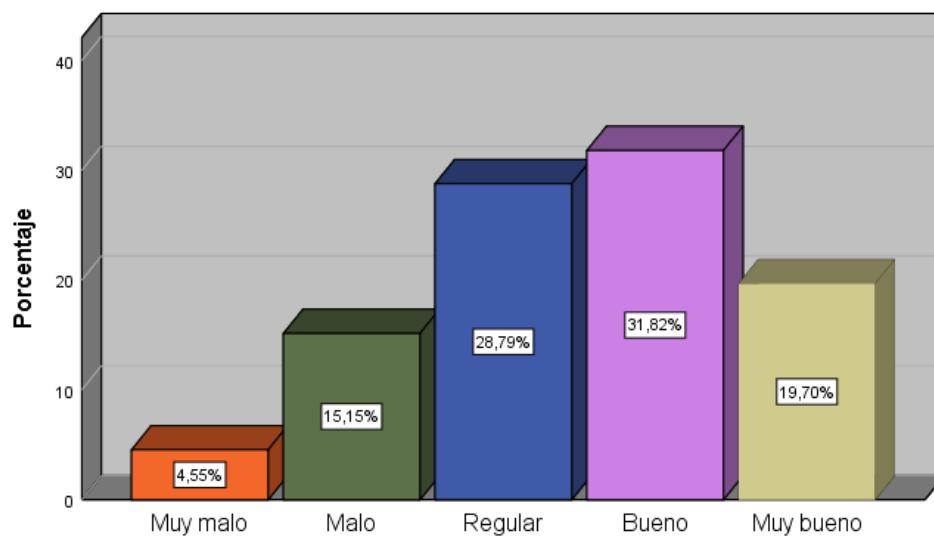
**Tabla 12**

*Desempeño organizacional en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	3	4,5	4,5	4,5
Malo	10	15,2	15,2	19,7
Regular	19	28,8	28,8	48,5
Bueno	21	31,8	31,8	80,3
Muy bueno	13	19,7	19,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Desempeño organizacional en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*



Los datos proporcionados reflejan las percepciones del director sobre el desempeño organizacional del personal docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

Un pequeño porcentaje, específicamente el 4.5%, indica que el director considera que el desempeño organizacional de algunos docentes es "Muy malo". Esto sugiere que el director identifica que hay aspectos en el desempeño organizacional de algunos docentes que son muy deficientes en el contexto institucional.

Por otro lado, el 15.2% del desempeño se evalúa como "Malo". Aunque este porcentaje es mayor que el de "Muy malo", sigue siendo relativamente bajo en comparación con otros niveles de evaluación. Esto podría indicar que el director percibe que hay áreas de mejora significativas en el desempeño organizacional de algunos docentes.

La mayoría del desempeño, con un 28.8%, se clasifica como "Regular". Esto sugiere que el director considera que el desempeño organizacional de estos docentes cumple con los estándares mínimos esperados, pero podría haber áreas para mejorar y fortalecer su impacto en la organización educativa.

Además, un porcentaje considerable, alrededor del 31.8%, se evalúa como "Bueno". Esto indica que el director percibe que el desempeño organizacional de estos docentes es satisfactorio y efectivo en la mayoría de los aspectos organizacionales de la institución.

Finalmente, otro 19.7% del desempeño se evalúa como "Muy bueno". Esto sugiere que el director reconoce que en algunos aspectos el desempeño organizacional de estos docentes es excepcional y sobresaliente en el contexto institucional.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 13**

*Prueba de hipótesis del monitoreo directivo y desempeño laboral del docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023*

		Desempeño		
		Monitoreo	laboral	del
		directivo	docente	
Rho	de Monitoreo directivo	Coefficiente	de 1,000	,432**
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño laboral	Coefficiente	de ,432**	1,000
	del docente	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

**Ho:** No existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023.

**Ha:** Existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023.

Valor de significancia (p-value): El valor de significancia obtenido en la investigación fue de 0.000, lo que significa que existe una probabilidad extremadamente baja de que los resultados obtenidos sean fruto del azar. Dado que el valor de 0.000 es considerablemente menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, se concluye que los datos proveen evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). Esto implica que existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la institución educativa analizada.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: El coeficiente de correlación de 0.432 indica que la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente es positiva y de magnitud media. Esto significa que, a medida que mejora el monitoreo directivo, se observa una mejora en el desempeño docente, aunque la relación no es extremadamente fuerte. Sin embargo, al ser positiva, sugiere que los esfuerzos en mejorar la calidad y la frecuencia del monitoreo directivo pueden tener un impacto positivo en el desempeño de los docentes.

Rechazo de la hipótesis nula: Dado que se ha encontrado una correlación positiva significativa, se rechaza la hipótesis nula, que establecía que no existía correlación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente. En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que sí existe una relación significativa entre ambas variables.

Implicaciones de la investigación: Estos resultados subrayan la importancia de un adecuado monitoreo directivo en la mejora del desempeño docente. El hecho de que la correlación sea de magnitud media sugiere que otros factores pueden estar

influyendo en el desempeño docente, pero el monitoreo directivo juega un rol relevante. Por tanto, es recomendable fortalecer las políticas de supervisión y apoyo por parte de los directores para seguir mejorando los resultados en la enseñanza.

### **4.3. Discusión de resultados**

Quispe y Salazar (2022), en Bolivia, halló como resultado que el 62 por ciento indicaron que la explicación del contenido de los módulos es “buena”, seguido de un 26 por ciento que mostraron “indiferencia” y por último el 13 por ciento no estuvieron de “acuerdo” con el “desempeño docente”.

Lima (2022), en Cusco, encontró la asociación significativa de variables. Concluyó manifestando que la variable rendimiento académico está ligado al desempeño de los docentes.

Guerrero (2021), en Loreto, Hallando como resultado a 37 docentes que manifestaron que casi siempre el director es un líder directivo, en tanto; el 17.9% manifestaron que frecuentemente es un auténtico líder directivo. Concluyó mencionando que se encontró una asociación directa de variables, representada por un “coeficiente de correlación de  $r = 0,437$ ”, la que se encuentra en un grado de relación de positiva moderada.

Ibañez (2020), en Trujillo, hallando como resultado; una correlación alta de variables representada con un valor  $r = 0.756$ . Concluyó mencionando que la relación de variables fue significativa

Villalba (2020), en Tacna, Arribó mencionando que la muestra en estudio, presenta un liderazgo equilibrado y mediador en tanto los profesores demuestran un nivel

promedio concerniente a su desenvolvimiento, dicho ello concluyó manifestando que se evidenció una asociación de variables.

Espinoza (2019), en Arequipa, Hallando como resultado la deficiencia de los niveles de conocimientos en los coordinadores pedagógicos, concluyendo que el 33 por ciento de estos coordinadores sirven asesoría “adecuada” sobre estrategias metodológicas y el 66 por ciento tiene “dificultad”, ello se deben a que no participan de los cursos.

Cardenas (2019), en Huánuco Los efectos que halló el autor demuestran que la variable liderazgo directivo en la conducción emocional y situacional, es excelente; en tanto es regular la participación en la institución. Concluyó mencionando que la asociación de variables es significativa de; dado que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0.659.

Quispe (2019), en Cusco, Hallando como efecto el ensanchamiento del nivel de beneficios de enseñanza con la instauración procesos de monitoreo y acompañamiento. Concluyó mencionando que las variables se complementan.

Rodriguez y Quispe (2018), en Huancavelica Hallando como efecto a un 62 por ciento de la muestra, que aseveraron que hay un liderazgo bueno que iba de la mano con un desempeño de los docentes eficiente, dicho ello concluyó mencionando que hay una alta relación de las variables que se estudiaron.

Vega (2018), en Ayacucho, Los resultados que halló el autor muestran a un 42 por ciento de docentes con nivel de desempeño en proceso con regular liderazgo, seguido de un 20 por ciento con nivel de desempeño de logro y un buen liderazgo. Concluyó mostrando la asociación directa de variables.

Cáceres (2018), en Cusco Concluyendo estas variables exhibieron una correlación alta y directa, con un valor de 0,785.

Apaza (2017), en Calca Cusco Halló como efecto una mínima incidencia entre las variables, dado que no se cuenta con el acompañamiento de los directivos. Ultimó con una sugerencia de acompañamiento y monitoreo pedagógico para potenciar el desempeño de los maestros de las instituciones en estudio.

Aquise (2021), en Puno, Mostrando la incidencia tajante del proceso de acompañamiento pedagógico, sugerencia y reflexión, en el desempeño docente. Concluyó mencionando que estas ambas variables se complementan.

Mamani (2020), en Puno, Concluyó diciendo que el actuar del director en cuanto al variable liderazgo pedagógico y el variable desempeño laboral del profesor, progresara cuantiosamente en el uso de estrategias en el salón.

Atencio (2019), en Puno, Halló como resultado a un 24 por ciento de docentes que manifestaron que se encuentran en la escala de procesos con relación a su desempeño, seguido de un 16 por ciento en la escala suficiente o esperada y por último el 4 por ciento en la escala muy deficiente. Concluyó manifestando que hubo relación significativa de variables, dado que la asociación fue directa, es decir si se elabora de modo apropiado el monitoreo pedagógico también el desempeño será apropiado.

Ortega (2021), en Lima, Hallando como resultado que la coyuntura económica, clima organizacional, son factores que se entrelazan a la satisfacción de desempeño docente; ya que la apreciación del liderazgo cultivado por el comité directivo es un

semblante, de la amplia malla de lazos. Concluyó mencionando que no existió tal relación.

Zeta (2021), en Piura, Concluyó manifestando que en la institución de estudio no hubo relación significativa de variables.

Rivera (2022), en Lima, no existe asociación de variables, sin embargo, el coeficiente de correlación “Rho de Spearman” fue consistente  $P = 0.772$ , de ello se deriva que; las variables se correlacionan de modo demostrativa.

Cortez (2022), en Cusco, no existe de una correlación directa de variables, representada con un valor de 0,415, lo que corrobora que no existe relación.

Los hallazgos de esta investigación sobre la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave en 2023 se alinean con diversas investigaciones previas y aportan nuevas perspectivas sobre la dinámica entre liderazgo escolar y rendimiento docente.

En primer lugar, Quispe y Salazar (2022) en Bolivia observaron que un 62% de los docentes calificaron positivamente la explicación de los contenidos de los módulos, mientras que un 13% no estuvieron de acuerdo con el desempeño docente. Este estudio subraya la importancia del monitoreo y la retroalimentación en la percepción del desempeño docente, lo cual es consistente con nuestros hallazgos, donde un monitoreo directivo efectivo se asocia con un mejor rendimiento docente. Asimismo, Lima (2022) en Cusco concluyó que el rendimiento académico está estrechamente ligado al desempeño de los docentes, lo que complementa nuestros

resultados al destacar la relevancia del monitoreo directivo en la mejora del desempeño docente y, por ende, en los resultados académicos de los estudiantes.

Además, Guerrero (2021) en Loreto encontró una relación positiva moderada entre el liderazgo del director y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.437$ . Este hallazgo es coherente con nuestra investigación, que también identifica una relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente, aunque nuestros resultados indican un nivel de monitoreo predominantemente medio. Por otro lado, Ibañez (2020) en Trujillo reportó una correlación alta de variables con un valor  $r = 0.756$ , indicando una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Nuestros resultados también sugieren una asociación positiva, aunque el nivel de monitoreo identificado fue mayormente medio, sugiriendo la necesidad de fortalecer aún más las prácticas de monitoreo para alcanzar niveles de correlación más altos.

Asimismo, Villalba (2020) en Tacna observó un liderazgo equilibrado y un desempeño docente promedio, similar a nuestros hallazgos donde un 40.9% de los docentes fueron clasificados con un desempeño regular. Esto refuerza la necesidad de equilibrar la autonomía docente con una supervisión directiva efectiva para mejorar el rendimiento. Por otra parte, Espinoza (2019) en Arequipa encontró deficiencias en los niveles de conocimiento de los coordinadores pedagógicos, lo que afectó la calidad de la asesoría brindada. Aunque nuestra investigación no se centró en los coordinadores pedagógicos, la importancia del conocimiento y la competencia del liderazgo directivo es evidente en ambos estudios.

En una línea similar, Cardenas (2019) en Huánuco reportó una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un valor de  $r = 0.659$ . Esta alta correlación destaca la importancia del liderazgo efectivo, un tema que resuena con nuestros hallazgos sobre la necesidad de un monitoreo directivo constante y de calidad. Adicionalmente, Quispe (2019) en Cusco y Aquisé (2021) en Puno señalaron la complementariedad entre el monitoreo y el desempeño docente. Nuestros resultados confirman esta relación, subrayando la importancia de implementar procesos de monitoreo y acompañamiento pedagógico efectivos.

Del mismo modo, Mamani (2020) en Puno concluyó que el liderazgo pedagógico del director mejora significativamente el uso de estrategias en el aula, similar a nuestros hallazgos que sugieren que un monitoreo directivo efectivo contribuye a un mejor desempeño docente. Finalmente, Atencio (2019) en la misma ciudad de Puno reportó una relación significativa entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente, reafirmando que un monitoreo adecuado puede mejorar considerablemente el rendimiento docente, una conclusión que también es respaldada por nuestro estudio.

En contraste, algunas investigaciones no encontraron tal relación. Por ejemplo, Ortega (2021) en Lima concluyó que factores como la coyuntura económica y el clima organizacional se entrelazan con la satisfacción del desempeño docente, pero no encontró una relación directa con el monitoreo directivo. Similarmente, Zeta (2021) en Piura y Cortez (2022) en Cusco no hallaron una relación significativa entre las variables estudiadas. Rivera (2022) en Lima observó que, aunque no existía una asociación de variables, el coeficiente de correlación "Rho de Spearman" fue consistente con  $P = 0.772$ , indicando una correlación demostrativa.

Estos estudios sugieren que otros factores contextuales pueden influir en la relación entre monitoreo directivo y desempeño docente, destacando la necesidad de considerar el contexto específico de cada institución.

Nuestros hallazgos corroboran y extienden las conclusiones de estudios anteriores, destacando la crucial interdependencia entre el monitoreo directivo y el desempeño docente. Las recomendaciones para fortalecer el monitoreo directivo, mejorar la retroalimentación y fomentar el desarrollo profesional continuo de los docentes son fundamentales para mejorar la calidad educativa en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

Tras analizar los datos recopilados en este estudio, podemos concluir que existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave durante el año 2023. Ya que la significancia bilateral es 0.000, siendo menor que 0.05. por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, además la correlación es positiva media 0.432. Los resultados indican que un monitoreo directivo más efectivo se asocia con un mejor desempeño docente, lo que sugiere que el liderazgo y la supervisión por parte de los directivos influyen positivamente en la calidad de la enseñanza.

El análisis detallado de los datos reveló que el 65.2% de los docentes en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave percibieron un nivel medio de monitoreo directivo durante el año 2023. Este hallazgo sugiere una supervisión que equilibra la autonomía y la orientación, permitiendo a los docentes cierta libertad profesional mientras reciben la guía necesaria de la dirección escolar.

Tras el análisis exhaustivo de los datos, se ha evidenciado que el 40.9% de los docentes en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Ilave fueron clasificados con un nivel de desempeño docente regular durante el año 2023. Esta cifra refleja una situación donde una parte significativa del cuerpo docente se encuentra operando dentro de estándares aceptables, pero no excepcionales.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda al Ministerio de Educación, brindar apoyo y recursos adicionales a las instituciones educativas para fortalecer el liderazgo escolar y el desarrollo profesional del personal directivo y docente, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en todo el país. Implementar políticas y programas a nivel nacional que fomenten prácticas de monitoreo directivo efectivas y un ambiente de aprendizaje profesional en las instituciones educativas, con el fin de promover la excelencia educativa y el éxito estudiantil en todas las escuelas.

Se recomienda al director, implementar programas de desarrollo profesional para fortalecer las habilidades de liderazgo y supervisión del director, con un enfoque en técnicas efectivas de monitoreo y retroalimentación para mejorar el desempeño docente. Establecer sistemas claros y estructurados de seguimiento y evaluación del desempeño docente, asegurando que el monitoreo directivo sea regular, equitativo y orientado al crecimiento profesional de los docentes.

Se recomienda a los docentes, participar activamente en programas de desarrollo profesional ofrecidos por la institución, aprovechando las oportunidades de formación y capacitación para mejorar continuamente su práctica docente y su contribución al éxito estudiantil. Colaborar de manera proactiva con el director y

otros líderes escolares, buscando retroalimentación constructiva y oportunidades de mentoría para desarrollar habilidades y competencias profesionales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aliaga, L., & Figueroa, T. (2024). Evaluación: Pilar fundamental de la educación.
- Aparicio, C. (2021). Cómo el asesoramiento profesional puede ayudar a tu desarrollo laboral.
- Apaza, J. (2017). *Acompañamiento Pedagógico del Equipo Directivo y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en el Distrito de Lamay – Calca Periodo 2016 (Tesis)* (Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Aquise, E. (2021). *Proceso de acompañamiento pedagógico directivo para la mejora del desempeño docente en aula de Instituciones Educativas Primarias de la Ugel Huancané, 2019*. Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez.
- Atencio, L. (2019). *El monitoreo pedagógico y el desempeño docente de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desaguadero en el año 2018*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *revistaespacios*, 41(22).
- Briggs, P. (2000). *La supervisión*. Mexico: Editorial Mc. Graw Hill.
- Cáceres, M. (2018). *Monitoreo y acompañamiento como función del liderazgo pedagógico de los directores y los efectos en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel de primaria del margen izquierdo del*

*Distrito de Sicuani - Provincia de Canchis.* Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.

Candela, A. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de industrias alimentarias.* Arequipa, 2018. Tesis, Universidad de San Martín de Porres.

Cano, A. (2005). Elementos para una definición de evaluación. Recuperado 25 de abril de 2024.

Cardenas, E. (2019). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del Distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.* Universidad de Huanuco.

Castro, S. (2020). Desempeño Organizacional. Recuperado 21 de abril de 2024, de linkedin website: <https://es.linkedin.com/pulse/desempeño-organizacional-intelinova-sc>

Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica* (3ra ed.). Puno: Corporación SIRIO EIRL.

Colvin, M. (2016). Estrategias de monitoreo y retroalimentación del proceso de aprendizaje. *agenciaeducación*, 2(12).

Cortez, I. D. (2022). *El desempeño docente en modalidad virtual y la satisfacción del estudiante del nivel secundario, en la Institución Educativa Independencia Americana de la Provincia de Canas-2020.* Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

- Corvo, H. (2019). Desempeño Laboral: Características y ejemplos. Recuperado 11 de marzo de 2020.
- Crespin, E. (2018). *Monitoreo directivo y desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas*. Tesis, Universidad San Pedro.
- Domínguez, X. (2023). ¿Qué es el acompañamiento? Recuperado 20 de abril de 2024, de Institutodafamilia website: <https://institutodafamilia.es/2023/11/16/que-es-el-acompanamiento/>
- Erhuay, H., & 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, Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza, H. (2019). *Estrategias de monitoreo y acompañamiento para coordinadores pedagógicos como mejora continua al desempeño docente de la institución educativa Modesto Basadre 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Fagre, E., & Pulido, J. (2021). La importancia del asesoramiento para la supervivencia de las pymes.
- Gamarra, G. (2024). Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo. Recuperado 25 de abril de 2024, de factorial website: [https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El desempeño laboral puede entenderse,se desenvuelve en su rol.](https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.)
- Guerrero, D. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E*

*Misional Goretti, del Distrito de Lagunas, Provincia de Alto Amazonas, Región Loreto-Perú, 2020. Universidad Privada del Norte, Lima.*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.

Ibañez, A. (2020). *Monitoreo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Chuquizongo-Otuzco, 2019. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.*

Lavado, L. (2020). *El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018. Universidad Nacional de San Martín.*

Lima, V. (2022). *Desempeño docente y rendimiento académico del nivel de educación primaria de la Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso de la Vega” de Cusco, 2019. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.*

Limachi, G. (2020). *El desempeño del auxiliar de docencia, como factor influyente en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.*

Llazo, R. (2015). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores del servicio técnico sole E.I.R.L. Trujillo-2015. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.*

Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes*

*noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.*

Mamani, E. (2020). *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en sesión de aprendizaje, en Instituciones Educativas Secundarias Públicas, en el Segundo Trimestre del Distrito de Yunguyo, 2018.* Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación.

Ministerio de Educación - MINEDU. (2016). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo.* Lima, Perú: Ministerio de Educacion.

Montenegro, M., Gonzales, V., & Mera, A. (2022). El monitoreo docente en la educación básica regular. *Horizontes*, 7(30).

Ortega, C. (2021). *Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción del personal docente del colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.* Universidad San Martín de Porres, Lima.

Palacios, A. (2023). *Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora.* Tesis, Universidad Continental.

Pérez, J., & Gardey, A. (2021). Evaluación. Recuperado 25 de abril de 2024

Pérez, J., & Merino, M. (2022). Programa Social. Recuperado 25 de abril de 2024

- Quispe, L., & Salazar, M. (2022). *Desempeño docente y satisfacción de expectativas de formación, en la Escuela Superior de Formación de Maestros "Santiago de Huata"*. Universidad Mayor de San Andres, Bolivia.
- Quispe, O. (2019). *Procesos de monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica y logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas Del Distrito De Ocongate*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Ramos, P. (2015). De qué hablamos cuando hablamos de rendimiento laboral. Recuperado 24 de abril de 2024
- Rivera, I. (2022). *El monitoreo directivo y el desempeño docente en los profesores de instituciones educativas públicas de la REI 16 de la UGEL N° 02 de Lima Metropolitana en el año 2019*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ta. ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Rodríguez, H., & Quispe, Z. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Perez de Chopccapampa Acobamba Huancavelica 2017*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *Redised*, 3(2).
- Tantaleán, L., López, O., & Vargas, M. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista Científica De Opinión Y Divulgación*, 11(33), 1-11.

Torrico, J., & Foronda, C. (2007). La evaluación en el proceso de aprendizaje perspectivas. *Perspectivas*, 1(19).

Vega, E. (2018). *El monitoreo y acompañamiento fortalece el trabajo docente en el área de matemática en el VI ciclo del nivel secundaria*. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola.

Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada-Los Palos año 2019*. Tesis, Universidad Privada de Tacna, Perú.

Zavaleta, C. (2023). Qué es una ficha de monitoreo docente. Recuperado 25 de abril de 2024, de Pedagógicos Perú website: <https://siges-pedagogicos.pe/ficha-monitoreo-docente/>

Zeta, M. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Libertadores de América del Distrito de la Unión – Piura*. Universidad Nacional de Piura.

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Planteamiento del Problema	Objetivo de la investigación	Variables	Hipótesis de investigación	Método de investigación
¿Cuál es la relación entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la I.E.S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023?	Determinar la relación entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la I.E.S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023	<b>Variable 1</b> <b>Monitoreo</b> <b>directivo</b>	Existe una relación significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en la I.E.S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023	Tipo: Básica.
Problemas secundarios	Objetivos específicos		Hipótesis específicos	Muestra: 66
- ¿Cuál el nivel de monitoreo directivo en la I.E.S. José Carlos	Identificar el nivel de monitoreo directivo en la I.E.S. José Carlos		<b>Variable 2:</b> <b>Desempeño</b> <b>docente</b>	- El nivel de monitoreo directivo en la I.E.S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023, es medio.

<p>Mariátegui de Ilave, 2023?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E.S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023?</p>	<p>Mariátegui de Ilave, 2023.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E.S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023.</p>		<p>- El nivel de desempeño docente en la I. E. S. José Carlos Mariátegui de Ilave, 2023, es regular.</p>	<p>Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva inferencial en Spss 25.</p>
---	--	--	--	---